

竞业限制九大常见问题的法律简析

竞业限制是企业人力资源管理中的一个常见法律问题。根据中国相关法律规定，竞业限制是指用人单位的员工在终止或解除劳动合同后的一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与用人单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务；在竞业限制期间，用人单位需按月向员工支付经济补偿；员工违反竞业限制约定的，则应当按照约定向用人单位支付违约金。

在此，律师整理出与竞业限制有关的九大常见问题，根据现有法律规定和司法实践，结合实务操作经验，简要做出如下法律分析。

| | |
|----------------------------|--|
| 问题一：用人单位可以与其任何员工签署竞业限制协议吗？ | |
| 国家层面立法 | 《劳动合同法》（全国人大常委会；2008年01月01日起施行）第24条第1款规定：竞业限制适用于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。 |
| 司法实践 | 实践中，用人单位常根据需与以下员工签署竞业限制协议： (1) 高级管理人员； (2) 高级技术人员； (3) 高级营销人员； (4) 重要管理岗位的人员，如财务管理人员、法务管理人员等。 |
| 律师意见 | <ul style="list-style-type: none"> 用人单位不能要求与其任何员工签署竞业限制协议，只有掌握单位商业秘密的员工才可能成为竞业限制的适用主体。 由于法律尚无明确规定，建议用人单位在就业规则、劳动合同等文件中明确界定“其他负有保密义务的人员”。 |
| 问题二：保密费和竞业限制补偿金是同一概念吗？ | |
| 国家层面立法 | 目前国家层面没有明确规定。 |
| 司法实践 | 实践中，这两个概念容易混淆，但保密费和竞业限制补偿金并非同一概念： <ul style="list-style-type: none"> 产生原因不同。保密费是用人单位给 |

競業禁止に関連する 9 つのよくある質問についての法的分析

競業禁止とは、企業の人的資源管理におけるよくある法的問題の 1 つである。中国の関係する法律規定によると、競業禁止とは、雇用主の従業員が労働契約を終了し又は解除した後的一定期間において同類の製品を生産し、同類の業務を取扱いは又はその他競争関係のあるその他雇用主に就任してはならず、雇用主と競業関係のある同類製品を自ら生産し、又は同類業務を取扱ってもならないことをいい、競業禁止期間においては、雇用主は月ごとに従業員に対し経済補償金を支給する必要があり、従業員が競業禁止の約定に違反した場合、約定に基づき雇用主に違約金を支払わなければならない。

ここで、筆者は競業禁止に関係する 9 つのよくある質問をまとめ、現有の法律の規定及び司法実践に基づき、実務取扱い経験とあわせ、法的分析を下表に整理する。

| | |
|---------------------------------------|---|
| 質問一：雇用主はその他如何なる従業員と競業禁止契約を結ぶことができるのか？ | |
| 国の次元での立法 | 「労働契約法」(全国人大常委会。2008年1月1日から施行)第24条第1項の規定：競業禁止は、雇用主の高級管理職者、高級技術者及びその他秘密保持義務を負う人員に適用する。 |
| 司法実践 | 実践においては、雇用主は、通常、以下の従業員と競業禁止契約を締結する必要がある。 (1) 高級管理職者。 (2) 高級技術者。 (3) 高級営業職者。 (4) 財務管理者、法務管理者等の重要な管理職位にある人員。 |
| 筆者の意見 | <ul style="list-style-type: none"> 雇用主はそのすべての従業員に対し競業禁止契約を締結するよう求めることはできず、組織の商業秘密を掌握する従業員だけが競業禁止の適用主体となることができる。 法律では明確な規定がないことから、雇用主は就業規則、労働契約等の文書中に「秘密保持義務を負うその他人員」を明確に画定しておくのがよい。 |
| 質問二：秘密保持費用と競業禁止補償金は同一の概念なのか？ | |
| 国の次元での立法 | 現在、国の次元での明確な規定はない。 |
| 司法実践 | 実践においては、この2つの概念は混交しやすいが、秘密保持費用と競業禁止補償金は同一の概念ではない。 |

