参考資料

経済産業省委託事業

中国における営業秘密管理

マニュアル

2020 年 3 月

独立行政法人　日本貿易振興機構

上海事務所

目　　次

はじめに

市場において、自社製品・サービスが競争力を発揮するためには、それらを支える自社独自の技術情報や営業情報といった営業秘密を適切に保護することは極めて重要であり、製造、販売等の拠点を海外にも有する場合には、各国における関連法規や権利行使のプラクティス、商習慣等の相違を考慮した上で、各拠点での営業秘密を管理する必要がある。

とりわけ、中国では、人材流動性の高さや営業秘密を含む知的財産権保護に対する社会的意識が十分に成熟していないこと等を背景として、営業秘密の漏えいが多く発生しており、日系企業の被害の実例も存在しているにもかかわらず、中国拠点での営業秘密管理体制の整備が手付かずのままとなっている日系企業も少なくない。

本稿は、こうした実情を踏まえ、日系企業の中国における営業秘密管理体制の整備またはその見直しに資するべく、中国における裁判例やプラクティス、営業秘密支援事業[1]における日系企業の改善事例や、筆者らの経験も踏まえて、基本マニュアルとしてまとめたものである。本稿は、「法制度編」と「漏えい対策実践編」から構成され、いずれのパートについても、日本との異同や、日本との比較において、中国で特に留意すべき点を中心に説明している。もっとも、具体的な管理手法等をはじめとして、日本における営業秘密管理の考え方と共通する部分も多く、経済産業省の「秘密情報の保護ハンドブック～企業価値向上に向けて～」[2]（以下、本稿では「ハンドブック」という）の内容が参考になると考えられるため、本稿では、一部、ハンドブックの記載を引用し、また、ハンドブックの参照箇所を明記している。ハンドブックは、営業秘密管理の基本的な考え方を網羅しており、本稿とあわせて活用することで、ぜひ、中国における営業秘密の管理の整備にお役立て頂きたい。

---

[1] JETRO が、在中国日系企業の営業秘密管理体制の構築を支援する事業（https://www.jetro.go.jp/services/ip_service_prevent.html）［最終アクセス日：2020 年 2 月 12 日］。本稿では、「支援事業」という。なお、募集の有無や内容等は、年度により変更される可能性があるので、詳細は JETRO ホームページにて随時確認されたい。

[2] https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.pdf［最終アクセス日：2020 年 2 月 12 日］

第１章 - 法制度編 -

１．中国における営業秘密の定義

（１）法律上の３つの要件

一般に、「営業秘密」というと、工場内で用いられる製造ノウハウ等が想起されやすい。しかし、法律上は、営業秘密は、かかる技術情報に限られないし、また、逆に、企業が保有している技術情報の全てが法律上「営業秘密」として保護されるわけではなく、法律上の「営業秘密」の定義を構成する要件を満たす必要がある。

いわゆる「営業秘密」の保護については、国際的には、WTO・TRIPs 協定（知的所有権の貿易関連側面協定）において規定されており[3]、日本や中国などを含めて、WTO 加盟国は、営業秘密の保護について国内法を整備する必要がある。このため、中国における営業秘密の定義は、日本と良く似ている。

日本の不正競争防止法では、営業秘密は、「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの」と定義されている（第２条第６項）。

これに対して、中国では、営業秘密の保護等は、「反不正当競争法」[4]に規定されており、同法では、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護措置をとった技術情報、経営情報等の商業情報」と定義されている（第９条第４項）。

日中における営業秘密の法律上の定義を整理すると、営業秘密として保護され得る情報の種類が、日本においては、「技術上又は営業上の情報」の２つであるのに対し、中国においては、「技術情報、経営情報等の商業情報」と、より包括的に規定されている点が異なっている[5]が、かかる情報に要求される３つの

---

[3] TRIPs 協定の第７節に「開示されていない情報の保護」について規定があり、第 39 条第２項において、開示されていない情報について定義（要件として「秘密であること」、「（秘密であることにより）商業的価値があること」、「秘密として保持するための状況に応じた合理的な措置がとられていること」が挙げられている。）が設けられている。

[4] 条文の和訳は、https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/cn/ip/law/pdf/regulation/20171104-1.pdf（2017 年改正法）及び https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/cn/ip/law/pdf/regulation/20190423_jp.pdf（2019 年改正法／新旧対照表）参照のこと。［最終アクセス日：2020 年２月 12 日］

[5] もっとも、企業において保護すべき営業秘密の多くは、製造技術、設計図面等の技術情報か、顧客リスト、経営戦略情報等の営業情報のいずれかに分類されることが一般的には

要件、すなわち、①非公知性、②価値性／有用性、③秘密管理性は、よく似ていることが分かる。

	中　国	日　本
根拠法令	反不正当競争法（第９条）	不正競争防止法 （第２条第６項）
非公知性	公衆に知られていないこと	公然と知られていないこと
価値性／有用性	商業的価値を有すること	事業活動に有用であること
秘密管理性	権利者が関連の秘密保護措置をとったこと	秘密として管理されていること
情報の種類	技術情報、経営情報等の商業情報	技術上又は営業上の情報

そして、この定義からも明らかなとおり、中国においても、営業秘密として法律上、保護を受けるためには、秘密保護措置をとったことが必要である。つまり、秘密保護措置をとらない限り、企業にとっていかに重要な秘密情報であったとしても、法律上は、営業秘密とは認められず、実際の裁判例でも、この要件を満たさないとして、営業秘密侵害の成立が否定される例も少なくない。

２．中国における営業秘密侵害行為の定義

反不正当競争法上、営業秘密侵害行為は次のように定義されている（第９条第１項）。

- 窃盗、賄賂、詐欺、脅迫、電子的手段による侵入又はその他の不正手段をもって権利者の営業秘密を獲得すること（第１号）。
- 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、使用し又は他人に使用を許諾すること（第２号）。
- 秘密保持義務又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、或いは他人に使用を許諾すること（第３号）。
- 秘密保持義務又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、幇助して権利者の営業秘密を獲得、開示、使用し又は他人に使用を許諾すること（第４号）。

多いと思われる。

なお、第三者は、営業秘密の権利者の従業員、元従業員又はその他組織、個人が第 1 項に掲げた違法行為を実施したことを知りながら又は知りうるにもかかわらず、当該営業秘密を獲得、開示、使用し、又は他人に使用を許諾した場合、営業秘密を侵害する行為とみなされる（第 9 条第 3 項)。

	中　国	日　本
根拠法令	反不正当競争法（第９条）	不正競争防止法(第２条／中国法に対応する条文のみ抜粋)
不正手段による取得／開示	窃盗、賄賂、詐欺、脅迫、電子的手段による侵入又はその他の不正手段をもって権利者の営業秘密を獲得すること	窃取、詐欺、強迫その他の不正の手段により営業秘密を取得する行為（以下「営業秘密不正取得行為」という。）又は営業秘密不正取得行為により取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為（秘密を保持しつつ特定の者に示すことを含む。）
	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、使用し又は他人に使用を許諾すること	
不正開示	秘密保持義務又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、或いは他人に使用を許諾すること	営業秘密を保有する事業者（以下「営業秘密保有者」という。）からその営業秘密を示された場合において、不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為
		その営業秘密について営業秘密不正開示行為（前号に規定する場合において同号に規定する目的でその営業秘密を開示する行為又は秘密を守る法律上の義務に違反してその営業秘密を開示する行為をいう。以下同じ。）であること若しくはその営業秘密について営業秘密不正開示行為が介在

		したことを知って、若しくは重大な過失により知らないで営業秘密を取得し、又はその取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為
教唆・幇助	秘密保持義務又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、幇助して権利者の営業秘密を獲得、開示、使用し又は他人に使用を許諾すること	（民法第719条、刑法第61条、第62条）

３．中国における営業秘密侵害の実態

（１）中国における営業秘密侵害の３つのパターン

上述のとおり、法律上の営業秘密侵害行為の定義は、日本法と中国法とで具体的な規定内容は異なってはいるが、営業秘密漏えいが実際に発生するルートに着目した場合、そのパターンは、①従業員漏えい型、②取引先漏えい型、③第三者不正取得型の３つに分類されることは、日本も中国も大きく変わるところはない。

そこで、以下では、この３つのパターン別に、中国における営業秘密侵害の実態について説明する。

（２）従業員漏えい型

これは、企業が雇用した従業員が、在職中または退職後に、企業の営業秘密を漏えいするというパターンである。正規雇用に限らず、派遣従業員などによる営業秘密漏えいも含まれる。上述した３パターンの中では、中国ではこの従業員漏えい型が最も多くを占めていると思われる。

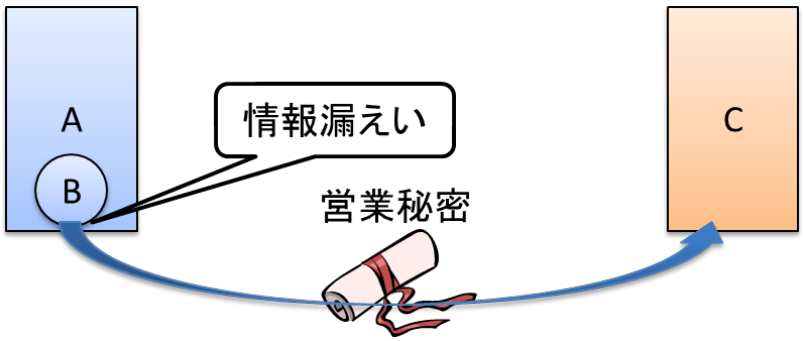
従業員漏えい型は、さらに、次の３つのパターンに分類することができる。

① 従業員が在職中に営業秘密を競合企業等に漏洩
② 従業員が退職後、転職先の企業に営業秘密を漏洩
③ 従業員が自ら競合会社を設立して、営業秘密を流用

以下、順にみていく。

① 従業員が在職中に営業秘密を競合企業等に漏洩

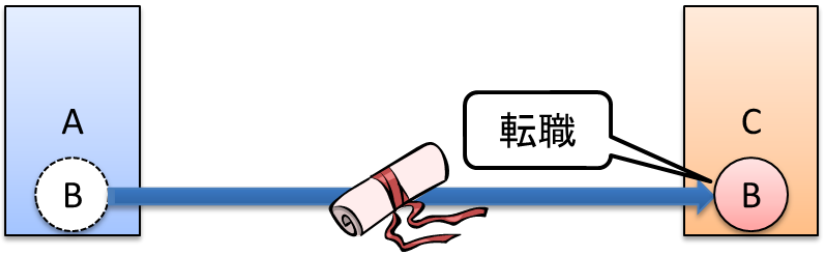
これは、自社（下図Ａ社）の従業員Ｂが、在職中に、自社の競合企業Ｃ社に対して、営業秘密の漏えいを行うというパターンである。



例えば、２０１０年、中国の大手家電メーカ（上図でＡに該当）の事業部長（上図でＢに該当）が、他の職員３名とともに、競合会社（上図でＣに該当）に対し、メールで洗濯機生産等に関する重要な営業秘密を漏えいし、その後、当該漏えい先の会社に転職したという事件が発生している。なお、この営業秘密侵害行為により、当該家電メーカには、合計約３，３００万元の損失が発生したとされている。

② 従業員が退職後、転職先の企業に営業秘密を漏洩

これは、自社（Ａ社）の従業員Ｂが、Ａ社を退職して競合企業Ｃ社に転職し、Ｃ社にて前勤務先のＡ社の営業秘密を利用したり、開示したりするパターンである。

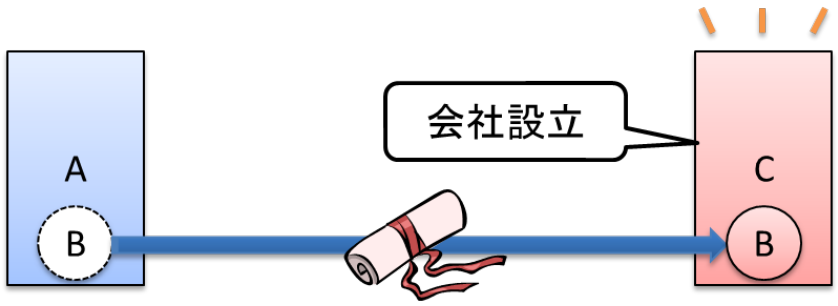


例えば、中国の大手食品メーカ（上図でＡに該当）では、10 年以上在職した従業員（上図でＢに該当）が、退職後、秘密保持契約及び競業避止義務契約に違反して、偽名を使って競合メーカ（上図でＣに該当）に就職し、ある食品の製造

にかかる営業秘密を漏えいしたという事件が発生している。なお、この営業秘密侵害行為によって、当該食品メーカには、1,000 万元余りの損害が発生したと言われている。

③ 従業員が自ら競合会社を設立して、営業秘密を流用

これは、自社（A社）の従業員Bが、A社を退職して、あるいは、在職中に、A社と競合するC社を設立し、そこでA社の営業秘密を流用するというパターンである。

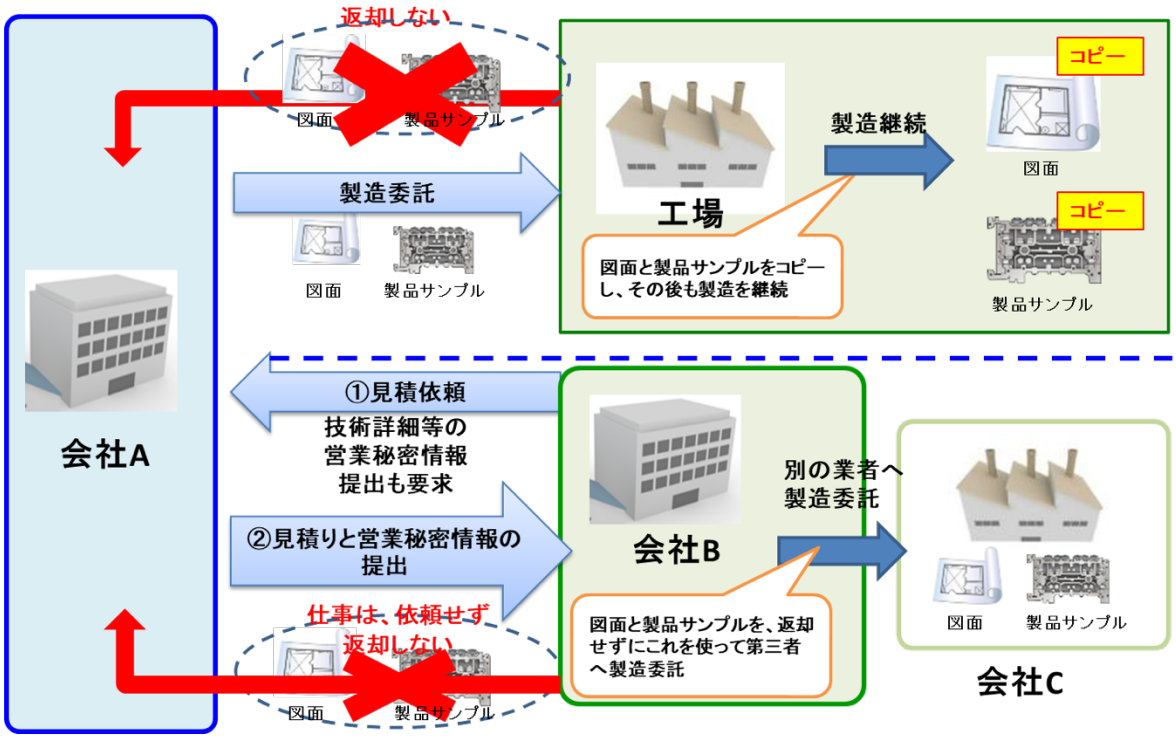


例えば、あるサプリメント材料の製造を行う日系企業（上図でAに該当）では、中国の工場で採用した中国人の元社員（上図でBに該当）が退職後に、コピー工場（上図でCに該当）を設立し、しかも、同社の営業秘密を無断で実用新案登録出願するという事件が発生している[6]。なお、同社の売上規模が年間 6 億円であるのに対し、この営業秘密侵害行為による被害額は 10 数億円規模にも上るということである[7]。

（3）取引先漏えい型

このパターンは、下請けまたは顧客といった、取引先から営業秘密が漏えいするというパターンである。

6 本事件の詳細は、６．近年の裁判例（２）を参照のこと。
7 https://www.sankei.com/west/news/150409/wst1504090001-n1.html［最終アクセス日：2020 年 2 月 12 日］



（図１－１）

①　下請けから営業秘密が漏えいするパターン（図１－１上段参照）

　このパターンには、例えば、中国企業に金型等の製造を委託する場合、当該委託先が、提供を受けた図面や製品サンプルを、委託関係終了後も返還をせずに、無断で使用して同一物品を製造し、競合他社に販売するといったケースが該当する。

②　顧客から営業秘密が漏えいするパターン（図１－１下段参照）

　このパターンには、例えば、顧客である中国企業Ｂからの見積依頼の際に、Ｂ社の要求に応じて図面や製品サンプルなどの営業秘密情報を提供したところ、Ｂ社がそれらを別の中国企業Ｃ社に交付し、Ｃ社に同じ製品をより安価に製造させるといったケースが該当する。

