

信息时代秘密泄露的大风险点
——员工在互联网（微博、论坛等）上泄密的
责任及企业对策

情報化時代の秘密漏洩に関する大きなリスク
——従業員のインターネット(ミニブログ、掲示板など)
上での秘密漏洩に関する責任および企業の対策

一、 互联网泄密的主要特点

与传统泄密相比，互联网泄密在如下方面存在较为显著的区别：

	传统泄密	互联网泄密
泄密主体	较为确定：通常是具体接触企业商业秘密的高级管理人员、技术人员	较不确定：企业的所有员工都有可能成为泄密主体
泄密表现	较为简单：通常是主动泄密	较为复杂：具体有“无意型”、“炫耀型”、“抱怨型”、“报复型”等不同表现
泄密渠道	比较单一：通常为信件、传真	比较丰富：除微博、论坛等新兴社交平台外，还有 QQ、MSN 等即时通讯等
泄密危害	较易控制：通常是“点对点”，发生大范围扩散的可能性小	较难控制：因互联网的易传播性及强大交互性，一旦泄密，后果难以想象

备注：

- “无意型”泄密：员工因保密观念不强而造成无意识泄密。例如，某研发企业 A 员工将实验室自拍的相片发至微博，照片背景中有一款企业新研发产品，照片被大量转发，导致该产品提前曝光。
- “炫耀型”泄密：员工基于自己比别人了解更多、知道更多内幕等心理，为了增加微博、论坛的所谓“关注度”、“点击率”而擅自发布企业秘密信息。
- “抱怨型”泄密：员工在微博、论坛上对企业 管理、工作内容等进行“抱怨”，导致企业商业秘密在口无遮拦中被泄露。例如，某销售企业 B 员工在微博中抱怨“工作忙，某某产品天天卖断货”，导致企业的产品供应信息外泄。
- “报复型”泄密：员工因对企业、对领导的不满，出于泄私愤、报复的目的，将企业的商业秘密披露到互联网上。

二、 互联网泄密情况下的员工责任

一、 ネット漏洩の主な特徴

従来型漏洩と比較して、ネット漏洩は以下の点で大きな違いがある。

	従来型漏洩	ネット漏洩
漏洩主体	やや特定される。通常は実際に企業の営業秘密に接触する高級管理職、技術人員である。	やや特定困難。企業の全従業員が漏洩主体となる可能性がある。
漏洩の表現方法	やや単純である。通常は自発的に漏洩する。	やや複雑である。具体的には「無意識型」、「自慢型」、「不平不満型」、「報復型」など様々な表現方法がある。
漏洩ルート	やや単一である。通常は手紙、ファックスである。	やや多様である。ミニブログ、掲示板などのソーシャルプラットフォームの他、QQ、MSN などの即時通信などもある。
漏洩危害	ややコントロールしやすい。通常は「点と点」であり、広範囲に拡散する可能性は低い。	ややコントロールが困難である。インターネットの伝達力および強い双方向性により、一度漏洩すれば、結果は予測困難である。

注：

- 「無意識型」漏洩：従業員の秘密保持に関する考えが浅く、無意識に漏洩してしまうこと。例えば、ある研究開発企業の A 従業員は実験室で自ら撮った写真をミニブログで公開したが、写真の背景には企業のある新規研究開発製品が写っており、その後、写真が大量に転送されてしまい、当該製品が事前に暴露してしまった。
- 「自慢型」漏洩：人よりよく分かっている、より多くの内情を知っているという従業員の心理より、ミニブログ、掲示板の「注目度」、「アクセス数」を増やす目的で、無断で会社の秘密情報を公表してしまうこと。
- 「不平不満型」漏洩：従業員がミニブログ、掲示板上で企業の管理、業務内容などについて「不平不満」を述べ、好き勝手な発言の中で企業の営業秘密が漏洩してしまうこと。例えば、ある販売会社の B 従業員はミニブログの中で「仕事が忙しい、〇〇製品は日々品切れ状態だ」と不平不満を述べた結果、企業の製品供給情報が漏洩してしまった。
- 「報復型」漏洩：従業員の会社、上司に対する不満から、憂さ晴らし、報復目的で、企業の営業秘密をインターネット上で公表してしまうこと。