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>予遵守保密义务的员工相应的津贴。竞业限制补偿金是用人单位对员工离职后不去竞争性单位任职或自营竞争性企业而给予的补偿。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 义务的期限不同。保密义务没有期限，只要商业秘密存在，员工的保密义务就永远存在（除非另有约定）。竞业限制义务则存在一定期限（不得超过2年）。 ▪ 费用的支付方式不同。保密费一般是在劳动合同履行期间支付。竞业限制补偿金一般是在劳动合同解除或终止后按月支付。 |
| 律师意见 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 保密义务是员工的法定义务（即便双方不签署保密协议，员工仍应在法律规定的范围内承担保密义务），因此，保密费可支付也可不支付。 ▪ 竞业限制义务是约定义务，是对员工离职后一定时间内择业权的限制。因此，竞业限制补偿金必须要按约定支付。 ▪ 因竞业限制义务是约定义务，无约定员工则无义务。因此，建议用人单位在符合条件的员工的任职期间，就与其签署竞业限制协议，若等到员工离职后再约定，用人单位可能处于被动地位。 |
| 问题三：用人单位可否在每月工资中发放竞业限制补偿金？ | |
| 国家层面立法 | <p>目前国家层面没有禁止性规定。但《劳动合同法》第23条第2款规定：...在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。</p> |
| 司法实践 | <p>对于该问题，实践中有以下两种观点：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 观点一：只要双方明确约定每月支付员工劳动报酬外，还每月另行支付一定数额的竞业限制补偿金，则应视为用人单位支付了竞业限制补偿金。 ▪ 观点二：竞业限制协议是附延缓生效条件的合同，以员工离职为生效条件，若在劳动合同履行期间，则竞业限制协议仍未生效，用人单位提前支付竞业限制补偿金没有合同基础。 |
| 律师 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 律师倾向于第二种观点。实务中，大 |

| | |
|--------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 发生理由が異なる。秘密保持費用は、雇用主が秘密保持義務を遵守する従業員に支給する相応の手当である。競業禁止補償金は、雇用主が従業員の離職後に競業先に行き就任し又は競業企業を自ら経営しないことについて支給する補償金である。 ▪ 義務を負う期間が異なる。秘密保持義務には期間が設定されておらず、商业秘密が存在する限り、従業員の秘密保持義務は永久に存在する（別段の約定がある場合は除く）。競業禁止義務には特定の期間が存在する（2年を超えてはならない）。 ▪ 費用の支払い方法が異なる。秘密保持費用は、通常、労働契約の履行期間に支払うものである。競業禁止補償金は、通常、労働契約を解除し又は終了した後で月ごとに支払うものである。 |
| 筆者意見 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 秘密保持義務は、従業員の法定義務である（つまり、双方が秘密保持契約を締結しなくても、従業員は法律で定められた範囲内で秘密保持義務を負うことになる）ため、秘密保持費用は支払うことも、支払わないこともできる。 ▪ 競業禁止義務は、約定する義務であり、従業員の離職後の一定期間内の職業選択権に対し制限するものである。したがって、競業禁止補償金は、必ず約定に従って支払わなければならない。 ▪ 競業禁止義務は、約定する義務であり、約定がなければ従業員には義務がないため、雇用主は、条件に適合する従業員の就任期間において、その従業員と競業禁止契約を締結するのがよく、もしも従業員が離職してから約定するのでは、雇用主は受身的立場に立たされることになると思われる。 |
| 質問三：雇用主は毎月の給与から競業禁止補償金を支給することができるのか？ | |
| 国の次元での立法 | <p>現在、国の次元での禁止規定はない。ただし、「労働契約法」第23条第2項では次のように定められている。「...労働契約を解除し又は終了した後、競業禁止期間において月ごとに労働者に経済補償金を支給する。」</p> |
| 司法実践 | <p>この問題について、実践においては以下の2通りの見方が存在する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1つの見方：毎月従業員に労働報酬を支払うほか、一定の金額の競業禁止補償金を毎月別途支払うと双方が明確に約定している場合、雇用主が競業禁止保証金をすでに支払ったと見なすもの。 ▪ もう1つの見方：競業禁止契約は、発効遅延条件つき契約であり、従業員の離職を発効条件とし、労働契約の履行期間中は、競業禁止契約が依然として発効しないならば、雇用主が事前に競業禁止補償金を支払うのには契約根拠がないというもの。 |
| 筆者 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 筆者はどちらかという2つ目の見方に賛同 |