　このパターンについて、営業秘密侵害責任を追及しようとすると、Ｃ社がＢ社を通じてＡ社の営業秘密を取得したことを証明することが基本的に必要となるが、これは、後述する立証責任の転換規定によっても、一般的には難しいと考えられる。しかし、このような場合でも、同じ図面やサンプルに基づき製造された製品は、製品の構造や機能などが必然的に似てくると考えられるため、そうした構造や機能についての専利権（特許権や実用新案権）などの登録権利に基づき、Ｃ社に対して権利行使を行うことを検討すべきである。

このように、１つの製品について、営業秘密として保護すべき部分と、専利権などの登録権利によって保護すべき部分を的確に峻別し、１つの製品を多角的にあらゆる知的財産によって保護するという視点が、非常に重要となってくる。

（４）第三者不正取得型

このパターンは、前節で説明した法律上の定義のうち、「窃盗、賄賂、詐欺、脅迫、電子的手段による侵入又はその他の不正手段をもって権利者の営業秘密を獲得すること、これらの不正手段を用いて獲得した権利者の営業秘密を開示、使用し又は他人に使用を許諾すること」に該当するものであり、例えば、ハッキングなどの行為によって営業秘密が盗用された場合などが該当する。

（５）新たな侵害形態

以上は、漏えいの「ルート別」に営業秘密侵害を類型化したものであるが、漏えいの「手段」に着目したとき、インターネット上での新たな侵害形態が散見されるのも、中国における営業秘密侵害の特徴の１つとなっている。

例えば、近年では、「百度文庫」等の文書共有サイトに、営業秘密情報が無断でアップロードされる被害が多く発生している。

図１−２は、実際に「百度文庫」上に掲載された文書である。文書の左上には「Confidential」と記載されており、秘密情報として管理されるべき情報であることは明らかであるが、これが文書共有サイトにアップロードされることにより、誰でも閲覧、ダウンロード可能な「非公知性」を失った状態に置かれてしまったものである。

（図１－２）

こうした文書共有サイトに秘密情報が掲載されてしまった場合、サイトに対して、情報の削除申請を求めることが可能である[8]。しかし、ひとたび、情報が共有サイトにアップされてしまえば、瞬く間にその情報は不特定多数の公衆の目に晒されることになる上、削除する前に、情報がダウンロードまたはキャプチャされてしまった場合、その後の流通までは止められないことから、やはり、こうした事態が起こらないよう、事前の管理をしっかり行っていくべきである。

４．営業秘密侵害に対する法的措置

中国においては、営業秘密侵害行為に対しては、民事的救済、行政処罰、刑事制裁の３つの手段を取り得る。営業秘密侵害行為が行政処罰の対象となる点が、日本と異なる。

8 例えば、百度文庫に対する削除申立ての方法は、以下のマニュアルに記載されている。https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/cn/ip/pdf/manual_201901-1.pdf［最終アクセス日：2020 年 2 月 12 日］

	民事的救済	行政処罰	刑事制裁
中国	・当事者間（被害者・加害者）の民事訴訟 ・侵害行為の差止、侵害行為の組成物（営業秘密記録媒体等）の廃棄及び損害賠償請求が可能[9]	・行政機関（市場監督管理局）による摘発 ・行政処罰の内容は、侵害行為の停止、違法所得の没収、過料	・刑事摘発後、起訴されれば刑事訴訟に移行 ・刑事罰の内容は、3年以下の懲役もしくは拘役及び／または違法所得の1～5倍、または不法経営額の50％以上 1 倍以下（通常）の罰金。特に重大な結果が生じた場合は、3年以上7年以下の懲役に、違法所得の 1～5 倍または不法経営額の50％以上 1 倍以下（通常）の罰金を併科。
日本	・当事者間（被害者・加害者）の民事訴訟 ・侵害行為の差止、侵害行為組成物（営業秘密記録媒体等）の廃棄及び損害賠償請求が可能	・なし	・捜査後、起訴されれば刑事訴訟 ・刑事罰の内容は、個人については、10年以下の懲役、2000万円以下の罰金またはこれらの併科。法人については、10億円以下の罰金。

以下、それぞれについて概説する。

（1）民事的救済

民事的救済とは、営業秘密侵害者に対して、民事訴訟を提起して、侵害行為の

[9] その他、謝罪請求等が可能である（権利侵害責任法第 15 条）。

差止めと損害賠償を求める救済手段である。損害賠償を請求する場合、その額は、以下の①～③を基準に、その順序に従って算定されることになる（反不正当競争法第 17 条）。

① 権利侵害行為によって蒙った実際の損害に基づき算定
② 侵害者が権利侵害行為によって得た利益に基づき算定
③ 権利侵害行為の情状に基づき、500 万元以下の賠償額を算定

このうちの③の算定方式により損害賠償額を認定する方式は、「法定賠償」と呼ばれ、実際の訴訟では、①、②の証拠に基づく立証が一般的に困難であるために、この法定賠償方式により算定されるケースが多い。

なお、上記①、②の算定方法による場合において、侵害行為が悪意で実施され、情状が重大である場合は、これらの基準で算定される金額の１倍以上５倍以下で賠償額を確定することができる、いわゆる「懲罰的賠償制度」が適用される可能性もある。

（２）行政処罰

「行政摘発」とも称される行政処罰とは、日本にはない法的措置であり、具体的には、行政機関による差止め、過料等の行政処分による処分であり、営業秘密侵害については、各地の市場監督管理局が管轄の行政機関となる。

行政処分の内容は、侵害行為の停止命令、違法所得の没収、過料であり、過料の額は、原則として１０万元以上１００万元以下であり、情状が重大な場合には、５０万元以上５００万元以下とされている（第 21 条）。

なお、行政摘発後に、侵害者に対して民事訴訟を提起して、損害賠償請求することも可能である。また、被害規模等に応じて、行政機関の判断で、後掲の刑事制裁の対象として刑事手続きに移送されることもある。

（３）刑事制裁

刑事制裁は、公安当局による捜査（刑事摘発）の後、起訴された場合には刑事訴訟に移行し、刑事訴訟において有罪判決が確定すれば、刑事罰による制裁を侵害者に課すことで保護の実効性を図る法的措置である。

営業秘密侵害行為については、刑法上、以下の営業秘密侵害行為の一に該当し、

① 窃盗、利益誘導、脅迫又はその他の不正手段をもって権利者の営業秘密を取得した場合

② 前号の手段をもって取得した権利者の営業秘密を開示し、使用し又は他人に使用を許諾した場合
③ 約定に違反し又は権利者の営業秘密保持に関する要求に違反し、その掌握する営業秘密を開示し、使用し又は他人に使用を許諾した場合

かつ、「重大な損害を与えた場合」には、3 年以下の有期懲役又は拘役に処し、罰金を併科又は単科すると規定され、特に重大な結果を生じた場合には、3 年以上 7 年以下の有期懲役に処し、かつ罰金を併科すると規定されている（刑法第 219 条）。

この、「重大な損害を与えた場合」、「特に重大な結果を生じた場合」については、司法解釈により、それぞれ「５０万元以上の損失をもたらす場合」、「２５０万元以上の損失をもたらす場合」とされているほか（「最高人民法院、最高人民検察院による知的財産権侵害における刑事事件の処理についての具体的な法律適用に関する若干問題の解釈」第 7 条）、営業秘密権利者が被った損失額が ５０万元以上の場合以外にも、以下の場合に刑事訴追すべきとされており（「最高人民検察院、公安部による経済犯罪事件の刑事訴追基準に関する規定（二）」第 73 条）、

① 営業秘密権利者が被った損失額が ５０万元以上の場合
② 営業秘密侵害者が得た違法所得額が ５０万元以上の場合
③ それにより営業秘密権利者が破産した場合
④ その他の営業秘密権利者に重大な損失をもたらした場合

上記のいずれかに当てはまる場合には、刑事制裁の利用も検討すべきである。

刑事罰の内容は、3 年以下の有期懲役もしくは拘役及び／または罰金である。特に重大な結果を生じた場合には、3 年以上 7 年以下の有期懲役に処され、かつ罰金が併科される（刑法第 219 条）。罰金額は、通常、違法所得の 1 倍以上 5 倍以下、または、不法経営額の 50%以上 1 倍以下の額に基づき確定される[10]。

10 「知的財産権侵害による刑事事件の取り扱いにおいて具体的な法律適用の若干の問題に関する最高人民法院 最高人民検察院の解釈（２）」第 4 条。なお、「不法経営額」とは、行為者が知的財産権侵害行為の過程において、販売等した侵害製品の価値を言い、実際の販売価格等に基づき計算される（「最高人民法院、最高人民検察院による知的財産権侵害刑事事件の処理における具体的法律適用の若干問題に関する解釈」第 12 条参照）一方、「違法所得額」とは、利益額、すなわち、「不法経営額」から実際の経営コストを差し引いた額と解されている（「中国における模倣品摘発の刑事裁判対応に関する調査」P.28 参照 https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2016/fcfc35e676ddce85/rp_cnInvestigation_CrimiTri_seizedCougood_201602.pdf［最終アクセス日：2020 年 2 月 12 日］）

刑法上の犯罪構成要件	重大な損害／重大な結果の判断基準（最高人民法院、最高人民検察院による知的財産権侵害における刑事事件の処理についての具体的な法律適用に関する若干問題の解釈）	刑事訴追基準（最高人民検察院、公安部による経済犯罪事件の刑事訴追基準に関する規定(二)）
営業秘密侵害行為の一に該当する (1)窃盗、利益誘導、脅迫又はその他の不正手段をもって権利者の営業秘密を取得した場合 (2)前号の手段をもって取得した権利者の営業秘密を開示し、使用し又は他人に使用を許諾した場合 (3)約定に違反し又は権利者の営業秘密保持に関する要求に違反し、その掌握する営業秘密を開示し、使用し又は他人に使用を許諾した場合		
営業秘密の権利者に重大な損害を与えた場合（⇒3 年以下の有期懲役又は拘役に処し、罰金を併科又は単科）	50 万元以上の損失をもたらす場合	損失額が 50 万元以上の場合、刑事訴追すべき
特に重大な結果を生じた場合（⇒3 年以上 7 年以下の	250 万元以上の損失をもたらす場合	

有期懲役に処し、かつ罰金を併科)		
		上記のほか、以下の場合には刑事訴追すべき ・営業秘密侵害者が得た違法収入額が 50 万元以上の場合 ・それにより営業秘密権利者が破産した場合 ・その他の営業秘密権利者に重大な損失をもたらした場合

なお、刑事制裁を利用しつつ、「附帯民事請求」[11]による損害賠償請求も可能であるし、刑事摘発を利用して必要な証拠を収集した上で、刑事訴訟判決後に、別途、民事訴訟を提起して、損害賠償を請求することも可能である。

11 附帯民事訴訟とは、犯罪行為により物質的損害を受けた被害者が、刑事訴訟の過程で、その賠償等を求めて提起することができる民事訴訟のことである（刑事訴訟法第 101 条)。

５．反不正当競争法の改正状況

反不正当競争法は、１９９３年に施行されて以来、初めてとなる法改正が２０１７年に行われた後、さらに２０１９年にも改正が行われ、いずれの法改正においても、営業秘密に関連する規定が改正となった。２回にわたる法改正の主なポイントは以下のとおりである。なお、２０１９年改正法は、同年４月１日より施行されている。

■営業秘密の定義

１９９３年法	２０１７年／２０１９年改正法 （下記に記載した条文は、2020 年１月時点で最新の条文）	改正のポイント
本条において商業秘密とは公衆に知られていない、権利者に経済利益をもたらすことのできる、実用性を有する、かつ、権利者が秘密保守措置を取った技術情報及び経営情報をいう。	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。	・2017 年改正では、「実用性」の要件が削除された。これにより、従来は「実用性」がなく、営業秘密として保護されないと言われてきた、実験の失敗データなどが営業秘密として保護される可能性がある。したがって、これらも営業秘密として企業内で秘密保護措置をとることを検討すべきである。 ・営業秘密の対象となる情報の種類について、従来は、技術情報と経営情報の２つに限定されていたが、２０１９年改正により、「技術情報、経営情報等の商業情報」とより包括

		的な規定となった。技術情報、経営情報以外に、具体的にいかなる情報が保護されるかは、必ずしも明確ではないが、従来法の下では、企業秘密に近い情報も、営業秘密として保護される可能性がある。

■侵害行為に対する制裁の強化

１９９３年法	２０１７年／２０１９年改正法 （下記に記載した条文は、2020 年１月時点で最新の条文）	改正のポイント
―	**事業者が悪意をもって営業秘密に係る侵害行為を実施し、情状が重大である場合は、上述した方法で定めた金額の１倍以上５倍以下で賠償額を確定することができる。**	・2019 年改正により、いわゆる懲罰的賠償制度が導入された。 ・なお、同様の規定は、商標法において既に導入されており、同法も 2019 年、反不正当競争法と同時期に改正され、加重倍率が「１倍以上３倍以下」から「１倍以上５倍以下」と改正されている。
事業者が本法第 6 条、第 9 条の規定に違反し、権利者が権利侵害により受けた実際の損失、権利侵害者が権利侵害により獲得した利益を確定	事業者が本法第 6 条、第 9 条の規定に違反し、権利者が権利侵害により受けた実際の損失、権利侵害者が権利侵害により獲得した利益を確定	・2019 年改正により、いわゆる法定賠償の上限額が、300 万元から 500 万元に引き上げられた。 ・なお、本法と同時期に

することが困難な場合には、人民法院が権利侵害行為の情状に基づき300 万元以下の賠償を権利者に与える判決を下す。	することが困難な場合には、人民法院が権利侵害行為の情状に基づき**500 万元**以下の賠償を権利者に与える判決を下す。	改正された商標法においても、法定賠償の上限額が、同様に 300 万元から 500 万元に引き上げられた。
事業者が本法第 9 条の規定に違反して営業秘密を侵害した場合、監督検査部門は違法行為の停止を命じ、10 万元以上 50 万元以下の過料を科すことができる。情状が重大である場合、50 万元以上 300 万元以下の過料を科すことができる。	**事業者並びにその他の自然人、法人及び非法人組織**が本法第 9 条の規定に違反して営業秘密を侵害した場合、監督検査部門は違法行為の停止を命じ、**違法所得を没収し、10 万元以上 100 万元以下**の過料を科すことができる。情状が重大である場合、**50 万元以上 500 万元以下**の過料を科すことができる。	・2019 年改正により、過料の上限額が、従来の「50 万元」、「300 万元」（情状が重大な場合）から、それぞれ、「100 万元」、「500 万元」に引き上げられた。 ・処分内容に、違法所得の没収も追加された。 ・行政処罰の対象に、自然人なども含まれることが明確化された。

■権利者の立証責任の負担軽減

１９９３年法	２０１７年／２０１９年改正法（下記に記載した条文は、2020 年 1 月時点で最新の条文）	改正のポイント
―	**商業秘密侵害の民事訴訟審理において、商業秘密権利者が初歩証拠を提供して、その主張している商業秘密に対する秘密保護措置をとったことを証明し、且つ、商業秘密が侵害されたことを合理的に表明したときは、被疑侵害者**	・司法解釈では、「当事者が、他人がその商業秘密を侵害したと主張する場合、その保有する商業秘密が法定条件に符合し、相手方当事者の情報とその商業秘密が同一である或いは実質的に同一で、相手方当事者が不

	は、権利者が主張する商業秘密が本法に規定する商業秘密に該当しないことを証明しなければならない。 商業秘密権利者が初歩証拠を提出して、商業秘密が侵害されたことを合理的に表明し、かつ、以下のいずれかの証拠を提出したときは、被疑侵害者は商業秘密侵害行為が存在しないことを証明しなければならない。 （一）被疑侵害者に商業秘密を獲得するルートまたは機会があり、かつ、その使用する情報と当該商業秘密が実質的に同一であることを示す証拠 （二）商業秘密が被疑侵害者によって開示、使用されたこと、または、開示、使用されるリスクがあったことを示す証拠 （三）商業秘密が被疑侵害者によって侵害されたことを示すその他の証拠	当な手段を採った事実についての立証責任を負わなければならない。」と規定されていた[12]。 ・しかし、営業秘密侵害の場合、侵害行為の証拠は、相手方に存在する場合が多いことから、侵害行為についての立証責任の負担は大きく、実務においては、裁判所により相手方工場等において証拠を収集する証拠保全の制度を利用したり、あるいは、先に行政摘発を行い、侵害証拠を行政機関により収集した上で、損害賠償を目的とする民事訴訟を提起するなどの手法がとられていた。 ・改正前においても、最高人民法院が発布した意見に、左記２項１号と類似の規定が存在していた（法発［2011］18 号第 25 条）が、2019 年改正により、それをさらに一歩進める形で、１項、さらに、２項２号、３号

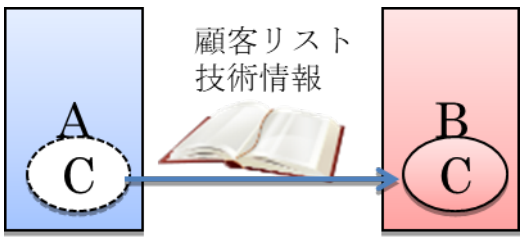
12 「最高人民法院による不正競争の民事案件の審理における法律適用の若干問題についての解釈」第 14 条

