

第5章 他社の秘密情報に係る紛争への備え

- ・ 他社の秘密情報に係る紛争に巻き込まれてしまった場合に備えて、各企業においては、平時より適切な対策を講じておくことが重要です。
- ・ 本章では、健全に事業活動を行っている企業が、図らずも紛争に巻き込まれてしまった場合に、正当にその立場を守ることができるようにするため、自社の保有する情報が真に独自のものと立証できるようにしておくための日頃からの管理手法や、他社の秘密情報を意図せず侵害しないための予防策を紹介します（後者については、他社情報の意図しない侵害が起こりやすい場面ごとに紹介します）。特に、転職者の受入れや共同・受託研究開発における対策は、第1章で述べたとおり、人材の流動性の向上を通じた多様な人材確保やオープンイノベーションの更なる進展にも寄与するものと考えられます。
- ・ また、平成27年不正競争防止法改正により新たに規制対象となった営業秘密侵害品の取引について、紛争を防止するための方策も紹介します。

5-1 自社情報の独自性の立証

- 秘密情報の侵害を行ったとして、他社から不正競争防止法違反や契約違反等を理由とした損害賠償請求訴訟や差止請求訴訟を提起された場合等に、問題となっている情報が自社の独自情報であることを客観的に立証し、正当に自社の立場を守ることができるようにするため、平時より対策をしておくことが重要です。
- こういった訴訟が提起されるリスクは、健全に事業活動を行っている企業であっても存在することに留意が必要です。例えば、自社製品と同じ機能・性能を持った製品を製造・販売している競合他社から提訴される、ライバル企業から嫌がらせ目的で提訴される、といったケースがあり得るところです⁴²。

具体例

（基本的な考え方）

- 情報の作成・取得過程、更新履歴、可能であれば消去された日時・内容のログ等について、関係する資料（電子メール、検討文書、メモ、議事

⁴² なお、転職者の受入れのケースにおいて、転職元企業の秘密情報を参照することなく、転職先企業において独自開発した情報が、結果的に転職元企業の秘密情報と合致した場合の当該独自情報や、業界内では公知となっている情報、転職者が転職元企業において身につけた技能やノウハウ等については、基本的に利用は制約されませんが、そういったことも含め、自社の正当な立場を立証できるようにしておくことがこの章の主眼です。

録等)を保管する。その際、ファイルの履歴管理機能や履歴管理機能を持った情報管理システムの活用等も有用。

※なお、事後的にフォレンジック技術を活用することによる情報復元の手段もあり得るが、その前提として、事前に、前述のように履歴等の記録が取られていることが不可欠。

(保存しておくべき記録の内容)

- 技術情報については、当該技術が生まれるまでの実験過程等を記載したラボノートを作成・保存。ラボノートについては、その信用力の向上の観点から、定期的に、プロジェクトに参加していない従業員による日付等の確認を行うことも考えられる。
- 営業情報、例えば、顧客名簿については、顧客になるに至った経緯の記録(どの広告を見てどのようなアクセスがあったのかの記録、会員登録申込書等の原本等)、取引情報については、その作成経緯の記録として、取引経緯を記録した書面(取引伝票等の原本等)、接客マニュアルは、それらの作成に至る会議の議事録などを保存する。

(記録の信用力の向上)

- また、これらの資料について、必要に応じて、公正証書化することによって、信用力を高めることが考えられる。同様に、電子文書(例えば、細かい技術仕様についての大量のデータ)については、認証タイムスタンプや電子公証を利用し、特定の日時にその秘密情報を保有していたことと、それ以降その秘密情報が改ざんされていないことを客観的に証明できるようにすることも考えられる。

