

## 中国進出企業の営業秘密管理について

梶 田 幸 雄

### はじめに

企業にとって営業秘密は、当該企業の市場における競争力の優位を保ち、経済的利益をもたらす重要な情報であり、重要な価値のある財産である。そこで、企業は、この営業秘密の保護を各種手段によって図る。

市場経済化が進展している中国において、営業秘密保護の問題が大きな関心事となっている。中国としても経済発展のために外国の先進技術の導入は不可欠であり、このために公平な競争市場を形成するためにも、企業の営業秘密を保護する必要性があるからである。中国進出企業にとっても企業の営業秘密がどのようにして保護されるのかについては、重要な問題である。

そこで、中国は企業の営業秘密保護のための法律の整備を進めている。それでもなお、営業秘密保護に関する紛争が多い。例えば、1991年から1995年までの間に全国の法院が受理した知的財産権に関する民事紛争1万5543件のうち、営業秘密侵害事案が2141件もあった<sup>1</sup>。このことは、法律の整備状況になお課題があり、法律の執行においても実務上の問題があることを窺わせる。

営業秘密侵害事件は、労働者が転職するときにしばしば発生している。と

りわけ労働者の転職が多い中国において、この種の紛争が多い。2008年1月1日に施行された労働契約法23条は、労働者が営業秘密保護義務を負うことを明文化した。しかし、これらの規定により営業秘密が間違いなく保護できるようになったといえるか否かについては疑問がある。

このように言うのは、営業秘密の概念について争いがあるからである。営業秘密の概念について争いがあるというのは、法律によって営業秘密の定義はなされていても、個別企業において営業秘密として管理をしているというための要件については明文化された規定がなく、この点について十分な解釈がなされていないからである。このために紛争が生じた場合に裁判で争われても判断基準があいまいであり、法院（裁判官）によって異なる判断が下されることがある。

そうであると企業が営業秘密侵害について紛争が生じた場合に、裁判などで紛争処理をしようとしても処理結果の予測が判然としないということになる。中国事業を展開する企業にとっては、事業リスクの存在ということになる。

そこで、中国事業を行っている企業は、営業秘密の概念を明らかにした上で、企業として具体的に如何なる営業秘密保護措置を講じる必要があるのかを検討する必要がある。

上記2点を明らかにするために、本稿では、第一に、(1)営業秘密に関する中国の立法状況を整理する。市場経済化を進展させ、経済発展のための外国の先進技術導入のために、営業秘密保護が不可欠であるという中国の認識があることを確認しておく。関連法規の存在を確認しておくのは、このことが営業秘密の概念の基礎にもなるからである。第二に、(2)営業秘密の概念を明らかにする。営業秘密の概念を明らかにするのは、この概念が判然としなければ、営業秘密保護のための措置も講じようがないからである。営業秘密の概念を明らかにするために、営業秘密に関する現行の中国の法律の規定を検討する。第三に、(3)営業秘密の要件について明らかにする。営業秘密の要件とは、法院が当事者間で争われている情報が営業秘密であると認容するため

の要件である。これについては、若干の法律の規定、および関係政府機関による解釈、学説があるので、これを検討する。第四に、(4)営業秘密侵害事件によって、実務の動向を検討する。法律の規定や講学上の概念、要件が、実際にどのように適用されているのかを検討する。単に法律の規定だけではなく、実際に紛争となり裁判で争われた場合に法院がどのような基準で、如何なる判断を下したのかという事例を検討しなければ、企業が営業秘密のための管理制度を策定しても独善的なものでは実際の法的効果がないということになってしまう。そして、第五に、(5)現行の法規および上記の学説や法院の判決から見られる判断基準に基づき、企業として、実務上で認容される営業秘密保護制度を構築しようとする場合に、どのような制度を定めるのが適当であるのかについての提言を行う。

## 1 営業秘密に関する法律規定

営業秘密に関する法律規定は、民事訴訟法、反不正競争法、労働法、契約法、会計法、弁護士法、刑法、労働契約法および「営業秘密侵害行為禁止に関する若干の規定」に見られる。

以下、これらの法規における営業秘密に関する規定を概観する。

民事訴訟法 66 条には「営業秘密にかかわる証拠は、公開審理のときに提示せず」とし、同 120 条には「営業秘密にかかわる事案は、当事者が非公開審理を請求する場合には、非公開審理とすることができる」という規定がある。

反不正競争法 10 条は、「経営者は、以下の手段のよって営業秘密を侵害してはならない。(1)窃盗、利益誘導、脅迫またはその他の不正な手段によって権利者の営業秘密を取得すること。(2)前号の手段によって取得した権利者の営業秘密を開示、使用または他人の使用を許可すること。(3)約定に反して、または権利者の営業秘密保護の要求に反して、その掌握した営業秘密を開示、使用または他人の使用を許可すること。」と規定している。

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護に関する事項を約定することができる。」と規定している。

また、労働部の「企業労働者の流動の若干の問題に関する通知」（1996 年発布）は、「使用者は、営業秘密を掌握している労働者と労働契約において営業秘密保護に関する事項を約定する場合において、労働契約終止前または当該労働者が労働契約の解除を申し出たのち一定期間内（6 ヶ月を超えない）、その職位を調整し、労働契約における関係内容を変更することができる。使用者は、営業秘密を掌握している労働者が労働契約の終止または解除の後、一定期間内（3 年を超えない）、同様の製品を生産するか、または同様の業務を営みかつ競争関係にあるその他の会社の職位に就任してはならず、また自らも原使用者と競争関係にある同様の製品を生産し、または同様の業務を営んではならないことを定めることができる。ただし、使用者は当該労働者に一定額の経済補償を与えなければならない。」と規定している。

