

中国労働判例研究

「競業禁止と経済補償の関係」  
—中国における企業と労働者の労働契約上の課題—

梶 田 幸 雄

はじめに

本稿では、企業が労働者と締結した競業禁止契約が、裁判所により無効と認定された事案を紹介する<sup>1</sup>。

中国においては、労働者のジョブホッピングが多い。このとき、企業の営業秘密が同業他社に漏洩しはしないかという懸念が企業側には強くある。そこで、多くの企業が労働者、とりわけ技術者との間で営業秘密保持・競業禁止契約を締結することが一般的に見られる。

このような契約をすることについては、労働契約法ほかにより、使用者は労働者と営業秘密保持・競業禁止契約を締結することが認められているという法的根拠もある。

ただし、このときは同時に労働契約解除後に当該営業秘密保持・競業禁止契約をした労働者に対して、相応の競業禁止のための経済補償金の支払いをしなければならないと定められている。この経済補償に対する取り決めがないか、または約定した金額が低い場合には、この契約自体が無効と認定されることがある。

労働者がジョブホッピングをする時に企業から課せられた競業制限をめぐる労働紛争も多い。最高人民法院は、2009年7月6日に「当面の情勢下にお

ける労働争議紛争事件の審判業務を行うことに関する指導意見」（以下、「指導意見」という。）を發布した。この指導意見において、「現状において多く見られる紛争類型には、賃金未払い、リストラおよびこれに伴う経済補償金、競争制限などがある。」（指導意見7～10条）と指摘されている。

中国進出企業にとっては、営業秘密を如何に保持するかは悩ましい問題であり、営業秘密保持手段の一つとして、競争禁止契約がある。そこで、中国進出企業としては、競争禁止は、どのような要件の下で認容されるのか、および競争禁止が有効に認容されるために経済補償金に関する約定はどのように規定すればよいのかといった判断基準を理解する必要がある。

以下は、ドイツ企業が、中国・南京に投資し、設立した現地法人が、同社の元労働者が同業他社に転職したことは、企業と労働者との間で締結された営業秘密保持・競争禁止契約に反するとして、元労働者を相手取って労働仲裁委員会に仲裁申立てをし、同社の主張を認容する判断が下されたところ、この仲裁判断に不服である元労働者が裁判所に仲裁判断の取消しの訴えを提起したという事案である。

この事案研究により、中国進出企業として労働者と営業秘密保持・競争禁止契約を締結する場合、いかなる内容の規定をするのが適当であるのかを知ることができる。また、併せてこの問題に関する法制度および適用上において、なお残された問題を指摘する。

以上の研究により、中国進出企業が労働者との間で営業秘密・競争禁止にかかわる問題が生じた場合の解決方法、結果について予測することが可能になるものと考えられる。

### <営業秘密保持・競争禁止契約が無効と認定されたケース><sup>2</sup>

<裁判所> 南京市鼓楼区人民法院（以下、「裁判所」という。）

<当事者> 原告：王雲飛（南京フェニックス・コンタクト有限会社従業員。以下「X」という。）

被告：シュナイダー・エレクトリック（中国）有限会社上海支社（以下、「Y」という。）

<主 文> (1)原告 X と被告 Y が締結した秘密保持および競業禁止契約における競業禁止条項は無効とする。

(2)被告 Y は、原告 X に対して違約金の支払いを請求するが、この主張は成立しない。

<関連条文> 労働法 22 条、労働契約法 23 条、労働契約法 24 条、江蘇省労働契約条例 17 条（具体的な条文の内容は本文を参照）

## 1 事案の概要

### (1) 事実関係

2005年8月、Xは、Yと労働契約を締結し、同時に別途、営業秘密保持・競業禁止契約を締結し、Yの南京事務所で就労していた。

Xは、その後、Yを退職し、直ちに南京フェニックス・コンタクト有限会社（訴外。以下、「Z」という。）に転職した。Yは、XがZに転職したことを知り、XのZへの転職は、XがYと締結した競業禁止契約に違反しているとして、2007年7月17日にY所在地の上海市普陀区労働紛争仲裁委員会に労働仲裁を申し立てた。そして、Yは、Xに競業禁止義務違反に関する違約金6万6600元の支払いを請求し、また、競業禁止義務を引き続き履行するように請求した。

2007年9月20日に上海市普陀区労働紛争仲裁委員会は、以下のとおりの仲裁判断を下した。

(1) Xは、Yに違約金6万6600元を支払え。

(2) Yのその他の請求は棄却する。

Xは、この仲裁判断を不服として、裁判所に営業秘密保持・競業禁止契約における競業禁止条項の無効の確認と仲裁委員会のXに違約金支払いと認める判断の取消しを求める訴えを提起した。

