

中国「企業競業禁止実施コンプライアンスガイドライン」解説  
および中国における競業禁止制度の運用実務  
(中国中部地区の関連判例とともに)

(2026年1月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

武漢事務所

貿易投資相談課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）武漢事務所が天達共和法律事務所に作成委託し、2026年1月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび天達共和法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび天達共和法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

武漢事務所

E-mail : PCW@jetro.go.jp

海外ビジネスサポートセンター/貿易投資相談課

E-mail : scb-support@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

# 目次

はじめに .....	1
1. 「企業競業禁止実施コンプライアンスガイドライン」の概要.....	2
(1) 「ガイドライン」の制定背景 .....	2
(2) 「ガイドライン」の概要.....	3
(3) 「ガイドライン」の骨子.....	5
2. 「ガイドライン」重要条項の解説.....	5
(1) 企業「商業秘密」範囲の明確化は競業禁止運用の前提条件.....	5
(2) 競業禁止の実施は「必要かつ合理的な原則」に従う.....	6
(3) 競業禁止実施の対象者範囲を規制 .....	6
(4) 競業禁止運用に関する詳細的なルールの提出.....	7
(5) 競業禁止に関する経済的補償金と違約金を合理的に確定 .....	8
(6) 競業禁止約定の履行に関する指導.....	8
3. 中部地区における競業禁止制度の司法運用現状考察と見通し.....	10
(1) 労働者の競業禁止義務違反に関する違約金の運用 .....	10
(2) 労働者による競業禁止協議の無効確認請求 .....	13
(3) 労働者による競業禁止協議の解除請求.....	14
(4) 競業禁止を負う労働者の雇用による法的法律責任 .....	16
4. 「ガイドライン」の施行に伴う中国進出日系企業への提案 .....	19

中国「企業競業禁止実施コンプライアンスガイドライン」解説  
および中国における競業禁止制度の運用実務（中国中部地区の関連判例とともに）

はじめに

「競業禁止」とは、企業が商業秘密保護義務を負う労働者と合意し、労働契約の解除または終了後、一定期間内において労働者が当該企業と同種の製品を生産・経営する、または同種の業務に従事する競合関係にある他企業に就職すること、あるいは自ら同種の製品の生産・経営や業務を開業することを禁止するものを指す。

中国における競業禁止制度は、最初に会社法分野に現れ、[1993年に公布された「中華人民共和国会社法」](#)<sup>1</sup>において、法律レベルで初めて競業禁止の概念を導入し、会社役員が職務上の便宜を図って企業利益を損なう行為を防止することを目的とした。労働法分野では[2008年施行の「中華人民共和国労働契約法」](#)により、初めて労働者の離職後における競業禁止に関する体系的規定が整備され、同制度は会社法分野から労働法分野へと拡充された。しかし、司法実務においては企業利益の保護に偏重し、労働者の職業選択の自由が相対的に軽視される傾向が見受けられた。

最高人民法院は2025年7月31日、[「労働紛争案件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）」](#)（以下、「労働紛争司法解釈（二）」という）を公布し<sup>2</sup>、その第13条から第15条において競業禁止義務の適用をさらに規範化した。同年9月4日には人力資源・社会保障部が[「企業競業禁止実施コンプライアンスガイドライン」](#)（人社庁発〔2025〕40号、以下「ガイドライン」という）を公布した。これら二つの文書の公布により、中国の競業禁止ルールは新たな枠組みを構築し、「粗放的な約定」から「精確な適用」への転換を明確にした。すなわち、企業による競業禁止義務の濫用を規制し、労働者の職業選択の自由およびキャリア発展の権利を重視する方向へとシフトした。

---

<sup>1</sup> 「中華人民共和国会社法（1993年）」第61条第1項：董事・經理は、その会社と同類の営業もしくは会社に損害を与える活動への従事を自ら行いまたは他人のために行ってはならない。これらの営業もしくは活動をしたときは、その収入は会社に帰属させなければならない。

<sup>2</sup> 本司法解釈については、2025年11月付ジェトロ調査レポート『[中国の「労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）」－解釈と対応](#)』を参照のこと。

本報告書では、「ガイドライン」の制定背景、法律効力、骨子、競業避止の適用条件・対象・補償金基準の確定など重要条項を解説するとともに、中国中部地区における競業避止制度の司法運用現状を整理・分析することを通じて、日系企業が今後いかに適切に競業避止制度を運用すべきかについて、実務的な提言を行う。

## 1. 「企業競業避止実施コンプライアンスガイドライン」の概要

### (1) 「ガイドライン」の制定背景

現行の「[中華人民共和国労働契約法](#)」（以下、「労働契約法」という）では、競業避止制度について原則的な規定を設けている。この制度は企業の商業秘密保護や公正な競争環境の構築において、一定の積極的な役割を果たしてきた。しかし、実務における競業禁止制度の運用の深化や、中国の経済社会の発展に伴い、以下のとおり新たな課題も顕在化した。