		を追加し、より包括的な規定として立法化された。 ・中国で最も多いと思われる、退職者による競合会社への営業秘密漏洩により、類似製品が販売された事案を想定すると、今回の改正により、例えば、在職中の被疑侵害者の職務内容を示す書類と、公証購入した競合会社の類似製品の分析結果によって（一号)、あるいは、在職中の被疑侵害者のメールなどの交信記録によって(二号)、侵害行為が認定される可能性がある。いずれにしても、後の訴訟に備えて、日ごろから証拠収集のためのルール策定と運用が重要と思われる。

６．近年の裁判例

以下では、近年の事例を中心に、営業秘密侵害をめぐる裁判例を紹介する。事例（３）～（５）については、第２章５　「漏えい時の対応」も参照されたい。

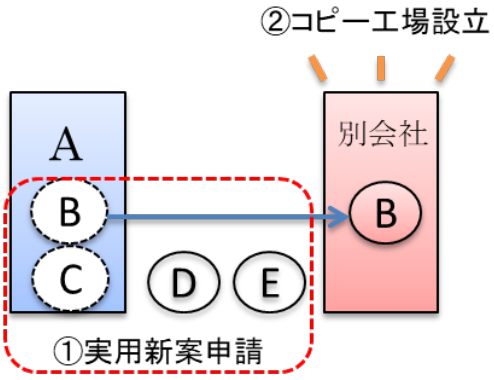
（１）法上の保護要件を満たしていないとされた事例

<table>
<tr><td rowspan="6">基本情報</td><td>裁判所／審級</td><td>最高人民法院／再審</td></tr>
<tr><td>事件番号</td><td>（2017）最高法民申 2964 号</td></tr>
<tr><td>判決年月日</td><td>2017 年 9 月 30 日</td></tr>
<tr><td>原告</td><td>Ａ社</td></tr>
<tr><td rowspan="2">被告</td><td>Ｂ社</td></tr>
<tr><td>Ｃ（個人）</td></tr>
<tr><td>経緯</td><td colspan="2">・A 社は石油スクリューポンプの製造、販売企業である。1996 年～2005 年の間、C は A 社に在職。2002 年（在職中）、C は B 社を設立した。
・B 社の経営範囲は同じく石油スクリューポンプの製造、販売である。
・2011 年、A 社は、C が不正入手した A 社の技術情報や顧客リスト等を利用し、B 社において同種類の製品を製造、販売していると主張し、B 社、C に対して訴訟を提起した。
 
</td></tr>
<tr><td>裁判所の認定</td><td colspan="2">・一審裁判所は、B 社、C の行為を営業秘密侵害と認定し、侵害行為の差止めと、A 社に対する約 85 万元の損害賠償等を B 社、C に命じた。
・二審裁判所は、A 社における秘密保護措置は適切、合理的ではなく、A 社が侵害されたと主張する情報が営業秘密にならない等の理由により、一審判決を取消し、A 社の全ての訴訟請求を棄却</td></tr>
</table>

	した。 ・最高人民法院は二審判決を維持。
ポイント	・本件は、従業員漏えい型の事案である。 ・本件で、A 社が保護措置を講じたことの証拠として提出したのは、営業秘密保護規定を抽象的に規定した従業員規則や労働契約書のみであったが、これだけでは、必要な秘密保護措置をとったと認定されないおそれがある。かかる秘密保護義務規定に基づき、当該営業秘密が関連従業員の間で営業秘密として認識され、実際に物理的な保護措置が講じられることが必要である。詳細は、第 2 章を参照されたい。

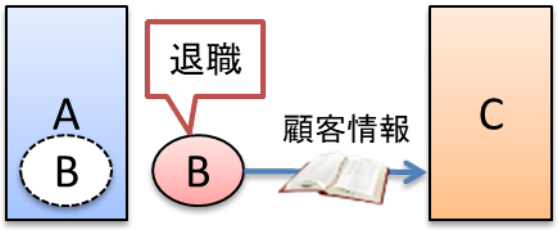
（2）冒認出願された事例

基本情報	裁判所／審級	雲南省高級人民法院／二審
	事件番号	不明
	判決年	2011 年
	原告	Ａ社
	被告	Ｂ～Ｅ（いずれも個人）
経緯	・A 社（日系企業）は 2004 年７月設立、2005 年８月操業開始。微細藻類の培養・営業等を行っていた。主力製品は健康食品等への添加物として利用される色素成分。 ・A 社は同技術の特許・実用新案出願をせず、営業秘密として秘匿していた。 ・B は 2004 年９月 A 社に入社、秘密保持契約締結。生物科学専攻。元設備課課長、培養設備開発・製造に従事。 ・C は 2005 年３月 A 社に入社、秘密保持契約締結。生物科学専攻。元生産課長、培養設備開発・製造に従事。 ・D は、A 社の出入業者。E は B、C の大学時代の同窓生。計算機応用学専攻。 ・2009 年７月、B が A 社を退社した。 ・2010 年春、同様に「アスタキサンチン」を製造する F 社が、A 社の開発技術について４件の実用新案を取得していることが発覚。（取得者名は B、C、D、E の４名。取得日時は B 退社前の 2009 年３月）	

	・A 社がその後確認した B の在社中のパソコンには、F 社設立の企画書等が保存されていた。 ・A 社は、B、C、D、E の４名を相手取り、実用新案の権利が A 社に帰属するとの確認を求めて提訴。 
裁判所の認定	一審判決では、当該実用新案は B、C が職務発明を登録したものとして認め、権利が A 社に帰属すると認定。二審もこれを支持。
ポイント	・本件は、従業員漏えい型の事案である。 ・本件では、A 社は、勝訴判決を得たが、当該実用新案は B らが登録料を滞納し、その後適切な手続きがされなかったため、A 社の権利として登録を取り戻すことができなかった（F 社はその後も操業）。 ・全ての技術情報を営業秘密として保護するのも限界がある。例えば、製法などを製品からある程度、さかのぼって特定できるような場合には、特許権などの登録権利によって保護することも検討すべきであろう。1 つの製品の製造技術について、営業秘密として保護すべき部分と、特許権などの登録権利によって保護すべき部分とを、的確に峻別して保護を図ることが重要である。 ・中国では、営業秘密侵害において、本件のように、冒認出願されるケースも少なくない。冒認権利に対して、自社実施を確保する観点から、先使用権立証の準備もあわせて行っておくとよい。

（３）行政摘発を利用して証拠収集を行った事例

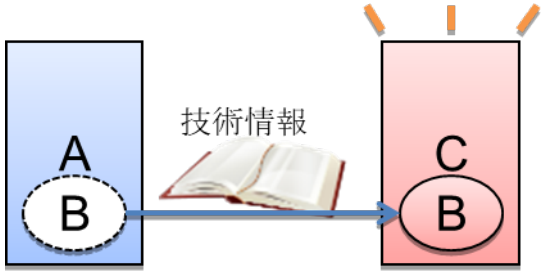
基本情報	裁判所／審級	浙江省杭州市濱江区人民法院／一審
	事件番	（2009）杭滨知初字第 26 号

	号	
	判決年月日	2010 年 3 月 2 日
	原告	A 社
	被告	B（個人）
		C 社
経緯	・B は、A 社の元従業員であり、退職時、秘密保持義務、競業避止義務、違約金支払義務を負うことに同意していた。 ・B は、退職後、C 社に対し、A 社の顧客情報を開示 ・A 社は、工商行政管理局[13]に対し、行政摘発の申立て。同局は、これを受けて、C 社の調査を行い、営業秘密（顧客名簿、製品資料等）が記載されたデータを発見 ・A 社は、営業秘密侵害を理由に、B、C 社を提訴 
裁判所の認定	・裁判所は、B、C 社に対し、営業秘密侵害行為の停止と 1 万元の損害賠償を命じる旨、判決
ポイント	・本件は、従業員漏えい型の事案である。 ・営業秘密侵害訴訟において、相手が営業秘密情報そのものを有していることの証拠があれば、営業秘密侵害行為の立証が容易であるが、相手側に存在する証拠の収集は困難であるため、証拠保全制度の利用のほか、本件のような行政摘発による証拠の収集も考えられる。 ・本件の場合、具体的な事実関係によっては、上述した、2019 年改正後の立証責任転換規定の利用も考えられる。 ・本件のように、行政摘発や刑事摘発の後に、損害賠償請求を目的として民事訴訟を提起することも可能である。

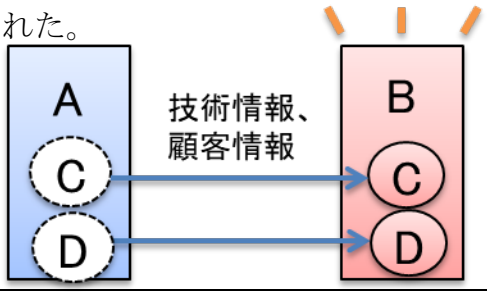
[13] 現在の市場監督管理局

（4）刑事摘発を利用して証拠を収集した事例

基本情報	裁判所／審級	広東省高級人民法院／二審
	事件番号	（2016）粤民終 770 号
	判決年月日	2016 年 12 月 26 日
	原告	A 社
	被告	B（個人）
		C 社
経緯	・B は A 社の元従業員であり、2001 年入社時に秘密保持契約を締結した。2003 年から、A 社は 1553BIP コア技術（1553B バスケーブルテストシステムに不可欠な重要技術）の研究開発に着手し、当時、B はこの技術研究開発の責任者であった。 ・2005 年、B は A 社を退社し、その後、B の妻が法人代表者を務める C 社に入社 ・B は従来から 1553BIP コア技術の研究開発を担当していたため、C 社に入社後も、A 社は B に開発を委託することとし、A 社と B は、当該技術の研究開発の成果が A 社に帰属し、B は秘密保持義務を有する旨の「技術委託開発契約」を締結していた。 ・2009 年より、B は上記契約に違反し、C 社に 1553BIP コア技術を使用させ、C 社の名義で当該技術が含まれた製品を生産・販売した ・A 社は、B、C 社の営業秘密侵害を理由に、公安に刑事摘発を申立て。公安は、捜査の際に、B のパソコンから C 社が使用している 1553BIP コア技術を入手 ・公安は、鑑定機構に技術鑑定を依頼。鑑定の結果、A 社の 1553BIP コア技術は非公知であり、また、C 社の使用している 1553BIP コア技術と A 社の技術と同一又は実質的に同一とされた。 ・刑事判決では、B、C 社は、A 社の 1553BIP コア技術に関する営業秘密を侵害し、A 社に対して約 257 万元の経済損失をもたらしたと認定された ・その後、A 社は更に B、C 社に対して民事訴訟を提起し、A 社に約 532 万元の経済損失、約 34 万元の合理的支出の賠償を請求	

	
裁判所の認定	・裁判所は、鑑定書等に基づき、B、C 社は、A 社の営業秘密を侵害したと認定した。また、刑事裁判で認定された侵害品以外に、裁判所は、C 社が別途 12 台の侵害品を製造、販売したと認定 ・司法会計鑑定所による、A 社の 1553BIP コア技術関連製品の製造・販売利益に対して監査、鑑定の結果、かかる利益は、約 18 万元～33 万元／台とされた。 ・裁判所は、上記に基づき、C 社が別途製造・販売した侵害品は、A 社に 254 万元余りの損失をもたらしたと認定。刑事裁判で認定した 257 万元弱をプラスし、B、C 社は、A 社にもたらした経済損失は、合計 511 万元余りと認定 ・以上より、民事裁判所は、B、C 社の侵害行為の差止めと、511 万元余りの経済損失、15 万元余りの合理的支出の連帯賠償を命じる判決
ポイント	・本件は、従業員漏えい型の事案である。 ・本件では、刑事摘発を通じて証拠が収集された。 ・本件では、A 社と B との秘密保持契約、委託開発契約における秘密保持条項や、A 社が、本件秘密情報について管理者を設置し、従業員が使用する際には、董事長の同意を得る必要があったことなどに基づき、秘密情報として管理されていたことが認められている。 ・特に営業秘密が技術情報である場合、非公知性や同一性に関して、鑑定に付託されることがよくある。その鑑定結果が裁判所の事実認定にそのまま用いられることが多いため、鑑定の際には、できる限り自己の主張を説得的に裏付ける資料等を鑑定機構に提出すべきである。 ・本件の場合、具体的な事実関係にもよるが、上述した 2019 年改正後の立証責任転換規定を利用して、直接、民事訴訟を提起することも考えられる。

（５）証拠保全制度を利用した事例

<table>
<tr><td rowspan="6">基本情報</td><td>裁判所／審級</td><td>山東省高級人民法院／二審</td></tr>
<tr><td>事件番号</td><td>（2016）鲁民終 1364 号</td></tr>
<tr><td>判決年月日</td><td>2016 年 12 月 7 日</td></tr>
<tr><td>原告</td><td>A 社</td></tr>
<tr><td rowspan="2">被告</td><td>B 社</td></tr>
<tr><td>C、D（いずれも個人）</td></tr>
<tr><td>経緯</td><td colspan="2">・A 社は、材料供給機のメーカである。2004 年、C は A 社に入社、製造及び材料購買の第一責任者を努めた。2006 年、D は A 社に入社、地域販売マネージャーを務めた。
・2007 年 7 月、C、D は、A 社から離職し、B 社に入社。B 社にて、それぞれ、副総経理、販売副総経理を務め、A 社と類似の機械を販売。なお、C、D ともに、A 社と、秘密保持の旨の書かれた労働契約、退職時秘密保持契約等を締結していた。
・2011 年 11 月、A 社は、営業秘密（技術情報、顧客リストなど）を侵害したという理由により、侵害行為の停止と、300 万元の経済損失、合理的支出の賠償を求めて、B 社、C、D を提訴
・2011 年 12 月、A 社の申請に基づき、裁判所は B 社に対して証拠保全を行い、B 社の工場内の材料供給機 3 台を封緘したが、その後、B 社は裁判所の許可なく封緘を解いて、材料供給機を移転、分解。
・2013 年、裁判所は、鑑定機構を指定し、A 社の主張した材料供給機に関する技術情報（以下、「係争技術情報」という）に対して司法鑑定を行ったところ、A 社の機械の構成部位の製造加工技術を中心とする 6 点の技術情報が非公知情報であるとの鑑定結果が出された。
 
</td></tr>
</table>

裁判所の認定	・一審裁判所は、鑑定機構の鑑定結果及びA社とC、Dの間の労働契約等に基づき、係争技術情報は非公知性があり、A社が秘密保護措置を取ったため、係争技術情報は、技術的営業秘密に該当すると認定 ・また、A社の提供した顧客リスト及び顧客との契約から、顧客名称、連絡先、取引習慣、意向、価格などの情報を証明でき、これらの顧客情報は、非公知性があり、また、A社が係争技術情報と同様の秘密保護措置を取ったため、営業秘密に該当すると認定。 ・裁判所は、更に、A社の申請に基づき収集した、B社と顧客の間の入札資料、契約などの資料に基づくと、2008年～2010年のBの営業総額は、6.7億元弱となると認定 ・裁判所は、B社は財産保全の封緘物を破壊し、A社の技術情報の同一性対比できないため、B社は不利な効果を負担するとして、B社がA社の技術的営業秘密を侵害したと認定 ・裁判所は、さらに、B社がA社の顧客情報の営業秘密を侵害したことも認定 ・上記の認定に基づき、被告らに対し、侵害行為停止と、300万元の経済損失、19.2万元の合理的支出の賠償を命じる判決。 ・その後、B社、C、Dは、一審判決に対して上訴したが、二審裁判所は、一審判決を維持。 ・なお、賠償金の認定について、二審裁判所は、以下のように判示している:A社は、入札資料に記載した業績や財務諸表が真実ではないと主張したが、その主張に関する証拠を提出していない。また、入札資料には、会計事務所の監査報告書、契約書などの資料もあり、これらの資料、業績や財務諸表を裏付けている。なお、一審裁判所による300万元の賠償金の判決後、B社は積極的に立証しておらず、本裁判所が再三釈明したにも関わらず、B社は、実際の販売情報を証する財務資料を提出していなかった。B社が立証を怠ったことも、実際の収益が300万元より大きいことの証明となる。
ポイント	・本件は、従業員漏えい型の事案である。 ・本件では、侵害されたとする技術情報は、機械の構成部位の製造加工技術であり、本来なら、被告の機械の対応部位が、その加工技術によって製造されたことを立証しなければならない。本件では、被告が証拠保全を妨害し、技術の対比ができなくなったことを理由として、直接、侵害行為が認定された。

	・ただし、証拠保全の申請が認められるためにも、あらかじめ、できる限り、間接証拠（例えば、被告が在職時に対象技術を使用した機械の製造業務に従事していたことや、機械の類似性を示す写真や仕様書などを公証化したもの。なお、本件では、提訴時にいかなる証拠が提出されたかは不明。）を収集した上で、提訴する必要がある。

第２章　－営業秘密漏えい対策実践編－

１．総論

（１）管理体制の構築を考える上での２つの視点

営業秘密漏えいを防ぐためには、どのような管理体制を構築していくべきか。そのゴール、すなわち、あるべき管理体制の全体像がイメージできなければ、具体的にやるべきことは見えにくいであろう。

管理体制を整備する本来の目的は、営業秘密の漏えいをできる限り防止・抑止することである。一方、もし漏えいが発生した場合、民事訴訟を通じた法的救済や刑事制裁等の法的措置を求めるためには、侵害された情報が、法律上の営業秘密に該当していなければならないところ、上述のように、そのための要件として、権利者が当該秘密情報に対して、「秘密保護の措置」を取っていたこと（秘密管理性）が必要である。