| | |
|------------------------|--|
| 意見 | <p>部分企业也是这么操作的。</p> <ul style="list-style-type: none"> 司法实践中，也存在支持用人单位在每月发放劳动报酬的同时发放竞业限制补偿金的判例。用人单位按此发放竞业限制补偿金的，建议事先与当地劳动部门沟通，并参考当地司法机关对类似案例的判决情况。 |
| 問題四：競業限制補償金是否有最低標準？ | |
| 国家层面立法 | 目前国家层面没有明确规定。 |
| 地方层面立法意见 | <p>各地关于此标准有不同规定：</p> <ul style="list-style-type: none"> 上海：有约定从约定，没约定按员工此前每月正常工资的 20-50% 支付。 《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》第 13 条（上海市高级人民法院；2009 年 03 月 03 日发布） 江苏：年经济补偿额不得低于该员工离开用人单位前 12 个月从该用人单位获得的报酬总额的 1/3。 《江苏省劳动合同条例》第 17 条（江苏省人大；2003 年 12 月 01 日起施行） 浙江：有约定从约定，没有约定的，年度补偿费不低于劳动合同终止前最后一个年度该相关员工从用人单位处获得报酬总额的 2/3。 《浙江省技术秘密保护办法》第 15 条（2008 修订；浙江省人民政府；2008 年 07 月 08 日发布） 深圳：每月不得少于该员工离开用人单位前最后 12 个月月平均工资的 1/2。 《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第 24 条（深圳市人大；2009 年 08 月 13 日发布） |
| 律师意见 | <ul style="list-style-type: none"> 用人单位所在地有地方立法的，按照当地立法规定执行。 用人单位所在地没有地方立法的，用人单位可以在参考同等经济发展水平地区的立法基础上，灵活协商、确定竞业限制补偿金。 |
| 問題五：違反競業限制的違約金是否有最高限額？ | |
| 国家层面立法 | 《劳动合同法》等相关法律对于违反竞业限制的违约金数额没有明确规定。根据《劳动合同法》第 3 条规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。 |
| 司法 | 实践中，对于该问题一般处理原则如下： |

| | |
|---------------------------------|---|
| 意見 | <p>である。実践においては、ほとんどの企業がこのように取扱っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 司法の実践においては、雇用主が毎月労働報酬を支払うと同時に競業禁止保証金を支払うことを支持するという判例も存在する。雇用主がこれをもとに競業禁止補償金を支払う場合、事前に現地の労働部門に確認し、且つ現地の司法機関の類似する事例に対する判決状況を参照するのがよい。 |
| 質問四：競業禁止補償金には、最低基準があるのか？ | |
| 国の次元での立法 | 現在、国の次元での明確な規定はない。 |
| 地方自治体の次元での立法意見 | <p>地域ごとにこの基準について異なる規定がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 上海：約定がある場合は約定に従い、約定がない場合は従業員のそれまでの毎月の正常な給与の 20～50% に基づき支払う。 『労働契約法』適用若干事項に関する意見』第 13 条（上海市高級人民法院。2009 年 3 月 3 日発布） 江蘇：年間経済補償金は当該従業員が雇用主を離れるときから遡って 12 ヶ月間に当該雇用主から獲得する報酬総額の 3 分の 1 を下回ってはならない。 『江蘇省労働契約条例』第 17 条（江蘇省人大。2003 年 12 月 1 日から施行） 浙江：約定がある場合は約定に従い、約定がない場合は、年間補償金は労働契約が終了する前の最後の 1 年度の当該従業員が雇用主から獲得する報酬総額の 3 分の 2 を下回らない。 『浙江省技術秘密保護弁法』第 15 条（2008 改正。浙江省人民政府。2008 年 7 月 8 日に発布） 深セン：毎月当該従業員が雇用主を離れる前の最後の 12 ヶ月間の平均月給与の 2 分の 1 を下回ってはならない。 『深セン経済特区企業技術秘密保護条例』第 24 条（深セン市人大。2009 年 8 月 13 日に発布） |
| 筆者の意見 | <ul style="list-style-type: none"> 雇用主の所在地に地方立法がある場合、現地の立法規定に基づき執行する。 雇用主の所在地に地方立法がない場合、雇用主は同等の経済発展水準地域の立法を参考にし、競業禁止補償金について弾力的に協議し、確定することができる。 |
| 質問五：競業禁止に違反した場合の違約金に最高限度額はあるのか？ | |
| 国の次元での立法 | 「労働契約法」等の関係法律は競業禁止に違反した場合の違約金の額について明確に規定していない。「労働契約法」第 3 条の規定によると、労働契約を締結する場合、適法、公平、平等自由意思、合意、信義誠実の原則に従わなければならない。 |
| 司法 | 実践において、この問題に対する一般の処理 |