#### ① 粗放型の管理モデルは、当面の中国経済の発展ニーズに適合しない

ここ数年、中国経済は「粗放型成長<sup>3</sup>」から「高品質な発展」への転換を目指しており、イノベーションが経済成長の中心な駆動力となっている。そして、人材の流動はイノベーションの重要な基盤であり、ハイテク、インターネット、デジタル経済などの分野におけるイノベーションは、往々にして人材が異なる企業や業界間を横断して流動することで実現できる。このような認識に基づき、過去の「粗放型管理」および企業側に過度に傾いた競業避止制度の構造は、人材の合理的かつ秩序ある流動を妨げ、社会全体の創造性と経済活力の低下に一定程度つながるようになった。

#### ② 制度の濫用と関連紛争の多発

競業避止制度の実施は、企業秘密の保護に一定の役割を果たした一方で、以下のような濫用・誤用の事例が頻発し、社会的問題を引き起こすことがある。

- 対象者の無制限な拡大：商業秘密を一切知り得ない一般従業員まで契約対象とすることが少なくない。
- 規制範囲・期間の不合理的な拡張：事業領域、地域、期間について、保護すべき秘密の範囲と相応せず、過剰に規制することが多い。

---

<sup>3</sup> 労働力や資本などの生産要素の投入量を増加させることで実現する経済成長。

- 権利義務の著しい不均衡：法定最小限の経済的補償しか支払わない（または支払いが滞る）一方で、労働者に過重な違約金を課す契約条項を設けることが多い。

これらの行為は労働者のキャリア形成を阻害するのみならず、企業間の公正な競争を歪め、社会全体としての人的資源の最適配分を阻害する結果を招いたと指摘される。また、企業や労働者が競業避止義務を故意に違反し、競争相手から要員を引き抜き、もしくは競争業務を経営することなどにより企業の正当な利益を侵害する事例も少数ながら存在する。

### ③ 司法実務の発展

「ガイドライン」の公布に先立ち、最高人民法院は競業避止制度の実施過程における関連問題を把握した上で、各級人民法院が関連案件を審理する際の統一的な裁判基準と法的根拠を提供するため、2025年7月に「[労働紛争司法解釈（二）](#)」を公布し、競業避止協議の有効性判断基準や、違約金の合理性調整等について、司法判断の統一的な指針を示した。

このような複合的な背景を受け、人力資源・社会保障部は企業、労働者、学者、仲裁機関、裁判所等の関係者から広く意見を聴取し、現行法の枠組みを具体化するかたちで「ガイドライン」を制定した。企業の競争力の源泉である秘密情報の保護と、労働者の基本的権利の保障との間の適切な均衡点を見出し、公正な競争環境の構築と、社会全体の人材流動の効率化や高度化に寄与することを目的としている。

## （2）「ガイドライン」の概要

### ① 「ガイドライン」の法律効力

人力資源・社会保障部の「ガイドライン」に関する通知文書においては、「企業を指導する際の参考としてご利用ください」と記載されている。「ガイドライン」の制定目的は、各地の労働行政部門に配布し、企業が競業避止を実施する際の参考となる文書として指導するためのものであり、人力資源・社会保障部が制定する部門規章（省令に相当）ではなく、広義で理解される法的強制力を有するものではないと考えられる。しかし、「ガイドライン」では競業避止を巡る紛争および関連する監督管理問題について、行政監督機関と司法機関が持つ普遍的合意とコンプライアンス基準を掲載しているが、今後の労働監督検査のポイント

となるとともに、司法判断における重要な指導意見となる。従い、企業が競業避止制度を制定、審査、実施する上では、「ガイドライン」に注意を払う必要がある。

## ② 競業避止制度に巡る関連立法

「ガイドライン」は人民代表大会常務委員会が公布した「労働契約法」と、最高人民法院が公布した労働案件の審理における関連の司法解釈とともに、現在の競業避止制度における「法律－司法－行政」という三次元的枠組みを共同で構築するものであり、三者は相互補完の関係である。

### ● 人民代表大会（常務委員会）公布の法律

[「中華人民共和国労働契約法」](#) 第 23～24、90 条（全国人民代表大会常務委員会 2007 年 6 月 29 日採択、2012 年 12 月 28 日改正公布、2013 年 7 月 1 日より施行）

【法律の強制性】最上位の法律として労使関係における競業避止制度の法的根拠を確立し、強制力を有する法的効力を持ち、適用対象、期間、補償金および違約金などについて原則的な規定を設けている。

### ● 最高人民法院公布の司法解釈

[「労働紛争案件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」](#) 第 36～40 条（最高人民法院 2020 年 12 月 29 日公布、2021 年 1 月 1 日より施行。以下、「労働紛争司法解釈（一）」という。）

[「労働紛争案件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）」](#) 第 13 条～第 15 条（最高人民法院 2025 年 7 月 31 日公布、2025 年 9 月 1 日より施行）

【司法解釈の有効性】司法解釈として裁判所が労働紛争案件を審理する際に従わなければならないものであり、「労働契約法」の適用過程で生じた難問や争点を解決し、全国の裁判所の審判基準を統一することを目的としている。