労働契約法 23 条は、「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財産権の秘密を保護する事項について約定することができる。秘密保護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護契約において競争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、競争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。労働者が競争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。」と規定している。

契約法 43 条は、当事者が契約の過程で知り得た営業秘密は、契約が成立するか否かに関わらず、これを漏洩し、または不当に使用してはならないとしている。その他、会計法 34 条、弁護士法 33 条にも業務上知り得た営業秘密の保護義務を会計士および弁護士に課している規定がある。

では、以上のように秘密を保護しなければならないとされている営業秘密とは如何なる概念であるのか。この点について、以下で検討する。

## 2 営業秘密の概念

営業秘密とは如何なる概念であるのか。営業秘密に関する法律規定のうち営業秘密の概念に関して規定しているものに、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总局の「営業秘密侵害行為の禁止に関する若干の規定」(1998年12月3日改正)2条がある。それぞれ、以下のとおり規定している。

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。

反不正競争法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。

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」2条においても同様の規定がなされている。そして、同規定2条は、技術情報および経営情報には、設計、プロセス、製品の配合、製造工程、製造方法、管理ノウハウ、顧客名簿、原材料供給データ、製品販売戦略、入札情報、入札書類の内容などが含まれるとしている。この規定においては、経営情報については定義がなされていないが、一般には、(1)新製品の市場占有状況および市場開拓方法、(2)製品の社会購買力情報、(3)製品の地域分布状況、(4)製品の長期的・中期的・短期的発展方向および趨勢、(5)経営戦略、(6)流通チャネルおよび組織などであると理解されている<sup>2</sup>。

以上の規定から営業秘密として認識される共通項を挙げれば、営業秘密とは、技術情報および経営情報であり、権利者が公開を望まずに秘匿をしておきたいことであるということになる。

もっとも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とそうではない。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。

このように営業秘密の概念がさまざまな法規によって、すべて正確に明記されているかということそうではない。営業秘密の概念について、すべてを列挙することはできないであろうから、上記の規定はあくまで例示であると考えるのが相当である。ただ、営業秘密であることの要件として、(1)非公知、(2)収益性、(3)実用性、(4)秘匿性が存在しなければならないということが言えることになると考える。

このうち、(1)非公知、(2)収益性、(3)実用性については、その事実の有無についての証明は比較的容易であると考えますが、(4)秘匿性については、個々の企業がどのような措置を講じているか否かにより判断されることになるものである。そこで、営業秘密を保護していると主張するためには、企業がこのための特段の企業内制度を定めている必要がある。以下、この点について検討する。

### 3 営業秘密保護の要件

企業が営業秘密であるという主張をするためには、どのような要件または措置が必要であるか。企業が、営業秘密保護のための企業内制度を設けてい

る必要がある。一般に、以下の企業内制度が必要である。

①労働者との秘密保護契約の締結

国家保護知識産権工作組は、高級研究開発者、技術者、経営管理者、一般の技術指導者および重要な職位にある技術者、マーケティング要員、営業員、会計担当者、秘書、保安要員などが秘密保護契約を締結する労働者に含まれるとしている。

②秘密保護のための専門の組織の設置

大企業においては秘密保護のための専門の組織を設置することが推奨され、このための専門職を置くのが良いとされている。

③合理的な秘密保護措置

「深圳経済特区企業技術秘密保護条例」は、企業が営業秘密保護をしているといえるためには、以下のとおりの具体的な措置を講じていることが必要であるとしている。すなわち、該当する技術については、明確に秘密保護を明記するマークなどでこれを表示し、文書をもって定め、関係技術者などに当該文書を配布し、理解させるなどの確認をしていなければならないということである。

また、秘密保護契約を締結した労働者に対して、このための特別手当の支給などの措置を講じるのが良いとされている。競争制限条項を含んだ秘密保護契約を締結した労働者に対しては、退職後の秘密保護期間内において、経済補償金を支払う必要もある。このように言うのは、労働契約法 23 条において、使用者は労働契約において、当該労働者に経済補償金を支払うことで競争制限など営業秘密保護の約定をすることができるとしているからである<sup>3</sup>。

労働契約法の規定など理論面では、企業の営業秘密保護を尊重する方向性が見えてきているが、実務の動向はどうであろうか。以下、裁判事例から実務上の動向を検討し、さらに企業が営業秘密を保護する上での注意点を検討する。

## 4 営業秘密保護義務違反に関する紛争事例

(1) 事例1：天津努德莱斯巴食品有限公司が元社員である李某を秘密保護違反により訴えた事案<sup>4</sup>

### i) 事案の概要

#### ① 事実関係

1989年2月から1991年11月までの間、李紹昌（被告。天津発士徳食品有限公司常務副総経理。以下、「Y」という。）は天津努德莱斯巴食品有限公司（原告。以下、「X」という。）の招聘によりXの董事、総経理代理に就任していた。1990年6月1日に双方は労働契約を締結した。XはYが退職した後、1991年11月18日にYと秘密保護契約を締結し、天津市公証処で公証を受けた。