| | |
|--|--|
| 実践 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 员工与用人单位有约定的，从约定。 ▪ 如果用人单位与员工约定的竞业限制违约金数额明显偏高，例如，明显高于员工的年收入、因违约可能给用人单位造成的损失，员工请求降低违约金数额的，基于公平、合理的法律原则，司法机关（如劳动争议仲裁委员会、法院）通常会依据自由裁量权对违约金的数额作相应的调整。 |
| 律师意见 | 建议用人单位综合考虑员工的报酬、违反竞业限制义务可能给用人单位造成的损失等因素，合理确定竞业限制违约金。 |
| <p>問題六：《劳动合同法》施行前约定了3年竞业限制期限，现在是否还需履行3年？</p> | |
| 国家层面立法 | 《劳动合同法》 规定，竞业限制的期限最长为2年。 |
| 司法实践 | <p>实践中有以下两种观点：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 观点一：竞业限制期限超过2年的约定明显违反《劳动合同法》的强制性规定，因此，这种约定在《劳动合同法》施行后变成无效条款。 ▪ 观点二：虽然《劳动合同法》规定竞业限制期限最长不得超过2年，但由于双方约定竞业限制期限时《劳动合同法》并未施行，因此，根据“法不溯及既往”的原则，原来的约定仍然有效，双方需按原约定执行。 |
| 律师意见 | 律师赞成第二种观点，认为“法不溯及既往”，原约定不受新法约束，仍应有效。当然，通过协商，修改为符合现行法律规定的竞业限制协议，也是比较妥当的做法。 |
| <p>問題七：用人单位能否单方面解除竞业限制协议？</p> | |
| 国家层面立法 | 目前国家层面没有明确规定。 |
| 地方层面立法 | <p>北京、上海、江苏地区对此进行了规定，而浙江、广东等地区对此没有明确规定：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 北京：能，用人单位明确告知员工即可。 《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要》第38条（北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会；2009年08月17日施行） ▪ 上海：能，用人单位提前一个月通知 |

| | |
|--|---|
| 実践 | <p>原則は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 従業員と雇用主に約定がある場合、約定に従う。 ▪ 雇用主と従業員が約定する競業禁止金額が明らかに高すぎる場合、たとえば、従業員の年収、違約が雇用主にもたらすと思われる損失よりも明らかに高く、従業員が違約金額の引下げを求めた場合、公平、合理的という法律原則に基づき、司法機関（労働紛争仲裁委員会、法院など）は、通常、自由裁量権に依拠し、違約金の金額を相応に調整することになる。 |
| 筆者の意見 | 雇用主は、従業員の報酬、競業禁止義務の違反が雇用主にもたらすと思われる損失等の要素を総合的に勘案し、競業禁止違約金を合理的に確定するのがよい。 |
| <p>質問六：「労働契約法」の施行前に3年間の競業禁止規定を約定したが、現在においても3年間履行する必要があるのか？</p> | |
| 国の次元での立法 | 「労働契約法」 では、競業禁止対象期間は最長で2年と定めている。 |
| 司法実践 | <p>実践においては以下の2通りの見方が存在する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1つの見方：競業禁止期間が2年を超える約定は「労働契約法」の恐慌規定に明らかに違反しているため、この種の約定は「労働契約法」施行後は無効条項となるというもの。 ▪ もう1つの見方：「労働契約法」では競業禁止期間は最長でも2年を超えてはならないと定めているが、双方が競業禁止期間を定めた時点では「労働契約法」はまだ施行していないため、「法は遡らない」という原則に従い、従来の約定は依然として有効であり、双方は原約定に従い執行する必要があるというもの。 |
| 筆者の意見 | 筆者は2つ目見方に賛成であり、「法は遡らない」と認識し、原約定は新法の拘束を受けず、依然として有効であると考えている。勿論、協議を通じて、現行の法律に適合する競業禁止契約に改めることができ、そうするとより適切である。 |
| <p>質問七：雇用主は競業禁止契約を一方的に解除することができるのか？</p> | |
| 国の次元での立法 | 現在、国の次元での明確な規定はない。 |
| 地方自治体の次元での立法 | <p>北京、上海、江蘇地区ではこの点について規定を行っているが、浙江、広東等の地域ではこの点について明確な規定は行っていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 北京：できる。雇用主は従業員に明確に告知すればよい。 「労働争議案件の法律適用問題シンポジウム会議摘録」第38条（北京市高級人民法院、北京市労働争議仲裁委員会。2009年8月17日から施行） |