## (2) Xの主張

営業秘密保持・競業禁止契約に双方が調印したことは事実である。しかし、当該契約における競業禁止の経済補償、地域制限の範囲などは、明らかに不合理なものである。従って、当該契約におけるこれらの競業禁止に関する条項は、Xに対して拘束力をもつものではない。

上海市普陀区労働紛争仲裁委員会の仲裁判断は、取り消されるべきである。

## (3) Yの主張

Xは、自らの意思によりYと営業秘密保持・競業禁止契約を締結した。そして、双方はXが離職した後1年内は、Yと競業関係にある同業他社で勤務しないことを約定した。Xが退職した後、YはXに対して競業禁止経済補償金を支払った。ところが、XはYと競業関係にあるZに就職した。かかる行為は、双方が約定した競業禁止に反しており、YがXに支払った競業禁止経済補償金の3倍の違約金をXはYに支払うべきである。

上海市普陀区労働紛争仲裁委員会の仲裁判断は、維持されるべきである。

## (4) 裁判所の判決

### ① 裁判所が認定した事実

Xは、2005年8月29日、Yと労働契約を締結した。Xの勤務地は江蘇省南京市である。同日、XY双方は営業秘密保持・競業禁止契約を締結した。この契約において、以下のことが約定された。

- (1)競業業務とは、Xまたはその関連企業の業務または計画している業務と転職先企業またはその関連企業が経営している業務が同様であるか、または類似もしくは競合関係にあるその他の業務をいう。
- (2)競合他社とは、企業またはその関連企業以外の競争関係にある業務を営むすべての個人、会社、組合企業、合弁企業、独資企業またはその他の経済実体をいい、これにはフェニックス、ロックウェル・オートメーション、リタールなどの会社が含まれる。

- (3)地域とは、中華人民共和国内をいう。
- (4)漏洩禁止とは、労働者は必ず企業の営業秘密情報を厳格に保護し、企業との雇用関係が解除されたときにも、いかなる方式によっても秘密情報を削除し、隠し持ち、コピーしてはならず、かつ、すみやかに秘密情報およびその現物とコピーを企業に返却しなければならないことをいう。
- (5)労働者は、企業との雇用関係を解除した後5年内は、いかなる方式であっても企業またはその関連企業の労働者に対して、たとえ当該労働者が企業の秘密情報の使用とは関係のない労働者であっても、また、いかなる競業他社または企業の利益とは関係のないいかなる目的であっても、その他の個人および実体に対して秘密情報の全てまたは一部を開示してはならないということをいう。ただし、当該開示は、法の定める場合を除く。
- (6)競業禁止とは、労働者が企業との雇用関係を解除した後1年間は、地域内において直接または間接に企業の業務と競争関係にある業務に投資または従事してはならず、または競業する組織を設立してはならず、または競合他社にいかなる秘密情報に関わるサービスを提供し、開示してはならず、正式または臨時であっても競合他社の代理または代表として業務に従事してはならないということをいう。
- (7)企業は、労働者と締結した労働契約の終止または解除の後、労働者の秘密保持および競業禁止の承諾を順守するための経済補償として、企業は労働者に退職前1か月分の基本賃金を支払う。
- (8)もし労働者がこの契約で定めた義務に違反をした場合には、企業は従業員に権利侵害行為の停止を求め、競合他社との労働・雇用関係の解除を要求する権利を有し、かつこれに反した労働者は、企業に対して競業禁止補償金の3倍の違約金を支払わなければならない。

2007年4月30日、XはYを退職した。Yは、2007年7月7日にXがZに勤務していることを知った。Yは、Zとその業務において競合関係にある。そこで、Yは、XがYを退職した後にZで勤務した行為は、XとYが締結し

た「秘密保持・競業禁止契約」における競業禁止義務に違反していると判断した。

2007年7月17日、Yは、上海市普陀区労働紛争仲裁委員会に労働仲裁を申し立て、Xに競業禁止違反についての6万6600元の支払いを要求し、かつ、双方が約定した競業禁止義務を継続して履行するように要求した。

2007年9月20日、上海市普陀区労働紛争仲裁委員会は、(1) Xに競業禁止違反についての6万6600元のパイメント命じ、(2) Yのその他の請求は棄却するという判断を下した。

Xは、このY仲裁判断を不服として、2007年9月25日に裁判所に訴えを提起した。

裁判所の審理において、Xは、Zにおいて勤務していることを認めたが、ZとYの間には一部の製品について補完性はあるものの、競合関係はないと主張した。

また、Yは、2007年6月にXに銀行口座に2万4814.5元を振り込んでいる。Yは、この振込金は、2007年4月までのXの報酬であり、これには基本給6800元および競業禁止補償金2万400元から社会保険料と所得税を控除した金額であると主張する。さらにYは、競業禁止補償金2万400元は、Xが退職する前3か月の基本給に基づき計算したものであると述べる。