この契約の主要条項は、「YはXの在任期間中にXの秘密を漏洩してはならず、退職後も2年内は類似製品または競争製品の生産経営を行う他社で働いてはならない。」というものであった。

同年11月28日に双方は労働契約を解除した。1991年12月、Yは天津発士徳食品有限公司（訴外。以下、「Z」という。）の常務副総経理に就任した。1992年4月、Zは、パッケージおよび内容質量に関してXの「高楽高」ココアと類似した「発士徳」ココアを発売した。

Xは、市場で当該製品を発見し、天津市河西区人民法院に提訴した。

#### ② 原告の主張

Yは、X在職中に生産業務に責任を負っており、かつ「高楽高」ココアの全技術資料および配合を管理していた。そこで、XとYは秘密保護契約を締結した。Yは、この契約に違約し、Zに就職し、類似製品の生産を行うことは、Xの企業秘密を侵害するものである。

#### ③ 被告の主張

Yは、X在職中に「高楽高」ココアの全技術資料および配合を管理していたことはない。Zが生産している「発士徳」はXの「高楽高」とは配合が異



なり、類似および競争製品ではない。秘密保護契約は、労働就業権利を剥奪するもので、憲法に反する。

#### ④ 法院の判決

X、Y双方は、1990年6月1日に労働契約を締結し、1991年11月18日に秘密保護契約を締結した。契約は、YはXの秘密を漏洩してはならず、かつX退職後2年内は類似および競争製品の生産経営を行う他社で働いてはならないことを約定している。

労働者は会社の営業秘密を保護しなければならないという約定は、Xが適法な権利を保護する正当な手段である。契約の「Yは、退職後2年内は類似製品または競争製品の生産経営を行う他社で働いてはならない。」という約定は、わずかに2年の期限内においてYの就業範囲を制限するもので、Yの就業の権利を剥奪しているとはいえない。従って、XとYの秘密保護契約は法的効力を有するといえる。Yは、契約において自ら承諾した内容を遵守すべきである。

Xは本院が指定する期限内に「高楽高」の技術資料および配合を提出していない。従って、本院はYがX在任中に「高楽高」の技術資料および配合について管理したことがあるのか否かを認定できず、「発士徳」と「高楽高」の類似性を認定できない。ゆえにXの請求を支持できない。

本院は、1994年2月5日に以下のとおり判決を下す。

- (1)Xの請求を棄却する。
- (2)事案受理费800元は原告が負担せよ。

#### ii) 判決の分析と検討

法院の判決内容は、(1)Yが「高楽高」の技術資料および配合について管理したことがあり、この営業秘密を漏洩したといえるか否かについて検討されている部分と、(2)Xが営業秘密を保護するためにYと締結した秘密保護契約は有効といえるか否かの判断から構成されている。

この判断の形成基準は、「高楽高」の技術資料および配合は、営業秘密と認

定できるか否かである。この点について法院は判断していない。しかし、営業秘密といえるというのが前提になっている。では、営業秘密といえるか否かはどのように判断すべきであるのか。反不正競争法 10 条 3 項は、「営業秘密とは、公知ではなく、権利者に経済的な利益をもたらすことのできる実用性を備え、かつ権利者が秘密保護措置を講じている技術情報および経営情報をいう。」と規定する。「高楽高」の技術資料および配合は、この営業秘密に該当するといえる。従って、必ず法律の保護を受けることができる。

次に、X が営業秘密を保護するために Y と締結した秘密保護契約は有効といえるかという点である。法院は、当該秘密保護契約の有効性を認定する。しかし、判旨では、この根拠は示されていない。如何なる根拠が考えられるか。労働法 22 条および 102 条が根拠となると考える。

労働法 22 条は次の通り規定する。

「労働契約の当事者は、労働契約で使用者の営業秘密の保護に関する事項を約定することができる。」

労働法 102 条は次の通り規定する。

「労働者が……労働契約の中で約定した秘密保護事項に違反し、使用者に経済的な損害を与えたときには、法により賠償責任を負わなければならない。」

以上により法院は、X の主張を認定したが、X は法院が指定する期限内に「高楽高」の技術資料および配合を提出せず、Y が X 在任中に「高楽高」の技術資料および配合について管理したことがあるのか否かを認定できなかった。従って、法院は「発士徳」と「高楽高」の類似性を認定できなかった。ゆえに法院は、X の請求を棄却した。

## (2) 事例 2 : 許継電気股份有限公司が鄭学生、漯河市愛特電器設備有限公司を 営業秘密侵害で訴えた事案（第一審判決）<sup>5</sup>

### i) 事案の概要

#### ① 事実関係

1984年12月10日、Xの前身である許昌市継電器廠はドイツ・シーメンスとの間で「送電線キャリヤウエーブに関するライセンス契約」を締結した。

河南省許昌市許繼電氣股份有限公司（原告。以下、「X」という。）は、契約の約定に基づき1986年5月から同年8月まで鄭学生（被告。以下、「Y<sub>1</sub>」という。）をシーメンスに技術習得のために技術者を派遣した。その後、XはY<sub>1</sub>を含む技術者らを組織し、当該技術の国産化研究業務に従事させた。Y<sub>1</sub>はプロジェクト責任者の一人であり、ESB-500型送電線キャリヤウエーブ設備（以下、「A設備」という。）の研究開発業務を行った。1992年1月、A設備に関する技術成果が中国政府関係機関の鑑定に合格した後、正式生産され、顕著な利益をあげるようになった。Xは、1987年、1989年に当該製品の図面、技術資料に関する秘密保護規定を制定した。A設備の技術研究開発過程において、および研究開発後、Xは秘密管理をし、如何なる企業および個人にも技術を譲渡し、技術を公開しないこととした。