したがって、管理体制を構築する上では、かかる法律上の秘密管理性要件を充足することを基礎として、さらに、実効的に漏えいを防止・抑止する観点から、これを強化していくという「二段構え」で考えていく必要があろう。

（２）秘密管理性要件充足性の観点からの管理体制の構築

管理体制の基礎として、具体的にどのような措置を講ずれば、法律上、「秘密保護の措置」をとったと認められるのかについては、司法解釈「不正競争の民事案件の審理における法律適用の若干問題についての解釈」第 11 条に、次のように規定されている。

> 人民法院は、情報の担体の特徴、権利者の機密保護の要望、機密保護措置の識別程度、他人が正当な方法を通じて得ることができる難易度などの要素に基づき、権利者が機密保護措置を採っているかどうか認定しなければならない。
>
> 次の状況の１つに該当する場合、正常な状況下では十分に機密に関わる情報の漏洩を防止する場合、権利者が秘密保護措置を採ると認定しなければならない。
> ①　機密に関わる情報を知る範囲を限定し、知る必要のある関連人員についてのみ、その内容を告知する場合。

② 機密情報に関わる担体に鍵を掛けるなどの防犯措置を採る。
③ 機密情報に関わる担体に機密保護のしるしをつける。
④ 機密に関わる情報にパスワードやコードを採用する。
⑤ 守秘契約を締結する。
⑥ 秘密に関わる機械、工業、生産現場などの場所への来訪者を制限する、或いは守秘を要求する。
⑦ 情報の機密を確保するその他合理的な措置。

規定上は、必ずしも上記の全てを実行することは要求されていないが、営業秘密は、後述するように、様々な形態で、様々な場所に存在することから、基本的には、上記の①～⑥は、全て実行すべきである。

（3）漏えい対策実効性の観点からの管理体制の構築

上述の司法解釈に列挙される秘密保護措置は、それ自体が営業秘密漏えいを防止する効果を有してはいるものの、法律上、保護を与える最低限の保護措置の最低基準を定めたにすぎず、漏えいを実効的に防止するためには、物理的管理体制、人的管理体制の両側面から対策を強化する必要がある。それぞれのポイントは、以下のとおりである。

■物理的な管理体制の整備

上述の司法解釈からも分かるように、秘密管理性要件の最もベースとなる部分は、日本の不正競争防止法と考え方が変わるわけではなく、漏えい防止を強化するための物理的管理体制、つまり、営業秘密の保管・利用場所、形態に応じた、主に、環境面、技術面からの管理体制の構築の考え方も、基本的には日本と同様に考えて差し支えない。なお、日本における、営業秘密の物理的な管理体制の整備については、ハンドブックに詳しく説明されており、中国における物理的な管理体制の整備に際しても、大変参考になるので、是非参照されたい。

その上で、中国における物理的な管理体制の整備を考える上では、特に以下の事項を考慮する必要がある。

- 労働者の流動性が高い中国では、上述のように、（元）従業員による営業秘密侵害の被害が従来から多く発生しており、**もともと地域的リスクが高い**ことに加えて、**日系企業の営業秘密は、その価値の高さゆえに、狙われやすい**。**日本と同等、あるいは、それ以上に、管理体制を整備する必要がある**。
- 複数の会社が同一敷地内に立地する工業園区に拠点を有する場合、拠点への

アクセス制限が十分となるよう、注意が必要である（→４（４）参照）

- 日本とは比較にならないほど、中国では、携帯電話及びSNSが業務上利用されており、営業秘密漏えい防止の観点からは、これらへの対策が必須である（→４（２）④参照）
- 物理的管理体制の強化としては、静脈認証等の技術的により高度なアクセス制限手法を導入することが考えられるが、それらが適切に使用されなかったり、あるいは、その前提としての秘密表記等の基本的な措置がとられていなければ意味がない。最新システムを導入しただけで安心してしまうことのないよう、危機感を維持しながら、運用を継続していく必要がある。

■人的管理体制の整備

人的管理体制は、「対社内」つまり、自社の従業員の管理と、「対社外」つまり、自社の取引先の管理の両面から整備する必要があるが、いずれについても、秘密保持契約をはじめとする契約、規程類の整備がその柱となる。規定すべき具体的な事項については、ここでもやはり、「対社内」、「対社外」のそれぞれ、日本と共通する部分も多いが、労働契約法等の中国の関係法令等の適用に注意する必要がある。

人的管理体制の整備において、中国で特に注意すべき事項は、以下のとおりである。

- 日本人と中国人との考え方は、異なるところが多い。日本への留学経験者も増え、日本人のリスク重視の考え方を十分に理解している中国人も、近年、増えてきてはいるが、工員などのような一般職員まで含めた場合、全体的には、やはり、営業秘密保護意識は不十分であると言わざるを得ない。研修を含めた啓発活動が重要である（→４（２）⑥参照）。
- 特に、競業制限については、労働契約法上の要件に注意が必要である（→４（２）③参照）
- 日系企業の場合、秘密保持義務や競業避止義務については、一旦、契約を締結しただけで対応を終わらせがちであるが、締結した契約上の義務がその通りに履行されているとは限らない。取引関係に入る前に、本当に契約内容を守れる相手であるのか、信用調査等を行うことも考えられる。また、退職者に競業避止義務を課す場合には、補償金を支払う必要があることから、競業避止義務を課した退職者のその後の足取りを、調査会社を利用するなどして追跡、確認する中国企業も少なくない。法律的、形式的な対応にとどまらず、場合によっては、そうした現実的な対応も検討する必要があろう。
- 日系企業の場合、顧客の言われるままに秘密情報を開示してしまったり、例

えば、身分証の提示を求めるといった、日本と異なる対応をためらいがちである。しかし、上述のとおり、地域的リスクが高い中国で、対応をより強化するのは自然なことであり、むしろ、顧客の中国企業の方が、そうした「性悪説」ベースの対応に慣れていることも少なくない。**顧客に対して「日本式」の遠慮は危険であり、無用**である。

２．管理体制整備のステップ１－管理体制の現状の確認

前節において、中国における管理体制整備の基本的な視点について説明した。これを踏まえて、ここからは、具体的な管理体制の構築手法についてみていく。

（１）現状把握の必要性

管理体制整備の第一歩は、まず、現状を把握することである。日系企業の場合、日本本社では、営業秘密管理についての社内規程や秘密保持契約のひな型等が存在するにもかかわらず、中国拠点では、こうした規程類がうまく展開、活用されず、体制整備が手付かずの状態であることも、大企業も含めて少なくなく、しかも、そうした現状を誰も把握していない例も散見される。

まずは、営業秘密管理についての体制が、具体的にどこまでなされていて、何が欠けているのか、現状を把握することが必要となろう。

（２）セルフチェックシート

現状把握のために便利なのが、支援事業で利用されている「セルフチェックシート」である。これは、上述の「総論」で説明した視点に基づき、ハンドブックをベースにしつつ、中国特有の注意点を加味して、管理体制についてチェックすべきポイントをまとめたものである。カテゴリ別に重要項目が列挙され、自社の弱点を容易に把握できるので、ぜひ活用して頂きたい。

セルフチェックシート

カテゴリ	項目
秘密情報の特定	□　保有情報をリスト化している
	□　保有情報の区分をし、秘密情報を特定している

	□　秘密の重要度に応じたアクセス権者を決めている
管理方針の策定	□　中国法に基づいて作成された営業秘密管理規定や管理マニュアルを策定している
	□　各拠点に営業秘密管理責任者を置いている
物理的管理 （執務室）	□　秘密の記録媒体に「contorolled copy」等の秘密表示がされている
	□　プリンターの利用者記録を確認することができる
	□　一般情報との分離して保管し、紙媒体等は鍵付きキャビネットに保管されている
	□　持ち出しの際の盗難防止策がとられている
	□　複製を制限するルールが定められている
物理的管理 （生産現場等）	□　外部の者が立ち入る際には、部外者と認識できるようバッジ等をつけている
	□　工場内の情報が部外者に見えないようゲートや扉で適切に仕切られている
	□　工場内では携帯電話を使用できる職員が限られている、もしくは禁止されている
	□　重要度の高い秘密情報を扱うエリアは一部の社員のみに立ち入りを制限している
	□　立ち入り制限エリアを適切に管理できている（警備員の配置、入退室記録等）
技術的管理	□　保有する電子データはサーバー上で管理している
	□　秘密情報を管理する PC に対して外部からの侵入に対する防護策をとっている
	□　従業員の PC にパスワードを設定している
	□　チャットアプリの使用を禁止・制限している
	□　私物の USB メモリ等記録媒体の利用を禁止・制限している

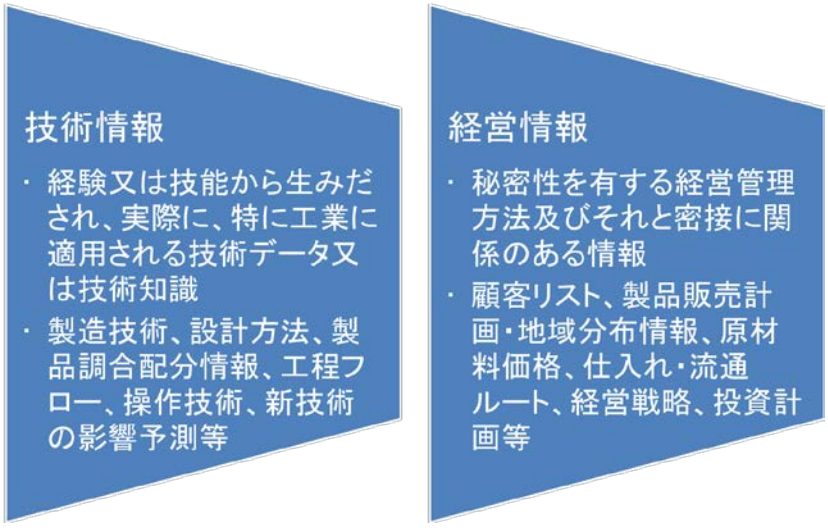
	□　秘密の度合いに応じて管理者の特定、アクセス権者の限定をしている
	□　複製使用後、情報が読み取れないような廃棄方法が徹底されている
人的管理	□　定期的に研修を行い営業秘密保護の重要性を周知喚起している
	□　雇用契約で営業秘密保持を定めている
	□　秘密保持契約を締結している（秘密保持範囲と守秘期限を定めている）
	□　守秘義務に違反した際の懲罰規定が明記されている
	□　退職者に対し競業避止義務を定めている
	□　競業避止義務を定めた退職者に対して、経済補償金を設定している
	□　退職者による必要資料の返還がなされたかリストをもとに管理している
取引先管理	□　秘密保持契約を締結している
	□　秘密に該当する情報を明記している
侵害に備えた証拠確保	□　秘密度の高いエリアには監視カメラを設置している
	□　メール送信記録、ウェブサイトの閲覧記録が確認できる
フォローアップ	□　上記各項目について定期的に見直し、状況を把握している

３．管理体制整備のステップ２－営業秘密情報の洗い出しおよび重要度の区分

（１）営業秘密情報の洗い出し（☞ハンドブック P.6～13）

次に、保護すべき情報の洗い出しを行い、それらの重要度を区分する。営業秘密は、部署ごとに存在、保管されていることが一般的であることから、部署単位で洗い出しを行い、リスト化しておくと良いだろう。参考までに、営業秘密の典

型例を図２－１に示すが、図２－１に列挙したものはあくまで一例であり、上述したように、法律上の定義では、技術情報、経営情報に限られない。



（図２－１）営業秘密の典型例

そして、リスト化の際にポイントとなるが、項目として列挙する秘密情報の「粒度」である。粒度が大きすぎてしまうと（例えば「設計図」、「金型」等）、後述する重要度の区分を適切に行えない可能性がある。また、同一の製造工程に関する情報でも、それがどのような形態で存在しているかによって、例えば、工程表のように、工場内に掲示されて使用される紙資料と、電子データとして蓄積されている工程上の管理数値などの電子データでは、管理の具体的な手法は異なってくるから、少なくとも形態によって分類されるように粒度を設定する必要があろう。

いずれにしても、最も重要なのは、もれなく秘密情報を把握することであり、この点の考え方は当然、日本と変わらないので、ハンドブックの該当箇所も是非、参考にして頂きたい。

（２）重要度の区分（☞ハンドブック P. 14～16）

営業秘密の管理には、システム導入費用などの経済的コストまたは監視や管理等の担当業務の増加による人的コストを要することがほとんどであり、しかも、管理の結果として、業務上、多少の不便を生ずる場合も少なくない。したがって、全ての秘密情報に対して、厳格な管理ルールを適用すると、業務に支障をきたしかねない。そこで、各情報の重要度に応じて管理するべく、洗い出した営業秘密について、重要度別に分類する。重要度の区分は、基本的には、その情報

の価値に基づき判断することになると考えられるが、ハンドブックの該当箇所の記載も参照されたい。

４．管理体制整備のステップ３－管理体制の整備

（１）担当部門／担当者の設置（☞ハンドブック P.95～106）

管理体制の整備に当たり、まず必要なのは、営業秘密管理の担当部門、担当者の設置、配置である。中小企業に限らず、大企業であっても、中国拠点での体制整備はほとんどなされていないケースが散見されるが、営業秘密管理を指揮する立場の駐在員等の担当者がいないことが、その理由の 1 つとなっているように思われる。筆者が支援事業で見てきた限り、営業秘密管理の担当者はもとより、知的財産や法務の担当者も、中国の製造拠点に配置していない大企業も少なくない。そもそも、日本の本社においても、中国の専利権（特許権等）や商標権を担当する知的財産部員はいても、中国の営業秘密管理を考える担当者は、なかなかいないのではないだろうか。営業秘密管理体制の整備には、知的財産、人事・労務、情報セキュリティ、法務等、様々な視点からの横断的な検討が必要であり、従来型の一般的な企業の縦割り組織にはなじみにくいという性質があることや、営業秘密管理のような予防法務については、後回しにされがちであることが関係しているかもしれない。いずれにしても、担当者が不在、または不明確であることによって、管理体制の整備が進まないままになっていたり、管理体制自体は整備されていても、運用のチェック等の日常的な対応が手薄になってしまうことは、容易に想定される。少なくとも、基本的な管理体制を整備し、現地での運用がある程度軌道に乗るまでは、日本本社での営業秘密管理の状況を理解している人員が、中国拠点での指揮、指導を行うのが望ましいかもしれない。

営業秘密管理を担当する専門の部署を設置できれば理想的であるが、運用上、より重要なのは、営業秘密が存在する各部署において、営業秘密管理の担当者を決めることである。管理体制の構築にあたって行う営業秘密の洗い出しや重要度の区分は、基本的には部署単位で行われるものであり、また、営業秘密の漏えい防止のためには、整備した管理体制の運用を適切に維持していくことが必要であるところ、かかる運用状況のチェックも、部署単位で行うことになるからである。各部署に担当者を設置した場合は、担当者を構成員として、営業秘密管理のための委員会を組織するなどして、定期的に会合の機会を設け、情報共有（トラブル事例や管理上の工夫等）や、それに基づく運用の見直し等を議論することが望ましい。

（２）従業員の管理

① 対象

正社員はもちろん、工場内で作業を行う派遣社員等が存在する場合には、それらの者に対する管理も必要である。すなわち、派遣元の会社との間の契約に、派遣社員の秘密保持に関する条項、自社の営業秘密研修を受講させる条項や、派遣社員による侵害が発生した場合に、派遣元会社に対して連帯責任を負わせる条項を含めることを検討すると良い。

② 秘密保持契約（☞ハンドブック P. 48～50）

従業員管理の柱は、従業員に対して秘密保持義務を課すことである。その前提として、職務の遂行過程で創出されたノウハウ等が会社に帰属するものであることを、労働契約や秘密保持契約で明確に規定しておくとよい。従業員との秘密保持契約のポイントは、以下のとおりである（参考書式１、２参照）。

- 在職中及び退職後においても、秘密保持義務を課すこと（退職後の秘密保持について、入社時点で誓約させておくと良い）
- 契約にて可能な範囲で、秘密情報を列挙、特定しておく。ただし、どうしても契約上の文言では抽象的となり、各従業員が日常業務において、いかなる情報が秘密情報に当たるかが理解できていない結果、せっかくの情報管理規程がうまく運用されていないというケースが実際に散見される。そこで、部署単位で、具体的にどのような情報が秘密情報に当たるのか、認識を共有しておくとよい（下記実例参照）。
- 退職時の秘密情報に関する資料等の返還義務を規定する。

■日系企業の管理の実例―営業秘密の分類と取り扱いの掲示

Ａ社では、社内の管理規定で、営業秘密情報の印刷物は、不要になった際に、シュレッダー等で復原不可能に廃棄することを義務付け、かかる管理規定は社内に周知されていた。

しかし、実際に執務室内を視察すると、明らかに営業秘密に該当する見積書等の印刷物が、裏紙として再利用されていることが散見された。現場の中国人社員にヒアリングを行うと、「自分が所属する部署で、具体的に何が営業秘密に該当するか分からない」との声があった。

