

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第86回

中国の不正競争防止法(番外) ～営業秘密の保護のための具体的対応について～

黒田法律事務所
萱野純子、藤田大樹

前回まで「中国の不正競争防止法」とのテーマで、「中華人民共和国反不正競争法」(以下「反不正競争法」という)について4回にわたり検討し、「反不正競争法」が規定する営業秘密の問題についても詳細に解説した(「中国の不正競争防止法」第3回及び第4回参照)。今回は、同テーマの番外として、営業秘密を保護するために会社として事前に採りうる具体的な対応について、秘密保持契約及び競業禁止契約を中心に検討する。特に、競業禁止契約については、2008年1月1日より施行された「中華人民共和国労働契約法」(以下「労働契約法」という)においても具体的な事項が規定されたため、同法の関連する条項についても適宜触れることにする。

1 秘密保持契約

Q1 外商投資企業A社は、中国において、独自に開発したノウハウを利用して製造した製品を販売し多くの利益を上げています。A社は、当該ノウハウに関する情報が他社に漏れないよう、A社の従業員との間で秘密保持契約を締結しておきたいと考えています。

- (1) 秘密情報の範囲を設定する上でどのような点に注意すべきでしょうか。
- (2) 退職後も元従業員に対して秘密保持義務を負わせることは可能でしょうか。
- (3) 秘密保持義務の内容としてはどのようなものが考えられるでしょうか。
- (4) 従業員が秘密保持義務に違反した場合に備えて、損害賠償条項に加えて、違約金条項も規定しておくことは可能でしょうか。
- (5) 秘密保持義務を課するうえで、当該従業員に対して秘密保持費といった一定の経済補償金を支払う必要があるでしょうか。

A1

(1) 秘密情報の範囲の設定においては、如何なる情報が秘密情報として扱われるかを従業員に対して明確にしておくことが重要です。この点、反不正競争法における「営業秘密」の要件である①非公知性、②実用性、③秘密保持措置の実施並びに④技術情報及び経営情報との各項目を参考に、その範囲を設定することが考えられます。

(2) 退職後であっても元従業員に対して秘密保持義務を負わせることは可能ですが、その旨、秘密保持契約において明記しておくべきです。

(3) 秘密保持義務の内容としては、秘密情報の第三者への漏洩禁止はもとより、自己使用の禁止、自己の職務と関係のない秘密情報の取得禁止、漏洩発覚時の報告及び損害拡大防止義務、離職時の秘密情報の返還義務等が考えられます。

(4) 秘密保持義務違反に備えて、違約金条項を規定しておくことはできません。

(5) 原則として秘密保持費の支払は不要ですが、地方の条例によっては支払を求めていることもあります。

会社の秘密情報が外部へ流出するのを防止するために、会社と個々の従業員との間で秘密保持契約を締結する場合があります。以下、当該秘密保持契約を締結するうえで注意すべき事項について検討する。

(1) 秘密情報の範囲

従業員に対して秘密保持義務を負わせる前提として、如何なる情報が秘密保持義務の対象となる秘密情報の範囲に含まれるのかについて明確に規定しておく必要がある。

この点、反不正競争法第10条第3項は、「営業秘密」について、「公衆に周知ではなく(①非公知性)、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(②有用性)、且つ、権利者が秘密保持措置を講じている(③秘密保持措置の実施)技術情報及び経営情報(④技術情報及び経営情報)」と定義している。

そこで、当該営業秘密の定義に該当する情報を、秘密保持義務の対象となる秘密情報とすることが考えられるが、そのためには、社内において会社情報を管理するための規則等を制定し、例えば、秘密情報が保管された倉庫の施錠、秘密情報が記録された電子媒体へのパスワードの設定等、実際に具体的な秘密保持措置を実施しておく必要がある。

(2) 秘密保持義務の期間

秘密保持義務の期間について、法律上は特に制限されておらず、秘密保持契約の当事者である会社と従業員との間で合理的な範囲内で約定することが可能と言える。

もともと、地方の条例によっては、退職後の秘密保持義務について契約で明記していない場合、秘密保持義務を負うのは退職の日までとする旨規定しているものもある。

従って、従業員の在職中だけではなく退職後においても一定期間秘密保持義務を課しておきたい場合、その旨秘密保持契約において明記しておくべきである。

(3) 秘密保持義務の内容

秘密保持義務の内容としては、まず、秘密情報を第三者へ漏洩することを禁止する必要があるが、第三者に漏洩するのではなく従業員自らが秘密情報を利用す

るといった事態も考えられるため、自己使用の禁止も明記しておく必要がある。

また、従業員が秘密情報に触れる機会をできる限り減らすために、社内においても各秘密情報について取り扱う権限を有する者を明確にし、社内において自己の職務と関係のない秘密情報について、従業員のアクセスを禁止することが考えられる。