Xは、この振込金についての異議は主張しないが、この金額の構成については明らかではないと主張する。Yは、Xに退職前12か月の給与明細を提出し、Xの源泉徴収前の総所得が11万4306元であり、源泉徴収後の所得が8万8199.09元であると主張する。これに対して、Xは異議を表明しない。

Yは、YとZの製品カタログを証拠として提出し、両者は電源、産業用インターフェイス、プラグコネクタなどの製品について競合関係があることの証明としている。Xは、Zが生産しているこれら製品の市場シェアは非常に小さく、製品に若干の重複、補完性があるが、Yと競合関係は存在しないと主張する。

これに対して、Yは、中国工控網<sup>3</sup>が発表している市場シェア調査データを

提出した。これによると Y と Z の IO 市場におけるシェアは、上位 10 位に入っており、それぞれ 3.2%、2.9%であるという。また、HMI 市場については、Y のシェアは 3.1%であり、Z のものは非常に小さく、ほぼゼロであるという。X は、Y は販社であり、Z はメーカーであるので、主な経営範囲は異なり、90%以上の業務が異なっていると言ひ、一部製品は共通しているものの、これには互換性がないので競争関係にはないと言う。

以上の事実は、各種証拠により認定できる。

## ② 判決

本事案の紛争の争点は、X と Y が締結した秘密保持・競業禁止契約が定めた競業禁止条項が有効であるか否か、X が違約責任を負うべきか否かである。

以上のとおり的事実確認に基づき、裁判所は、以下のとおり認定した。

労働者と使用者の適法な権利は等しく法の保護を受ける。X の実際の勤務地は江蘇省南京市であり、本労働契約の実際の履行地は江蘇省南京市である。ゆえにこの事案に適用する法規には、江蘇省南京市の労働紛争関係の地方法規も適用される。

競業禁止義務は、特定の義務を負わされる労働者の権利を制限するものである。すなわち、労働者は離職後、一定期間内において使用者と直接競争関係にある業務を自ら営むか、または他人のために営んではならないということである。

江蘇省労働契約条例 17 条の規定によれば、使用者は秘密保持義務を負う労働者と労働契約または秘密保持契約により競争制限条項を定めることができ、この場合には、労働契約の解除または終止後には、労働者に経済補償を与えなければならないとしている。この中で、経済補償の額は、労働者が使用者から離職する 12 か月前の報酬総額の 3 分の 1 より少なくしてはならないとしている。使用者が規定に従って、労働者の経済補償を与えていない場合には、約定した競業制限条項は労働者に対して拘束力を持たない。

上述の法律および地方性法規の規定によれば、使用者と秘密保持義務を負

う労働者は、労働契約または秘密保持契約によって競業禁止条項を約定することができ、労働者が離職した後、一定期間内は使用者と競業関係にある業務を営むことはできないとして、使用者の適法な経営利益を保護することができる。労働者は通常、一定の専門分野を持ち、その専門分野は往々にして使用者が経営している業務と一定の関係があるものであり、求職するときには本人の専門分野によることが多い。労働者は離職後、本人および家庭生活の必要から、新しい仕事を探すものであり、競業禁止義務を履行することで、一定期間内に新しい仕事を探すことができないときには、労働者個人と家庭生活に影響する。労働者個人と家庭生活の実際上の問題を考慮するとき、上述の法律および地方性法規は、以下のことを明確に規定している。すなわち、使用者は労働者と競業禁止義務を約定すると同時に、必ず双方が労働契約を解除または終始した後、使用者は労働者に一定の競業禁止経済補償を与えなければならないのである。

競業禁止経済補償の約定がないか、または補償額があまりにも低く、規定に適合しない場合には、競業禁止契約は法的拘束力がない。

この事案において、XとYは、秘密保持契約を締結している。そして、この契約において約定された経済補償金は、わずかに原告の離職前1か月の基本賃金である。Yの主張によれば、YがXに競業禁止補償として実際に支払った額は、基本賃金の3カ月分であり、江蘇省労働契約条例の規定する基準よりも低い。

従って、この事案において競業禁止契約における競業禁止条項は、Xに対して拘束力を有しないと認定できる。すなわち、XはY離職後にZに勤務した行為は、競業禁止義務に反することはなく、Xは違約責任を負わない。YはXに対して、Yが支払った競業禁止補償金の3倍の違約金の支払いを請求するが、この請求は法により成立しない。