| | |
|---|--|
| | <p>员工即可。 《关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知(二)》第4条(上海市劳动和社会保障局; 2004年01月05日发布)</p> <ul style="list-style-type: none"> 江苏: 能, 用人单位提前一个月通知员工即可。 《关于〈江苏省劳动合同条例〉若干问题的说明》第8条(江苏省劳动和社会保障厅; 2005年03月24日起施行) |
| 律师意见 | <ul style="list-style-type: none"> 律师认为, 法律设定竞业限制义务, 目的是保护用人单位的权利, 竞业限制义务只有在用人单位主动提出时才会产生。既然如此, 用人单位应有权放弃要求员工遵守竞业限制义务。即: 除非竞业限制协议中另有相反约定, 否则, 理论上, 用人单位可以单方面解除竞业限制协议。 实践中, 不论用人单位所在地是否有强制性法律规定, 建议在竞业限制协议中明确用人单位可以单方面解除该协议(如果用人单位所在地有强制性法律规定, 那么, 建议依照当地立法设置有关条款)。 |
| <p>问题八: 双方仅约定竞业限制义务, 没有约定支付竞业限制补偿金, 竞业限制协议是否有效?</p> | |
| 国家层面立法 | <p>目前国家层面没有明确规定。</p> |
| 地方层面立法 | <p>各地关于此问题有不同规定:</p> <ul style="list-style-type: none"> 北京: 竞业限制协议效力待定, 双方可进一步协商补救, 协商不成的, 按一定比例支付竞业限制补偿金, 用人单位明确表示不支付补偿的, 竞业限制协议无效。 《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要》第39条 上海: 当事人对竞业限制有一致的意思表示, 竞业限制协议有效。 《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》第13条 江苏: 竞业限制协议无效。 《关于审理劳动争议案件的指导意见》第13条(江苏省高级人民法院、江苏省劳动争议仲裁委员会; 2009年12月14日发布) 浙江: 竞业限制协议无效。 《关于劳动争议案件处理若干问题的指导意见(试行)》第31条(浙江劳动争议仲裁委员会; 2009年08月21日发布) 广东: 至工作交接完成时, 用人单位尚未承诺给予员工竞业限制补偿金的, 竞业限制协议对员工不具有约束 |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> 上海: できる。雇用主は 1 ヶ月前までに従業員に告知すればよい。 『上海市労働契約条例』実施若干事項についての通知(二)』第4条(上海市劳动和社会保障局。2004年1月5日发布) 江苏: できる。雇用主は 1 ヶ月前までに従業員に告知すればよい。 『江苏省労働契約条例』若干の条文に関する説明』第8条(江苏省労働社会保障庁。2005年3月24日から施行) |
| 筆者の見解 | <ul style="list-style-type: none"> 筆者の理解では、法律では競業禁止義務を設定するのは、雇用主の権利を保護するためであり、雇用主が自ら競業禁止契約の締結を求めなければ、競業禁止義務は発生しない。従って、雇用主としては、従業員に対し競業禁止義務の遵守を求めることを放棄する権利がある。即ち、競業禁止契約に別段の約定のない限り、理論上、雇用主は競業禁止契約を一方的に解除することができる。 実践において、雇用主所在地に法律上の強行規定があるかどうかを問わず、競業禁止契約において、雇用主は競業禁止契約を一方的に解除することができるものと明記するのがよい(雇用主所在地に、法律上の強行規定がある場合、現地の立法に基づき係る条項を制定するのがよい)。 |
| <p>質問八: 双方が競業禁止義務しかを約定しておらず、競業禁止補償金の支払を約定していない場合、競業禁止契約が有効になるのか</p> | |
| 国の次元での立法 | <p>現在、国の次元での明確な規定はない。</p> |
| 地方自治体の次元での立法 | <p>地域ごとに、この点についての異なる規定がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 北京: 競業禁止契約の効力発生について定められていない。双方はさらに救済措置を協議することができる。協議しても合意に至らない場合は、一定の比率で競業禁止補償金を支払う。雇用主が補償金を支払わないと明確に意思表示した場合、競業禁止契約が無効になる。 『労働争議案件の法律適用問題シンポジウム会議摘録』第39条 上海: 当事者が競業禁止について一致する意思表示をした場合、競業禁止契約は有効である。 『労働契約法』適用若干事項に関する意見』第13条 江苏: 競業禁止は無効である。 『労働紛争事件の審理に関する指導意見』第13条(江苏省高级人民法院、江苏省労働争議仲裁委員会。2009年12月14日公布) 浙江: 競業禁止契約は無効である。 『労使紛争案件の処理の若干問題に関する指導意見(试行)』第31条(浙江労働争議仲裁委員会。2009年8月21日公 |