5-2 他社の秘密情報の意図しない侵害の防止

- 他社の秘密情報を意図せず侵害することを防ぐためには、情報の作成過程や入手経路に不正がないかどうかを事前に確認した上で、自社にとっての必要性の観点から、他社から受け取る秘密情報を厳選し、受領した他社の秘密情報は、自社情報と徹底的に分離して管理することがポイントとなります。
- 以下では、特に他社情報の意図しない侵害が生じやすいと考えられる4つの場面((1) 転職者の受入れ、(2) 共同・受託研究開発、(3) 取引の中での秘密情報

の授受、(4) 技術情報・営業情報の売込み)を想定し、それぞれの場面で有効と考えられる対策を紹介します。以下に示す対策を行うことは、業務効率等の観点で相応のコストがかかるものの、実際に秘密情報に関して紛争となってしまった場合、損害賠償や社会的信用の低下など、対策にかかるコストをはるかに上回る損失を被る場合が多いことを認識する必要があります。

- また、この対策を真に実効性のあるものにしていくためには、現場の従業員による他社情報の意図しない侵害のリスクを正しく理解することが必要であり、例えば、社内研修等を通じて周知徹底を行うことも重要です。
- さらに、内部監査等を通じて、自社における対策が、実際に正しく実施されているか定期的に確認を行うことも重要です。
- なお、特に留意すべきなのは、他社から営業秘密の開示を受けた場合等に、それが不正な開示であることを知らなかったとしても、知らないことにつき「重大な過失」(取引上の注意義務の著しい違反)があると評価されるときには、不正競争防止法上、その営業秘密を使用したり、更に別の他社に開示したりする行為等が損害賠償請求や差止請求の対象となり得る点です(不正競争防止法第2条第1項第5号等)。
- 加えて、平成27年不正競争防止法改正により、営業秘密の不正使用行為を推定する規定(同法第5条の2)が導入され、生産方法の営業秘密を違法に取得して、その生産方法により生産することができる製品を生産している場合には、違法に取得した営業秘密を不正使用したものと推定されることとなりました。ここでいう「違法な取得」には、不正開示であることを知らないことにつき「重大な過失」がある状態で営業秘密を取得する場合も含まれることから、特に「重大な過失」とされてしまうことのないような対応をすることが重要です。

※「重大な過失」とは、我が国企業に求められるべき取引上の注意義務に照らし、営業秘密の取得時の客観的状況から、他社の営業秘密を侵害するおそれが大きいことが容易に予期できたにもかかわらず、その疑いを払拭するための合理的努力を怠ったこと、すなわち悪意と同視し得るほど、取引上の注意義務に著しく違反したことを意味します。

※以下の対応策は、そのような「重大な過失」がないとされるために有効と考えられる取組みですが、これらの取組みにより、常に「重大な過失」がないとされたり、これらの取組みをしていなかったからといって「重大な過失」があったとされたりするものではないことに留意が必要です。

(1) 転職者の受入れ

- 他社の秘密情報の不正取得、不正使用等を前提とした採用・営業活動を行わないことは当然ですが、他社から転職者を受け入れる場合、その転職者が持ち込む情報の中に、転職元の秘密情報が存在する場合があるなど、意図せぬ形で他社の秘密情報を取得してしまうリスクが生じ得ます。なお、出向していた従業員が、自社に戻ってきた場合にも、以下と同様の対応策が必要となる場合があります。

図表5 (1) 転職者による情報持込みのイメージ



- 特に、前述のとおり、転職者の持ち込んだ情報が他社の営業秘密であると知らなかったとしても、知らなかったことに「重大な過失」がある場合には、不正競争防止法に基づく損害賠償請求や差止請求の対象となり得るため注意が必要です。
- なお、自社が受け入れようとしている転職者について、転職元企業の中核部署にいたことがあったかどうか、極めて高い評価を受けていたかどうかといった観点から、その転職者の立場を確認することも考えられるでしょう。転職元企業におけるキーパーソンと呼べるような人物である場合には、特に慎重に以下の対応策を講ずることが重要です。
- 以下では、①転職者の契約関係の確認、②転職者採用時における誓約書の取得等、③採用後の管理、の場面に分けて対応策を紹介します。必ずしもこのうち、いずれか1つの場面への対応で足りるということではなく、状況に応じ、必要な対策を採ることが重要となります。