### ● 人力資源・社会保障部公布の規範的書類

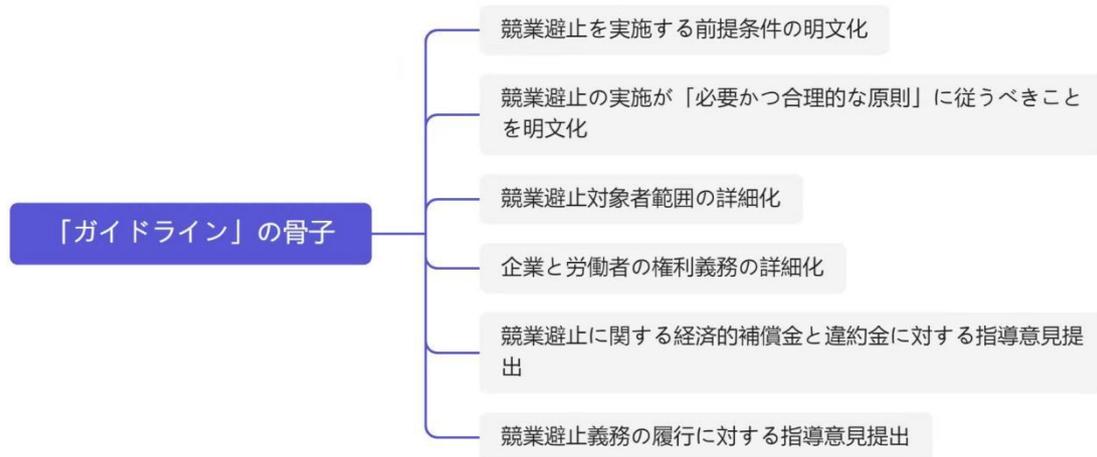
[「企業競業避止実施コンプライアンスガイドライン」](#)（人力資源・社会保障部 2025 年 9 月 4 日公布、施行）

【ガイドラインの合理性】人力資源・社会保障部による行政指導的文書として強制力を有する法的効力ではないが、行政監督部門の公式な姿勢とコンプライアンス基準を代表するものであり、今後の労働監督検査の重点分野および司法判断における重要な指導

意見となる。

### (3) 「ガイドライン」の骨子

これまでの法律・法規および司法解釈と比較して、企業が競業避止をより合法的に実施するよう導くため、「ガイドライン」は企業と労働者に対して以下のような要求を明らかにした。



## 2. 「ガイドライン」重要条項の解説

### (1) 企業「商業秘密」範囲の明確化は競業避止運用の前提条件

「労働紛争案件司法解釈（二）」第13条第1項は、「労働者が企業の商業秘密および知的財産権に関連する秘密事項を知悉せず、接触していない場合に、労働者が競業避止条項の不効力の確認の請求をしたときは、人民法院は法律に基づきこれを支持する」と規定している。

「ガイドライン」第5条は、「競業避止を実施する前に、企業がその保有する商業秘密の内容と範囲を確認しなければならない」と規定している。すなわち「労働紛争案件司法解釈（二）」の上記規定と同じく、明確かつ合法・有効な商業秘密の存在は、競業避止運用の前提であることを明確にしている。

「商業秘密」の定義について、「ガイドライン」は「[中華人民共和国反不正競争法](#)」（全国人民代表大会常務委員会 1993 年 9 月 2 日採択、2025 年 6 月 27 日改正公布、2025 年 10 月 1 日より施行）における定義に基づき、初めて正逆の両面から商業秘密を明確に定義している。「ガイドライン」第 4 条第 1 項には、商業秘密が公知しておらず、商業上の価値を有し、企業が秘密保持措置を講じたという三つの法的要件を満たす必要があることを示し、第 2 項には業界における一般常識または業界慣行に属し、公開ルートから入手可能な商業情報は対象外としている。

## （2）競業避止の実施は「必要かつ合理的な原則」に従う

「ガイドライン」第 6 条では、企業は競業避止を実施するにあたり、必要かつ合理的な原則に従うべきと規定したうえで、「必要性」「合理性」「適切性」三つの原則を導入し、競業避止は企業の内部管理により解決できない場合の「最後の手段」として位置付けることを求めている。

- 必要性原則：企業はまず商業秘密の内容と範囲を明確に確認し、権限管理・統制、データ暗号化、合理的な秘密解除期間の設定などの効果的な秘密保護措置を優先的に講じなければならない。関連する措置では秘密保持の必要性を満たすことができないと判断した場合にのみ、競業制限を実施することができる。
- 合理性原則：企業は競業避止を実施する前に、必要性に関する評価を実施し、競業避止の対象とする労働者およびその秘密情報への関与状況を確認し、対象従業員の範囲を合理的に設定すべきであり、企業の商業秘密を知悉または接触していない労働者を対象範囲に入れてはいけない。
- 適切性原則：企業は競業避止を実施する対象者範囲、規制する地域、企業などを適切に設定すべきであり、むやみに拡大してはならない。

## （3）競業避止実施の対象者範囲を規制

競業避止の適用対象について、現行「労働契約法」では高級管理職、高級技術者、その他秘密保持義務を負う人員に対象を定めている。「ガイドライン」は、「その他秘密保持義務を負う人員」に競業避止を実施する場合について、企業が事前に理由と守るべき秘密の具体的な内容を告知・説明しなければならないと指導している。また「産業通用の専門知識・技能のみを有する者」および「業務で接する情報が企業の一般的な経営情報に限られる者」について、「ガイドライン」の第 7 条では「秘密保持義務を負う人員に属さない」と明確している。

(4) 競業禁止運用に関する詳細的なルールの提出

「ガイドライン」は、「労働契約法」および現行司法解釈と比べ、企業による競業禁止の実施に対して、より明確かつ具体的な運用指導を提供している。主な内容は以下のとおりである。