1992年3月25日、Y<sub>1</sub>はXと11年間の「労働契約」を締結した。契約においてY<sub>1</sub>は必ずXが制定した各種規則制度を遵守しなければならないと約定していた。同年9月、Xの通信部門工場がY<sub>1</sub>を工程師（技師）の職位に招聘し、Y<sub>1</sub>は通信部門工場と5年間の役務提供契約を締結し、Y<sub>1</sub>は厳格に各種規則制度および設計業務技術規範を遵守し、秘密保護をすることを約定した。

1994年10月、Y<sub>1</sub>は掌握したA設備製造技術およびY<sub>1</sub>がXにおいて研究開発に従事したその他技術を20万元として評価してY<sub>1</sub>の持株と認定し、Y<sub>1</sub>と漯河タバコ工場および張明亮ほかは、漯河市愛特電器設備有限公司（被告。以下、「Y<sub>2</sub>」という。）を設立した。Y<sub>2</sub>は1994年11月に正式に生産を開始した。1995年5月、Y<sub>1</sub>はXの退職許可をとらないままにY<sub>2</sub>における業務を開始した。

Y<sub>2</sub>社内において、Y<sub>1</sub>以外にはA設備に関する研究要員は存在しなかった。Y<sub>2</sub>もA設備に関する研究開発を行った。1995年9月、Y<sub>2</sub>は愛特電器設備有限公司通信製品価格表を作成し、この中でB設備の平均価格を1台4.57万

元として掲載した。Y<sub>2</sub>はB設備を11台生産し、生産額は50.27万元であり、平均利潤を37.06%。獲得利潤を18.63万元と見積もった。1996年7月28日、Y<sub>2</sub>の当該製品は電力工業部の品質検査センターの検査に合格した。

Xは、本件訴訟に関して調査費用2,150元、弁護士費用2.5万元を支出している。

## ② 原告の主張

Y<sub>1</sub>は、Xにおいて勤務していた期間にXの技術を掌握していた。Y<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>に技術をもって出資と認定するという手段により、Y<sub>1</sub>が不法に提供した技術秘密を利用して電力機械を生産し、Xの営業秘密を侵害した。

従って、(1)Y<sub>1</sub>は一方的な労働契約の中止によりXに生じた損失13.5万元を賠償し、(2)Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は権利侵害行為を停止し、経済損失を賠償し、(3)Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は営業秘密を秘匿する義務を負い、(4)Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は本件訴訟費用を負担せよ。

## ③ 被告の主張

a) 被告Y<sub>1</sub>の主張

（被告Y<sub>1</sub>は主張をしていない。）

b) 被告Y<sub>2</sub>の主張

Xの主張は事実に反し、Y<sub>2</sub>はXの営業秘密を侵害していない。

## ④ 法院の判決

法院は、以下のとおり認定した。

Xは、シーメンスの技術を契約に基づき譲り受け、かつ当該技術に関する国産化研究開発を行い、A設備を生産した。当該製品はXに明らかに経済効果をもたらした。XはA設備の製造技術について一連の秘密保護措置を講じ、如何なる方式によっても第三者に当該技術を譲渡し、公開してはならないとしている。反不正当竞争法10条3項の規定によれば、当該技術はXの営業秘密であり、法律の保護を受ける。

Y<sub>1</sub>は、職務上知り得た当該営業秘密を利用したこと<sup>6</sup>は、Xの秘密保護規定に反し、Xにおける在職期間中に他人とY<sub>2</sub>を設立し、無償で当該技術を

製品の生産に使用し、販売したことは、Xの享受すべき適法な権利を侵害しており、これは反不正競争防止法10条1項3号の規定する禁止行為に該当する。Y<sub>2</sub>は明らかにA設備の製造技術はZの技術秘密であると知っていた。しかし、無償で当該技術を使用し製品を生産し、商業利益を得るために、当該技術をもって出資するという方式でY<sub>1</sub>に技術秘密を持ち出させた。このような不正な手段をもって権利者の営業秘密を取得する行為は、反不正競争法10条1項1号が禁止している。20条1項の（損害賠償の請求に関する規定）規定により、Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は自らの権利侵害行為を停止し、損害を賠償する責任を負う。Xの要求するY<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は自らの権利侵害行為の停止、損害賠償を支持する。

Xが要求するY<sub>1</sub>が一方的に労働契約を終止したことによりXにもたらした損害については、労働紛争の範囲であり、別途処理する。

以上の認定した事実から法院は、以下のとおりの判決を下した。

- ① Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は、判決が発効した日から直ちに権利侵害を停止せよ。  
Xの技術を使用した生産・経営を行ってはならず、かつXの技術秘密を保護する義務を負う。
- ② Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は、Xの経済損失21万3,450元を連帯賠償し、本判決の発効後15日以内に履行しなければならない。
- ③ Xのその他の請求を棄却する。
- ④ 本件訴訟費2万7,510元は、Xが7,510元、Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>は2万円を負担せよ。鑑定費1万1,076元は、Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>が負担せよ。