① 転職者の契約関係の確認

- 転職者の受入れに当たっては、まずはその転職者が、転職元との関係で負っている「特定の情報を外部に持ち出してはいけない」（秘密保持義務）、「競合他社に転職

してはならない」(競業避止義務)といった義務の有無やその内容を確認することが必要です。これによって、不要なトラブルなく転職者の能力を活かした適切な配属ができ、転職してきた者が自社内において転職元の秘密情報を開示・使用していないかをより着実に確認することにつながります。

- 実際には、転職元企業からの警告書面を受領し、その中に契約内容の一部が記載されて初めて転職者の負っている義務内容の一部が明らかになるようなケースもあることから、まず転職者本人との間で、面接での記憶喚起等を通じた事実確認をしっかりと行うことが重要です。
- なお、仮に転職者の義務の内容を確定的に確認できなかったとしても、転職者が転職元企業との関係で秘密保持義務等を負っている可能性はゼロではなく、そのリスクは容易に無視し得ないものである以上、必要に応じて下記②、③の取組みを検討することが重要です。

具体例

- 転職元の就業規則や、退職時に交わしている契約書や誓約書などを確認し、特定の情報を外部に持ち出してはいけないといった義務(秘密保持義務)や、退職後に競業に就いてはいけないといった義務(競業避止義務)等の有無や内容を面接やアンケートなど合理的な方法を通じて確認する。
- 転職者が、そのような契約書や誓約書等の写しを転職元から交付されていなかったり、その内容が「すべての情報を持ちだしてはならない」といったものであるなど、転職者が負っている義務の範囲が漠然としている場合であっても、転職者本人に対する記憶喚起やインタビュー等を通じて、できるだけ義務の範囲を特定するよう努める。
- 転職者が義務を負っているかどうかに関わらず、②で後述するような「誓約書の取得」などの取組みも着実に実施することが望ましい。なお、転職元において中核的な役割を担っていた転職者を受け入れる際には、当該技術情報の性質や当該転職者の従前の職務内容等に応じ、当該転職者が転職元企業との間で秘密保持義務や競業避止義務を負っている可能性が高いことに留意した、より慎重な対応を行うことが考えられる。
- 以上の対応を行ったことを、採用時の議事録やレポート等の書面の形で記録・保存しておく。

②転職者採用時における誓約書の取得等

- 転職者に、転職元での秘密情報を自社内に持ち込ませないよう注意を喚起するとともに、不正競争防止法上の「重大な過失」が無いとの主張の一つの根拠とするために、転職者の採用時に書面での確約を取っておくことが有効です。

具体例

- 以下の内容（特に一点目が重要）を含む誓約書を転職者から取得する。
ex) A社が、B社からの転職者Cを採用する場合におけるCからA社へ差し入れる誓約書の内容。
 - ・ 「第三者の秘密情報を含んだ媒体（データ、資料）を一切持ち出していない」
 - ・ 「A社の業務に従事するに当たり、B社の情報を用いない」
 - ・ 「第三者が保有するあらゆる秘密情報を持ち込まない」
 - ・ 「A社で就業するにあたり不都合が生ずる競業避止義務がない」
 - ・ 「第三者の完成させた職務発明等をA社名義で出願しない」
 - ・ 「B社の製造プロセスに関する情報を知っているが、A社の設備の内容及び仕様等に照らして、当該情報を転用できるような状況にはない」

※最後の点については、従事させる業務の具体的内容に応じて、採用後に約させることも考えられる。
- これらの誓約書の内容を補強する材料の一つとして、転職者の採用の経緯や理由として、どのような能力や経験等に積極的に着目し、どのような環境でそれらを発揮することを期待しているか等を社内文書として残しておく。

