

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 (5)

第 47 回 労働契約における勧誘禁止規定の効力

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・行政救済・刑事罰、労働法および労働契約法における営業秘密の保護などを検討してきました。今回は、引き続き労働契約においてよくみられる勧誘禁止規定の効力について紹介します。

1. 勧誘禁止規定

中国司法実務では、労働契約における、元雇用の顧客に対する勧誘行為を禁止する勧誘禁止規定を無視し、その有効性について解釈を述べることを避けてきた。その理由は明確ではない。恐らく、中国法令において勧誘禁止に関して明確な規定がなく、営業秘密が存在しない場合、勧誘禁止は、公平な競争を損なう可能性があるためであろう。

元雇用の顧客に対する勧誘問題に関する司法判断は、営業秘密侵害の理論、あるいは労働争議の理論による分析に基づき審判される。

慧科訊業(北京)ネットワーク科技公司と程路遥などの訴訟(北京市第一中级人民法院 2005 年 9 月 29 日)においては、雇業者(原告)と被雇業者(被告)が典型的な勧誘禁止協議書を締結したが、秘密保持協議書を締結しなかった。原告は、被告が勧誘禁止協議書に違反し営業秘密を侵害したと訴えた。これに対して法廷は、営業秘密侵害の理論に基づき、結局原告側の請求を棄却した。法廷は、勧誘禁止協議書の有効性について明確に否定せず、勧誘禁止協議書の有効性問題に触れることを避けた。

ある判例では、裁判所は、離職した被雇業者による他の被雇業者に対する勧誘を防ぐことを目的とした被雇業者勧誘禁止規定を明確に無効にした。その無効判断の理由は「法律規定にない」ことである。(上海工馬工程機械有限公司と禹強勳の訴訟、上海市高级人民法院 2005 年 5 月 16 日)

しかし『最高人民法院の不正競争民事案件審理における法律適用若干問題』(2006 年 12 月 30 日公布、2007

年 2 月 1 日施行)第 13 条は「別途合意がない場合、元被雇業者は、以下を満たすとき、合法的に元雇用の顧客を勧誘することができる」と規定した。

(1) 顧客は、その元被雇業者への信用に基づき、その元雇業者と取引を行っていた。

(2) 被雇業者が元雇業者を離職した後、顧客が自発的にその元被雇業者またはその新しい雇業者との取引を行った。ここでいう「別途合意がない場合」とは、競争禁止協議書または勧誘禁止協議書を指すものと考えられる。この規定は、将来的に勧誘関連争議をどのように左右するかは明らかではないが、我々としては、雇業者が被雇業者と、勧誘禁止に関して「別途合意」(すなわち勧誘禁止規定)を締結しておくことを勧める。

< 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



アジア経済ビジネス情報を
スマートフォンで!

会員サイト「NNA POWER」がパワーアップ。今すぐ使って便利さ実感



詳しくはこちら

※一部の機種・地域においては、仕様や通信状況により正しく表示されない場合や一部の機能が使用できない場合がございます。