「ガイドライン」 条項	要点	新しい運用要求
第 8~9 条	競業禁止の権利と義務は、書面による競業禁止約定に従うべきである。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業は就業規則等にて労働者の秘密保持義務と関連制度、競業禁止に関する一般的な規定を定められるが、労働者との競業禁止約定（協議書）を代替してはならない。</li> <li>● 競業禁止の範囲、地域、期間、補償金、違約金等の具体的な事項は、労働契約、秘密保持契約または競業禁止協議において書面で明記しなければならない。</li> </ul>
第 10 条	制限範囲の明確化と「ネガティブリスト」の作成。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制限対象範囲は、「自社と同種の製品・業務に携わる競合他社」に厳格的に限定しなければならない。</li> <li>● 企業は可能な限り制限する企業範囲を具体的に特定すべきであり、条件が整う場合は「競業禁止対象企業リスト」（ネガティブリスト）を作成すべきである。</li> <li>● 制限地域は企業の実際の事業活動範囲と合致すべきであり、正当な理由なく「全国」や「全世界」と約定してはならない。</li> <li>● すでに合意した禁止範囲や地域を変更する場合、労働者との再度の合意が必須である。</li> </ul>
第 11 条	競業禁止期間は合理的に設定し、最長 2 年を上限とする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 規制期間は、労働者の秘密への関与度合いと、商業秘密の有効性・価値の存続期間に基づき合理的に設定すべきである。</li> <li>● いかなる場合においても規制期間は 2 年を超えてはならない。</li> </ul>

## (5) 競業避止に関する経済的補償金と違約金を合理的に確定

### ① 経済的補償を合理的に確定する

「ガイドライン」第 12 条は企業が労働者に競業避止義務の履行を求める場合、経済的補償を支払わなければならないことを明確にし、補償金額の確定は商業秘密の研究開発コストと商業的価値、競業避止の範囲、労働者の在職期間中の給与水準、およびその職業発展への影響の程度など、複数の要素を総合的に考慮すべきと規定している。

「ガイドライン」第 13 条は月額経済的補償は通常、労働者の労働契約解除または終了前 12 カ月間の平均賃金の 30%を下回ってはならず、かつ労働契約履行地の最低賃金基準を下回ってはならないという、現行の「労働紛争司法解釈（一）」でも定められている基準を明示したうえで、競業避止期間が1年間を超える場合、月額の補償基準を上記 50%という基準に引き上げることを規定している。

### ② 競業避止の違約金を合理的に確定する

「ガイドライン」第 14 条は、企業が労働者と約定する競業避止義務違反に関する違約金について、労働者が商業秘密を漏洩した場合に企業に生じうる経済的損失と、企業が労働者に支払う競業避止経済補償の総額に基づいて確定すべきであり、通常合意された競業避止経済補償の総額の 5 倍を超えないものと規定している。この措置は双方が公平に責任を定め、企業が過度に重い懲罰的条項を設定することを防ぐことを目的としている。

## (6) 競業避止約定の履行に関する指導

### ① 企業の経済的補償金支払義務の強調と労働者の救済権利を明確化

「ガイドライン」第 17 条は、現行「労働紛争司法解釈（一）」の関連規定に踏まえて、企業の経済的補償金支払義務の強調と労働者の救済権利をより明確にしている。

	「労働紛争司法解釈（一）」 第 38 条	「ガイドライン」 第 17 条
適用条件	企業側の原因により、経済的補償金を3カ月間支払わなかった場合。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業側の原因により、経済的補償金を3カ月間支払わなかった場合。</li> <li>● 企業が経済的補償金を1カ月間以上「適時に、かつ全額」支払わず、労働者から催告を受けてもなお支払わない場合（新規追加）。</li> </ul>
法的結果	労働者は、競業禁止約定の解除を人民法院に請求する権利を有する。	労働者は、競業禁止義務を履行しないことができる。
比較	「ガイドライン」第 17 条は、より労働者に有利な条件を設定し、企業側の経済的補償金支払管理責任を高めたため、競業協議書における支払条件等に工夫する必要がより重要となる。	

## ② 労働者に対する競業禁止監督権と責任追及権を明確化

「ガイドライン」第 19 条は企業が労働者に競業禁止期間における個人の就職状況報告を要求し、または公開情報や業務分析等の多様な方法を通じて、その競業禁止義務の履行状況を監督する権利を有することを明確にしている。労働者が競業禁止義務を違反した場合、同条により下記責任を追及することが可能である。

- 違約金請求と履行継続要求：企業は契約の定めに従い違約金の支払いを要求し、かつ競業禁止義務の継続的履行を要求する権利を有する。
- 超過損害賠償請求：違反によって生じた実際の損害が約定の違約金を超えた場合、企業は「損害填補の原則」に基づき、労働者および関連当事者に対して、超過部分の賠償責任を主張する権利を有する。

### 3. 中部地区における競業禁止制度の司法運用現状考察と見通し

「労働紛争司法解釈（二）」と「ガイドライン」の施行に伴い、司法裁判の実務における以下の点において、どのような影響を与えるかが注目されている。

- ① 労働者の競業禁止義務違反に関する違約金の運用
- ② 労働者による競業禁止協議の無効確認請求
- ③ 労働者による競業禁止協議の解除請求

上記の点につき、ガイドライン施行前の湖北、湖南、河南、江西の中国中部四省の判例を考察し、これまでの中国中部地区の人民法院の裁判意見を整理したうえで、今後の見通しを考察する。