各部門において、ある程度、営業秘密及びその取扱いを類型化できると考えられたことから、支援事業においては、各部署にて、一般社員が理解できる粒度にて細分化された一覧を作成し、列挙された各情報について、重要度をランク付けしたり、各情報について、どのような取り扱いが可能／不可能か（例Ｘ製品の設計図面：コピー○、裏紙使用×…等)、が一目でわかるような一覧表を作成し、もし、個別の情報が営業秘密に該当するか、それでも分からない場合には、上司に確認する取り扱いとすることを提案した。

Ａ社では、部署単位でかかる一覧表を作成して、何が営業秘密に当たるのかを、社員間で共有することにした。また、特に印刷物の取り扱いに問題があったことから、プリンタ前にこの一覧表を掲示した。

その結果、各部署で社内の管理規定が実際に守られるようになった、ということであった。

③ 競業避止義務

競業避止義務とは、退職後、特定の期間、特定の地域で、雇用主と競争すること、または、競合他社に務めることを禁止する旨の義務をいう。中国では、労働契約法上、競業避止義務を課す場合に、以下の要件を満たす必要がある（第 24 条)。

- 高級管理者、高級技術者、秘密保護義務を負担する従業員を対象とすること
- 競業避止義務を課す期間は、2 年以内であること
- 一定の補償金を支払うこと [14]。補償金について約定がない場合、司法解釈（「最高人民法院による労働争議事件の審理における法律適用の若干問題に関する解釈」）には、競業避止義務を履行した労働者は、労働契約解除または終了前の 12 カ月の平均給与の 30%、または、労働契約履行地の最低給与標準額のいずれか高い方の金額に従い、月額補償金の支払いを要求できる旨、規定されている [15]。
- 違約金を規定することもできるが、過大な金額を規定しても、訴訟や仲裁時に限定される可能性がある。

14 補償金を支払う必要はないとする見解があるが、争いになった場合に、補償金の未払いを理由に、裁判所が当該競業避止義務条項を無効と判断されるリスクは否定できない。また、競業避止義務を課された労働者は、補償金が 3 カ月間支払われない場合には、競業避止義務契約の解除を請求できる旨の規定がある（「最高人民法院による労働争議事件の審理における法律適用の若干問題に関する解釈」8 条)。

15 地方の条例において、基準額が定められている場合もあり、おおむね、この司法解釈の基準に沿っているが、各地の条例内容を確認しておくとよい。

なお、退職時にサインを拒否される可能性もあるため、労働契約等で、退職時に、必要に応じて競業避止義務契約を締結する可能性があることを承諾させておくとよいだろう。

また、競業避止義務を締結した場合、必要に応じて、調査会社を利用するなどして、退職者の義務の履行状況を調査することも考えられる（参考書式３参照）。

④　私物携帯電話／ＳＮＳ対策

中国で営業秘密管理を考える上で、特に重要となるのが、社員、特に、製造現場内での社員の携帯電話の管理と、WeChat（微信）をはじめとするＳＮＳの使用の管理である。中国では、携帯電話及びＳＮＳが業務上用いられることが多く、日本と比べて一般的とさえ言える。しかし、営業秘密は、視覚的に把握できる情報が多いところ、私物の携帯電話は、即時にかかる情報を取得することができ、しかも、一旦、社外に出てしまえば、会社のコントロール圏外に入ってしまう、という問題点がある。また、WeChat といったＳＮＳは、通常、私物携帯電話のアプリとして使用されるため、携帯電話で撮影された画像データなどの流出リスクが高い[16]。したがって、私物の携帯電話及び WeChat などのＳＮＳの業務上の利用は、できる限り制限するのが理想的である。

しかし、中国では、日本人の想像をはるかに超えて携帯電話が生活に密着しており、また、顧客である中国企業が WeChat での連絡を希望してくるケースも多いため、全面的にこれらの使用を禁止することは、現実的ではなく、従業員からの強い反発も予想される。

そこで、まずは、自社の実態－携帯電話、ＳＮＳがどこまで業務上利用されているのか、また、どこまでこれを認める必要性があるのか－を把握した上で、管理の方針を決めることが必要となる。

■日系企業の管理の実例―携帯電話とＳＮＳ利用管理

(a) 工場内での携帯電話の一元管理

Ａ社では、工場内に設置された機械やそれらを用いた工程等も重要な営業秘密を構成しており、工場内部それ自体が秘密情報というべき状態であったが、工場内への携帯電話の持ち込み及び工場内での使用は特に制限されてお

16 実際、国家保密局のウェブサイト(http://www.gjbmj.gov.cn/n1/2018/0605/c409095-30037166.html)には、行政秘密に関わる情報が WeChat によって、不特定多数に転送された事例などが掲載されている。［最終アクセス日：2020 年 2 月 12 日］

らず、工場内の営業秘密の携帯電話による漏えいリスクが懸念された。
　ただし、既に携帯電話の使用が常態化している中で、持ち込み自体を禁止することには、従業員からの強い反発が予想され、A社としては、それ以外のやり方で携帯電話リスクを低減したいと考えていた。
そこで、A社に対しては、以下の提案を行った。

・使用を全面的に禁止するのではなく、例えば、工場内に休憩室を設けてそこで私物の携帯電話を保管し、休憩時間の間のみ、使用を認める
・原則として、工場内での私物の携帯電話による写真・動画の撮影を禁止し、業務上の必要があって、工場内の撮影を行う場合には、会社の共有カメラを用いて撮影する。
・やむを得ず私物の携帯電話等を用いる場合には、撮影の際に、工場内の営業秘密管理担当者等が立会うこととし、また、撮影後は、データは私物の携帯電話から速やかに削除し、保管が必要であれば、当該部門のフォルダに速やかに移置する

(b)SNS 利用ルール

B社では、営業担当者及び生産部門の担当者が、日常的に WeChat を使って顧客の中国企業や社内の他の担当者と連絡を行っており、その中で営業秘密情報を送受信することもしばしばあり、WeChat からの営業秘密漏えいリスクが懸念されていた。
　しかし、B社としては、顧客の中国企業が WeChat での連絡を好むため、全面的な使用禁止は取引機会の逸失リスクもあること、また、生産部門においては、夜間にトラブルが発生した場合に、携帯電話で写真を撮影して、WeChat で上司に報告する、という必要性もあったことから、全面的な使用禁止は難しいと考えていた。
そこで、B社に対しては、以下のようなルールを策定することを提案した。

・WeChat で送受信できる情報は、営業秘密にかかわらない情報に限定し、営業秘密情報は、上長の事前の許可がない限り、メールでパスワードをかけて送受信すること
・工場内でも、WeChat による営業秘密にかかわる情報の送受信は、原則として禁止する。緊急時には、必要かつ最小限の範囲で、営業秘密にかかわる情報を上長に対して送受信することができるものとするが、その情報が必要なくなった時点で、または、上長の指示に従い、全ての送受信者が当該情報

を速やかに削除すること

⑤ ノウハウの有形化

製造現場の従業員は、基本的には、日々、同一の製造工程を担当することになろうから、担当工程において、新たなノウハウを生み出すことも多いと思われる。しかし、こうした新たなノウハウが、従業員の頭の中にとどまっている限りは、本来は会社の資産として管理されるべき新規ノウハウも、その従業員の退職とともに流出し、転職先の競業企業で利用されかねないし、そもそも、それを自社の営業秘密として主張することも困難と考えられる。

こうした事態を防ぐため、まずは、労働契約で、職務上、創出されたアイデアなどは、ノウハウも含めて、会社帰属とすることを約定すること[17]、その上で、ノウハウについて、評価、褒章の対象とするなどして、積極的に開示させる仕組みを作り、もれなく有形化して、会社の知的財産として管理することが重要となろう。

⑥ 研修（☞ハンドブック P. 46～48）

中国は、特許出願件数は、2015 年以降、世界一の座を維持するとともに、知財訴訟の件数も右肩上がりで増加し続けるなど、国全体として見たときに、知的財産権の保護意識は高まってきていると言って差し支えなかろう。しかし、製造現場で働く社員の一人ひとりにまで、そうした意識が根付いているとまでは言い難い。したがって、中国における従業員管理においては、従業員の啓蒙活動としての研修も極めて重要である。特に、会社の営業秘密の侵害は犯罪にもなるということ、また、会社の営業秘密を侵害した場合には、損害賠償を請求されたり、懲役刑を受けたりすることを理解させることが、まずは必要であろう。

さらに、営業秘密管理に関する社内規程等の導入の際には、内容を周知させるために、研修を開催することも必要である。

⑦ 退職時の対応（☞ハンドブック P. 55～62）

中国では、一般的に、会社への帰属意識が日本と比べると高くはなく、また、転職に対しても、むしろポジティブにとらえられている面がある。こうしたことを背景として、中国では人材流動性が相対的に高く、従業員の退職に伴う営業秘密漏えいのリスクも、それだけ高いといえる。退職時に営業秘密を全て返還させることはもちろんだが、退職の申し出があった時点で、当該従業員に対する監視を強化したり、営業秘密へのアクセスを制限するなど、早めの対策が必要である。

---

17 この場合、ノウハウ等の使用や譲渡によって得た収益に応じて、奨励または報酬を与える必要がある（契約法第 326 条）。

また、退職時の営業秘密の返還等について、誓約書を提出させることも考えられるが、退職時には、サインを拒否するなどの可能性があるため、上述のように、予め雇用契約で誓約させておくとともに、退職のための事務的な手続書類と誓約書を組み合わせて、社員が自然にサインしやすくなるなどの工夫が考えられよう。

⑧ 職場環境の整備（☞ハンドブック P. 53～54）

従業員の退職に伴う営業秘密漏えいリスクをいかに低減させるかを考えると、良好な職場環境を整備し、人材の流出を防ぐという視点も重要である。具体的には、従業員の成果を公平に反映した賃金体系を基礎とする待遇面の整備、改善を柱としつつ、従業員が平日の大半の時間を過ごすコミュニティとなっていることを考慮すると、いかに就業時間、休憩時間を気持ちよく過ごせるか、といった観点からの物理的、対人環境の整備、改善も重要な視点となろう。

こうした職場環境の整備は、営業秘密の漏えいを物理的に防ぐものではなく、効果としては間接的ではあるが、社員の長期定着につながり、営業秘密漏えいのためのルールの導入の際に、社員の理解が得られやすくなるという傾向があるようである。

■日系企業の管理の実例―職場環境の整備

(a)地元の若者に「働きたい」と思われる企業を目指す

Ａ社は、某市の郊外に工場を構えている。Ａ社では、ＥＳ[18]を向上させることが、会社の競争力向上につながると考えていたが、近隣には店舗などがなく、中国では一般的な出前なども利用しづらい場所に位置している。

そこで、Ａ社は、社員食堂を新しく建て替えて、メニューを豊富にしたり、敷地内にコンビニエンスストアを設置したり、社員とその家族が一緒に楽しめるイベントを開催するなど、社員がいかに気持ちよく働けるか、という観点から職場環境の改善を図った。

また、Ａ社では、なるべく地元住民を採用することが、従業員の定着につながると考え、地元で開催されるイベント等にスポンサーとして参加するなど、地元の若者に「働きたい」と思われる企業を目指した活動も積極的に行っている。

(b)携帯電話規制ルールをスムーズに導入

Ｂ社では、長期的に見て、ＥＳを高めることが会社の持続的な発展につなが

[18] Employee Satisfaction＝従業員満足度のこと。

ると考え、時間をかけてＥＳを重視した種々の取り組みを行ってきた。
　そうした地道な取り組みが功を奏し、Ｂ社では高い従業員定着率を維持している。Ｂ社では、最近、携帯電話の持ち込みを規制するルールを導入したが、導入の際にも、従業員からの反発は特になかった、ということである。

（３）執務室の管理

① 物理的なアクセス制限（☞ハンドブック P.76～77）

執務室の入り口には、ID カード認証などにより、物理的にアクセスを制限すべきである。また、建物の構造上、例えば、外部来訪者も往来可能な廊下などから執務室内が丸見えとなっているケースもよく散見される。執務室の窓にはブラインドやロールカーテンなどを設置することを検討すべきである。

② 紙資料の管理（☞ハンドブック P.29～30、P.50～51）

紙資料の秘密情報については、それぞれに「Confidential」等、秘密情報であることを示す表記を行うとともに、鍵付きのキャビネットで保管することが望ましい。営業秘密への不必要なアクセスを防ぐべく、営業秘密ではない一般書籍などとはキャビネットを分けるべきである。特に重要度の高い図面等については、専用の保管室を設け、全体を施錠し、図面の持ち出しを記録管理（持出し／返却日、使用者名と、管理担当者の確認印等）することを検討しても良い。アクセスへの手間をかけさせることで、おのずとアクセス制限を強化することになるからである。

③ 印刷物の管理

まず、電子データで存在する営業秘密情報は、必要最小限の範囲でのみ、印刷可能とすることが望ましい。業務上、印刷することが必要な場合には、印刷物のその後の管理手法（例えば、個人の鍵付き引き出し内で管理し、不要になったら直ちにシュレッダーで廃棄等）についても、社内でルール化しておくと良いだろう。

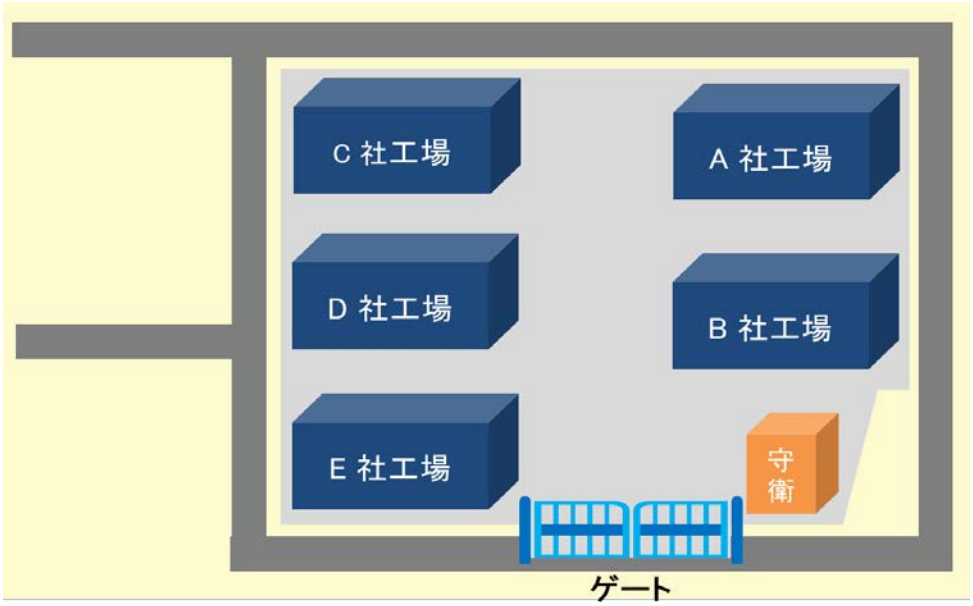
また、裏紙を利用している企業も多いと思われるが、営業秘密保護の観点からは、できれば裏紙利用を禁止したいところである。裏紙利用を認める場合には、上述した「日系企業の管理の実例―営業秘密の分類と取り扱いの掲示」のように、部署単位で具体的に何が営業秘密に該当するか、確実に理解を共有し、営業秘密が裏紙として安易に再利用、廃棄されることを防止する必要があろう。

（４）生産現場の管理

①　物理的なアクセス制限

執務室同様、製造現場の入り口には ID カード認証などにより、物理的にアクセスを制限すべきである。

この点に関連して、「工業園区」にある工場の場合、特に注意が必要となる場合がある。工業園区によっては、高いレベルのセキュリティが確保されている場合があるが、特に、地方の古くからある工業園区の場合、下図のように、敷地内に複数の会社の工場が、仕切塀などがない状態で隣接して立地しており、部外者が立ち入っても容易に分からない場合も多い。



（図２－２）　工業園区の例

このような場合、工場入り口での物理的なアクセス制限が極めて重要となる。

■日系企業の管理の実例―工業園区内工場におけるアクセス制限

(a) 工場内にゲートを設置

Ａ社は、某市の郊外の工業園区に工場を有している。この工業園区の入り口にはゲートがあり、ゲート付近には守衛が配置されてはいたが、入構の際に身分の確認等は行われておらず、誰でも入構できる状態であった。

また、園区内には、Ａ社のほか、多数の中国企業の工場等が立ち並び、それらの間には仕切塀のようなものはなく、しかも、Ａ社の工場は、開放された入り

口からすぐ製造現場となっており、誰でも出入り可能な状態となっていた。
そこで、支援事業において、A社に対しては、工場の入り口に、施錠可能なドアやゲートを設置すること、受付を設置して、物理的にアクセスを制限するとともに、外部者の立ち入りが分かるようにすることを提案した。
A社は、工場の入り口付近に受付を設置するとともに、工場の作業エリアの手前に電動ゲートを設置した。

(b)入館証による管理とオートロックシステムの導入

B社は、某市の郊外の工業園区に工場を有している。園区内には、B社のほか、多数の中国企業の工場等が立ち並び、それらの間には仕切塀のようなものはなかったが、B社の工場、執務室の入ったオフィス棟のいずれにも、物理的制限がかけられていなかった。
そこで、B社に対しては、これらの建物のすべてにアクセス制限をかけること、関係者以外立ち入り禁止の表示をすること、また、誰がいつB社を訪問したかが分かるように、入館記録を取ることを提案した（参考書式７参照)。
B社は、全建物について、ID カードによるオートロックシステムを順次導入し、工場入り口には「関係者以外立ち入り禁止」の表示を貼付するとともに、総務部門をオフィス棟の入り口付近に移動し、総務部にて来訪者の受付と記録、入館証による管理を行うこととした。