以上から、裁判所は、2007年12月14日に以下のとおり判決を言い渡した。

(1)原告Xと被告Yが締結した秘密保持および競業禁止契約における競業

禁止条項は無効とする。

(2)被告 Y は、原告 X に対して違約金の支払いを請求するが、この主張は成立しない。

## 2 判決の結論と法律構成

裁判所は、Y の X に対する違約金の支払い請求を棄却した。この理由は、X と Y が締結した秘密保持および競業禁止契約における競業禁止条項を無効と認定したからである。

以下、裁判所の判決の構成を帰納的に整理し、裁判所が審理過程において取り上げ、検討した争点、およびこの争点に関する裁判所の判断基準を明らかにする。

裁判所の判決の構成を帰納的に整理すると、以下のとおりである。

裁判所は、Y は X に対して、Y が支払った競業禁止補償金の3倍の違約金の支払いを請求するが、この請求は法により成立しないとした。なぜか。X は Y 離職後に Z に勤務した行為は、競業禁止義務に反することはなく、X は違約責任を負わないからである。なぜか。この事案において競業禁止契約における競業禁止条項は、X に対して拘束力を有しないと認定できるからである。

なぜ、競業禁止契約における競業禁止条項は、X に対して拘束力を有さないのか。X と Y が締結した秘密保持契約において約定された経済補償金は、わずかに原告の離職前1か月の基本賃金であり、Y が X に競業禁止補償として実際に支払った額は、基本賃金の3カ月分であり、江蘇省労働契約条例の規定する基準よりも低いからである。

なぜ、競業禁止のための経済補償金が江蘇省労働契約条例の規定する基準よりも低いと競業禁止契約が無効となるのか。競業禁止経済補償の約定がないか、または補償額があまりにも低く、規定に適合しない場合には、競業禁止契約は法的拘束力がないからである。

このように言えるのはなぜか。使用者は労働者と競業禁止義務を約定する

と同時に、必ず双方が労働契約を解除または終始した後に、使用者は労働者に一定の競業禁止経済補償を与えなければならないからである。このように言えるのはなぜか。上述の法律および地方性法規により、上述のとおり規定されているからである。

では、Yは経済補償金を支払っていたと言えるのではないか。この点については、法規の立法趣旨から判断する。立法趣旨は、労働者は通常、一定の専門分野を持ち、その専門分野は往々にして使用者が経営している業務と一定の関係があるものであり、求職するときには本人の専門分野によることが多い。労働者は離職後、本人および家庭の生活の必要から、新しい仕事を探すものであり、競業禁止義務を履行することで、一定期間内に新しい仕事を探すことができないときには、労働者個人と家庭の生活に影響する。労働者個人と家庭生活の実際上の問題を考慮するとき、経済補償金が少ないとすれば、この立法趣旨に反することになる。

使用者は、労働者と労働契約または秘密保持契約によって競業禁止条項を約定することができ、労働者が離職した後、一定期間内は使用者と競業関係にある業務を営むことはできないとして、使用者の適法な経営利益を保護することができるが、これは、労働者の生活権とトレードオフの関係になり、使用者と労働者の利益衡量を検討することで、その適否を判断する。

この点について、江蘇省労働契約条例は、具体的な判断基準を規定している。江蘇省労働契約条例 17 条の規定によれば、使用者は秘密保持義務を負う労働者と労働契約または秘密保持契約により競争制限条項を定めることができ、この場合には、労働契約の解除または終止後には、労働者に経済補償を与えなければならないとしている。この中で、経済補償の額は、労働者が使用者から離職する 12 か月前の報酬総額の 3 分の 1 より少なくしてはならないとしている。使用者が規定に従って、労働者の経済補償を与えていない場合には、約定した競業制限条項は労働者に対して拘束力を持たない。

労働者と使用者の適法な権利は等しく法の保護を受ける。X の実際の勤務地は江蘇省南京市であり、本労働契約の実際の履行地は江蘇省南京市である。

ゆえにこの事案に適用する法規には、江蘇省南京市の労働紛争関係の地方法規も適用される。

以上の裁判所の判決は、主に(1)競業禁止契約の法的根拠、(2)競業禁止契約の有効性の判断基準、(3)有効に成立した競業禁止契約の適用基準の3つの部分から構成されている。

以下、裁判所の判決の争点について、それぞれ検討をし、判決の適否を検討する。

### 3 分析

#### (1) 競業禁止契約の法的根拠

使用者が労働者と契約により当該労働者に対して退職後の競業禁止義務を課すことは、以下の法令により認められる。

労働法 22 条は、「労働契約の当事者は、労働契約で使用者の営業秘密の保持に関する事項を約定することができる。」と規定している。

この労働法の規定を具体化しているのが、労働契約法である。

労働契約法 23 条は、以下のとおり規定している。

- 「1 使用者は、労働者と労働契約において使用者の営業秘密および知的所有権の秘密を保持する事項について約定することができる。
- 2 秘密保持義務を負う労働者に対しては、使用者は労働契約または秘密保持契約において競業制限条項を約定ことができ、また労働契約の解除または終止後は、競業制限期限内において月ごとに労働者に経済補償を与える約定をする。労働者が競業制限の約定に違反した場合においては、約定に基づき使用者に違約金を支払わなければならない。」

