

労働契約法による営業秘密の保護

2008年1月

弁理士 加藤 真司

「中国における営業秘密（中国語では「商業秘密」）の漏洩はその80%が人員の流動によるものである」との調査結果がある¹。中国において企業の人員の流動が激しいことは日本でもよく知られている。中国に進出している日本企業も営業秘密の漏洩に対しては十分な注意が必要である。

企業の営業秘密の保護については、各種の法律がそれぞれの角度から規定をしている。不正競争防止法（中国語では「不正当竞争法」）は営業秘密の定義²、営業秘密の侵害行為、営業秘密を侵害した場合の法律責任を規定しており、会社法や刑法にも営業秘密に関連する規定がある。また、『国家工商行政管理总局の営業秘密侵害行為の禁止に関する若干の規定』では、営業秘密の保護に関する具体的な規定が設けられている。また、1995年1月1日より『中華人民共和国労働法』（以下、「労働法」という）が施行されており、この労働法でも営業秘密の保護に関する規定が設けられている。

労働法の関連規定によれば、労働契約の当事者は労働契約において雇用単位³の営業秘密の保守に関する事項を約定することができ（労働法第22条）、労働者は労働契約で約定した秘密保持事項に違反して雇用単位に経済的損失を与えたときは、法に従って賠償責任を負う（労働法第102条）。この第102条は、労働者が秘密保持義務に違反した場合の事後的な解決法を提供するものである。しかしながら、営業秘密は他の知的財産と同様に、きわめて容易に他人によって流布され、使用され得るものであり、また、その性質上、公に知られたとたんに価値を失うものである。従って、事後的な賠償のみでは十分に営業秘密を保護することはできない。そこで、営業秘密をより確実に保護するための事前の策として2008年1月1日より施行されている『中華人民共和国労働契約法』（以下、「労働契約法」という）では、労働契約が解除又は終了した後の競業制限について規定している。以下、具体的に紹介する。

労働契約法の第23条及び第24条が営業秘密に関わる。

¹ <http://www.henan.gov.cn/ztl/system/2007/12/04/010050215.shtml>

² 中国の不正競争防止法第10条第3項によれば、営業秘密とは、(1)公衆に知られておらず、(2)権利者に経済的利益をもたらすことができ、実用性を有し、かつ(3)権利者が秘密保持措置を講じている技術情報及び経営情報をいう。

³ 「単位」とは、機関・団体またはそれに属する各部門を指し、具体的には企業、学校、役所等がこれに該当する。

第二十三条 雇用単位と労働者は、労働契約において雇用単位の営業秘密及び知的財産に関する秘密保持事項を保守するよう約定することができる。

秘密保持義務を負っている労働者に対して、雇用単位は労働契約又は秘密保持協定において労働者と競業制限条項を約定し、かつ労働契約が解除又は終了した後に、競業制限期間中に労働者に月極めで経済的補償を与えることを約定することができる。労働者が競業制限の約定に違反したときは、約定に従って雇用単位に違約金を支払わなければならない。

第二十四条 競業が制限される者は、雇用単位の高級管理者、高級技術者及びその他の秘密保持義務を負っている者に限られる。競業制限の範囲、地域、期限は、雇用単位と労働者が約定し、競業制限は法律又は法規の規定に違反するものであってはならない。

労働契約が解除又は終了した後に、前項に規定する者が、当該単位と同類の製品を生産し、若しくは取り扱い、又は同類の業務に従事する、競争関係のあるその他の雇用単位に行き、又は自ら開業して当該単位と競争関係のある同類の製品を生産し、若しくは取り扱い、又は同類の業務に従事することに対する競業制限期限は、二年を超えてはならない。

(1) 競業制限の要件

雇用単位は労働者との間で、労働契約が解除又は終了した後の競業制限について約定することができる。但し、競業制限を約定した場合には、競業制限期間中に労働者に月極めで経済的補償を与えることも約定しなければならない。補償の具体的な金額については雇用単位と労働者とで決定することができる。「月極め」で補償を与えなければならないので、補償を給与の中に含めて与えるということはできない。経済的補償は競業制限の要件であり、雇用単位が経済的補償を与えないときは競業制限条項は無効となる⁴。

(2) 競業制限の対象

競業制限は誰にでも課すことができるわけではなく、雇用単位の高級管理者、高級技術者及びその他の秘密保持義務を負っている者に限られる。臨時雇いや通常の労働者には競業制限を課すことはできず、一般的には、高級研究者、技術者、経営管理者、経理担当者及び機密人員等の、営業秘密を知得しており、又は知得しているであろう労働者に限られる⁵。秘密を保持すべき情報についてそれが営業秘密に該当することが明示されている場合には、その情報が法定の営業秘密の成立要件を満たすことを前提として、その情報に接した者は「その他の秘密保持義務を負っている者」に該当すると考えられる。

(3) 競業制限の内容

競業制限の範囲、地域、期限は、法律又は法規の規定に違反しない範囲で雇用単位と労働者が約定することができる。労働者が労働契約の解除又は終了の後に、競業の他社に就職し、又は競業事業を自ら開始することに対する制限の期間は、2年を超えてはならない⁶。2年は競業制限期間の上限を規定したものであり、いかなる場合でも2年の競業制限を課してよいというわけではなく、競業制限の期間は営業秘密の内容や業界の規律等を考慮して決定すべきである⁷。

⁴ http://bbs.guilinlife.com/dv_rss.asp?s=xhtml&boardid=39&id=271636&page=1

⁵ ⁷ http://www.gongsinet.com/_yanjiu/2007/0506/laodong_219.html

⁶ 以前に労働部が出した『企業従業員の流動の若干の問題に関する通知』では、営業秘密を把握している従業員に対して3年以下の競業制限を課すことができるとされている。