また、万が一、従業員の過失等により秘密情報が漏洩した場合に備えて、その損害をできる限り小さくするために、漏洩した当該秘密情報を取り扱っていた者または漏洩を発見した者に対して、上司・管理部門等への迅速な報告義務及び損害の拡大を防止するために積極的な措置を採る義務等を規定しておくことも考えられる。

さらに、秘密情報を業務上使用していた従業員が当該担当業務から外れる際または会社を退職する際に、その使用していた秘密情報が記録された書類・電子文書等を返還する義務を規定しておく必要もあると思われる。

(4) 違約金の支払

従業員が約定した秘密保持義務に違反した場合、会社としては、当該従業員に対して、当該違反により生じた損害について賠償責任を追及していくこと(労働契約法第90条)及び予め秘密保持契約に規定しておいた違約金条項に基づき違約金の支払を求めていくことが考えられる。

もっとも、労働契約法第25条が、特別研修により勤務期間を約定する場合及び競業禁止の約定をする場合を除いては、会社と従業員との間で、従業員による違約金の負担を約定してはならない旨規定したため、現行法の下では、秘密保持義務の違反に備えて、予め違約金条項を規定しておくことは認められなくなったものと思われる。

(5) 秘密保持費の支払

秘密保持費の支払について、法律上は特に規定がなく、会社が支払の要否を決定することができるのが原則である。

ただ、実務上は、秘密保持費を支払っていた方が後の訴訟等で損害を立証することが容易になり、また、従業員に対する秘密保持遵守のプレッシャーも高まる等の事情を考慮し、従業員の給与や技術人員の開発の対価に含める等の形で、秘密保持費名目の一定の金員を支払うことも多くみられる。

なお、地方の条例によっては、従業員の退職後にも秘密保持義務を負わせる条件として、会社が当該従業員に対して秘密保持費を支払うことを要求するものもある。

2 競業禁止契約

Q2 外商投資企業A社は、中国において、独自に開発したノウハウを利用して製品を製造し、多くの販売利益を上げています。A社としては、当該ノウハウに関する情報が他社に漏れないよう、A社の従業員との間で競業禁止契約を

締結しておきたいと考えています。

- (1) 競業禁止義務を、全従業員に負わせることは可能でしょうか。
- (2) 競業を制限する業種・製品等の範囲、地域及び期間について何らかの制限はあるでしょうか。
- (3) 従業員が競業禁止義務に違反した場合に備えて、違約金条項を規定しておくことは可能でしょうか。可能な場合、当該違約金に上限はあるでしょうか。
- (4) 従業員に競業禁止義務を負わせるうえで、当該従業員に対して一定の補償金を支払う必要があるでしょうか。必要な場合、その支払額に基準はあるでしょうか。

A2

- (1) 競業禁止義務を負う従業員は、高級管理職、高級技術職員等実際に会社の重要な秘密情報に接触する可能性がある者に限られ、それ以外の一般事務職等の従業員に負わせることは通常できません。
- (2) 競業を禁止する範囲、地域、期間については、原則として、使用者と従業員との間で約定することが可能ですが、その期間は、2年間を超えてはならないとされています。
- (3) 違約金条項を規定しておくことは可能です。また、現段階では、その金額について上限は特に設けられていません。
- (4) 一定の経済補償金の支払が必要です。また、支払額については、各地方において、例えば、一年につき当該会社での直近一年間の賃金の2分の1以上、3分の2以上等の基準をおいているところもあります。

会社の秘密情報が外部へ流出するのを防止するために、会社と個々の従業員との間で競業禁止契約を締結する場合があります。一般に、従業員の競業禁止とは、従業員が会社を退職後、退職した当該従業員に対して、当該会社と同種の業務を営む他の使用者への就職を一定期間禁止する等の就業制限の措置をいう。

このような競業禁止の義務を従業員に負わせる場合、当該従業員の経済活動(職業選択)の自由という重大な利益を一定期間侵害することになるため、できる限り従業員の利益を侵害しない形で実施することが求められる。

以下では、当該競業禁止契約を締結するうえで注意すべき事項について検討する。

(1) 競業禁止義務の主体

上記のように、競業禁止義務を負わせる際には、できる限り従業員の利益を侵害しないようにする必要があるため、当該義務を負う主体についても、会社の重要な秘密情報に接触する可能性がある者に限る必要がある。そのため、労働契約法第24条第1項は、「競業が制限される職員は、使用者の高級管理職、高級技術職員及びその他の秘密保持義務を負う職員に限られる」と規定し、競業禁止義務を負わせることができる者を限定している。

