



2023 年 2 月 14 日

「LT 会」会報第 23-2 号（総 242 号）

LT グループ

競業制限協議の実務取り扱いにおける注意事項

市場競争の激化を背景に、自社の営業秘密を保護しつつ人材の競争優位を強化するため、営業秘密を知り得る立場にある従業員との間で競業制限協議を締結する企業が増加している。ただし、競業制限協議については実務上の取り扱いにおいて、諸々の注意事項があり留意しておく必要がある。今回の会報では、これら注意事項について説明する。

一、競業制限協議の締結

1. 適用対象

『中華人民共和国労働契約法』（以下「『労働契約法』」という）第二十四条の規定によると、競業制限の対象となる人員は高級管理者、高級技術者および秘密厳守義務のある者のみに限られており、労働契約の解除または終了後にこれらの人員が、元の企業と同種製品及び業務を生産または取り扱っている競合関係にある他の企業に就職するか、あるいは自身で開業して同種製品もしくは業務を生産または取り扱ってはならないと定めることができる。

2. 締結のタイミング

競業制限協議を締結するタイミングについては、関連する法律・法規において明確に規定されていない。ただし、従業員による競業制限協議の締結拒否などのリスクを避け、企業の主導権を確保するためには、従業員の退社時よりも入社時に締結するほうが有利となる。

3. 協議の有効期間

『労働契約法』第二十四条には、競業制限の期間は 2 年を超えてはならないと規定されている。したがって、企業と従業員が競業制限の期間を約定する際、2 年より短く設定することはできるが、2 年を超えるとその超過部分は無効となる。

4. その他の注意事項

(1) 自らの主導権を確保し、不必要な紛争を回避するため、企業は従業員の退社時またはその前に競業制限協議を一方的に解除する権利を有することを競業制限協議に明記すると良い。

(2) 従業員が後々競業制限協議の内容を承知していなかったと主張して紛争となることを避けるため、企業は協議の締結時、相手方に競業制限協議の各頁に署名させ、さらに最終頁に「私は本協議の内容をすべて読んで同意する」という旨を記載してもらうと良い。

(3) 入社時または在籍中に競業制限協議を締結したが、配置転換などにより競業制限義務を履行する必要のない退社予定の従業員に対し、企業は相手方の退社前にその旨を書面で知らせる必要がある。

二、競業制限協議における相応の代償と違約金に関する約定

競業制限に対する代償について、『労働争議事件の審理における法律適用問題に関する最高人民法院の解釈（一）』（以下「『解釈一』」という）第三十六条の規定によれば、企業が競業制限協議において、従業員の労働契約の解除または終了後に相応の代償の支給を約定していない場合、従業員は競業制限義務を履行した後、企業に対し労働契約の解除または終了前の12ヶ月間の平均賃金の30%に基づいて月ごとに代償を支給させるように要請することができる。また、当該代償額が労働契約の履行地の最低賃金基準を下回った場合には、企業はその最低賃金基準に基づいて支給しなければならない。ただし、前記の規定を基に独自の基準を定めている地域（江蘇省など）もあるため、企業は留意する必要がある。

違約金については、『労働契約法』第二十三条の規定によれば、従業員が競業制限の約定に違反した場合、その約定に従って元の企業に違約金を支払わなければならない。ただし、違約金の賠償基準については、既存の法律・法規または司法解釈においては明記されていない。このため、企業は実務上で合理の原則に従い、実際の状況に基づいて違約金の賠償基準を確定することが可能である。また『解釈一』第四十条の規定によれば、従業員が違約金を支払った後も、元の企業は当該従業員に引き続き競業制限義務を履行させるように要求することができる。

三、競業制限協議の一方的解除

1. 従業員が一方的に解除する場合

『解釈一』第三十八条の規定によれば、労働契約の解除または終了後に、元の企業の事由により競業制限に対する代償が3ヶ月以上も支給されていない場合は、従業員が競業制限協議の解除を要請する権利を有する。すなわち、従業員が一方的に競争制限協議を解除するには、元の企業による「3ヶ月分の代償の未支給」が前提となる。

2. 企業が一方的に解除する場合

『解釈一』第三十九条の規定によれば、企業は競業制限協議の履行期間中に当該協議の解除を要請する権利を有するが、その場合には、従業員は企業に別途3ヶ月分の代償の支給を要請する権利も有する。すなわち、企業は自身の経営状況や実際の必要に応じて、退社した従業員に随時競業制限協議を解除する旨を通知することができる。ただし、従業員の権益及び合理的な職業選択期間を保護するため、企業には3ヶ月分の代償の追加払いという義務が課されている。

競業制限を行うことは、企業の競争優位性の維持には有利であるものの、従業員の職業選択の自由の妨げにもなるため、企業に一定の補償義務を負うことが求められている。企業としては、競業制限協議の適用対象を営業秘密の取扱者のみに限定し、他の一般従業員への適用拡大を避けることが妥当と考えられる。

以上