③採用後の管理

- 転職者から採用時に誓約書を取得しただけでは、必ずしも他社情報の侵害のリスクを完全に回避できるものではありません。採用後もそのようなリスクに配慮し、転職者の負う秘密保持義務等の内容を踏まえつつ、以下のような対応を行うことが考えられます。

具体例

- 転職者が従事する業務内容を定期的に確認する（私物のUSBメモリ等の記録媒体の業務利用や持込みを禁止するといった取組みも有効）。

(2) 共同・受託研究開発

- 他社（大学等の研究機関も含む）との共同研究開発や他社から委託を受けた研究開発（受託研究開発）に際しては、自社においても同種の独自研究開発を行っている場合も多いところ、他社が独自に進めていた研究開発成果等の秘密情報の開示を受けられることもあることから、独自研究開発のみを行っている場合に比べて、他社の情報と自社の情報が紛れやすい状況にあります。この場合、当該研究開発の分野に関連する情報を不用意に使用・開示してしまった場合には、他社との間の契約違反となるおそれがあり、その場合には損害賠償請求等がなされてしまう可能性があります（不正の利益を得る目的又は当該他社に損害を加える目的で、営業秘密に該当する秘密情報を使用・開示する行為は不正競争防止法違反にもなり得ます）。

図表5 (2) 共同開発による情報混在のイメージ



- なお、共同研究先が、自社だけでなく競合他社とも並行して研究を行っている場合には、当該研究先を通じた競合他社の秘密情報の意図しない侵害のリスクも生じ得るため、必要に応じて、下記の対応策とは別途、共同研究先に対しても複数の共同研究情報を意図せず侵害しないように注意を促すことが考えられます。
- 以下では、共同研究開発や受託研究開発の場面において、①他社から得る情報の厳選、②秘密情報に該当する情報の明確化、③他社の秘密情報の分離管理、④自社の独自研究・開発からの他社の秘密情報の排除、の4つの視点に分けて対応策を紹介します。必ずしもこのうち、いずれか1つの場面への対応で足りるということではなく、具体的な状況に応じ、必要な対策を採ることが重要です。
- なお、同時に、研究開発の開始前に保有していた自社の独自情報については、本章5-1で記載したような措置を講ずることにより、独自性を立証することができるようにしておくことも重要です。

①他社から得る情報の厳選

他社情報の意図しない侵害のリスクを低減するためには、他社の秘密情報を得ること自体が自社の事業遂行上のリスクを抱えることになり得るという認識の下、他社から得る秘密情報を厳選することが重要です。他社から秘密情報を得る場合には「当該情報を共同研究開発目的以外で使用しない」旨の契約が結ばれることが通常であるところ、そのような契約に合意することは、将来的に自社の独自研究開発や別の他社との共同研究開発を行う際の紛争リスクを高めることになるからです。

具体例

- 他社の情報を得る前に、将来自社において関連する独自の研究開発を行う可能性を検討する。
- その可能性を踏まえた上で、他社の情報を得ることにより、自社の事業遂行に与えるリスクを具体的に検討する。
- 他社の情報を得る場合の「当該情報を共同研究開発目的以外で使用しない」旨の契約については、「〇〇年経過後は使用できる」といった、より細かな契約条件を検討することも考えられる。

②秘密情報に該当する情報の明確化

他社から秘密情報を得ることとした場合には、共同・受託研究開発の進捗状況等に応じ、秘密情報に該当する情報をできる限り明確化することが重要です。これは、秘密情報に該当する情報が明確となっていなければ、どの情報に対する意図しない侵害を防止すべきかという対策が立てられず、かえってそのリスクを高め、無用な対策コストを支払う必要が生じるおそれがあるからです。