② 製造機械、製造マニュアル、工程表等

製品や製造工程によっては、製造機械の構造やパネル表示、あるいは、製造機械自体が営業秘密に該当するという場合もあろう。このような場合、特に外部者が工場見学を行う場合等には、必要な部分をフィルムシートなどで覆うことを検討すると良い。

工場内では、稼働中、製造マニュアルや図面などが参照されることが多いと思われるが、特に、工場入り口にアクセス制限がかけられている場合、工場内でのこうした秘密情報の管理がおろそかになりがちである。工場内の営業秘密情報も、執務室と同様、未使用時には鍵付きのキャビネットなどに保管して管理すべきである。また、営業秘密を含む製造工程表などを工場内のホワイトボードなどに掲示することも多いと思われるが、これらの掲示物にも「Confidential」等の表記は必要である。こうした工程表などを掲示したホワイトボードなどは、外部者の工場見学時には、見学ルートからは見えない位置に移動、または目隠しすることも検討すべきである。

顧客へのアピール、あるいは、従業員の士気を高めるといった目的で、品質改善状況などについて掲示を行っているケースも良く見受けられるが、上述した

反不正当競争法の改正により、不良品等の情報も営業秘密として保護される可能性があることから、これらに営業秘密が含まれていないか、見直しが必要である。

■日系企業の管理の実例―工場内の掲示物の見直し

A社では、顧客に対する品質アピールのために、工場見学の入り口付近に、品質改善のための取り組み状況や具体的な改善内容などの資料を多数掲示していたが、中には営業秘密情報が含まれている可能性があった。

そこで、A社は、全掲示物の見直しを行い、秘密度の高いものは掲示を撤去するとともに、掲示するものについても、写真にぼかしを入れるなどの修正を行った。

③ 金型

工場内には、金型のように、現物として存在する営業秘密もある。金型は一般的には、大型で持ち運びが困難であるが、それ故に、管理を怠りがちである。小型のものは施錠管理できるようにした上で、金型管理の担当者により、使用、保管状況を管理するとともに、金型保管エリアでは、携帯電話の持ち込みを禁止とすることなどを検討すべきである。

④ 不良品等の廃棄

特にBtoB製品の場合、製品を構成する部品を含め、製品実物が営業秘密を構成する場合もあろう。こうした場合、製造過程で発生した不良品等の処分にも注意する必要がある。自社内で完全廃棄するのが最も低リスクであるが、それが困難であり、外部業者に廃棄を委託する場合には、廃棄品の引き取りまで、それらが持ち出されることのないように、施錠管理し、可能な限り、容易に組み立てできない状態にまで分解等した上で、引き渡しを行い、必要に応じて廃棄に立ち会う、といった対応が考えられる。もちろん、廃棄を委託する外部業者との間では、秘密保持契約の締結が必要である。

自社独自の仕様を指定して、他社に製造委託を行う場合も同様に、製品を構成する部品を含めて、製品実物が自社の営業秘密を構成し得るので、この場合には、製造委託の際に、不良品等廃棄について、上記の観点から、廃棄方法を指定したり、監査項目に廃棄状況を含めることも検討すると良いだろう。

⑤ 特に重要度の高いエリア

工場内で特に重要度の高いエリアについては、アクセス制限を二重とするこ

と等、管理の強化を検討することが望ましい。具体的には、別室化やゲート設置により、立入可能な人員をさらに限定することがメインとなるが、重要度の高いエリア内の機械等が、他のエリアから容易に見えてしまうことのないように、ブラインドの設置等、エリアの境界における視覚的なアクセス制限もあわせて検討する必要がある。

（５）取引先の管理

① 対象

第１章で述べたとおり、取引漏えい型の典型は、下請けまたは顧客企業からの漏えいである。日本企業の場合、どうしても顧客に対して遠慮する傾向があり、特に、受注前に秘密保持契約を締結することをためらいがちであるが、むしろ顧客の中国企業は日本企業が考えるほど気にしていないことも多く、遠慮は不要である。

下請け、顧客のほか、ライセンシー（特許権等のライセンスにおいて、その特許技術の実施に必要なノウハウ指導を行う場合等）や、不良品等の廃棄物処理業者等との間でも、秘密保持義務を課すことが必要である。

② 秘密保持契約

取引先管理の柱は、契約にて秘密保持義務を課すことである。製造委託契約など、当該取引の基本契約中に秘密保持条項を含めるほか、別途、秘密保持契約を締結することも考えられる。秘密保持条項の主なポイントは、

・ 何が秘密情報に当たるかを可能な範囲で特定すること
・ 取引終了時に、秘密情報の返還または破棄（破棄の場合は、破棄したことを証明する書面を提出させる）させること
・ 特に、下請けやライセンシーに対しては、必要に応じて、情報管理についての監査・指導を受け入れること

である。

③ 工場見学（☞ハンドブック P. 77）

特に、顧客との関係で注意が必要なのが、工場見学である。実際、中国顧客企業の工場見学の際に、大勢で日系企業の工場に立ち入り、その中には本当に顧客の社員なのか、よく分からない者が含まれていた、という事例や、中国顧客企業が、監査と称して、日系企業の工場見学の際に、勝手に動画撮影を行ったという

事例などが発生している。こうした事態を防ぐべく、外部の者の工場見学の際には、以下の対策を検討すべきである。

- 事前に、身分証明書の提示を求めること、及び、提示がなければ入構できない旨を予め通知し、来訪者の人数、氏名を事前に正確に把握すること
- 工場見学の前に、秘密保持に関する誓約書を個別に提出させること（→参考書式７参照）
- 工場見学者用のロッカーを設置し、携帯電話等を含む手荷物を全て預かること。また、その旨を予め通知しておくこと
- 携帯電話のカメラシール（携帯電話のカメラレンズ部分に貼付し、はがしたことが分かるシール）の活用
- 予め監査場所・見学者の動線を決めておき、営業秘密は目隠し等対応する

④ 取引先の管理体制のアセスメント（☞ハンドブック P.64～65）

取引先との間で秘密保持契約を締結したとしても、相手方のコンプライアンス意識が不十分であったり、あるいは、社内での情報管理体制がずさんであるような場合は、秘密情報の漏えいを防ぐことは、実際上難しい。そこで、可能な限り、取引関係に入る前に、相手方の信用調査などを行ったり、場合によっては、監査を行うなどして、秘密情報を開示するにふさわしいかを確認すべきである。上述したセルフチェックシートを活用し、管理体制を報告させたり、指導を行っても良いだろう。

⑤ 共同開発の場合

中国企業と共同で技術開発を行う場合、その過程で生み出された技術情報を、共有のノウハウとして保護する場合も考えられる。この点に関して、最高人民法院（2017）最高法民申 1602 号では、「たとえ一共有者が合理的秘密保護措置をとったとしても、当然に他の共有者が合理的秘密保護措置をとっていたとみなすことはできず、各共有者のいずれもが、秘密情報に対して合理的秘密保護措置をとるべきであると原判決が認定したことは、全く不当ではない」と判示している。営業秘密の具体的な共有状況にもよると思われるが、基本的には、共有者がそれぞれ、合理的な秘密保護措置をとる必要があると考えられるため、共同開発契約では、営業秘密を共有とする場合に、相互に秘密保護措置を講じるべき旨の規定を盛り込むべきだろう。

５．漏えい時の対応

（１）漏えいの兆候（☞ハンドブック P.122～127）

漏えいの一般的な兆候は、漏えいのルートに応じて、以下のものが挙げられる（いずれも、ハンドブックより抜粋。詳細はハンドブック参照のこと）。

① 従業員等による漏えいの兆候

- （業務上の必要性の有無に関わらず）秘密情報を保管しているサーバーや記録媒体へのアクセス回数の大幅な増加
- 業務上必要性のないアクセス行為
- 業務量に比べて異様に長い残業時間や不必要な休日出勤（残業中・休日中に情報漏えいの準備等を行う従業者が多いことから兆候となり得る）
- 業務量としては余裕がある中での休暇取得の拒否（休暇中のＰＣチェック等による発覚を恐れるため兆候となり得る）
- 経済的、社会的に極めて不審な言動
  ex）給与に不満を持っているにも関わらず急激な浪費をし始めた
  ex）頻繁に特定の競合他社と接触している

② 退職者による漏えいの兆候

- 退職前の社内トラブルの存在
- 在職時の他社との関係
  ex）競合他社から転職の勧誘を受けていた
  ex）競合他社に転職して、前職と同じ分野の研究開発を実施しているとの取引先からの情報提供
- 退職者の転職先企業が製造・販売を開始した商品の品質や機能が、特に転職後、自社商品と同水準となった

③ 取引先による漏えいの兆候

- 取引先からの突然の取引の打切り
  ex）自社しか製造できないはずの特別な部品について、発注元からの部品発注が途絶えた
- インターネット上での取引先に関する噂
  ex）インターネット掲示板、ＳＮＳ、ＨＰ等において、自社の非公開情報や自社製品との類似品が取り沙汰されている
- 取引先からの、取引内容との関係では必ずしも必要でないはずの業務資料

のリクエストや通常の取引に比べて異様に詳細な情報照会 ・ 自社の秘密情報と関連する取引先企業の商品の品質の急激な向上 ・ 自社の秘密情報と関連する分野での取引先の顧客・シェアの急拡大

なお、従業員による営業秘密の漏えいについては、他の従業員からの内部通報によって、漏えいの兆候または漏えい行為が発覚することもしばしば見受けられる。中国では、営業秘密漏えい以外の、従業員による不正行為もいまだに多く、内部通報制度の導入も検討すべきである。

（２）初動対応(☞ハンドブック P. 127～130)

漏えいの兆候が見られた場合、速やかに事実関係を調査・確認すべきである。ここで注意しなければならないのは、中国の知的財産訴訟では、日本と比べて証拠能力が厳格に判断されるため、できる限り、営業秘密侵害に関する証拠を、中国の訴訟実務に即した形で適切に収集することが重要[19]となるところ、内部調査にいたずらに時間をかけたり、あるいは、内部調査のやり方次第では、侵害が疑われる従業員に動きを察知され、証拠を隠滅される等のおそれがある、ということである。

中国では、特許権等の知的財産権侵害行為に対しては、相手方の侵害行為の実態を調査し、必要な証拠を収集するための専門の調査会社が数多く存在しており、こうした専門の調査会社は、調査対象者に目的をさとられることなく、必要な情報を収集することに慣れている。中国の法律事務所は、自ら、こうした調査会社の機能を有していたり、あるいは、営業秘密侵害を含めた知的財産事件に強みを有する調査会社と提携している例も多い。したがって、漏えいの兆候が見られた場合には、証拠が散逸する前に、速やかに、現地の法律事務所等の専門家に相談し、専門の調査員による調査を行うことを検討すべきである。

かかる調査によって、営業秘密漏えいの実態を把握するとともに、侵害行為に関する証拠収集（漏洩してしまった秘密情報の化体したＰＣやＵＳＢ等の所在、漏洩してしまった秘密情報を用いて生産されたと思われる製品の所在の把握等）を図り、調査結果に基づき、取りうる手段から適切な手段を検討することが重要である。

（３）民事訴訟

① 公証購入

[19] この点は、後述する証拠保全制度を利用する場合も同様である。

民事訴訟を利用する場合、営業秘密該当性や、相手方の営業秘密侵害行為を証明する証拠を提出する必要がある。民事訴訟に提出する証拠は、原則として公証認証手続きを経る必要がある。とりわけ、他社が製造、販売している製品について、当該製品が自社の営業秘密を利用して製造されていることを主張しようとする場合、少なくとも、当該製品の公証購入が必要となる。「公証購入」とは、被疑侵害品の販売行為等の侵害行為の立証のために被疑侵害品を購入する際、公証人を同行させ、被疑侵害業者による販売行為、販売時に交付された発票などを現認させる手続を指す。かかる公証認証手続なしに被疑侵害品を購入して証拠として提出しても、証拠能力は基本的に認められない。

なお、例えば、侵害された営業秘密が、製品の構成成分とその配合割合であるなど、侵害立証に製品の分析等が必要となる場合、製品を公証購入する前に、サンプル品として購入し、営業秘密との同一性を確認した上で、公証購入を行うことが一般的であろう。

② 証拠保全

また、営業秘密が製法にかかる場合など、公証購入した製品のみからでは、当該営業秘密を使用しているか否かを立証できない場合には、２０１９年改正によって新設された３２条２項第１号の「その使用する情報と当該営業秘密が実質的に同一であることを示す証拠」の提出が難しく、同条項の適用は困難と考えられる。そこで、このような場合には、証拠保全制度の利用を検討すべきである。

証拠保全とは、証拠が滅失または後日取得し難くなるおそれがある場合に、当事者の申立てにより、裁判所が職権で、必要な証拠の保全措置を取ることができる制度である（民事訴訟法８１条）。実務上は、相手方が有している証拠の保全を申立てることが多く、この意味において、証拠保全は、相手方の手中にある証拠の収集手段と位置付けることができる。証拠保全の申立ての際には、当該証拠の意義と重要性を説明し、さらに原告自身で当該証拠を収集できないことや、相手方が特許権侵害行為を行っていることなどを具体的な証拠に基づいて説明することになる。したがって、侵害行為の立証に足りなくても、それを一定程度推認させる周辺的な証拠は必要になる。

どのような初歩証拠によって、どこまで、侵害事実を疎明すべきかについては、ケースバイケースで判断すべきであり、そうした初歩証拠の所在等も、初動の調査によって判明してくることから、やはり、初動の調査の段階から、証拠の収集方針も含めて、法律事務所等の専門家と相談すべきであろう。

なお、申立てが認められた場合の保全手続は、申立ての内容にもよるが、例えば、原告代理人が同行の上、裁判官が被告の工場に赴き、工場内で静止画、動画撮影や、製造プロセス表などの収集が試みられる。もっとも、証拠保全には強制

力がなく、被告側が工場内への立ち入りを拒否することも少なくない。しかし、この場合には、本案の審理において、そうした被告の態度が考慮され、裁判官の心証に影響するほか、中には、証拠保全に非協力であったことのみを以て、立証責任を転換し、侵害を推定した判決も散見される[20]。

（４）行政摘発

知的財産権侵害についての市場監督管理局による行政摘発は、主に、商標権侵害の場合に利用されることが多く、営業秘密侵害に対する行政摘発は、それらと比べると少ないと思われる。しかし、第１章６（３）にて紹介した裁判例のように、行政摘発後に民事訴訟を提起した事例が散見され、これらは主として、営業秘密侵害行為の証拠収集手段として、行政摘発を利用したものと考えられる。ただし、行政摘発を行う市場監督管理局は、（ケースバイケース、また、地域にもよるが、）一般的には、技術の同一性の判断が必要となるケース、特に、技術内容が複雑なケースについては、対応が難しいとされることも少なくないと思われ、上述の裁判例もそうであったように、基本的には、顧客リスト等の経営情報に関する営業秘密侵害の事案について、検討すべきことになろう。

行政摘発は、このように、営業秘密侵害事案において、侵害証拠の収集手段の１つとも位置付けられ得るものであるが、侵害にかかる秘密情報の相手方における所在について、ある程度の蓋然性を以て、摘発の申立てを行う必要があるため、（２）で述べた調査によって、これらの証拠の存在をつかんでおくことが重要となる。

（５）刑事摘発

刑事摘発も、行政摘発と同様、第１章６（４）にて紹介した裁判例のように、営業秘密侵害行為の証拠収集手段として利用される場合もあり、刑事罰が課され得る、という点で、侵害者に対する制裁としては、最も重い手段と位置付けられるだろう。刑事摘発の場合も、申立を行うために、侵害にかかる秘密情報の相手方における所在を、調査によってある程度突き止めておく必要がある。

---

[20] 第１章６（５）で紹介した裁判例のほか、特許権侵害の事案であるが、たとえば、江蘇省高級人民法院（2013）蘇民終字第 0009 号では、「被告は正当な理由無く、２回、一審法院の、金型全自動生産ライン設備の製造に対する証拠保全を拒絶し、一審法院は、被告の製造する設備が対象特許の保護範囲に属するか否かを判定するための技術対比の方法を採用することができなかった。かかる場合に、一審裁判所が、原告の主張、つまり、被告が製造する金型全自動生産ライン設備が本件特許権の保護範囲に属するとの主張を推定することは、全く不当ではない。」と判示している。