## ii) 判決の分析と検討

法院が取り上げた争点は、営業秘密侵害についてである。労働契約に関連した問題は労働紛争として処理せよと述べている。そこで、ここでは営業秘密侵害行為について、法院の判断基準およびその適用過程について、帰納的に検討する。

第一に、営業秘密の侵害といえるか否かについては、以下のとおりの判断

過程がある。

- (1) 法院は、Xの要求する $Y_1$ および $Y_2$ は自らの権利侵害行為の停止、損害賠償を支持した。
- (2) 損害賠償の根拠は、反不正当竞争法第20条第1項の規定である。
- (3) 権利侵害の停止を認めた根拠は、反不正当竞争法第10条第1項である。
- (4) では、 $Y_1$ および $Y_2$ が営業秘密の侵害行為であるといえるか否か。
- (5)  $Y_1$ および $Y_2$ の行為は、営業秘密の侵害行為であるといえる。
- (6)  $Y_2$ の行為は、反不正当竞争法10条1項1号の「窃盗、利益誘導、脅迫またはその他の不正な手段で、権利者の営業秘密を取得すること。」の「利益誘導」にあたる。
- (7) 「利益誘導」にあたるといえるのは、 $Y_2$ は無償でXの技術を使用し製品を生産し、商業利益を得るために、当該技術をもって出資するという方式で $Y_1$ に技術秘密を持ち出させたからである。
- (8)  $Y_1$ の行為は、反不正当竞争法10条1項3号の「入手した営業秘密を約定に反し、または権利者の営業秘密保護についての条件に反し、暴露し、使用し、または他人に使用を許諾すること。」に相当する。

第二に、では、 $Y_1$ の掌握している技術は、営業秘密といえるか否か。営業秘密といえなければ、上記第一の認定は根拠のないものとなる。この点に関して、法院は、「 $Y_1$ は、職務上知り得た当該営業秘密を利用した」と述べ、 $Y_1$ の掌握している技術は、営業秘密といえると認定している。

法院の判決においては、営業秘密であるか否かの判断基準は叙述されていないが、反不正当竞争法10条1項3号に言及しているので、 $Y_1$ の掌握している技術がこの条文に適用できるか否かを判断していると考えられる。反不正当竞争法10条1項3号によれば、営業秘密とみなされる要件には、(1)公知でなく、(2)権利者に経済的な利益をもたらすことができ、(3)実用性を備え、かつ(4)権利者が秘密保護措置を講じている技術情報および経営情報である。この4つの要件をすべて備えていなければ、営業秘密といえないか否かにつ

いては判然としない。Y<sub>1</sub>の掌握している技術について、各要件の適用を検討すると、以下のとおりである。

- (1) 当該技術が、公知でないといえるのは、Xは、シーメンスの技術を契約に基づき譲り受けたもので、既存の技術ではないといえる。
- (2) 権利者に経済的な利益をもたらすことができるか否か。直接的な言及はないが、Y<sub>2</sub>は当該技術を持って製品を生産し、利益を計上している。
- (3) 実用性を備えているといえるか否かについては、これも顧客を確保しているのであるから、実用性のある製品であると認定できる。
- (4) 権利者が秘密保護措置を講じているといえるか否か。Xは、1987年、1989年に当該製品の図面、技術資料に関する秘密保護規定を制定した。A設備の技術研究開発過程において、および研究開発後、Xは秘密管理をし、如何なる企業および個人にも技術を譲渡し、技術を公開しないこととした。1992年3月25日、Y<sub>1</sub>はXと11年間の「労働契約」を締結した。契約においてY<sub>1</sub>は必ずXが制定した各種規則制度を遵守しなければならないと約定していた。以上から、権利者としてXは秘密保護措置を講じていたといえる。

### (3) 事例3：GEの営業秘密侵害事件<sup>7</sup>

#### i) 事案の概要

##### ① 事実関係

米国GE、GE中国公司、GE上海公司（以下、「X」という。）は、Xと労働契約において秘密保護の約定をしていた元Xの技術者Yが退職時にXの技術情報を自分のパソコンにコピーし、Xに無断で持ち出し、この技術をXの同業他社である転職先Zで利用し、Xの営業秘密を侵害し、またXの技術を利用してYおよびZの利益を図ったとして、西安市においてYおよびZを相手取って営業秘密侵害の訴えを提起していた。この事件の第二審判決が2007年8月に西安市中級人民法院で言い渡された。

## ② 法院の判決

法院は、Xの主張を認容し、YおよびZに対して、連帯責任を認め、侵害行為の差し止めと、営業秘密侵害の損失90万円の支払いなどを命じた。

### ii) 判決の分析と検討

上記のとおりXの勝訴の判決が得られたのには、Xが以下のことを事実として実行しており、これを法院の審理の過程において立証したからである。

第一に、(1)XYは労働契約を締結し、このなかで営業秘密保護についても約定をしていたことである。

第二に、(2)Xが秘密保護に関する具体的な措置を講じていたからである。この措置には、各種技術資料のコピーを禁じ、この技術資料の内容を第三者に開示することを禁止するということがあった。そして、このことについては技術者に配布する手帳に記載し、かつ当該技術資料はXの専属的な財産であることを明記し、当該技術は関係技術者のみが使用できると定めてあった。また、Xの社内研修資料にも秘密保護情報であることとコピーを禁止することが明らかに記載されていた。また、その他文献のすべてのページにも著作権はXに帰属することが記載されていた。