| | |
|--|--|
| | <p>力。</p> <p>《关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》第 26 条（广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会；2008 年 06 月 23 日施行）</p> |
| <p>律师意见</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 律师理解，竞业限制协议有效/无效的法律意义，主要是为了确认员工是否需要按照竞业限制协议承担竞业限制义务。结合下述“问题九”，律师理解，即便司法机关认定竞业限制协议有效，只要用人单位没有实际支付竞业限制补偿金，员工最终还是有权解除竞业限制协议。 ▪ 实践中，建议用人单位在准备竞业限制协议时，尽量明确支付竞业限制补偿金及其支付标准，以避免竞业限制协议被认定为无效。如果已签署竞业限制协议，但尚未约定竞业限制补偿金，建议及时通过签署补充协议等方式解决。 |
| <p>问题九：用人单位不支付竞业限制补偿金，员工可否不履行竞业限制义务？</p> | |
| <p>国家层面立法</p> | <p>目前国家层面没有明确规定。</p> |
| <p>地方层面立法</p> | <p>各地关于此问题有不同规定：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 上海：经员工要求支付仍不支付的，员工可以解除竞业限制协议。 《关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知（二）》第 4 条 ▪ 江苏：用人单位未按照约定给予员工竞业限制补偿金的，竞业限制协议对员工不具有约束力。 《江苏省劳动合同条例》第 17 条 ▪ 浙江：用人单位未按约定支付竞业限制补偿金的，竞业限制协议对员工不再具有约束力。 《关于劳动争议案件处理若干问题的指导意见（试行）》第 32 条 ▪ 深圳：员工自用人单位违反约定之日起 30 日内，可以要求用人单位一次性支付尚未支付的经济补偿，并继续履行协议；员工未在 30 日内要求一次性支付的，可以通知用人单位解除竞业限制协议。 《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第 20 条（深圳市人大；2008 年 11 月 01 日起施行） |

