

労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

中国における営業秘密の保護 (3)

第 45 回 刑事罰および労働法における営業秘密の保護

前回までは営業秘密の定義・構成、営業秘密侵害を証明する方法、営業秘密侵害に対する民事救済および行政救済などを検討してきました。今回は、営業秘密侵害に対する刑事罰および労働法分野における営業秘密の保護について紹介します。

1. 刑事罰

中国刑法第 219 条 (1997 年 3 月 14 日公布、2006 年 6 月 29 日修正) は、営業秘密を侵害し、“著しい” 損害をもたらした者は、不当収入の 5 倍を上限とする罰金処分、または罰金に加えて 3 年以下の有期懲役に処すと規定する。また、“特に著しい” 損害をもたらした者は、罰金に加えて 7 年以下の有期懲役に処す。

2004 年 12 月、最高人民法院および最高検察院は、知的財産権の犯罪の問題について司法解釈を發布した。この司法解釈によると、“著しい損害” とは、個人被告により 50 万元 (約 676 万円) 以上の損害を被ったこと、法人被告により 150 万元以上の損害を被ったことと定義される。また、“特に著しい損害” とは、個人被告により 250 万元以上の損害を被り、法人被告により 750 万元以上の損害を被ったことと定義される。

行政執行手続きにおける工商局の調査、刑事手続きにおける警察または処罰権限を有する機関の権限は非常に強力である。雇用者は、重大な損害を被り、かつ自ら十分な証拠を収集することができないケースでは、これらの手続きを取ることが有利となる。

2. 労働法および労働契約法における営業秘密の保護

(1) 秘密保持条項

労働法と労働契約法はいずれも、雇用者と被雇用者が、労働契約書中に秘密保持条項 (秘密保持協議) を定める権利を認めている。雇用者は、被雇用者が離職

した後の秘密保持義務を負う期間を特定する必要はない。ただし、期間が特定されている場合は、その期限に達したときに、被雇用者の義務が終了する。

被雇用者が雇用者の営業秘密を侵害し、かつ労働契約書に規定される秘密保持義務に違反した場合、雇用者は、営業秘密侵害の理論あるいは労働争議 (例えば、労働契約違反) の理論、いずれかを選択して訴訟を提起することができる。しかし、先例によると、雇用者が労働争議の理論に基づき訴えることを選択したとしても、法廷は最終的には、ほとんどすべての場合、不正競争防止法上の営業秘密侵害の理論に基づき分析している。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所中国律師陳軼凡、黄曉軍

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。

Web : www.broadbright.com

E-mail : broadbright@broadbright.com

【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里 16 号 CBD 国際ビル 701 室

Tel : 010-8513-1818 (中国語、英語) 010-8513-1800 (日本語専用)

Fax : 010-8513-1919

【上海支所】上海市淮海中路 93 号大上海時代広場 1109 室

Tel : 021-5386-1618 (中国語、英語) 021-5386-1109 (日本語専用)

Fax : 021-5386-1619

自動車ニュース

トライアル受付中!

The Daily NNA