労働契約法 24 条は、以下のとおり規定している。

- 「1 競業を制限する人員は、使用者の高級管理者、高級技術者およびその他の秘密保持義務を負う者に限られる。競業を制限する範囲、地域および期間は、使用者と労働者で約定する。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。

2 （中省略）競業制限期間は、2年を超えてはならない。」

また、本事案が発生した江蘇省においては、上記の労働契約法に対する地方性法規として江蘇省労働契約条例が定められている。

この江蘇省労働契約条例 17 条の規定によれば、使用者は秘密保持義務を負う労働者と労働契約または秘密保持契約により競争制限条項を定めることができ、この場合には、労働契約の解除または終止後には、労働者に経済補償を与えなければならないとしている。この中で、経済補償の額は、労働者が使用者から離職する 12 か月前の報酬総額の 3 分の 1 より少なくしてはならないとしている。

以上の法的根拠により、企業と労働者が競業禁止を約定することができることとされる。この場合、どのような方式により競業禁止を規定するかが問題となる。就業規則において競業禁止を規定している企業と特段に就業禁止契約を締結している企業がある。

就業規則において競業禁止を規定しているだけで良いか、または就業規則とは別に特段の競業禁止契約が必要であるか否かについて争われた事案は、筆者の知る限り存在しない。

ただ、競業禁止を約定する対象となる人員は、労働契約法 24 条により「使用者の高級管理者、高級技術者およびその他の秘密保持義務を負う者に限られる。」とされているので、一般労働者に対して一律に就業規則において競業制限をすることは、競業制限の趣旨になじまないものと考えられる。

従って、企業が労働者と競業禁止を約定する場合には、競業禁止契約を別途に締結する必要があるものとする<sup>4</sup>。

## (2) 競業禁止契約の有効性の判断基準

競業禁止契約を締結することができるという法的根拠は、以上のとおりである。

では、競業禁止契約が有効に成立するためには、如何なる要件が必要であ

るのか。

第一に、(1)競業禁止契約も契約の一種であるから、契約法に規定されている成立要件が当然ながら適用される。

契約法における成立要件は、①当事者の自由意思、②意思の合致である。

第二に、(2)競業禁止契約に特段要請される内容上の要件がある。

労働契約法の上述した規定によれば、内容上の要件には、①事項範囲（業務範囲）、②経済補償金、③期間的範囲、④地理的範囲の記載がある必要があると考えられる。労働契約法の規定からすれば、これらの内容は絶対的記載事項ではないが、相対的記載事項であり、記載がない場合には効力がないと解されることになる。

では、これらの内容が記載された競業禁止契約が有効に締結された場合、契約で約定された内容が実際に適用されることに全く問題がないといえるか否か。この適用基準について争いがあるというのが、実務上の問題である。実際にこの事案研究で紹介したとおりの紛争が生じている。このために、競業禁止契約の適用基準についても検討しておく必要がある。

競業制限をする条件と労働者の利益は密接な関係があるものである。従って、制限も過度に広げることは適当ではないと言われる。

例えば、競業制限の範囲は、労働者が従事していた特定の業務に限定するべきである。競業制限する業種は、あらゆる業種に広げるのではなく、一般に同様の製品の生産・販売をする競合関係にある企業への再就職または退職労働者自らが同類の企業を設立し経営することを禁止することに限定される<sup>5</sup>。

日本においても競業制限の約定が有効であると言えるか否かについては、競業制限義務が「合理的な範囲」である必要性が指摘されている。「合理的な範囲」にあるかについては、労働者の地位、使用者が労働者の競業を制限する目的、必要性とその程度（使用者に正当な利益が存すること）、競業が制限される職種・期間・地域、代償措置の有無およびその内容などがその判断要素となり、総合的に考慮して判断される<sup>6</sup>。

では、中国において労働法 22 条および労働契約法 23 条、24 条を根拠に認められる競争制限の合理性は、どのような基準で判断されるのか。この点について、以下で検討する。

### （3）競争禁止契約の適用基準

競争禁止契約の記載内容について、以下、①事項範囲（業務範囲）、②経済補償金、③期間的範囲、④地理的範囲の順番で検討する。

#### ① 事項範囲（業務範囲）

営業秘密の概念を検討する場合、最高人民法院の「民事訴訟法を適用する若干の問題に関する意見」154 条、反不正競争法 10 条および国家工商行政管理局の「営業秘密侵害行為の禁止に関する若干の規定」2 条の共通項だけが、この概念になると言えるのかというそうではない<sup>7</sup>。より広義の概念でとらえる必要がある。