二、 ネット漏洩における従業員の責任

虽然互联网泄密的表现形式多种多样，但可以依法分为两类：“过失泄密”和“故意泄密”。前文中的“无意型”泄密、“抱怨型”泄密通常属于“过失泄密”，“炫耀型”泄密也多是因“过失”而引起，“报复性”泄密则主要是“故意泄密”。

从法律角度来看，“故意”和“过失”在认定员工在互联网泄密中是否构成违法行为，以及需要承担何种法律责任具有重要价值。具体分析如下：

	过失泄密	故意泄密
民事责任	<ul style="list-style-type: none"> - 违约责任。员工与企业间有保密约定的，企业可依据约定主张违约赔偿（备注1）。 - 侵权责任。员工与企业间无保密约定的，企业可依法主张侵权赔偿。过失情况下，员工承担的责任相对较轻。 - 劳动法律责任。在约定“过失泄密”行为违反企业规章制度的情况下，企业可做出降职、降薪甚至解除劳动合同的处罚（备注2）。 	<ul style="list-style-type: none"> - 违约责任。员工与企业间有保密约定的，企业可依据约定主张违约赔偿。 - 侵权责任。员工与企业间无保密约定的，企业可依法主张侵权赔偿。故意情况下，员工承担的责任相对较重。 - 劳动法律责任。在约定“故意泄密”行为违反企业规章制度的情况下，企业可做出降职、降薪甚至解除劳动合同的处罚。
行政责任	<ul style="list-style-type: none"> - 通常不构成“侵犯商业秘密”等不正当竞争行为，不承担行政责任。 	<ul style="list-style-type: none"> - 泄密是为了达到不正当竞争目的的（备注3），可能单独构成或与第三方经营者共同构成“侵犯商业秘密”等不正当竞争行为，需承担行政责任。
刑事责任	<ul style="list-style-type: none"> - 通常不构成“侵犯商业秘密罪”等犯罪（备注4），不承担刑事责任。 	<ul style="list-style-type: none"> - 可能构成“侵犯商业秘密罪”等犯罪，可能承担刑事责任。

备注：

1. 违约责任情况下，以违反协议中约定的义务为前提，以协议中约定的救济措施作为主张权利的依据。除非协议中另有约定，否则，违约方因自己的违约行为给非违约方造成损失的，不论是否存在故意或过失，原则上需要承担同等

ネット漏洩の表現方法は多種多様であるが、法に照らして二つに分類できる。即ち、「過失の漏洩」と「故意の漏洩」である。前述した「無意識型」漏洩、「不平不満型」漏洩は通常、「過失の漏洩」に該当する。「自慢型」漏洩の多くも「過失」により引き起こされている。「報復型」漏洩は主として「故意の漏洩」である。

法律の観点から見れば、「故意」および「過失」は、従業員がネット漏洩において違法行為を構成するか、および如何なる法的責任を負わなければならないかの認定において、重要な価値を持つ。具体的に分析すると、以下の通りである。

	過失の漏洩	故意の漏洩
民事责任	<ul style="list-style-type: none"> - 违约责任。従業員と企業の間で守秘義務を取り決めている場合、企業は取決めに基づき違約賠償を主張することができる（注1）。 - 権利侵害責任。従業員と企業の間で守秘義務を取り決めていない場合、企業は法に従って権利侵害賠償を主張することができる。過失の場合においては、従業員が負う責任はやや軽い。 - 労働法上の責任。「過失の漏洩」行為は企業の規則制度に違反すると定めている場合、企業は降格、減俸ひいては労働契約の解除という処罰を与えることができる（注2）。 	<ul style="list-style-type: none"> - 违约责任。従業員と企業の間で守秘義務を取り決めている場合、企業は取決めに基づき違約賠償を主張することができる。 - 権利侵害責任。従業員と企業の間で守秘義務を取り決めていない場合、企業は法に従って権利侵害賠償を主張することができる。故意の場合においては、従業員が負う責任はやや重い。 - 労働法上の責任。「故意の漏洩」行為は企業の規則制度に違反すると定めている場合、企業は降格、減俸ひいては労働契約の解除という処罰を与えることができる。
行政責任	<ul style="list-style-type: none"> - 通常では「営業秘密侵害」などの不正競争行為を構成することはない。 	<ul style="list-style-type: none"> - 漏洩が不当競争目的の達成のためである場合（注3）、単独または第三者事業者と共同で「営業秘密侵害」などの不正競争行為を構成し、行政責任を負う可能性がある。
刑事責任	<ul style="list-style-type: none"> - 通常では「営業秘密侵害罪」などの犯罪（注4）を構成することはない。 	<ul style="list-style-type: none"> - 「営業秘密侵害罪」などの犯罪を構成し、刑事責任を負う可能性がある。