#### （1）労働者の競業禁止義務違反に関する違約金の運用

	裁判所・案件	裁判意見
湖北省	武漢市江夏区人民法院 (2024)鄂0115民初 8305号民事判決書	双方の書面合意：経済的補償金 8,700 元/月 (約 19 万 1,400 円、1 元=22 円) (競業禁止期間 2 年間に基づいて計算された経済的補償金の総額 104 万 4,000 元)、違約金 348 万元  判決結果：違約金 50 万元  違約金調整の理由：企業側は労働者の違約行為により被った実際の損失額について有効な証拠を提出できず、損失の精確な計算が困難な状況において、裁判所は企業における産業特徴、労働者の主観的過失の程度、紛争前後の収入状況、職務、在職期間、違約期間、企業が支払った競業禁止義務補償額、および当地の経済水準などの諸要素を総合的に考慮し、労働者の違約行為に対する懲罰性を適度に反映させることに踏まえ、違約金の支払い金額を引き下げた。

	鄂州市鄂城区人民法院 (2024)鄂0704民初 1219号民事判決書	<p>双方の書面合意：経済的補償金 100 元/月 (競業禁止期間 2 年間に基づいて計算された経済的補償金の総額 1 万 2,000 元)、違約金 20 万元</p> <p>判決結果：違約金 8 万元</p> <p>違約金調整の理由：企業側が自らの損害または労働者側の違法所得を立証できず、高額な違約金には事実的裏付けが欠如している。これを前提として裁判所は労働者の収入、勤務期間、過失、違約の具体的状況などの要素を総合的に考慮し、双方の利益の均衡を図り、過重な責任を防止する観点から個別事案における実質的な公平を追求するため、司法裁量権を行使して違約金の金額を引き下げた。</p>
湖南省	永州市冷水灘区人民法院 (2024)湘1103民初 9782号	<p>双方の書面合意：経済的補償金なし、違約金は在職期間賃金総額の3倍で計算。</p> <p>判決結果：違約金 2 万元</p> <p>違約金調整の理由：公平の原則に基づき、競業禁止義務の違約金は不当に高額であってはならず、企業と労働者双方の権利義務の重大な不均衡を招くことを防止する必要がある。労働者が企業に与えた損害、労働者の主観的過失の程度、労働者の賃金収入水準、職務、在職期間、違約期間および当該地域の経済水準などの事件の具体的状況を総合的に勘案して判断すべきであるため、裁判所は、違約金の金額を2万元まで引き下げた。</p>
河南省	鄭州ハイテク産業開発区 人民法院	<p>双方の書面合意：経済的補償金なし、違約金 100 万元</p> <p>判決結果：違約金 2 万元</p>

	(2024) 豫 0191 民初 28973 号民事判決書	違約金調整の理由：企業側がその損害状況を立証していないため、労働者の違約経緯を踏まえ裁判所は違約金を 2 万元まで引き下げた。
江西省	吉安市中級人民法院 (2025) 贛 08 民終 1465 号	双方の書面合意：経済的補償金 270 元/月 (競業禁止期間 2 年間に基づいて計算された経済的補償金総額 3 万 2400 元)、違約金 71 万 8,740 元 判決結果：違約金 12 万 9,384 元 違約金調整の理由：企業側が労働者に支払う経済補償金が極めて低額であるのに対し、約款契約の条項に基づいて請求する違約金が過大であり、両者が顕著な不均衡を生じさせている。実質的な公平を実現するため、裁判所は権利義務一致の原則に則り、契約で定められた異なる責任基準の中から、労働者に対する責任が相対的に軽い条項を計算根拠として選択し、それによって違約金の金額を大幅に減額した。

関連判例を考察したところ、「競業禁止協議書」にて約定する違約金を大幅に軽減する案件が多くある。今後は「ガイドライン」に提出された「経済的補償金総額の 5 倍を超えない」という指導意見が今後労働者側の抗弁意見として提出されることが見込まれ、企業側としては「商業秘密漏洩によって生じ得る経済的損失」に関する立証の準備が重要となり、日常から対象者が接触する商業秘密の研究開発コスト、商業的価値、および対象者の契約違反による売上減少もしくは競争相手の売上増加等の証拠を確保する必要がある。