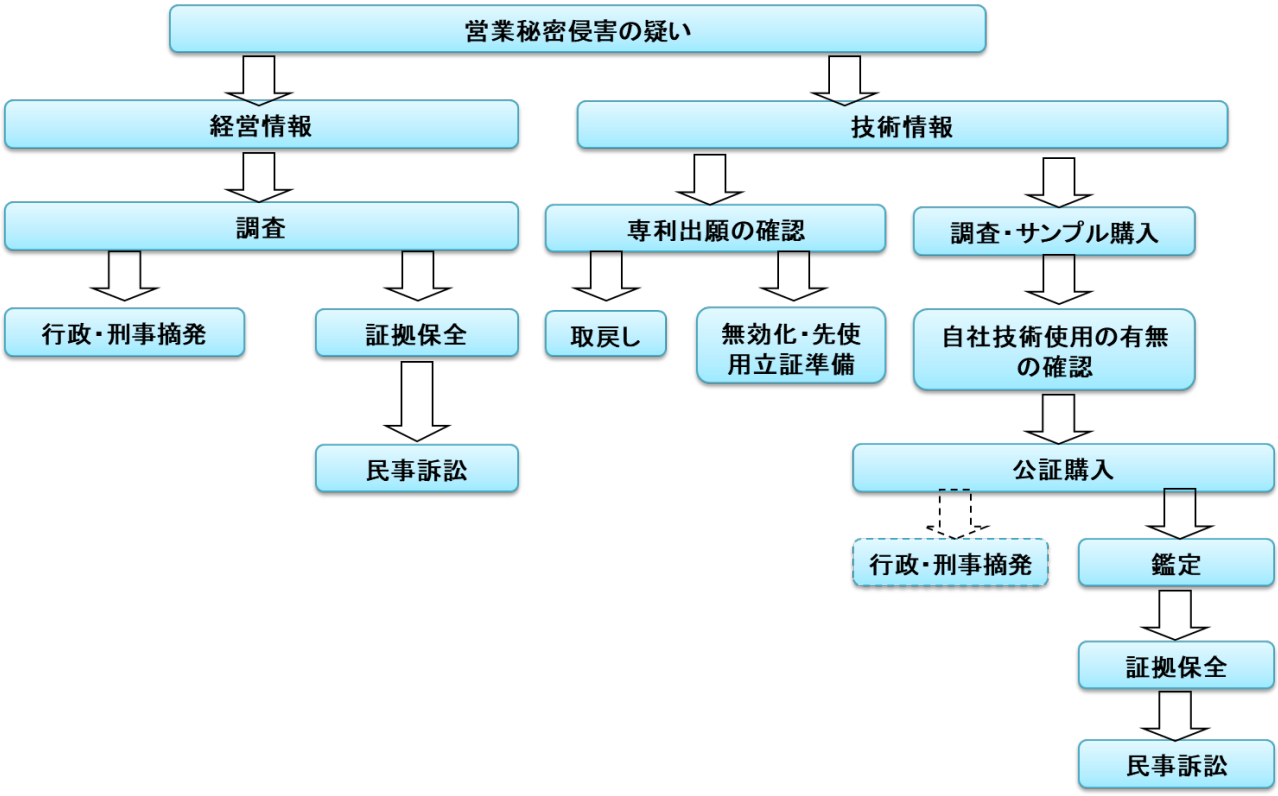
なお、行政機関から刑事移送される場合もあり、これは、基本的には、上述した「最高人民検察院、公安部による経済犯罪事件の刑事訴追基準に関する規定(二)」第 73 条に基づき、判断されているようである。

（６）冒認出願の確認

特に、営業秘密が技術情報である場合、第１章６（２）の事例のように、中国では、冒認出願されることも少なくない。このような冒認出願に対しては、民事訴訟を提起して、権利の取戻しを請求すること、あるいは、無効審判を請求して、権利を無効化することが考えられる。いずれにしても、技術情報の漏えいが発生した場合には、冒認出願の有無を確認する必要がある。なお、冒認権利に基づき、自社またはその顧客が権利行使を受けるリスクもあり、これに備えて、先使用権立証のための証拠を整えることも、あわせて検討すると良いだろう。

（７）対応フロー

以上の対応手段をまとめると、図２−３のようになる。最終的な法的手段の枠組みは、概ね、民事訴訟、行政摘発、刑事摘発のいずれかになるが、営業秘密が顧客リストなどの営業情報であるか、あるいは、設計図面や製法等の技術情報であるか、によって、準備すべき事項も変ってくる。いずれの場合においても、事実関係と証拠収集の可否、所在等について、早期に調査を行い、的確に対応手段を選択することが、重要となる。



（図２－３）営業秘密侵害に対する対応フロー

参考書式

１．就業規則における秘密保護関連規定の例

第〇条 保密规定

1. 员工必须严格保守公司的秘密信息（秘密信息是指，事业企划、产品计划、生产原价、价格决定、客户信息、交易信息、业务合作、技术数据、软件、产品、样品、试作品、图纸、方法等全部有形或无形的经营上的、技术上等的一切商业信息。），事先未经公司书面许可不得向第三者泄露，或用于业务以外的目的。
2. 无论在职时还是离职后，员工都需遵守前款的保秘义务。
3. 员工在离职时，无论离职原因如何，公司可以要求中、高级管理人员（包括但不限于决策成员、重要岗位的管理人员）、关键岗位的操作员工、技术人员以及其他负有保密义务的人员在离职后的 2 年内，不得到与公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位就职，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。公司将与负有竞业限制的员工签订竞业限制协议，约定相关权利义务。（※１）
4. 未经公司许可，员工不得擅自进入禁止入内的区域，不得因职务范围之外的事由进入不属于自己所在工作区域，或利用公司设备、设施。
5. 使用完样品、图纸、书面资料、带有秘密信息 USB 等机密物品、资料后，应放置于原处，未经许可，不得将与秘密相关的物品、资料带离公司或另作他用。
6. 员工在离职前，应将属于公司资产的电脑、手机等，以及所有的公司资料（包括纸质、电子数据以及保存该数据的所有媒介）返还给公司，或进行删除、销毁，不得保有任何公司资料。
7. 员工在离职后后，不得将公司的顾客或公司的员工带走。
8. 以防止公司秘密信息的泄露，除上述条款外，员工还需要遵守《文书管理规定》、《资讯安全管理规程》等内部规程中的相关规定。
9. 员工因违反上述条款而给公司造成损失时，公司有权追究其赔偿责任。

第〇条　电子邮件、网络等的正确使用

1. 关于公司的电子邮件、以及网络的使用，员工应遵守以下各款规定，使用电脑、手机以及其他通信工具（以下简称，“终端”。），并努力维护正常的网络环境，防止公司的内部信息被损毁或泄露。

(1)　不在业务范围外使用公司提供的终端。

(2)　未经公司许可，不得将自己的终端用于公司业务。

(3)　正确安装、运行并使用公司指定的杀毒软件。

(4)　未经部门负责人同意，不得在公司业务用的终端上下载与公司业务无关的软件，或者可能导致商业秘密泄露的软件。

(5)　未经公司许可，不得将私人的 USB 储存器、硬盘等可以记录信息的媒介或终端连接在公司业务用的终端上。

(6)　前款规定中，员工得到公司许可后进行连接的，应当设置相应密码防止他人擅用。

(7)　进入作业现场前，职工应将终端统一放置于●●处，未经公司许可，禁止使用终端对作业现场、机器等进行拍摄、摄影。

2. 为保证网络的正确使用以及公司秘密信息的管理，在必要时，公司可进行下列事项。

(1)　根据需要，公司可检查下发给员工使用的终端以及保存在服务器中的数据信息，进行分析，并且可以确认员工的网络使用历史信息。

(2)　根据需要，公司可以检查员工收发的公司电子邮件的内容。

(3)　为防止网络病毒，公司有权限制部分网站的访问。

第〇条 物品·设施管理

3. 员工应妥善保管公司的设施、设备、产品、材料、电子化信息、技术信息，未经公司许可不得挪作私用。

＜参考和訳＞

第〇条 秘密保持

1. 従業員は、会社の秘密情報（秘密情報とは、事業計画、製品計画、生産原価、価格決定、顧客情報、取引情報、業務提携、技術データ、ソフトウェア、製品、サンプル、試作品、図面、方法等、有形無形を問わず、経営上、技術上等の一切の商業情報をいう。）を厳格に保護しなければならず、会社の事前の書面による承諾なく、第三者に開示してはならず、業務外の目的に使用してはならない。

2. 在職中であると離職後であるとにかかわらず、従業員は前項の秘密保持義務を遵守しなければならない。

3. 従業員の離職の際、会社は、離職原因の如何を問わず、中・高級管理職員（会社の決裁者、重要職位の管理職を含むがこれに限らない）、重要職場のオペレータ、技術職員及びその他、秘密保持義務を負う職員に、離職後 2 年以内、会社と同種製品を生産または経営し、同種業務に従事する競争関係にある他の事業主に就職し、並びに、同種製品の生産または経営を自ら開業し、同種業務に従事してはならないことを要求することができる。会社は、

競業制限を負う従業員と競業制限契約を締結し、権利義務を約定する。（※１）

4. 従業員は、会社の許可なく、立ち入り禁止区域内に立ち入ってはならず、職務範囲外の事由で自己の所在業務外区域に立ち入り、または、会社の設備、施設を利用してはならない。
5. サンプル、図面、書面資料、秘密情報を有するUSB等の物品、資料の使用後は、もとの場所に戻し、許可なく、機密物品、資料を会社外に持ち出したり、他の用途に使用してはならない。
6. 従業員は、労働契約終了後、会社資産に属するパソコン、携帯電話等およびすべての会社資料（紙媒体、電子データおよび当該データを保存するすべての媒体）を会社に返還し、または削除、破棄しなければならず、いかなる会社資料も保有してはならない。
7. 従業員は、離職後、会社の顧客または会社の従業員を引き抜いてはならない。
8. 会社の秘密情報の漏えいを防止するため、従業員は、上記の条項のほか、さらに、「●●管理規定」等の内部規程中の関連規定を遵守しなければならない。
9. 従業員が上記の条項に違反し、会社に損害をもたらした場合、会社は、その賠償を請求することができる。（※２）

第〇条　電子メール、インターネットの適正な使用

１．会社の電子メールおよびインターネットの使用については、従業員は、以下の各規定を遵守し、パソコン、携帯電話およびその他の通信機器（以下、「端末」という。）を使用し、適切なインターネット環境の維持および会社内部の情報毀損や漏洩の防止に努めなければならない。

(1)　会社が提供した端末を業務範囲外で使用しないこと
(2)　会社の許可なく、自己の端末を会社業務に使用しないこと
(3)　会社が指定したウィルス対策ソフトを適正にインストール、実行すること
(4)　部門責任者の同意なく、会社の業務用端末に会社業務と無関係なソフトや営業秘密漏洩のおそれがあるソフトをインストールしないこと
(5)　会社の許可なく、私物のUSBメモリ、ハードディスク等の記録媒体または端末を会社の業務用端末に接続しないこと
(6)　前項の規定において、従業員が会社の許可を得て接続するときは、他人の無断使用を防止するためにパスワードを設定すること
(7)　作業現場に立ち入る前、従業員は端末を●●にまとめて置き、会社の許

可なく、端末を使用して作業現場、機器等を撮影することを禁止する

2. インターネットの適正な使用と会社の秘密情報管理を保証するため、会社は次の事項をおこなうことができる

(1) 必要に応じて、会社は従業員に提供した端末及び会社のサーバに保存されるデータを検査し、分析を行い、従業員のインターネット使用履歴情報を確認することができる

(2) 必要に応じて、会社は、従業員が送受信した会社の電子メールの内容を検査することができる

(3) ウィルス感染を防止するため、会社は、特定のホームページへのアクセスを制限することができる

第〇条 物品･施設管理

3. 従業員は会社の施設、設備、製品、材料、電子化情報、技術情報を適切に管理し、会社の許可なく、私的に使用してはならない

（※１）競業避止義務契約について、退職時にサインを拒否される可能性を考慮し、予めこのような規定を設けておくことが考えられる。また、労働契約で、会社が競業避止義務を課すことが必要と判断した場合には、競業避止義務契約にサインすることを予め承諾させることも考えられる。

（※２）労働契約法においては、使用者の費用で技術研修を受けさせる場合の服務期間の約定に違反した場合、及び、競業避止の約定に違反した場合を除き、違約金を約定できない旨、規定されている（２５条）。

２．従業員との秘密保持契約書の例

保密协议书

甲方：
住所地：
法定代表人：
联系电话：

乙方：
身份证号码：
经常居住地：
户籍所在地：
联系电话：

鉴于：
乙方为甲方员工或为甲方提供劳务，乙方在任职中有接触甲方商业秘密的可能，现根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律、法规，双方签订如下的保密协议：

第一条 商业秘密的定义
本协议所称商业秘密，是指甲方固有的，顾客信息、事业计划、企划、know-how、软件、技术数据、产品计划、产品、样品、图纸、方法等全部有形或无形的经营上的、技术上等的一切商业信息。

第二条 保密义务
1、未经甲方同意，乙方不得向第三人披露、泄露甲方商业秘密。
2、乙方不得在履行甲方职务以外使用或变相使用商业秘密。
3、如发现商业秘密被泄露或者因自己过失泄露商业秘密的，乙方应当采取有效措施，以防止泄密进一步扩大，并及时向甲方报告。
4、甲乙双方确认，本条前三款保密义务的期限、以不违反甲方意图为前提、直至相关秘密信息公开时止。乙方是否在职，不影响保密义务的承担。

第三条 商业秘密的返还等
乙方应当于离职时，或者于甲方提出要求时，将自己持有的载有商业秘密的一切载体、资料交还给甲方，不得将这些载体及其复制件擅自保留或交给其他任何单

位或个人。

第四条 损害赔偿
乙方违反前款规定，擅自披露、泄露商业秘密或在职务范围外使用商业秘密的，甲方可惩处乙方。造成损失的，甲方可要求乙方进行赔偿。

第五条 其他约定
1、因本合同而引起的纠纷，双方应协商解决，如果协商不成需诉讼解决的，因本协议而引起的纠纷，双方应协商解决，如果协商不成需诉讼解决的，双方一致同意将纠纷起诉至甲方工商注册地人民法院。（※１）
2、本协议正本一式两份，双方各执一份，自双方签字或盖章之日起生效。

甲方：(公章)
法定代表人签字（盖章）：
日期：

乙方：
签字（盖章）：
日期：

＜参考和訳＞

秘密保持契約書

甲：
所在地：
法定代表者：
電話：

乙：
身分証番号：
住所：
戸籍住所地：
電話：

乙が甲の従業員として、または、甲のために労務を提供し、乙が在職中に甲の営業秘密に接触する可能性があることに鑑み、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国反不正当競争法」等の関連法律、法規に基づき、双方は以下の秘密保持契約を締結する：

第一条 営業秘密の定義
本契約書にいう営業秘密とは、甲固有の顧客情報、事業計画、プロジェクト、ノウハウ、ソフトウェア、技術データ、製品計画、製品、サンプル、図面、方法等の有形または無形の経営上または技術上等の一切の商業情報をいう。

第二条 秘密保持義務
1、甲の同意なく、乙は甲の営業秘密を第三者に開示、漏えいしてはならない。
2、乙は、営業秘密を、甲の職務の遂行以外で使用または間接的に使用してはならない。
3、営業秘密の漏えいまたは自己の過失によって営業秘密が流出した場合には、乙は有効な措置をとるとともに、営業秘密の流出の拡大を防ぐため、直ちに甲に報告しなければならない
4、甲乙双方は、前３項に規定する秘密保持義務の期限が、関連秘密情報が甲の意に反することなく公開される時まで継続することを確認する。乙が在職中であるか否かは、秘密保持義務の負担に影響しない。

第三条 営業秘密の返還等
乙が離職する際または、甲が提出を要求した場合には、自己が保有する営業秘密が記録された一切の担体、資料を甲に返還するものとし、これらの担体及びその複製物を無断で保持または他のいかなる組織または個人に交付してはならない。

第四条 損害賠償
乙が前条の規定に違反し、営業秘密を無断で開示、漏えいし、または、職務の範囲外で使用した場合には、甲は乙を処分することができる。損害が発生した場合には、甲は乙に賠償を請求することができる。

第五条 その他
1、本契約によって発生した紛争は、双方が協議で解決するものとし、協議が成立しない場合には、甲の工商登記地の人民法院に提訴することができる。（※１）

2、本契約は一式二部とし、双方が一部ずつ保有し、双方が署名、押印した日から効力を生じる。

甲：(社印)
法定代表者署名（印）:
日付：

乙：
署名（印）:
日付：

（※１）管轄法院（裁判所）を定めておいた方が良い。

３．退職後の競業避止契約書の例

竞业限制协议书

甲方：
住所地：
法定代表人：
联系电话：

乙方：
乙方身份证号码：
乙方经常居住地：

第 1 条 竞业限制范围
鉴于乙方在甲方任职时所获得的知识和经验涉及甲方重要的商业秘密以及 know-how，乙方从甲方离职次日起●年内（※１），未经甲方同意，乙方不得从事下列行为。
1、在与甲方有竞争关系的单位内任职或以任何方式为其服务
2、自己生产、经营与甲方有竞争关系的同类产品或从事同类业务
3、其他提供与甲方同类产品或从事同类业务的行为
此外，乙方作为甲方员工，在任职期间也理所应当的遵循上述的竞业限制义务。

第 2 条 竞业限制期的相关情况通报（※２）
1、乙方应在离职后的每季度结束前的最后十日内，以电子邮件、信件、传真等方式，向甲方法定代表人如实地书面通报其现在的住所地址、联系方法、工作情况、证明人姓名及联系方式，以及甲方要求通报的相关内容。
2、甲方有权派员对前述情况进行核实，乙方应当予以积极配合。
3、乙方在竞业限制期内，至少应保证每年●次来甲方公司向甲方法定代表人或甲方法定代表人指定的人员当面通报离职后的工作情况。