具体例

- 秘密保持契約を締結する際に、できる限りその対象となる情報を契約書内で明確に示す（特に技術内容等に係る情報などは、将来の自社の独自研究開発に与える影響が大きくなることが考えられるため、社内での秘密情報の決定の場合や従業員の秘密保持義務の対象を決定する場合に比較して、より具体的・限定的に決定することが望ましい）。
 - ex) 秘密保持契約書内に、相手方から開示を受け、かつ開示の際に相手方から秘密である旨の明示のあった情報についてのみ秘密情報とする旨を規定する。
 - ex) 秘密保持契約書内に、相手方から受領した情報について、既に知っている情報であった場合には、その根拠とともに、その旨を申し出る義務を規定する（申し出た場合には当該情報は秘密保持の対象

とならない)。

ex) 研究開発の過程で事前に想定していた範囲や書面で合意していた範囲を超えて、事後的に口頭で秘密情報が共有される事態が考えられる場合には、それに備え、「口頭での情報開示後、一定期間内にその旨を文書化した場合に限り、秘密保持義務の対象とする」旨の規定を設ける。

- 研究開発の過程で実際にいつどのような情報を授受したかについて記録する。相手方に授受の確認のサインをもらうことも考えられる。

③他社の秘密情報の分離管理

他社から実際に得た秘密情報については、自社情報と分離して管理します。自社情報と、他社情報が混在してしまうと、他社から訴えられたときに「他社の秘密情報を使っていないこと」を立証することが極めて困難となるため、情報が混在しないための管理をしっかりと行っていたことを立証できるようにしておくことが重要です。

具体例

- 他社から情報を得る窓口を設定し、その窓口以外では他社から秘密情報を受け取らないようにする（専用のメールアドレスを設定することも有効）。また、その窓口では、取得した情報の内容、取得した日時、取得の経緯等を記録する。
- 他社の秘密情報を含む電子データは、自社情報とは別のフォルダにおいて管理する。場合によっては、そのフォルダには関係者以外がアクセスできないようにID・パスワード等でアクセス制限を行い、アクセスログを記録する。
- 化合物や試作品のように物それ自体が秘密情報に該当する場合は、特別のキャビネットや倉庫等において、自社情報と分離して保管する（施錠した上で、その鍵の貸出し記録や、その物の持出し記録を作成することも考えられる）。
- 自社における共同・受託研究開発の関係者（他社の秘密情報に接する必要がある従業員等）を特定し（必要に応じてリスト化して特定の手続きのみ当該リストを変更可能なものとするとも考えられる）、その全員から「当該情報を共同・受託研究開発の関係者以外に開示しない」、「当該情報を共同・受託研究開発目的以外で使用しない」旨の誓約書を取得する。
- 共同研究開発終了後に、確認書を取得し、誓約が遵守されたことを改めて確認する。

- このうち、特に留意すべき点としては、①委託者や注文者からではなく、受託者や請負人、下請企業等から秘密情報が開示される場面も想定されますが、これらの場面では委託者や注文者から秘密情報が開示される場面に比して、その情報の適切な管理の必要性について気づきにくい可能性があります。
- 特に、②商品サンプル等それ自体が秘密情報である物の受領の場面については、発注者である自社が、不正な利益を得たり、取引先に損害を加えたりする意図で当該商品サンプル等を使用・開示しないことは当然のことです（その場合には不正競争防止法上の民事・刑事責任（※）を問われてしまいます）が、そのような意図がないとしても、秘密表示が付された書類等に比べて、取引先の秘密情報を受領しているという意識が低くなることもあり得ます。
※平成27年不正競争防止法改正により、営業秘密侵害罪が非親告罪となり、当該取引先
の意思によらず、刑事訴追される可能性もあることに留意が必要です。
- したがって、これらの場面においては提供された秘密情報の意図しない侵害のリスクが高まる可能性があります（このケースについても、（2）共同・受託研究開発のケースと同様、契約違反に基づく損害賠償請求や差止請求がなされることが考えられる）、意識的に対応策を講ずることが考えられます。