(2) 労働者による競業禁止協議の無効確認請求

	裁判所・案件	裁判意見
湖北省		該当する判例なし。
湖南省	湘潭市雨湖区人民法院 (2015)雨法民一初字第 547 号民事判決書	<p>概要：原告は、被告の会社において単なる一般顧客マネージャーに過ぎず、被告の商業秘密を掌握しておらず、「競業禁止協議」を締結すべき対象者には該当しないと主張する。</p> <p>判決結果：原告の訴えを支持しない。</p> <p>理由：本案において原告は 2010 年 2 月 22 日から 2013 年 11 月 5 日まで被告所属の韶山市支店営業部主任、2013 年 11 月 5 日から退職まで被告所属の韶山市支店顧客部マネージャーとして勤務していた。その職務内容から、原告が被告の関連する商業秘密を掌握できることが証明されたため、原告は労働契約法が定める競業制限対象者の範疇に属すると裁判所が認定する。</p>
河南省	鄭州市管城回族区人民法院 (2024)豫 0104 民初 4831 号民事判決書	<p>概要：原告側は契約においては原告の退職後の競業禁止義務と違約責任のみを定め、会社側の経済的補償義務を免除したため、秘密保持・競業禁止協議は無効であると主張。</p> <p>判決結果：原告の訴えを支持しない。</p> <p>理由：裁判所は契約上には経済的補償に関する約定はないが、法律上の関連規定に基づいて主張することは可能であるため、競業禁止約定全般の無効に関する確認請求は認められないと考える。</p>
江西省	廬山市人民法院 (2018)贛 0483 民初 1024 号民事判決書	<p>概要：原告側は「競業禁止協議」を締結すべき対象者には該当しないと主張。</p> <p>判決結果：原告の訴えを支持しない。</p>

		理由：原告は工程部総監として工程資材の調達等の業務を担当し、調達資料、調達ルート等の商業秘密に接触する可能性が確かに存在することが判明。そのうえ、双方は「商業秘密保護および競業制限契約」を締結し、原告側は秘密保持義務と競業制限規定の遵守を承諾したため、高級管理職および高級技術者でなくても、その他の秘密保持義務を負う者として、競業制限対象者の範囲に含まれると認定すべきである。
--	--	--

関連判決を考察したところ、これまで裁判所による「競業避止対象者に属するか」に関する認定が法律に定める要件に対する形式的な判定に留まり、「書面による競業避止契約書を有すること＋商業秘密に接触する可能性がある」の判断で労働者による競業避止協議の無効確認請求を却下することが多くあった。今後は、「ガイドライン」で言及された「その他秘密保持義務を負う人員に対して事前に競業避止を実施する理由、守るべき秘密の具体的な内容を告知・説明しなければならない」および「産業通用の専門知識・技能のみを有する者と業務で接する情報が企業の一般的な経営情報に限られる者は対象範囲外」という指導意見により、今後裁判所はより厳しい実質審査を行うことが見込まれ、労働者による無効確認を支持する判例が増えると考えられる。

### (3) 労働者による競業避止協議の解除請求

	裁判所・案件	裁判意見
湖北省	武漢市洪山区人民法院 (2019)鄂0111民初 9961号民事判決書	概要：原告（労働者）側は、競業避止協議書には「経済的補償は日常に支給する賃金に含まれる」と約定しているため、実質上の経済補償金の不払いに該当し、また3カ月間以上の不払いにより協議解除に関する書面の通知を会社側に送付したと主張。 判決結果：原告の訴えを支持しない。 理由：退職の際には会社側の履行注意に対して異議を提出せず、競争関係の会社に入

		社し、解除通知も違約行為が発生した後に 発送したため、違約責任免除を目的とする 解除請求は認められない。
湖南省	長沙市中級人民法院 (2016)湘01民終5982 号民事判決書	概要：労働者側は退職後の3カ月間内には 会社からの経済的補償の支給がなく、その 後受領した補償金を会社に返済したため、 司法解釈の規定に基づいて解除を請求。 判決結果：原告の訴えを支持しない。 理由：本件においては双方の業務引継ぎ実 施が退職時より2カ月ほど遅れたため、 「労働契約法」第50条 <sup>4</sup> に定めた「本法に 基づく経済補償は、業務引継ぎの際に支払 う」という規定により、会社の経済的補償 支給時間は3カ月間を超えていないと認定 すべき。
河南省		該当する判例なし。
江西省	贛州市贛県区人民法院 (2021)贛0721民初 181、184号民事判決書	概要：原告は被告が連続して3カ月を超え て競業避止補償金を支払わなかったため、 競業避止協議を解除する権利があると主 張。 判決結果：原告の訴えを支持しない。 理由：原告自身が離職後3カ月を経ずに競 業禁止義務に違反したため、原告の主張を 支持し難い。

関連判決を考察したところ、「経済的補償の不払いが3カ月間以上による解除請求」に関  
する判例自体が中国中部地区においては少なく、また労働者の請求を支持する判例も極めて  
少ない。その原因は「競業避止」を重視する会社が、関連法令や協議書等に基づき、経済的  
補償の支払管理をしている一方、一般労働者側の関連意識や理解への不十分からか、競争相

<sup>4</sup> 「労働契約法」第50条第2項：労働者は双方の約定に基づき、業務の引継ぎを実施しなければならない。雇用単  
位が本法の関連規定に基づき労働者に経済補償金を支給しなければならない場合、業務引継ぎを完結した時に支給  
する。

手に就職後にそれを理由に主張することが多いと考えられる。「ガイドライン」に新規提出する「企業が経済的補償を1カ月間以上適時に、かつ全額支払わず、労働者から催告を受けてもなお支払わない場合、労働者が競業避止義務を履行しないことができる」という指導意見の運用により、今後は会社側が経済的補償の支払管理をより重視しないと、違約責任を追及する際に「経済的補償の未払いにより、競業避止条項を履行しないことができる」という抗弁による敗訴のリスクが増えることが見込まれる。