第三に、(3)Yは、転職先ZでXから無断でコピーしてきた技術情報を利用し、業務を行っていた。また、Zは、実はYが出資して設立した会社であり、法定代表者もYであった。

## (4) 事例4：営業秘密侵害を刑事犯罪として認定した中国初の事件<sup>8</sup>

### i) 事案の概要

#### ① 事実関係

西安重型機械研究所(X)のシニア・エンジニア(高級エンジニア)裴国良(Y)が、同研究所の設計図を自分のパソコンに取り込み、これを転職先である武漢中冶連鑄公司において同人の業務であるプロジェクトの設計に使用し、これがXに大きな損害をもたらしたとして、営業秘密の窃盗事件として起訴さ



れた。

## ② 法院の判決

2006年2月に西安市中級人民法院において、Yは、営業秘密侵害罪で3年の実刑、罰金5万円の判決を言い渡された。Yは、これを不服として、陝西省高級人民法院に控訴していたが、高級人民法院も原審の審判手続の適法性、量刑を相当であるとして、Yの訴えを棄却し、原審を維持するとした。

### ii) 判決の分析と検討

中国刑法3章は、社会主義市場経済秩序破壊に関する罪を規定し、同3節で会社、企業の管理秩序妨害罪を規定しているが、この3章3節165条に「同類営業の不法経営罪（非法経営同類営業罪）」があり、以下のとおり定めている。

「国有公司および企業の董事、經理が職務上の便宜を利用し、自己の経営または他人ための経営に在職する公司および企業と同類の営業を行い、不法な利益を取得し、この金額が膨大である者については、3年以下の懲役または拘留に処し、罰金を併科、または単科する。金額が特に膨大である場合には、3年以上7年以下の懲役に処し、罰金を併科する。」

営業秘密侵害が民事事件として、損害賠償請求をし、これが認められたケースはこれまでも存在するが、刑事事件として認定されたのはこれが初めてである。

## (5) 事例5：ミクニ事件<sup>9</sup>

### i) 事案の概要

#### ① 事実関係

自動車部品メーカー「ミクニ」（本社・東京。原告。以下、「X」という。）が中国四川省成都に設立した独資企業「成都三国紅光機械電子有限公司」の元社長堀茂（被告。以下「Y」という。）と4人の元中国人労働者が、同社を退職した後に、同社の営業秘密を持ち出し、ライバル会社を設立してミクニ

の営業秘密を利用して製品を生産・販売したとして、2007年3月にミクニの営業秘密侵害罪で起訴された事件の判決が2009年12月に成都市中級人民法院で言い渡された。

## ② 法院の判決

法院は、以下のとおりの判決を下した。

- (1)Yを営業秘密侵害罪で2年5月の懲役に処す。
- (2)Yは、罰金50万元を支払え。

### ii) 判決の分析と検討

裁判の争点には、(1)営業秘密の概念、(2)営業秘密侵害の要件、(3)犯罪構成要件がある。(1)および(2)については、本稿で上述したとおりであるので省略し、主に(3)について検討する。

この検討により、日本企業が営業秘密を守るための教訓が得られるであろうか。判決の適否とともに検討する。

中国刑法3章は、社会主義市場経済秩序破壊に関する罪を規定し、同3節で会社、企業の管理秩序妨害罪を規定しているが、この3章3節165条に「同類営業の不法経営罪（非法経営同類営業罪）」があり、以下のとおり定めている。

「国有公司および企業の董事、經理が職務上の便宜を利用し、自己の経営または他人ための経営に在職する公司および企業と同類の営業を行い、不法な利益を取得し、この金額が膨大である者については、3年以下の懲役または拘留に処し、罰金を併科、または単科する。金額が特に膨大である場合には、3年以上7年以下の懲役に処し、罰金を併科する。」

営業秘密侵害が民事事件として、損害賠償請求をし、これが認められたケースはこれまでも存在するが、刑事事件として認定されることは必ずしも多くはない。

営業秘密の保護については、労働部の「企業労働者の流動の若干の問題に

関する通知」(2004年10月18日発布)で、雇用単位と労働者が営業秘密保護を約定し、労働者が転職するときには、経済的補償を労働者に支払うことで、3年を超えない期間内で競合他社において、または自らが同様の業務を行うことを禁止する契約をすることができるとしていた。

しかし、現実には労働者、とりわけ技術者のジョブ・ホッピングが激しく、営業秘密保護に関する意識は希薄であり、企業は営業秘密保護リスクを大きく抱えていた。刑事事件として立件され、これが認定されたということは、大きな意味がある。

ただし、営業秘密の認定基準については、成都中級人民法院の判決には疑問がある。

裁判所が、元社長に有罪判決を下した根拠は、刑法219条に基づき営業秘密侵害があったと認定したからである。では、営業秘密侵害があったといえるのはなぜか。これは、ミクニが、(1)「労働規則」において営業秘密保護の規定をしており、(2)「労働契約」においても営業秘密保護の約定をしており、(3)「档案<sup>10</sup>管理通知」において図面にA档案と表示し、かつこの档案の貸与を禁止しており、(4)制定、配布した「品質手帳」「品質管理体系手続文献」において技術文書の管理について規定し、秘密漏洩の防止を図っていたからである。