注：

1. 违约责任の状況においては、協議で取り決めた義務への違反を前提とし、協議で取り決めた救济措置を権利主張の根拠とする。協議において別途取決めがある場合を除き、違約側が自己の違約行為に

的违约责任。

2. 通常情况下,企业规章制度以规制员工“故意”不当行为为主要目的。因此,我们理解,在企业规章制度中约定“故意泄密即属违反企业规章制度”的可能性较高。即:与“过失泄密”相比,“故意泄密”情况下,员工被企业降职、降薪甚至解除劳动合同的可能性更高。
3. 不正当竞争法律项下的“侵犯商业秘密”,对象是“经营者”。员工在互联网泄密是为了自身盈利或使企业受损的目的(如“报复型”泄密;此时,第三方经营者可能受益),即属“为了达到不正当竞争目的”,可能构成“侵犯商业秘密”。
4. 刑法中的“侵犯商业秘密罪”,是指以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密,或者非法披露、使用或者允许他人使用其所掌握的或获取的商业秘密的行为,需要以“故意”为前提。“过失泄密”的,难以成立该罪。

根据上述分析,“过失泄密”和“故意泄密”对于认定员工是否需要承担行政责任和刑事责任具有重要价值,但在认定民事责任方面意义不是太大。

事实上,主张民事责任也是目前规制互联网泄密的主要途径。民事责任以“损失赔偿”为主要原则,而由于互联网泄密“危害性高”的特点,导致一旦发生互联网泄密,无论是“过失泄密”还是“故意泄密”,都可能给企业造成难以挽回的损失,这些损失最终都会由企业向员工追偿。因此,任何为了满足“炫耀”、“抱怨”、“报复”等心理而在互联网上泄密的行为,都值得警惕。

三、 互联网泄密的企业防范对策

如上文所分析,一方面,互联网泄密区别于传统泄密的特点(泄密危害性高),导致一旦发生泄密,企业可能遭受更为严重的损失,因此,企业需予以防范;另一方面,互联网泄密区别于传统泄密的特点(泄密主体较不确定、泄密渠道更加复杂),也使企业对互联网泄密的防范更为困难,因此,企业有必要在针对传统泄密所采取的防范措施之外,针对互联网泄密的特点采取更加有针对性的防范措施。

为防范传统泄密,企业通常会采取如下防范措施:

1. 明确商业秘密的范围,并采取专门措施(如专人保管、上锁等)对商业秘密进行保密;
2. 与高级管理人员、技术人员等容易接触商

より被違約側へ損失を与えたならば、故意または過失を問わず、原則として同等の違約責任を負わなければならない。

2. 通常では、企業の規則制度は従業員の「故意」による不正行為の規制を主目的としている。このため、企業の規則制度では「故意の秘密漏洩は企業の規則制度違反に該当する」と定める可能性が高いと、筆者は考えている。即ち、「過失の漏洩」と比べ、「故意の漏洩」では、従業員が企業から降格、減俸に処されひいては労働契約を解除される可能性がより高くなる。
3. 不正当竞争関係法令における「営業秘密の侵害」の主体は「事業者」である。従業員のネット漏洩が自己の利益または企業に損失を与えることが目的であれば(例えば、「報復型」漏洩の場合、第三者事業者が利益を得る可能性がある)、即ち「不正当竞争目的の達成のため」に該当し、「営業秘密侵害」を構成する可能性がある。
4. 刑法における「営業秘密侵害罪」とは、窃盗、利益誘導、脅迫もしくはその他の不正手段により権利者の営業秘密を取得し、または掌握あるいは取得した営業秘密を不法開示し、使用し、もしくは他者へ使用を許可する行為を指すものであり、「故意」が前提となっている。「過失の漏洩」の場合は、当該罪の成立は困難である。