第 3 条 竞业限制期的补偿
1、乙方离职后的竞业限制期为●年，自＿＿＿年＿月＿日起至＿＿＿年＿月＿日止。
2、补偿方式如下：（※３）
甲方同意给付乙方竞业限制补偿费（＿＿年＿月＿日前以工资形式发放），

标准为每月●元。补偿费从_____年__月开始，按月支付，由甲方于每月____日前存入如下银行账户内。

开户行：　　，户名：　　，银行账号：　　。

甲方有权按国家及●市有关规定从前述费用中依法扣缴相关税费。

2、竞业限制期满，甲方即停止补偿费的支付。

第 4 条 竞业限制的解除

甲方如认为乙方已无竞业限制必要，有权以通知的方式终止乙方的竞业限制义务。

第 5 条 违约金

乙方违反本合同约定的竞业限制义务的，应向甲方支付【本合同约定的竞业限制期×每月的竞业限制补偿金金额×●倍】的违约金。乙方的违约行为给甲方造成的损失超过该违约金的，甲方可另行向乙方追偿。

第 5 条 争议解决

因本协议发生的或与本协议有关的任何争议，双方应协商解决。协商不成，由甲方工商注册地人民法院管辖并依法判决、裁定。

第 6 条 其他

1、本协议经双方盖章或签字后生效。一式两份，甲乙双方各持一份，具有同等的法律效力。

2、乙方离职后的送达地址为：

地址：　　邮编：

收件人：

联系电话：

乙方变更送达地址应书面通知甲方。

3、本协议如与双方以前的口头或书面协议有抵触，以本协议为准。

本协议的修改必须经双方一致同意并采用书面形式。

甲方：　　(盖章)

年　　月　　日

乙方：　　（签字或盖章）

年　　月　　日

＜参考和訳＞

競業制限契約書

甲：
所在地：
法定代表者：
電話：

乙：
身分証番号：
住所：
戸籍住所地：
電話：

第１条 競業制限範囲
乙が甲において在職中に獲得した知識と経験は甲の重要な営業秘密及びノウハウにかかるものであることに鑑み、乙は甲を離職した日から●年以内（※１）、甲の同意を得ず、以下に掲げる行為に従事することができない。
1、甲と競争関係にある組織内で何らかの職務に就き、または、何らかの方式で労務を提供すること。
2、甲と競争関係を有する同種製品または同種業務について、自ら生産、経営すること
3、その他、甲と同種製品を提供または同種業務に従事する行為

また、乙は、甲の従業員として、在職期間中も上記競業制限義務を遵守しなければならない。

第 2 条 競業制限期間の状況通知（※２）

1、乙は、離職後、毎四半期末 10 日以内に、電子メール、書簡、ファクス等の方式で、甲の法定代表者に対し、現在の住所、連絡方法、業務状況、保証人の氏名及び連絡方式、及び甲が通知を要求する関連内容について、事実をそのまま書面で通知しなければならない。

2、甲は、前記の状況確認のため、人員を派遣することができ、乙はこれに積極的に協力しなければならない。

3、乙は、競業制限期間内に、毎年少なくとも●回、甲を訪れ、甲の法定代表者または法定代表者が指定する人員との面談にて、離職後現在の業務状況を説明しなければならない。

第 3 条 競業制限期間中の補償

1、乙の離職後の競業制限期間は●年、＿＿＿年＿月＿日から＿＿＿年＿月＿日までとする。

2、補償は以下のとおり行う：(※３）

甲は乙に、毎月●元（＿＿＿年＿月＿日前の給与形式の支払い）を基準として、競業制限の補償金を支払うことに同意する。補償金は、＿＿＿年＿月から、甲は毎月＿＿日までに以下の銀行口座に振り込み入金する。

銀行名：　　口座名義：　　口座番号：

甲は、国家及び●市の関連規定に従い、前記費用から関連税金を控除することができる。

3、競業制限期間満了後、甲は直ちに補償金の支払いを停止する。

第 4 条 競業制限の解除

乙に対する競業制限の必要がなくなったと判断した場合には、甲は、いつでも乙に対し、競業制限義務の終了を通知することができる。

第 5 条 違約金

乙が本契約に規定する競業制限義務に違反した場合には、甲に【本契約に規定する競業制限期間×毎月の競業禁止補償金額×●倍】の違約金を支払う。乙の違約行為が甲に違約金額を超える損害をもたらした場合には、甲は乙に対してさらに賠償を請求することができる。

第 6 条 争議解決
本契約によって発生し、または、本契約と関連するいかなる紛争も、双方の協議により解決するものとする。協議が不成立の場合には、甲の工商登記地の人民法院の管轄で法に基づき裁決する。

第 7 条 その他
1、本契約は双方の署名押印により効力を生じる。一式二部とし、甲乙双方が一部ずつ保管し、それらは同等の法的効力を有する。
2、乙の離職後の送達先は以下のとおりである：
住所：　　郵便番号：
受取人：
電話：
送達地の変更は、書面により甲に通知しなければならない。
3、本契約と、双方が本契約以前の口頭又は書面契約が抵触する場合には、本契約を基準とする。
本契約の修正は、双方の同意した書面形式を採用しなければならない。

甲：　　（社印）

年　　月　　日

乙：　　（署名または印）

年　　月　　日

（※１）最長で２年である（労働契約法２４条２項）

（※２）このように、履行状況を報告させても良い。

（※３）補償金の額については、第２章４（２）③を参照

４．取引先との秘密保持契約書の例

保 密 协 议

甲方：

乙方：

本协议中披露保密信息的一方称为“披露方”，接收保密信息的一方称为“接收方”。

鉴于接收方与披露方建立_____业务合作关系（以下简称“本合作”），而披露方将因此向接收方披露本协议定义的保密信息。为保证此类信息不被未经授权地披露、使用，经友好协商，双方就如下条款达成本协议。

第一条 秘密信息的定义

本协议中的“秘密信息”是指，披露方向接收方披露（或提供）的产品、样品、试作品、文件、图纸和资料、专业技术以及其他有形或无形的经营上的、技术上的一切重要信息。但是，如果接收方能证明相关信息属于以下任何一项的，不属于秘密信息。

1. 披露时已为公众知晓的信息或接收方已经保有的信息
2. 披露后，不因归责接收方的事由，为公众知晓的信息
3. 接收方无需承担保密义务从有正当权限的第三人处合法取得的信息
4. 非依据披露信息接收方独自开发的信息

第二条 保密义务

1. 接收方应当指定信息管理人员，并书面通知披露方该信息管理人员的姓名及联系方式。
2. 接收方不得向第三人披露、泄露前条秘密信息。但是，接收方得到披露方事先书面同意的，或就业务上有必要知晓秘密信息的员工，可以向第三人/员工披露秘密信息。此情况下，接收方需要求第三人/员工承担本协议规定的义务，并就第三人/员工的全部行为向披露方承担所有责任。
3. 接收方不得在本合作以外的目的使用或利用秘密信息。
4. 接收方除得到披露方事先书面同意外，不得复印或复制记录有秘密信息的任何书面或媒介。
5. 接收方应尽善良管理人的注意义务严格保管、管理披露方提供的秘密信息。万一秘密信息发生泄露、丢失、失窃、盗用等情况时，会立即书面通知披露方。
6. 接收方因法律法规而有责任开示披露方的秘密信息时，接收方应事前或被相关机关通知后尽快书面通知披露方，尽可能在接到披露方指示后行事。

第三条 秘密信息的返还等

本合作终止的，或披露方要求返还的，接收方根据披露方指示在指定期间内返还或销毁全部秘密信息（包括复印件、复制品），以电子方式或其他无形方式保存的，将其删除。此外，接收方就已返还、销毁的事实向披露方出具书面说明。

第四条 不保证

所有秘密信息披露方按原样提供给接收方，披露方对该秘密信息的完整性、正确性、是否符合目的、有用性不做保证，同时也非不侵害第三人的发明专利权、实用新型专利权、其他任何知识产权和其他权利的明示或暗示的保证。

第五条 **检查**（※１）

1. 为确认接收方的秘密信息的保管、管理情况，披露方可以随时（包括秘密信息提供前）要求由披露方或披露方指定的第三方进入接收方的办公室、工厂等的作业现场进行检查，接收方应予以配合。如发现接收方的保管、管理措施不充分或有缺陷的，披露方可以要求接收方进行整改，接收方应遵从披露方的整改指示。
2. 接收方应让根据本协议第二条第 2 款的规定接受秘密信息披露的第三方同样承担前款义务，确保披露方能对该等第三方进行检查、要求整改。

第六条 违约

接收方、接收方的员工以及根据第二条第 2 款的规定接受秘密信息披露的第三方违反本协议规定任何一项条款的，披露方有权向接收方采取其认为的必要措施，同时，可以对接收方重复要求损害赔偿。

第七条 协议期间

1. 本协议的有效期间至　　年　月　日止。但是，甲乙双方达成一致意见的，可以延长或缩短此期间。
2. 本协议因期限届满或解除而终止的，第二条（保密义务）、第四条（不保证）、第六条（违约）和第八条（管辖法院）的规定，目标事项只要存在的，仍持续有效。

第八条 管辖法院

因本协议产生的纠纷，甲乙双方友好协商解决，协商不成不得不进行诉讼

的，由被告所在地法院进行管辖。（※２）

本协议一式二份，甲乙双方签字盖章后，各持一份。

年　月　日

（甲）

（乙）

＜参考和訳＞

秘 密 保 持 契 約 書

甲：
乙：

本契約において、秘密情報を開示する当事者を「開示者」といい、秘密情報の開示を相手方より受ける当事者を「受領者」という。

開示者および受領者が、＿＿＿＿の業務（以下「本業務」とする）を遂行するにあたり、開示者は本契約において定める秘密情報を受領者に開示することに鑑み、開示された情報が事前の承諾を得ることなく、第三者に披露・使用されることを防ぐため、甲乙は友好的な協議のもと、次のとおり契約を締結する。

第１条（秘密情報の定義）

本契約において秘密情報とは、開示者が受領者に開示（又は提供）した製品、サンプル、試作品、書類、図面、資料、ノウハウ及びその他の有体物又は無体物の営業上、技術上の一切の重要情報をいう。ただし、秘密情報が以下の各号の一に該当することを受領者が証明した場合は、秘密情報より除外する。

(1) 開示された時に既に公知であった情報、または既に受領者が保有していた情報
(2) 開示後、受領者の責によらずに、公知となった情報
(3) 受領者が正当な権限を有する第三者から守秘義務を負うことなく適法に入手した情報
(4) 開示された情報によらずに受領者が独自に開発した情報

第２条（守秘義務等）

１．受領者は、情報取扱管理者を定め、書面により開示者に情報取扱管理者の名前と連絡先を通知するものとする。

２．受領者は前条の秘密情報を、第三者に開示、漏洩してはならない。ただし、開示者から書面による事前承諾を得たとき、又は業務遂行上知る必要のある従業員に限定して、秘密情報を第三者／従業員に開示することができる。この場合、受領者は、当該第三者／従業員に対し本契約で定める義務を課し、その行為全てを受領者の行為として開示者に対して一切の責任を負う。

３．受領者は、秘密情報を委託業務以外の目的のために使用または利用してはならない。

４．受領者は、開示者からの書面による事前承諾を得た場合を除いて、秘密情報を記録したいかなる書面または媒体も、複写または複製してはならない。

５．受領者は、善良なる管理者の注意をもって開示者から取得した秘密情報を管理する。万が一、秘密情報の漏洩、紛失、盗難、盗用などが生じた場合、書面にて直ちに開示者に通知する。

６．受領者は、法令により秘密情報等の開示が義務づけられた場合には、事前に開示者に通知し、開示につき可能な限り開示者の指示に従うものとする。

第３条（秘密情報の返却等）

本契約が終了したとき、または開示者から返却要請があったときは、受領者は開示者の指示に従い、指定された期間内にすべての秘密情報（複写、複製したものがあればそれを含む）を返却または廃棄し、電子的またはその他の無形的形態で保持されているものについては、これを消去するものとする。また、受領者が既に返却、廃棄した事実を書面にて開示者に提示する。

第４条（不保証）

すべての秘密情報は開示者から受領者に現状のままで提供され、開示者は当該秘密情報について、その完全性、正確性、合目的性、有用性等の保証をしないほか、第三者の特許権、実用新案権、その他のいかなる知的財産権およびその他の権利を侵害しないことを明示的または暗示的に保証するものではない。

第５条（監査）（※１）

１．受領者の秘密情報の保管・管理状況を確認するために、開示者はいつでも（秘密情報の披露以前を含む）、開示者自らまたは開示者が指定した第三者をして、受領者の事務所・工場への立ち入り検査することができる。受領者は当該監査に協力する。開示者は、受領者の保管・管理措置が不十分又は欠陥があると判断した場合、受領者に対して是正措置を求めることができ、受領者はこれを実施しなければならない。

２．受領者は、本契約２条２項の規定により営業秘密を受領する第三者に前項と同等の義務を負わせ、開示者が当該第三者に監査・是正措置を求めることができることに承諾する。

第６条（契約違反）

開示者は、受領者、受領者の従業員及び本契約２条２項の規定により営業秘密を受領する第三者が本契約に定める各条項の一に違反した場合、開示者は受領者に必要と認める措置を請求することができる。この場合、開示者は受領者に対してさらに損害賠償の請求をすることができる。

第７条（契約期間等）

１．本契約の有効期間は●年●月●日までとする。ただし、甲乙間で合意した場合は、この期間を延長または短縮することを妨げない。

２．本契約が満了または解除によって終了した場合でも、第２条（守秘義務等）、第４条（不保証）、第６条（契約違反）および第８条（管轄裁判所）の規定は、対象となる事項が存在する限り、なお有効とする。

第８条（管轄裁判所）

本契約に関し紛争が生じたときは、甲乙友好的に協議し解決するものとするが、やむを得ず訴訟の必要が生じた場合には、被告所在地の裁判所を管轄裁判所とする。（※２）

本契約成立の証として本書２通を作成し、甲乙記名押印のうえ、各１通を保有する。

●年●月●日

（甲）

（乙）

（※１）規定上は双務的な契約としているが、ここでは、主に自社が開示側となることを想定し、監査条項を含めている。

（※２）取引先との契約の場合、管轄地について双方が譲らないことも少なくなく、かかる場合には、本条項のように、いわゆる被告地主義に基づき、規定することが考えられる。

５．来訪者受付表（中国語／日本語併記）

＊来本公司参观、会晤、洽谈的各位，请在出入本公司时，填写下列表格。
＊出于对本公司信息的保密，希望您同意右侧保证书的内容，并在下表中的"同意上述保证书"一栏中做记号。
＊若您不同意右侧的保证书，我公司将拒绝您的出入，请谅解。

●●有限公司

※当社に見学、面会、商談にお越しのお客様は、当社にお入りになる際、以下のご記入をお願い致します。
※当社の情報の秘密保持の観点から、右の保証書の内容をご了承の上、下表の「上記保証書に同意」の欄にチェックのご記入をお願い致します。
※右の保証書に同意頂けない場合、当社は、お客様の立ち入りをお断りする場合がございますことを、ご了承願います。

●●有限公司

NO	日期	公司名称	姓名	目的	进门 时间	出门 时间	同意上述保证书	拍摄许可	负责人签字
／	2020/●/●	●●	●●	●●	10:00	15:00	✔	有/无	
1					:	:		有/无	
2					:	:		有/无	
3					:	:		有/无	
4					:	:		有/无	
5					:	:		有/无	

保证书

●●有限公司

在贵公司参观、会晤、洽谈时，本人保证遵守下列事项。

第1条（保密）
本人将遵守以下事项。
① 未经贵公司负责人同意的，不在工厂内或办公场所拍照、录音、录像。
② 未经贵公司的事先书面同意，不将在贵公司工厂或办公场所内获得的信息对外转述或另作他用。

第2条（损害赔偿）
本人同意，如违反上述规定事项，给贵公司带来损失的，本人将承担一切责任，并由本人所属公司和本人依据相关法律、法规的规定，对贵公司承担赔偿责任。

保証書

●●有限公司　殿

貴社の見学、面会、商談においては、以下の事項を遵守することを保証致します。

第1条（秘密保持）
以下の事項を遵守致します。
①貴社担当者の同意なく、工場内またはオフィス内で写真撮影、録音、動画撮影を行いません。
②貴社の事前の書面による同意なく、貴社工場またはオフィス内で知得した情報を外部に伝達等しません。

第2条（損害賠償）
上記規定に違反し、貴社が損失を蒙った場合には、一切の責任を負うこと、及び、所属会社とともに、関連法律、法規の規定に従い、貴社に対して、賠償責任を負担することに同意致します。

（※１）本書式のように、入館記録への署名と、誓約書とを一体化することで、署名を要請しやすくなると考えられる。

［調査受託］

上海擁智商務諮詢有限公司（IP FORWARD 法律特許事務所）

日本国弁護士　本橋　たえ子

（執筆協力）

上海擁智商務諮詢有限公司（IP FORWARD 法律特許事務所）

中国弁護士　周　婷／印　晢哲

独立行政法人　日本貿易振興機構　上海事務所

2020 年 3 月

本報告書の作成においては、できるだけ正確な情報の提供を心がけておりますが、本報告書で提供している情報は、調査時点で入手・判明し得たものであり、ご利用に際してはこの点をご留意の上、ご活用ください。