営業秘密とは、一般的には反不正競争法 10 条で規定するところの非公知、収益性、実用性、秘匿性の技術情報および経営情報であり、この技術情報および経営情報とは具体的に何であるかを叙述したのが、国家工商行政管理局の「営業秘密侵害行為の禁止に関する若干の規定」2 条ということになる。

そうであると、例えば、知的財産権の周辺の特許技術も固有の技術性、秘密性、実用性が存在すると考えられるので、これも営業秘密の概念に含まれると言える<sup>8</sup>。

#### ② 経済補償金

経済補償とは、使用者が労働者と労働契約について合意解除した場合（労働法 24 条）、使用者が 30 日前に労働契約解除について労働者に通知することによる労働契約解除（労働法 26 条）、および使用者が破産状態から会社更正期間にあり、または生産経営状況に重大な困難があり、人員削減を必要とする場合（労働法 27 条）、労働者に与えなければならないものである（労働法 28 条）。

労働契約法 23 条 1 項は、営業秘密保持に関連して、転職する労働者と競業制限の約定をすることを認めている。そして 2 項は、競業制限を約定した技術者には、競業制限期限内において月ごとに労働者に経済補償を与えなければならないとする。

では、この経済補償金の額はどれだけなのか。経済補償の額は、具体的には、労働部が制定した「労働契約の違反および解除における経済補償規則」（1994 年 12 月 3 日公布、1995 年 1 月 1 日施行。以下、「経済補償規則」という。）により規定されている。

使用者と労働者の当事者間の合意による契約解除に際しての経済補償金については、この経済補償規則 5 条で次のとおり規定されている。

「労働契約当事者間の協議による合意解後に使用者が労働契約を解除する場合、使用者は、労働者の当該使用者における勤続年数に応じて、満 1 年につき 1 ヶ月の賃金に相当する経済補償金を支払わなければならないが、その最高額は 12 ヶ月分を超えないものとする。勤続年数が 1 年に満たない場合は、1 年の基準で経済補償金を支払う。」

この経済補償金について、労働契約法の意見徴収稿においては、この経済補償金の額について当該労働者が年収より少なくてはならないという草案が作成されていた。しかし、これでは従来の年収の 50% で 2 年間の競業制限がなされることになり、低すぎるとの意見が多くあり、この基準が削除され、上述のとおり最終的条文になった経緯がある<sup>9</sup>。

経済補償規則は、労働契約法より前に制定、施行された規則である。この経済補償規則は廃止されていないので、具体的に経済補償金を算定する場合には、なおこの経済補償規則が適用される。

終身雇用制がなくなり、雇用の流動化が進んでおり、自主的な転職も多い中国で、競業制限義務は就業機会を制約することになるので、経済補償金の支払いは認められて良い制度ではあるが、合理的な経済補償金をどのように算定するのかが非常に難しいのではないかと考える。

なお、本事案において X は、Y に対して競業禁止契約違反を理由に、X が

Yに支払った経済補償金の3倍の賠償金の支払いを要求している。賠償金は、使用者が労働契約法の規定などに違反して賃金を支払わないなどの行為が合った場合に、経済補償のほかに支払いを命じるものである。例えば、固定期間のない労働契約を締結しない場合において、労働契約を解除または終了する場合には、使用者は労働者に対し、経済補償金の2倍の額を賠償金として支給しなければならない（労働法 87 条）などの規定がある。

### ③ 期間的範囲

この競争制限期間は、24 条によれば2年を超えてはならないとされている。

### ④ 地理的範囲

労働契約法 24 条は、競争制限する地域については、使用者と労働者で約定すると規定している。

この規定では、競争制限の地域についても、合理的な地域はどのように判断されるのか判然としない。企業と競合関係が発生する可能性のある地域に限定し、むやみに地域を広げることは、労働者の合法的権利を侵害することになるので、適当ではないと言われている<sup>10</sup>。

## 4 展望と提言

前述のとおり、競争禁止契約において記載する必要がある内容は、①事項範囲（業務範囲）、②経済補償金、③期間的範囲、④地理的範囲である。本事案においては、①および②が問題となった。

本事案において、①事項範囲（業務範囲）については、裁判所は特段の判示をしていない。また、本事案においては、競争禁止契約は、競合他社についても規定しているが、この点についても裁判所は特段の判示をしていない。経済補償金の額が、少ないということをもって競争禁止契約の効力がないという結論を導けるので、事項範囲について必ずしも検討をする必要がないということである。しかし、本事案でなければ、事項範囲も重要な論点になるものである。とりわけ競合関係の有無の判断基準が明確になされる必要がある。