上記の分析から、「過失の漏洩」および「故意の漏洩」は、従業員が行政責任および刑事責任を負うかの認定において重要な価値を持つが、民事責任の認定においては大した意味を持たない。

事实上,民事責任の主張もまた、現時点でネット漏洩を規制する主要方法である。民事責任は「損害賠償」が主要原則であり、ネット漏洩の「高い危険性」という特徴から、一度ネット漏洩が生じれば、「過失の漏洩」または「故意の漏洩」であるかにかかわらず、企業に絶大な損失を与える可能性があり、これらの損失は最終的に会社が従業員に対し求償することになる。よって、「自慢」、「不平不満」、「報復」などの心理を満足させるためにインターネット上で秘密を漏洩するいかなる行為も、警戒に値する。

三、 ネット漏洩に関する企業の防止対策

前述の分析の通り、一方では、ネット漏洩の従来型漏洩との異なる特徴(漏洩時の危険性が高いこと)により、一度漏洩が生じれば、より深刻な損失を受ける恐れがあるため、企業は防止に努めなければならない。もう一方では、ネット漏洩の従来型漏洩との異なる特徴(漏洩主体の特定が困難であり、漏洩ルートもより複雑であること)により、企業のネット漏洩防止をより困難なものにしており、このため、企業は従来型漏洩に対し講じる防止措置の他、ネット漏洩の特徴に対しよりの定めた防止措置を講じる必要がある。

従来型漏洩の防止のため、企業は通常、以下のよう
な防止措置を講じている。

1. 営業秘密の範囲を明確にした上、個別の措置(例えば、専任者による保管、施錠など)を講じて営業秘密に対し秘密保持を行う。
2. 高級管理職、技術人員などの営業秘密に容易に

- 业秘密的员工签订专门的保密协议；
3. 制定相应的企业内部规章制度（如保密制度），并严格依据法律流程，使该等规章制度成为对员工有法律约束力的制度。

上述防范措施，对防范互联网泄密同样具有重要的借鉴意义。除此之外，律师根据实务操作经验，针对防范互联网泄密事件提出如下特别建议，供企业酌情参考：

1. 基于“互联网泄密中的泄密主体具有不确定”这一特点，建议将保密协议的签订主体扩大至所有员工或强化原劳动合同中的保密条款（例如，强化保密条款对互联网泄密行为的适用性和针对性等）。
2. 在企业内部规章制度中明确微博、论坛等新兴社交平台的使用要求。例如，禁止员工在办公时间使用办公电脑登陆微博、论坛；对于违反微博、论坛使用规定的，可合理设置适当的处罚¹。
3. 实施适当的监控或技术屏蔽。中国法律尚不禁止企业对其员工的互联网行为进行监控，目前情况下，企业可为了维护自身权益，在不侵犯员工合法权益的前提下，对员工在办公室使用互联网的行为进行适当地监控ⁱⁱ，或对禁止员工在办公时间使用的网页、应用软件等予以屏蔽。
4. 疏堵结合、加强保密培训。鉴于很多时候企业秘密往往是在微博、论坛的发布等过程中被无意识泄露出去的，建议企业加强对员工的保密意识的培训，让员工具有对微博、论坛等新兴社交平台的判断力和自制力，养成良好的信息安全价值观。

此外，对互联网泄密的法律责任认定，不可避免地会涉及到“电子证据”问题（如“涉嫌侵权网页的保存等”）。尽管 2012 年新修订的《[民事訴訟法](#)》明确将“电子证据”列入证据范围，但具体如何“固定电子证据”在实践操作中仍存在很多容易引起争议的问题。后续，律师将视情况对这一问题进行专门探讨。