これをもって秘密保護のための管理をしていると認定することは、上述の事例1～4と比べると安易であると考えられる<sup>11</sup>。

成都中級人民法院は、単に、労働規則、労働契約、品質手帳、品質管理体系手続文献に営業秘密保護を規定するだけで良いとしているようである。多くの企業(外資企業を含めて)にとっては、これだけの措置で営業秘密保護対策が認定されるとすれば、極めて簡単なことであり、朗報であるともいえる。この点が政治的判断、判決であるということになるのであろうか。

犯罪構成要件は、厳格に判断されるのがふつうである。争いとなっている技術等が営業秘密侵害であるというためには、営業秘密の要件をすべて満たしていることが立証されなければならない。要件が一つでも欠けていれば、

敗訴することになる。日本においても営業秘密は、秘密として管理されていることが保護要件の1つとなっている。

この点において、ミクニ事件は過去の判例と異なる基準であるということになる。そうであるので、中国に進出し、営業秘密保護について検討している企業としては、ミクニの事件を典型的な判例として認識することはできないと考える。日本におけるのと同様の営業秘密管理をする必要がある。

## 5 営業秘密保護のための企業内制度に関する提言

労働契約法 23 条 1 項は、営業秘密保護に関連して、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。

では、企業として、実務上で認容される営業秘密保護制度を構築しようとする場合に、どのような制度を定めるのが適当であるのか。現行の法規および上記の学説や法院の判決から見られる判断基準に基づき、この制度構築について検討し、提言をする。

第一に、(1)営業秘密保護のための社内規程を定め、第二に、(2)このための管理体制を定め、第三に、(3)営業秘密保護に関わる労働者と個別に営業秘密保護・競業禁止に関する取決めを締結する必要がある。以下、順番に検討する。

### (1)営業秘密保護のための社内規程について

どのような営業秘密保護のための内規を定めるのが適当であるのか。

第一に、①営業秘密の概念を明確に定義することが必要である。例えば、以下のとおりに定義しておくのが良いと考える。

営業秘密とは、会社の権利に関するものであり、一般には知られておらず、会社の経営に実用性があり、会社が秘密保護の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。

技術情報とは、設計、プロセス、製品の配合、製造工程、製造方法、管理ノウハウ（知的財産権の周辺の非特許技術を含む。）、顧客名簿、原材料供給

データなどをいう。経営情報とは、新製品の市場占有状況および市場開拓方法、製品の社会購買力情報、製品の地域分布状況、製品の長期的・中期的・短期的発展方向および趨勢、経営戦略、流通チャネルおよび組織などをいう。

## (2)営業秘密保持のための管理体制

第一に、①上記の概念は例示であるに過ぎないので、より具体的には、営業秘密として保護する意思を表明するために、営業秘密に該当する技術情報および経営情報に関して文書化されているものには「マル秘」や「部外秘」などのマークを表示することが必要である。また、電子情報などについては、特定の施錠できる保管場所に管理者を定めて保管し、またはパソコンなどに保管されているデータについては、管理者、アクセスできる人員を制限するなどの体制をとっておく必要がある。

第二に、②企業内の管理体制と整えるということに関しては、営業秘密保護のための専門的組織を設置することが推奨され、さらにこのための専門職を置くのが良い。専門的組織または専門職が置けない場合には、兼務でもよいが特段の管理者を制度的に設けておく必要がある。

## (3)営業秘密保護・競業禁止に関する取決め

営業秘密保護取決めに関しては、①営業秘密の概念を明らかにした上で、②社内管理規程に従った労働者の営業秘密保持義務、③具体的な秘密保持のための作業基準、④責任および罰則について規定することが必要である。また、⑤中国の労働契約法の規定に基づき競業制限を約定した技術者には、競業制限期限内の経済補償金の支払いの約定も必要である。

ただ、この競業制限に関する経済補償金額がどれだけなのかは、明らかではない。労働契約法 23 条 2 項は、競業制限を約定した技術者には、競業制限期間内において月ごとに経済補償を与えなければならないとしている。そして、この競業制限期間は、24 条によれば 2 年を超えてはならないとされている。「月ごとに」という表現からすると、最長 2 年間は経済補償金を毎月支払わなければならないということがいえるのであろうか。

では、この経済補償金の額はどれだけなのか。この点については明文の規

定は存在しない。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の年収より少なくてはならないという原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、上述のとおり最終稿になった経緯がある<sup>12</sup>。そうであれば、実務上においては、競業制限をする対象となる労働者について、2年間に亘って何らの業務をすることなく、退職したものに対して月給を支払うことにもなり兼ねない。

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は非常に難しいのではないかと考える<sup>13</sup>。

## まとめ

中国においては、労働者、とりわけ技術者の転職が頻繁にあり、このとき労働者が営業秘密保護に関してもつ意識は希薄であり、企業は営業秘密保護リスクを大きく抱えているといえる。

それでも上述の2つの事件（事例4、事例5）のように刑事事件として立件され、営業秘密侵害で違約金の支払い命令が言い渡される判決が続いて下されていることは、営業秘密を保護したい企業にとっては大きな意味がある判決であるということがいえる。今後もこの傾向が続くということもいえそうである。