本事案において、②経済補償金に関しては、裁判所は、YがXに対して支払った経済補償金が江蘇省労働契約条例 17 条の規定に反して少ないということで、Xの訴えを認容する判決を言い渡した。Yは、労働契約法の基準の範囲内で経済補償金を支払ったものであるが、江蘇省労働契約条例 17 条の基準は、労働部が制定した経済補償規則の基準を上回るものであった。この点において、YがXと競業禁止契約を締結したときに誤認または過失があったのであろう。中国においては、中央が法令を定める場合、各地方の経済状況等が異なるために、地方政府に地方所事情にあった規定を策定することができるように裁量権を与えている。企業は、中央政府の法令を検討するだけでなく、関連の地方法規も十分に検討しておく必要があるということがいえる。

本事案において、③期間的範囲、④地理的範囲は争点とはならなかった。③期間的範囲は、労働契約法 24 条で2年を超えてはならないとされている。この期間は、妥当な基準であると考えられる。では、④地理的範囲はどうか。労働契約法 24 条は、競業制限する地域については、使用者と労働者で約定すると規定している。XとYは、契約で「地域とは、中華人民共和国内をいう。」と約定した。実務上、使用者がこのように広い範囲で地域制限することが可能なのか。この点が争点となった事案は筆者の知る限りは存在しないので判然としない。労働契約法の注釈書にも明確な基準が示されていない。実際の事案が発生しないと明らかにならない問題であるかも知れない。

上述のとおり労働契約法の規定では、判然としない点がある。それでもなお、契約制で労働契約期間のある労働者が期間満了に伴って転職することは当たり前であるし、また期間満了前の転職も盛んである。そうであるので、競業禁止契約は使用者にとって労働契約の一部を構成する不可欠なものである。

企業は、営業秘密を保持するために使用者自らが当該企業における営業秘密の範囲を定義し、明らかにし、かつ秘密保持のための制度や組織体制を整えておく必要がある。このための手段として、(1)労働者と秘密保持契約を締

結し、(2)秘密保持のための専門の組織を設置し、(3)合理的な秘密保持措置を具体的に講じることが肝要である。

競業禁止は、企業の秘密保持と密接に関わる場合にのみ適用されるということに関して、以下の事案が参考になる<sup>11</sup>。

上海市の外資系アパレル企業 Y で経理を担当していた労働者 X が、健康上の理由から退職を申し出たとき、使用者から競業制限条項のある労働契約解除協議書の調印を求められた。X は、特段の企業秘密にかかわる業務に従事していなかったので、競業制限が課されることは不可解であるとして、労働契約解除協議書に調印することを拒否した。そのまま X は、Y を辞し、出勤しなくなった。しかし、Y が引き続き X に労働契約解除協議書に調印をするように要求し、調印しない限り退職手続を行えないと通知して来た。かつ、X が出勤をしなくなった日以降について、X に怠業があるという通知を送付して来た。そして、Y は、X の退職を認めないまま、出勤をしていない期間について無断欠勤、怠業として処理をし、支給すべき給与から罰金を控除した。

そこで、X は、Y の措置を不当として、Y を相手取った労働仲裁を地元の労働紛争仲裁委員会に申し立てた。

労働紛争仲裁委員会は、X の主張を認容し、Y に対して X に 2,500 元の賃金を支払うように命じる仲裁判断を下した。

この事案からは、競業制限は退職する労働者の職業選択の自由を制限するものであるから、使用者は競業制限の対象となる労働者の範囲を限定して考える必要があるということが言える。労働契約法 24 条 1 項において、「競業を制限する人員は、使用者の高級管理者、高級技術者およびその他の秘密保持義務を負う者に限られる。」としているのも、この趣旨からである。

秘密保持を負う者とは、企業の営業秘密に接する機会があり、これを把握している者である。具体的には、高級管理者以外の労働者としては、企業の事業企画担当者、研究開発に従事する技術者、営業員などの労働者が対象になる<sup>12</sup>。

## まとめ

多くの企業が労働者、とりわけ技術者との間で営業秘密保持・競業禁止契約を締結している。かかる契約の締結については、労働法22条および労働契約法23条、24条という法的根拠がある。

この場合、競業禁止契約において、①事項範囲（業務範囲）、②経済補償金、③期間的範囲、④地理的範囲などについて記載する必要がある。

しかし、現時点において、競業制限の範囲、地域に関して合理的な範囲や地域はどのように判断されるのか必ずしも判然としない。

また、労働契約解除後に当該営業秘密保持・競業禁止契約をした労働者に対しては、相応の経済補償金の支払いをしなければならないと定められているが、競合他社という概念も明確な判断基準があるとは言えない。

