

## ご挨拶

日増しに春らしくなってまいりました、皆様におかれましてはますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

今回の「AQUA Mirai通信」では、「中国における競業禁止義務」について報告させていただきます。本年2月に中国の最高裁判所にあたる最高人民法院より、競業禁止義務についてより詳しい司法解釈（「中国最高裁の労働争議案件の適用法律に関する若干問題の解釈（四）」）が出されました。今号では、競業禁止義務とは元々どういうものなのか？また今回の規定によりどのような運用がなされていくのか？に注目して、皆様にご報告させていただきたいと思っています。

## 中国における競業禁止義務について

中国における「競業禁止義務」については、労働契約法第23、24条に以下のように規定されていますが、要点をまとめると以下の通りとなります。

1. 秘密保持の為に労働者と退職後の競業禁止を約定することができる。
2. その代り、競業禁止期間中に、毎月労働者に補償金を支払う必要がある。
3. 競業禁止の為に違約金を設定することができる。
4. 競業禁止の相手は高級管理職員、高級技術職員及びその他の機密保持義務を負う人員に限る。
5. 競業禁止の範囲、地域、期間に関しては、使用者が労働者と約定することができる。但し、競業禁止の制限期間は2年を超えてはならない。

当該条文は以下の通りとなっておりますので、ご参考下さい。

### 第23条

使用者と労働者は、労働契約の中で使用者の商業秘密保持及び知的財産権に関する秘密保持事項について約定することができる。

秘密保持義務を負う労働者に対して、使用者は労働契約又は秘密保持協議の中で労働者と競業制限条項を約定し、かつ労働契約を終了又は解除した後、競業制限期間内に月極で労働者に支払う経済補償について約定することができる。労働者が競業制限の約定に違反した場合は、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。

### 第24条

競業制限を行う人員は使用者の高級管理職員、高級技術職員及びその他の機密保持義務を負う人員に限る。競業制限の範囲、地域、期限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。

労働契約の解除又は終了後に、前項で規定されている人員が本使用者と同種の製品及び業務を生産又

は取り扱っている競合関係にあるその他の使用者に就職するか、又は自身で開業して同種製品又は業務を生産或いは取り扱ってはならないことを制限する期限は2年を超えてはならない。

## 「中国最高裁の労働争議案件の適用法律に関する若干問題の解釈（四）」について

しかしながら、競業禁止補償金の金額や支払等については不明点が多く、運用上戸惑っている会社様が多々見受けられました。そこで今規定においてより詳しい司法解釈が出され、2013年2月1日より施行されました。

その要点としては…

1. 競業禁止補償金の金額（規定第6条）
  - (1) 事前約定がある場合約定に従う。
  - (2) 事前約定が無ければ労働者は最高で自分の退職前の12ヶ月間の平均賃金30%を請求することが出来る。
  - (3) 当該労働者退職前の12ヶ月間の平均賃金30%が現地最低賃金を下回る場合、現地最低賃金に準ずる。
2. 労働契約違法解除の場合の競業禁止条項の効力（規定第7条）
  - (1) 特段の約定が無ければ競業禁止条項は有効である。
3. 競業禁止補償金支払の猶予期間（規定第8条）
  - (1) 3ヶ月間（使用者の原因で3ヶ月以上支払わないと労働者は競業禁止条項を解除できる。）
4. 使用者側の競業禁止条項の解除（規定第9条）
  - (1) 使用者側は競業禁止条項を一方的に解除することが出来る。
  - (2) 但し、その場合、労働者は最低3ヶ月間の競業禁止補償金を請求することが出来る。  
（通知代替金のようなもの）
5. 労働者の継続履行義務（規定第10条）
  - (1) 労働者が競業禁止条項を違反し使用者に違約金を支払っても使用者は労働者に継続履行を求めることが出来る。

## 運用上の留意点について

### 1. 企業側（雇用主側）が競業避止義務を強制的に負わせることができるのか？

Q. 労働契約等の労働者との契約において当該義務を負わせる約定を行っていない場合、企業側は強制的に競業避止義務を、退職者に対して負わせることができません。したがって退職者と競業避止義務の約定がない場合、企業は補償金を支払ったとしても、強制的に競業避止義務を負わせることはできないものとなります。

競業避止義務に関しては、競合他社に渡ってはいけない情報や技術に携わる役職（高級管理職、技術者等）に対して、基本的に負わせるものと考えられます。当該役職へ昇進する際に新しく締結される労働契約に競業避止義務を含めて、従業員と締結することが一般的ではないでしょうか。

また入社の際に締結する労働契約に「雇用主の判断により、競業避止義務をいつでも負わせる事ができる」などの条文を足しておくのも、一つの対策と考えられます。

### 2. 「事前約定が無ければ労働者は最高で自分の退職前の12ヶ月間の平均賃金30%を請求することが出来る。」とあるが、これより少なくても問題ないか？

Q. あくまでも最高で「退職前の12カ月間の平均賃金30%」との見解なので、退職者側が合意すればこの基準よりも低い金額で補償金とすることも可能だと考えられます。

具体的事例については個別にご相談下さい。

この他にもご質問・ご意見等ございましたら、お気軽にご連絡下さい。

*Issued By*

株式会社アクアビジネスコンサルティング（作成者：程鵬 編集：小笠原翔大）

上海市南京東路409-459号 置地広場1318室 200001

TEL：021-6352-1155 FAX：021-6351-6772 E-Mail：[info@aqua-consulting.co.jp](mailto:info@aqua-consulting.co.jp)

唯来企業管理諮詢(上海)有限公司（作成者：関一則）

200120 上海市浦東新区銀城中路68号 時代金融中心22楼 2218室

TEL Japan:(81)3-3519-3970 China:(8621)6194-6633