この点、「その他の秘密保持義務を負う職員」と言った場合、一般的には、従業

員は会社の就業規則等により秘密保持義務を負わされているため、全ての従業員が競業避止義務の主体に含まれるようにも読める。しかし、当該制限の趣旨からすれば、形式的に秘密保持義務を負っているだけでは足りず、実際に秘密情報を知っており且つ会社の中心となる技術に関わる従業員等に限られ、全ての従業員に競業避止義務を負わせることはできないものと解される。また、実際上も、以下で述べるように、競業避止義務を負わせる代償として経済補償金の支払が必要になるため、会社にとっても、全従業員に競業避止義務を負わせることは困難と思われる。

(2) 競業避止義務を負う業種・製品等の範囲、地域及び期間

労働契約法第24条第1項は、「競業制限の範囲、地域、期間は使用者と労働者が約定し、競業制限の約定は法律、法規の規定に違反してはならない」と規定しているため、競業避止義務を負う業種・製品等の範囲、地域及び期間については、会社と従業員との間で自主的に決定できるのが原則である。

もともと、競業避止義務を負う業種・製品等の範囲については、労働契約法第24条第2項が、①元の会社と同種の製品を生産・経営している他の使用者に就職すること、②元の会社と競合関係にある同種の業務に従事している他の使用者に就職すること、③自ら開業してそのような同種製品を生産・経営すること、④自ら開業して元の会社と同種業務に従事することを禁止していることからすれば、競合を禁止する製品の範囲は元の会社と同種の製品である必要があり、また、その業種も元の会社と競合関係のある同種の業務である必要があるものと思われる。

また、競業避止義務の期間について、従来は、各地の条例等が3年間を上限として規定しているのが一般的であったが、労働契約法第24条第2項は、当該期間について「2年間を越えてはならない」と明記した。

なお、競業避止義務を負う地域については法律上特に制限はないが、できる限り従業員の利益を侵害しないとの観点からすれば、当該会社の規模、従業員の職位及び製品または業種の内容等に照らして、合理性を欠くような、余りにも広い地域における競業制限は無効と判断される可能性もある。

(3) 違約金の支払

従業員が競業避止義務に違反した場合、会社は、当該従業員に対して、当該違反により生じた損害について賠償責任を追及するだけではなく(労働契約法第90条)、上記1(4)でも触れたように、競業避止契約に予め規定しておいた違約金条項に基づき違約金の支払を求めていくことが可能である(労働契約法第25条)。

当該違約金の具体的な金額については、会社と従業員との間で約定することができるが、労働契約法の草案段階において、違約金の上限について「経済補償の3倍を超えてはならない」との基準を設けることが検討された経緯があり、今後、実務上の運用または制定が予定されている労働契約法の実施細則等において、同様の基準が採用される可能性は否定できないため注意が必要である。

(4) 経済補償金の支払

上記のように、競業避止義務は従業員の経済活動の自由という重大な利益を侵

害することになるため、会社は代わりに当該従業員に対して一定の経済補償金を支払わなければならないものとされている(労働契約法第23条第2項及び各地の地方条例参照)。

当該経済補償の具体的な金額については会社と従業員との間で約定することができる。もっとも、地方の条例によっては、1年につき当該従業員が当該会社を退職する前の直近一年間の賃金総額の2分の1以上や、3分の1以上と規定しているところもあり、また、労働契約法の草案段階において、「当該従業員の年間賃金を下回ってはならない」との規定をおくことが検討されていたため、これらの規定も参考に合理的な範囲内で決定すべきと思われる。

なお、従来の実務においては、経済補償金は、退職後直ちに一括で支払わなければならないとされており、従業員が競業避止義務を遵守するか否か分からない退職直後の段階での支払を躊躇する会社が多く、競業避止契約の締結を諦めざるを得ないケースも多く見られた。そして、このような会社のうち、従業員に対するプレッシャーだけを狙い、経済補償金は支払わないが競業避止契約を締結するといった会社も見られたが、当該契約は無効とされる可能性が高く、そのような契約により競業避止義務を遵守させられた従業員から、後に損害賠償を求められる可能性も否定できない。

この点、労働契約法第23条第2項は、「競業制限期間内において月毎に労働者に支払う経済的補償について約定する」と規定し、競業制限期間内における月毎の分割支払を前提としているため、上記の懸念は若干緩和されたと言える。