具体例

- 社内研修などを通じて、日常的な取引における秘密情報の授受の可能性や、商品サンプルや試作品等は、それ自体が他社の秘密情報に該当し得る旨を従業員に対して周知する。
- 秘密情報の開示や商品サンプル・試作品等の受領が、口頭やメールでのやり取りに留まって行われた場合であっても、秘密保持契約が成立していたとして提訴されるリスクが存在することから、取引先の秘密情報の内容や、使用目的の制限、秘密保持の期間などについて、書面により確認をすることが望ましい。
- 当該商品サンプルや試作品等を含む秘密情報を取り扱う自社従業員を限定した上で、「当該取引以外の目的で当該情報を使用・開示しない」といった誓約書を取得したり、特別のキャビネットや倉庫等において、自社情報と分離して保管したりするなど、（2）共同・受託研究開発のケースと同様の取組みが有効である。

(4) 技術情報・営業情報の売込み

- 外部の研究者等が独自研究したものとして技術情報を売込みに来たり、何者かが顧客名簿等の営業情報を売込みに来たりした場合、実はその売り込まれた情報が他社の公開前特許等の秘密情報であったり、盗まれた顧客名簿であることもあり得ることから、当該情報の意図しない侵害のリスクが生じます。
- 特に、前述したとおり、売り込まれた情報が他社の営業秘密に該当する場合には、その事実について知らなかったとしても、知らなかったことに「重大な過失」がある場合には、不正競争防止法に基づく損害賠償請求や差止請求の対象となり得るため注意が必要です。

具体例

- 売り込まれた情報の出所や、どのようにしてその情報を取得したのか等を売込みに来た者に確認し、「当該情報は〇〇（出所）から正当に取得したものである」旨の誓約書等を取得することが望ましい。また、情報を売込みに来た者から確認した事実について、可能な範囲で関係者に事実関係を聴取することなども有効。
- その確認した内容等を踏まえてなお、他社の秘密情報の不正な売込みである疑いが相当程度残る場合には、その売込みには応じないことが重要。

5-3 営業秘密侵害品に係る紛争の未然防止

- 平成27年不正競争防止法改正により、営業秘密を不正に使用することによって生じた物（営業秘密侵害品）の譲渡・輸出入等の行為が、民事措置（損害賠償請求・差止請求）及び刑事措置の対象に含まれることとなりました。
- これは、営業秘密を不正使用した張本人（例えば、他社の営業秘密にあたる技術情報を不正に入手し、それをを用いて製品を製造したメーカー）でなくとも、それが営業秘密侵害品であることを知って、又は知らないことについて「重大な過失」がある状態で、その営業秘密侵害品を譲り受けた者が、その営業秘密侵害品を譲渡・輸出入等する行為（例えば、営業秘密を侵害して作った製品であることを知っている小売業者による販売行為や商社による輸出行為）は民事措置の対象となるということです。

- また、これらの行為のうち、営業秘密侵害品であることについて、それを譲り受けたときに認識した上で、意図的に譲渡・輸出入等を行った場合には、民事措置のみならず、刑事措置の対象にもなり得ます。
- よって、他社との間で製品の売買等の取引をする場合には、そのような「重大な過失」があると判断されてしまうことのないように特に注意を払う必要があります。
- ただし、この「重大な過失」とは我が国企業に求められるべき取引上の注意義務に照らし、営業秘密の取得時の客観的状況から、他社の営業秘密を侵害するおそれがあることが容易に予期できたにもかかわらず、その疑いを払拭するための合理的な努力を怠ったこと、つまり悪意と同視し得るほど、取引上の注意義務に著しく違反したことを意味し、通常の企業活動を行っている場合にはこの「重大な過失」があるとされることは極めて限定的であることが想定されます。すなわち、実際に、自社の取引するすべての製品に対して、取引の都度、営業秘密侵害品であるか否かの確認を行うことは現実的ではないことから、基本的には、他社から「営業秘密侵害品である」との警告書を受領したり、取引相手が営業秘密侵害を行っている疑いがあるとの情報が業界内で広がっているといった「疑わしい状況」が生じている場合に、相当の注意を払ったということが証明できる程度の対策を行うことが肝要です。