#### (4) 競業避止を負う労働者の雇用による法的法律責任

「ガイドライン」は、競業避止義務を負う労働者を雇用した、労働者の転職先の企業が負うべき法律責任については規定していないが、多くの企業に注目されている課題として、関連する代表事例に対して考察する。

##### ① 労働紛争における違約金の連帯責任の追及

	裁判所・案件	裁判意見
湖北省	武漢市中級人民法院 (2020)鄂01民終7342号民事判決書	概要：原告は、競業避止業務を負う自社の元従業員を雇用したとして、同従業員の転職先の企業に対し、違約金の連帯責任を追及。 判決結果：原告の訴えを支持しない。 理由：本案件は競業避止義務を巡る紛争であり、労働紛争に該当する。競業避止義務を負う労働者を雇用した新しい企業は、競業避止契約の契約当事者ではないため、原告が当該企業の権利侵害を主張する場合は、別途訴訟を提起して権利を主張すべきである。
湖南省	該当する判例なし。	
河南省	鄭州市中級人民法院 (2011)鄭民三初字第125号	概要：原告は、競業避止業務を負う自社の元従業員を雇用したとして、同従業員の転職先の企業に対し、違約金の連帯責任を追及。 判決結果：支持しない。

		理由：競業避止義務を負う労働者を雇用した企業は、競業避止協議書の相手側ではなく、当該企業に対して拘束力を持たない。また、原告も当該企業がこの競業避止協議書を知りながら、故意に労働者が掌握する営業秘密を利用して共同で権利侵害行為を行ったことを証明する証拠を提出できていない。
江西省	高安市人民法院 (2020) 贛 0983 民初 4688 号	概要：原告は、競業避止業務を負う自社の元従業員を雇用したとして、同従業員の転職先の企業に対し、違約金の連帯責任を追及。 判決結果：支持しない。 理由：競業避止期間に競業避止義務を負う労働者を雇用したが、当該企業は過失が存在しないため、責任を負うべきではない。

労働紛争仲裁および訴訟事件において、労働者と競業避止協議書を締結した企業が、同義務に違反した労働者に対し競業禁止違約金の支払いを請求すると同時に、当該労働者を雇用している企業に対しても違約金の連帯責任を負うよう求める主張は、司法実務において支持を得ることは難しい。企業が競業避止協議書を理由として労働紛争仲裁または労働訴訟を提起する請求権の根拠は、競業避止協議書にある。しかし、当該競業避止義務を負う労働者を雇用している企業はこの協議書の相手方ではないため、契約の相対性の原則に基づき労働争議仲裁委員会または人民法院は、通常企業の請求を支持せず、元の企業に対し、別途不正競争行為に基づく権利侵害訴訟を提起するよう釈明することになる。

② 商業秘密侵害・不正競争における法律責任

事例 1	中国中部地区代表事例		
裁判所	武漢市中級人民法院	案件	(2021)鄂01知民初12420号
<p>概要：原告側は、競業避止業務を負う自社の元従業員 6 人、同従業員らの転職先の企業が不正競争（営業秘密侵害）を構成したことを理由に、当該元従業員 6 人と転職先の企業に対し、経済的損害、懲罰的賠償および合理的な費用に関する共同賠償責任を追及。</p> <p>判決結果：原告の訴えを支持する。被告会社による商業秘密侵害、不正競争行為の構成を認定。被告会社は、原告会社に経済損失および合理費用合計 2,000 万元余りの賠償、被告労働者はそれぞれ、原告会社に対し 10 万元から 30 万元（合計 130 万元）の経済的損失賠償を判決した。</p> <p>理由：被告会社は、原告会社と同業競争関係にあり、不正な手段（競業避止労働者の悪意採用）により係争中の技術秘密を取得し、不法に利用して商業運営を行い、主観的な故意が明らかであり、原告会社の営業秘密を侵害し、不正競争を構成した。被告会社の行為は、被告労働者らの侵害行為と関連性があるものの、これは独立して実施された不法行為であり、両者の間に連帯責任を負うべきではない。</p>			

事例 2	中国現地日系企業代表事例（民事責任）		
裁判所	上海知識産権法院	案件	(2017)滬73民終210号
<p>概要：原告側（被告日系会社の元代理店）は、競業避止業務を負う自社の元従業員、同従業員の転職先の代理店、被告日系会社（元従業員から顧客情報取得と使用）が不正競争（営業秘密侵害）を構成したことを理由に、当該元従業員、代理店、被告日系会社に対し、経済的損害、懲罰的賠償および合理的な費用に関する共同賠償責任を追及。</p> <p>判決結果：原告の訴えを一部支持。被告代理店、法定代表者の商業秘密侵害行為に認定し、原告会社に対し 30 万元の経済的損失賠償を共同で支払うこと。しかし、被告日系会社は原告会社との間には競争関係が存在しないため、原告会社の営業秘密侵害に関する責任負担を必要としないと判決した。</p> <p>理由：本件に係る顧客情報は原告会社の営業秘密として認定し、保護に値すると認められる。被告代理店の法定代表者は原告会社を退社した後、1 カ月余りで被告代理店を設立し、顧客の一部との取引を開始していた。</p>			