| | |
|--|---|
| | <p>布)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 広東：業務の引継ぎが完成する時点まで、雇用主は、従業員に競業禁止補償金を支払うことを承諾していない場合、競業禁止契約は、従業員に対して拘束力をもたない。 「労働争議調停仲裁法」、「労働契約法」を適用するにあたっての若干の問題についての指導意見第 26 条（広東省高级人民法院、広東省労働争議仲裁委员会。2008 年 6 月 23 日施行） |
| <p>筆者の意見</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 筆者の見解では、競業禁止契約の有効/無効の法的意義は、主に従業員が競業禁止契約に基づき競業禁止義務を負うかどうかを確認するためである。以下の「質問九」と合わせ、筆者の理解では、たとえ司法機関が競業禁止契約が有効であると認定したとしても、雇用主が実際に競業禁止補償金を支払っていない限り、最終的に従業員は、競業禁止契約を解除する権利がある。 ▪ 実践において、雇用主が競業禁止契約を用意するとき、競業禁止契約が無効であると認定されることを防止するために、できるだけ競業禁止補償金の支払及びその支払基準を明確に約定するのがよい。既に競業禁止契約を締結しているが、まだ競業禁止補償金を約定していない場合、直ちに補充協議を締結する等により、問題を解決するのがよい。 |
| <p>質問九：雇用主は競業禁止補償金を支給しない場合、従業員は競業禁止義務を履行しなくてもよいのか？</p> | |
| <p>国の次元での立法</p> | <p>現在、国の次元での明確な規定はない。</p> |
| <p>地方自治体の次元での立法</p> | <p>地域ごとにこれについて異なる規定がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 上海：従業員が請求しても、依然として支給しない場合、従業員は競業禁止契約を解除できる。 「『上海市労働契約条例』の実施に関する若干問題についての通知（二）」第 4 条 ▪ 江蘇：雇用主は約定通りに従業員競業禁止補償金を支給していない場合、競業禁止契約は従業員に対して拘束力をもたない。 「江蘇省労働契約条例」第 17 条 ▪ 浙江：雇用主が約定通りに競業禁止補償金を支給していない場合、競業禁止契約は従業員に対し拘束力をもたなくなる。 「労働紛争案件の処理の若干問題に関する指導意見（试行）」第 32 条 ▪ 深セン：雇用主が約定を違反した日からの 30 日以内に、支給されていない補償金を一括して支払い、且つ引き続き契約を履行することを雇用主に求めることができる。30 日以内に、従業員が一括して支払うよう求めない場合、雇用主に競業禁止契約の解除を通知することができる。 |

| | |
|----------|---|
| 律師 意見 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 根据《劳动合同法》第 23 条, 结合各地立法, 律师认为, 在用人单位要求员工遵守竞业限制义务的情况下, 无论竞业限制协议中是否约定, 支付竞业限制补偿金是用人单位的一项绝对义务。 ▪ 建议用人单位及时支付竞业限制补偿金, 避免竞业限制协议无效。 |
|----------|---|

通过对以上九个问题的归纳, 律师认为, 在用人单位有需求的情况下, 用人单位可以选择与依法负有竞业限制义务的员工签署竞业限制协议, 此时, 用人单位应向员工支付一定金额的竞业限制补偿金。由于目前国家层面有关竞业限制的法律规定尚比较原则, 用人单位应结合当地立法规定, 与员工签署竞业限制协议。当地没有立法的, 建议参考其他地区(特别是同等经济发展水平的其他地区)的立法规定, 以及司法实践和实务操作经验等, 从而做到既有效维护用人单位的经济利益, 又最大限度降低法律风险。

(里兆律师事务所 2011 年 03 月 04 日整理编写)

| | |
|-----------|---|
| 筆者の 意見 | <p>「深セン経済特区労働関係調和促進条例」第 20 条(深セン市人大。2008 年 11 月 1 日から施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 「労働契約法」第 23 条に基づき、各地の立法と合わせ、雇用主が従業員に競業避止義務の遵守を求める状況において、競業避止契約には約定があるかどうかに関わらず、競業避止補償金の支給は、雇用主の絶対的義務の 1 つである。 ▪ 競業避止契約が無効になってしまうことを防ぐためにも、雇用主が遅滞なく競業避止補償金を支給するのがよい。 |
|-----------|---|

上述の9つの質問を踏まえ、筆者の判断では、雇用主が必要となる場合、法により競業避止義務を負う従業員と競業避止契約を締結することができる。この場合、雇用主は従業員に対し一定の金額の競業避止補償金を支給する必要がある。現在、国の次元での競業避止に関する法律規定は、まだ明確ではないことから、雇用主は、その所在地の地方立法規定に基づき、従業員と競業避止契約を締結しなければならない。その所在地に地方立法がない場合、その他地域(特に同等の経済発展水準のその他地域)の立法を参考にし、雇用主の経済的利益を有効的に擁護するとともに、法的リスクを最大限に軽減する。

(里兆法律事務所が 2011 年 3 月 4 日付で作成)