このために、労働者がジョブホッピングをする時に企業から課せられた競業制限をめぐる労働紛争が多い。

それでも中国において、企業の営業秘密を尊重しようという姿勢は十分に見られるようになってきている。また、営業秘密の内容についても、広く解釈されている。こうした傾向は、中国に進出する外国企業としては評価できるものであろう。

今後、本稿で取り上げた事案と同様の紛争が労働紛争仲裁や労働裁判で争われ、この仲裁事案や判例の積み重ねによって、判断基準が形成されてくることになるのかも知れない。それでもなお、本事案のような典型的な事案が見られるので、最高人民法院の司法解釈<sup>13</sup>や指導意見により、(1)競合関係の概念、(2)営業秘密保持および競業制限に伴って発生する経済補償金をどのように考えればよいのか、(3)競業制限の範囲、地域についても、合理的な範囲や地域はどのように判断されるというような問題について、明確な判断基準が早期に示されることを期待したい<sup>14</sup>。

- 
- <sup>1</sup> この研究は、日本学術振興会科学研究費補助金基盤整備研究(C)「中国における労働紛争解決法と労使コミュニケーション」(2009年～2011年)、課題番号20530120001)の成果の一部である。
  - <sup>2</sup> 「王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案」最高人民法院公报、2009年第11期(中国民商法律網 <http://www.civillaw.com.cn/article/default.asp?id=48851>)。
  - <sup>3</sup> 中国の機械電気製品の紹介をしているウェブサイト
  - <sup>4</sup> 日本においても競業制限を就業規則によってできるか、または、契約上の特別の根拠を必要とするかについて争いがある。この点について、「労働者の就業行為そのものを規制対象とする競業禁止義務の設定は、秘密の漏洩・利用を禁止する秘密保持義務の設定に比して、労働者の職業活動を広く成約するものであることからすると、退職労働者に競業禁止義務を認めるためには、契約上特別の根拠が必要とされると解する。」(小西康之「競業禁止義務—フォセコ・ジャパン・リミテッド事件」別冊ジュリスト、No.165、185頁)のが多数意見である。
  - <sup>5</sup> 程延園編『労働争議事例』中国労働社会保障出版社、2009年、114-115頁
  - <sup>6</sup> 小西康之「競業禁止義務—フォセコ・ジャパン・リミテッド事件」別冊ジュリスト、No.165、185頁
  - <sup>7</sup> 最高人民法院の「民事訴訟法を適用する若干の問題に関する意見」154条は、営業秘密の解釈に関して、主に技術秘密、営業情報などであり、生産プロセス、製品の配合、貿易関係、販売ルートなどの当事者が公開を望まない工商業秘密のことをいうとしている。  
反不正当竞争法10条は、「営業秘密は、大衆に知られておらず、権利者に経済的利益をもたらし、実用性があり、権利者が秘密を保護するための措置を講じている技術情報および経営情報をいう。」と定義している。
  - <sup>8</sup> 営業秘密保持に関する問題について詳しくは、拙稿「中国進出企業の営業秘密につて」(麗澤大学紀要、第90巻、2010年7月、35-58頁)を参照いただきたい。
  - <sup>9</sup> 林嘉編『労働合同法条文評注と適用』中国人民大学出版社、2007年、130頁
  - <sup>10</sup> 程延園編『労働争議事例』中国労働社会保障出版社、2009年、115頁
  - <sup>11</sup> 南方人力資源網、2006年11月30日。筆者は、このウェブサイトを確認できなかったため、程延園編『労働争議事例』(中国労働社会保障出版社、2009年、

---

117頁)によった。

- <sup>12</sup> 程延園編『労働争議案例』中国労働社会保障出版社、2009年、118頁
- <sup>13</sup> 司法解釈とは、法により最高人民法院に付与された職権であり、最高人民法院が法の執行過程において法律問題を具体的に如何に適用すればよいかということについて司法効力のある解釈をすることをいう。この根拠は、1955年6月の全国人民代表大会常務委員会の「法律解釈問題に関する決議」による。1954年9月に公布され、1983年9月に改正された中華人民共和国人民法院組織法第33条は、「最高人民法院は審判過程において具体的に如何に法律、法令を適用するかについて、解釈をする。」と規定している（周道寫「新中国司法解釈工作的回顧与完善司法解釈工作的思考」最高人民法院研究室編『中華人民共和国最高人民法院司法解釋全集（1949.10—1993.6）』人民法院出版社、1994年、1頁）。
- <sup>14</sup> 日本においては、合理性の概念には、使用者が退職労働者の競業行為により、使用者の営業上の利益が侵害されるか、侵害される具体的なおそれがある場合に限られる（東京地決平成7・10・16 労判690号75号〔東京リーガルマインド事件〕）（小西康之「競業禁止義務—フォセコ・ジャパン・リミテッド事件」別冊ジュリスト、No.165、185頁）。