

ニューヨーク州の雇用者による競業避止 (Non-Compete) 契約は今のところ有効

ケネス・W・テイバー、レベッカ・カー・リッツ、ローラ・G・キラレア

- 2023年12月23日、Kathy Hochul 州知事はニューヨーク州議会が提案した新規競業避止契約の全面禁止に対して拒否権を行使しました。
- この拒否権行使にもかかわらず、Hochul 州知事は、低賃金労働者に対する競業避止契約を禁止する可能性を示唆しています。
- 一方、2024年は、バイデン政権と各州議会の双方から、競業避止に関する法規制が提案、制定される年になることが予想されます。

2023年12月23日、ニューヨーク州の Kathy Hochul 知事は、ニューヨーク州において競業避止契約を広く禁止する法案に拒否権を発動しました。同法案は、従業員やその他の労働者、サービス・プロバイダーとの新たな競業避止契約・条項を全面的かつ積極的に禁止するものであり、高額な報酬を得る従業員やパートナーシップを離脱するパートナー、さらには事業譲渡の際に締結される競業避止契約を例外としていませんでした。

しかしニューヨーク州の競業避止契約の扱いについて、結論が出たわけではありません。Hochul 州知事は、今回の拒否権発動に際して作成された覚書の中で、「ニューヨーク州の企業が高い報酬を得る人材を確保することを可能にしつつ、中産階級や低賃金労働者を保護する (protect[ing] middle-class and low-wage earners, while allowing New York's businesses to retain highly compensated talent)」という「適切なバランス (right balance)」が保たれている限り、ニューヨーク州における競業避止の禁止を支持すると明言しています。したがって、より狭い範囲での競業避止の禁止がニューヨーク州において実現する可能性は十分にあります。

ニューヨーク州の雇用主は、ニューヨーク州の法律の状況を監視し続けることに加え、連邦レベルでの規制の動向に留意する必要があります。

米国連邦取引委員会 (The U.S. Federal Trade Commission または“FTC”) は、2024年4月に、[全国的な競業避止契約の禁止](#)に関する規制の最終案について採決を行う予定です。FTC は、2023年1月に、従業員との競業避止契約を将来的にも遡及的にも禁止する規制案を提出しました。当然のことながら、この FTC の提案は多大な反発を受け、27,000 件ものパブリックコメントが寄せられました。そのため、最終案は当初案よりも禁止の範囲が狭くなると予想されます。

ニューヨーク州外に従業員を抱える雇用主は、全米でますます多様化する競業避止に関する法規制を確実に遵守する必要があります。例えば、カリフォルニア州、ミネソタ州、ノースダコタ州、オクラホマ州は、それぞれ競業避止を全面的に禁止しています (カリフォルニア州とノースダコタ州は顧客の非勧誘 (Non-Solicitation) 契約・条項を全面的に禁止しており、オクラホマ州は雇用主の既存顧客に対する非勧誘契約のみを認めています)。

この他、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) の適用を免除されている従業員や法律で定められた金額以上の収入を得ている従業員を除く従業員に対する競業禁止契約を法令で禁止する州が増加しています。これらの州には、コロラド州、イリノイ州、メイン州、メリーランド州、マサチューセッツ州、ネバダ州、ニューハンプシャー州、オレゴン州、ロードアイランド州、ワシントン州、バージニア州、およびコロンビア特別区が含まれます。実際のところ、これらの州の法定給与基準の中には、比較的高いものもあります。例えば、現時点で競業禁止義務を課すことができるのは、コロンビア特別区では 150,000 ドル、コロラド州では 123,750 ドル、ワシントン州では 120,559.99 ドル以上の給与を受け取っている従業員に限られます。

雇用主にとっての次のステップ

雇用主は、弁護士と協力し、現行の制限的なコベナントが適用される全ての州法を遵守していることを確認し、新たな動向を監視することをお勧めします。また、雇用主は、弁護士と協力し、既存の契約書が、雇用主の秘密情報 (confidential information)、機密情報 (proprietary information)、営業秘密 (trade secret information) を強固に保護するものであることを確認する必要があります。

本稿の原文 (英文) につきましては、[New York Non-Compete Agreements are Safe – For Now](#) および [New York Legislature Votes to Ban Non-Competes](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

Kenneth W. Taber

kenneth.taber@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo

rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Laura G. Killalea

laura.killalea@pillsburylaw.com

東京オフィス連絡先

ジェフ・シュレップファー (日本語対応可)

jeff.schrepfer@pillsburylaw.com

サイモン・バレット

simon.barrett@pillsburylaw.com

松下 オリビア (日本語対応可)

olivia.matsushita@pillsburylaw.com

ニューヨークオフィス連絡先

秋山 真也 (日本語版監修)

shinya.akiyama@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2024 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.