原告会社と被告日系会社との間には競争関係が存在せず、また現存する証拠をもって、被告日系会社の被告代理店経由の販売行為だけにより、原告会社の営業秘密侵害行為をも実施したことを証明することは困難である。よって原告会社が被告日系会社に営業秘密侵害の民事責任を共同で負担すべきとする主張については、支持しない。

競業避止義務を負う労働者を雇用する企業に対する責任追及は、競業避止紛争（労働仲裁・訴訟）では支持されることが多くはないが、その雇用およびその後の営業秘密の利用行為が「[中華人民共和国反不正競争法](#)」第 10 条<sup>5</sup>に定める営業秘密侵害行為に該当とみなされた場合、営業秘密の権利者により民事賠償責任、さらには刑事責任を追及されるリスクがある。自社の従業員に対する競業避止だけでなく、新規採用の際における競争他社に対する競業避止、機密保持義務の有無も確認することをお勧めする。

#### 4. 「ガイドライン」の施行に伴う中国進出日系企業への提案

日系企業は関連する競争分野において一定の技術的・市場的優位性を有している点からも、競業避止の運用は依然として重要である。「ガイドライン」と「労働紛争司法解釈（二）」の施行ならびに各企業の客観的な状況を踏まえ、以下の観点から自社の競業避止制度を点検することをお勧めする。

---

<sup>5</sup> 「中華人民共和国反不正競争法」第 10 条：事業者は、次の各号に掲げる、営業秘密を侵害する行為を実施してはならない。

- (一) 窃盗、賄賂、詐欺、脅迫、電子的手段による侵入またはその他の不正な手段をもって権利者の営業秘密を獲得する。
- (二) 前号に定める手段を用いて獲得した権利者の営業秘密を開示、使用し、または他人に使用を許諾する。
- (三) 秘密保持義務または権利者の営業秘密保持に関する要求事項に違反して、保有している営業秘密を開示、使用し、または他人に使用を許諾する。
- (四) 秘密保持義務または権利者の営業秘密保持に関する要求事項に違反するよう他人を教唆、誘惑、幫助して、権利者の営業秘密を獲得、開示、使用し、または他人に使用を許諾する。

事業者以外のその他の自然人、法人または非法人組織が前項に掲げた違法行為を実施する場合には、営業秘密を侵害する行為とみなされる。

第三者は、営業秘密の権利者の従業員、元従業員またはその他組織、個人が本条第一号に掲げる違法行為を実施したことを知り、または知り得たにもかかわらず、当該営業秘密を獲得、開示、使用し、または他人に使用を許諾した場合には、営業秘密を侵害する行為とみなされる。

本法において営業秘密とは、公衆に知られていない、商業的価値を有し、かつ権利者が関連の秘密保持措置を取った技術情報、経営情報等の商業情報をいう。

### (1) 商業秘密保護体制の確認と強化

企業の商業秘密を保護する一方、競業避止条項の濫用防止など、人材流動を促進しうる新たな立法傾向を認識したうえで、自社の商業秘密管理状況を確認し、商業秘密の範囲と内容の整理や、分類とランク付けを通じた相応の管理措置の実施、接触対象者範囲と権限、接触記録の保管など、保護体制の構築と強化をお勧めする。

### (2) 競業避止の規程・規則と契約雛形を整備

統一かつ効果的に競業避止を運用できるように、競業避止の規程・規則と契約の雛形を整備し、人事部門だけではなく、関連する従業員全員に周知を徹底することをお勧めする。

### (3) 運用プロセスを明確

少なくとも、下記に関する運用プロセスを明確にすることをお勧めする。

- ・適用対象者の評価、確定プロセス
- ・契約締結プロセスおよび契約締結前の理由告知
- ・退職時の適用要否の再評価と通知（特に全員と競業避止協議書を締結する場合）
- ・経済的補償の算定、支給管理

### (4) 経済的補償と違約金基準の設定評価仕組みを構築

統一基準で運用することも可能であるが、接触できる商業秘密の範囲、競争相手に就職する場合の影響等により、設定評価の仕組みを構築することもお勧めする。

### (5) 履行状況のコンプライアンス監視を徹底

競業避止期間中において、契約に基づいて従業員に定期的な就業状況の報告を要求し、公開情報の照会、業務分析などの合法的な方法を通じて適時に確認を行い、違反容疑を発見した場合には直ちに調査実施の要否を評価することをお勧めする。

### (6) 入社審査事項に「競業避止義務の有無」を书面化

他社から不正競争等の責任追及リスクを避けるため、人材の採用時に審査事項として「競業避止義務の有無」を追加し、かつ書面の形で記録を残して保管することをお勧めする。

レポートをご覧いただいた後、  
アンケートにご協力ください。

ジェトロ武漢事務所では、中国におけるビジネス展開のご参考となる  
情報発信を実施しております。

今後の事業における参考のため、お客様の声をお聞かせください。

ぜひ、以下のアンケートへご協力お願いします。

<https://www.jetro.go.jp/form5/pub/pcw/wuhanreport>

◇ジェトロ武漢事務所 メールマガジンのご案内◇

中国中部地域の最新ビジネス情報や、

展示会・セミナーなどイベント情報を月1回発信。

ぜひ以下のリンクよりご登録ください。

[https://www.jetro.go.jp/jetro/overseas/cn\\_wuhan/mail.html](https://www.jetro.go.jp/jetro/overseas/cn_wuhan/mail.html)