それでもなお、民事でも刑事でも営業秘密侵害として認定されるためには、企業が営業秘密保護のための確実な方策を講じていることが必要である。

また、営業秘密保護および退職した労働者（とりわけ技術者）に競業禁止を課すためには、当該労働者に競業制限期限内において経済補償金を支払わなければならない。

しかし、営業秘密保護の概念は必ずしも明確であるとはいえず、この範囲

を巡って争いがあり、裁判においても判断が一律ではない。会社と労働者との間の競争禁止取決めに関しても、この競争禁止の技術・営業情報や地域といった範囲を巡って争いが生じ、明確な判断基準がない。また、競争禁止の場合の経済補償金の額についても明文の規定は存在しない。

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と評価できる。また、営業秘密の内容についても、広く解釈されている。

企業は、営業秘密を保護するために使用者自らが当該会社における営業秘密の範囲を定義し、明らかにし、かつ秘密保護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)労働者と秘密保護契約を締結し、(2)秘密保護のための専門の組織を設置し、(3)合理的な秘密保護措置を具体的に講じることが肝要である。

上述のとおり、現時点においてなお不明確であり、今後明らかなされることが期待されるものとして、(1)営業秘密保護および競争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、(2)競争制限の範囲、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がある。これらの判断基準が早期に示されることを期待したい。

---

<sup>1</sup> 中国法院網 [http://www.chinacourt.org/public/detail.php?id=249087&k\\_title=営業秘密&k\\_content=営業秘密&k\\_author=](http://www.chinacourt.org/public/detail.php?id=249087&k_title=営業秘密&k_content=営業秘密&k_author=)

<sup>2</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、135頁

<sup>3</sup> 日本における営業秘密として認定されるための要件について紹介しておく。どのような営業秘密管理が求められるか。営業秘密管理には、まず、アクセス制限の実施が必要である。すなわち、他の一般情報と区別されていなければならない。営業秘密保護のための管理規則を設けるだけでは不十分で、特定の保管場所において、誰でもが自由にアクセスできないように保管場所を施錠し、アクセスできる人員も特定し、かつ管理責任者を指定することが必要である。パソコンなどに保管される営業秘密であれば、パスワードを設定し、この管理者、アクセスできる人員を制限することも必要である。さらに、営業秘密管理には、「マル秘」「部外秘」といった表示をし、客観的に認識できるようにすることが

- 必要である（末松互「個人情報管理から学ぶ営業秘密保護の重要ポイント」ビジネス法務、中央経済社、2005年7月、18頁）。
- <sup>4</sup> 最高人民法院中国応用法学研究所編『人民法院案例選（1992年－1996年合訂本）』（人民法院出版社、1997年）1652－1656頁
- <sup>5</sup> 最高人民法院公報、1999年第2期、69～71頁。なお、本件は被告Y<sub>1</sub>が第一審判決に不服であるとして、河南省高級人民法院に控訴した。控訴審判決においては、第一審判決の第一項および第三項は維持され、第二項の損害賠償額が6万2,160元に減額された。この損害賠償額は、河南省高級人民法院が認定したY<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>がXの技術を使用して製品を製造販売したことにより得られた利益額に相当するものであった。これは、反不正競争法20条1項の基準によるものである。訴訟費用、鑑定費に関しては、第一審訴訟費2万7,510元、鑑定費1万1,076元はY<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>が2万7,010元、Xが1万1,575元を負担し、第二審訴訟費2万7,510元は、Y<sub>1</sub>が1万9,257元、Xが8,253元を負担せよというものであった。
- <sup>6</sup> 法院は、専門家に委託し、当事者各方の技術鑑定を行った。関係の結果、Y<sub>2</sub>が生産したSSB-2000型設備は、機械の構造上、XのESB-500型設備と同様の箇所が15箇所もあり、うち、重要な部分はESB-500型と同じであった。結論は、Y<sub>2</sub>が生産したSSB-2000型設備は、機械構造および重要部分においてXのESB-500型設備の製造ノウハウを使用したものであるということであった。
- <sup>7</sup> 中国法院網 <http://rmfyb.chinacourt.org/public/detail.php?id=119066>
- <sup>8</sup> 中国政法大学民商経済法律網 <http://www.ccelaws.com/newsDtl.asp?7123>
- <sup>9</sup> 読売新聞（2009年12月25日）および筆者の関係者に対するヒアリングによる。
- <sup>10</sup> 「ダンアン」は、一般農民以外のすべての者に対する人事管理に使用される身上記録のことをいう。
- <sup>11</sup> 日本の判例は、秘密管理に関する事情を統合評価して秘密管理性の有無を判断しており、判例では、秘密管理性について厳格である。以上の要件が満足されていないとして、営業秘密であることが否定された判決も相当数ある（雨宮慶＝我妻由佳子「ビジネストラブル打開の切り札不正競争防止法の活用可能性」ビジネス法務、中央経済社、2008年11月、15頁）。
- <sup>12</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>13</sup> 江蘇省労働契約条例17条は、経済補償額は競争制限の約定をさせて退職した労働者に対して、会社は当該労働者の退職前12カ月の給与総額の3分の1よりも低くはならないという規定をしている。この規定は、本文中で叙述した経済補償金の草案時点の経済補償金の額よりも低い。また、2年間にわたって支給するというのではなく、給与総額の3分の1以上を退職時に一括支給すれば良い（「王雲飛訴施耐德電気（中国）投資有限公司上海分公司労働争議紛糾案」最高人民法院公報、2009年第11期）。この場合、当該労働者は競争禁止の約定に反しない限り他社で勤務することは当然に可能であり、会社にとっても経済補償金の額は必ずしも大きな負担になるとは言えないので、比較的妥当な基準であると考えられる。