具体例

- 自社が取引する製品について、「営業秘密侵害品である」との警告書を他社から受けた場合、まずはその書面が、侵害された営業秘密の内容や、どのような経緯で侵害がなされたか、いかなる理由で侵害の事実を確信したか、といった具体的な内容を伴うものであるか否かを確認する。
- 具体的な内容を伴う警告書である場合には、その内容について取引先などの関係者にその真偽を確認する。それを踏まえて、取引する製品が営業秘密侵害品であるとの疑いが相当程度残る場合には、それ以降の製品の取引は一旦中止することが望ましい。一方、取引を継続する場合には、取引先などの関係者から「営業秘密を侵害して生産したものではない」旨の誓約書を取得する。
※なお、警告書が電子メールで送付されることもあり得るところ、警告書を装った標的型攻撃メール等には十分に留意して対処することが必要。
- 例えば、「営業秘密の侵害事案について報道がなされた」、「自社の販売する商品と同じメーカーが製造する同一ラインナップの商品について差止請求訴訟が認容された」、「取引相手が営業秘密侵害を行っている疑いがあるとの情報が業界内で広がっている」といった「疑わしい状況」

が生じた場合にも、前述と同様の確認を行う。

複数の委託契約における秘密保持の状況を
データベースで一元管理している事例

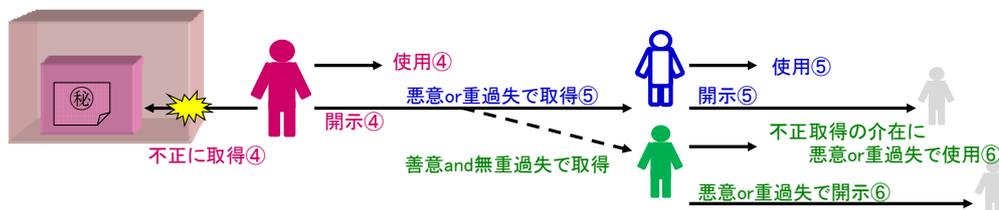
◆ 製造業・大規模企業の事例

～契約管理データベースを活用して自社の義務違反を防ぐ～

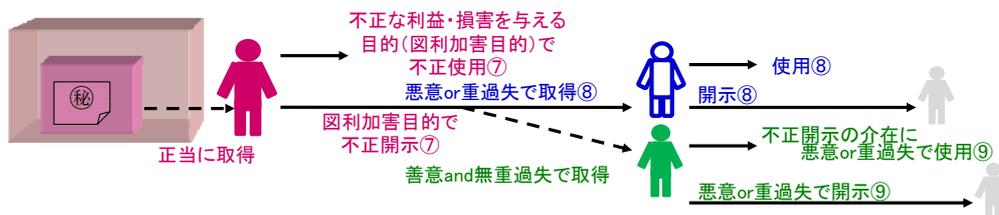
秘密保持契約を締結する相手方が多岐にわたり、様々な部門において独自に契約を締結すると、秘密保持を負っているという認識をしていない従業員が知らず知らずのうちに秘密保持義務違反を犯してしまう可能性がある。そこで、契約管理データベースを導入し、自社が交わした契約をすべて入力。それにより、従業員が、どの取引先に対してどのような秘密保持義務を負っているのかといった点を常に確認し、自社の義務違反を防ぐようにしている。

図表5 (4) 不正競争防止法上の営業秘密侵害行為類型 (民事)

○不正取得の類型



○正当取得の類型



※ ○囲いの数字は、不正競争防止法第2条第1項各号の該当号数
 ※ 悪意or重過失=当該行為があったことを知っている、あるいは重大な過失により知らない
 ※ 善意and無重過失=当該行為があったことを、重大な過失なく知らない