（里兆律师事务所 2013 年 05 月 10 日整理编写）

- 接触できる従業員と個々に守秘協議を締結する。
3. 相応する企業内部規則制度（例えば、守秘制度）を制定した上、法律で定められた手順に厳格に従い、当該規則制度を従業員に対し法的拘束力を持つ制度にする。

上記防止措置は、ネット漏洩防止に対しても同様に重要な参考としての意味を持っている。この他、筆者が実務処理の経験に基づき、ネット漏洩事件の防止について特に提案するものは以下の通りであり、企業は状況に応じてご参考いただきたい。

1. 「ネット漏洩における漏洩主体の特定が困難である」ことから、守秘協議の締結主体を全従業員に拡大または現行労働契約の守秘条項をより強化する（例えば、守秘条項のネット漏洩行為に対する適用性および具体性を強化する）。
2. 企業の内部規則制度においてミニブログ、掲示板などのソーシャルプラットフォームの使用要求を明確にする。例えば、従業員が勤務時間中に業務用コンピューターを使用してミニブログ、掲示板にログインすることを禁止する。ミニブログ、掲示板の使用規定への違反に対し、合理的に適当な処罰を設けることができる。
3. 適当な監視または技術的遮蔽を実施する。中国法は未だ企業による従業員インターネット行為の監視を禁じていない。現時点では、企業は自己の権益を守るため、従業員の合法権益を侵害しない前提の下、従業員が職場でインターネットを使用する行為に対し適当な監視を行い、または従業員に勤務時間中の使用を禁じるウェブサイト、アプリケーションソフトなどに対し遮蔽措置を講じることが可能である。
4. 注意と指導を行い、守秘研修を強化する。多くの場合、企業秘密がミニブログ、掲示板の公表などの過程において、無意識に漏洩してしまうことに鑑み、企業は従業員の守秘意識に関する研修を強化し、従業員にミニブログ、掲示板などのソーシャルプラットフォームに対する判断力および自制心を持たせ、情報安全に関する良好な価値観を養うことを提案する。

この他、ネット漏洩の法的責任の認定について、避けては通れない「電子証拠」の問題がある（例えば、「権利侵害の疑いのあるウェブサイトの保存など」）。2012 年に新たに改定された「[民事訴訟法](#)」は、明確に「電子証拠」を証拠の範囲に組み入れてはいるものの、具体的に「電子証拠を固めるか」については、実務において紛争を生じやすい問題を依然として多く抱えている。後日、筆者は状況を見ながら、本話題についても個別に検討する予定である。

（里兆法律事務所が 2013 年 5 月 10 日付で作成）

¹ 需要注意的是，根据《劳动合同法》等法律规定，仅在员工严重违反规章制度时，企业才可降职、降薪、解除劳动合同。因此，

如果员工只是违反了企业关于“禁止使用微博、论坛等新兴社交平台”的规定，但尚未造成损害的，就不宜直接做出解雇或降职、降薪等严重的处罚。否则一旦被员工申请仲裁或诉诸法院，可能不被支持。

¹ 注意すべきは、「労働契約法」などの法律規定によると、従業員に重大な規則制度違反があった場合に限り、企業が降格、減俸に処し、労働契約を解除できることである。このため、従業員は企業の「ミニブログ、掲示板などのソーシャルプラットフォームの使用を禁ずる」規定に違反しただけで、損害は発生していない場合には、直接に解雇または降格、減俸などの重大な処罰を与えるべきではない。さもないと、従業員より仲裁または訴訟を申し立てられた場合、支持されないものと思われる。

² 需要注意的是，由于员工互联网行为经常会牵涉其个人信息，企业在实施监控时，可能产生侵犯员工隐私的法律风险。因此，如企业考虑实施监控的，应在此方面采取对应措施，减少纠纷发生的可能性。

² 注意すべきは、従業員のインターネット行為は往々にして本人の個人情報にかかわるため、企業が監視を行う際には、従業員のプライバシーを侵害する法的リスクが生じる恐れがある。よって、企業が監視の実施を検討する場合、本問題に関する対応措置を講じ、紛争発生の可能性を低減しなければならない。