

雇用主は要注意、米 FTC は競業避止契約を禁止する規則案を発表

– この規則案は、既存および将来のすべての従業員との競業避止契約を禁止するものです。

レベッカ・カー・リッツ、ジーン・F・クエイ、ケネス・W・テイバー、ジュリア・E・ジュディッシュ、アンドレア・R・ミラノ、ローラ・G・キラレア

- FTC (Federal Trade Commission: 連邦取引委員会) は、雇用主のために業務を遂行する非従業員を含む労働者との競業避止契約を全米で禁止する規則案を発表しました。
- 本規則案には、事業の 25%以上の持分を所有するオーナーが当該事業を売却する場合のみに例外が認められるという規定が含まれていますが、FTC は最終規則にさらなる例外規定を設けるべきかどうかについてパブリック・コメントを募集中です。
- 最終規則には更なる変更が加えられると共に、そもそも FTC に本規則を定める権限があるか否かについても訴訟で争われることが予想されます。

バイデン政権は、競争の促進と労働者に「より良い雇用機会」を与えることを目的として、競業避止契約を禁止する提案を進めています。競業避止契約は、競合企業への転職、競合する企業の設立などの競業行為をしてはならないという義務ですが、これまで米国内の多くの雇用関係において、多くの雇用主がこれを重視し、M&A 取引においては特に重要とされています。バイデン政権は、この目標を達成するに当たって、法律を制定することを議会に求めるのではなく、FTC の権限に依拠して既存の反トラスト法の下での執行と規則制定を試みています。

2021 年 7 月、バイデン大統領は競争促進を目的とした大統領令に署名し、「連邦取引委員会法 (Federal Trade Commission Act, FTC 法) に基づく FTC の法定規則制定権限を行使して競業避止条項や労働者の移動を不当に制限するような条項や合意の使用を抑制するよう」、FTC 委員長に奨励しました。今回の規則案は、FTC がバイデンの政策を具体化したものです。

2022 年 11 月、FTC は不当な競争方法を禁止する FTC 法第 5 条を活性化するための政策声明を発表しました。そして 2023 年 1 月 4 日、FTC は、とある企業 3 社が従業員との違法な競業避止契約を用いて不公正な競争を行っていたと発表しました。

その翌日の 2023 年 1 月 5 日、FTC は、雇用者と従業員の間で結ばれるすべての競業避止契約を禁止することを提案する規則制定案 (Notice Proposed Rulemaking: NPRM) を発表しました。採択されれば、この規則は、現在競業避止契約の対象となっている推定 3000 万人の米国人を含め、将来的にも遡及的にも適用されることとなります。この規則案は、カリフォルニア州のようにすでに競業避止契約を禁止している地域のみで事業を展開している企業を含め、全米の企業、そして M&A のプロセスにも影響を与えるものです。提案されている規則には、事業売却に伴う競業避止義務に関する狭い例外が 1 つだけ含まれています。つまり、事業体を売却する、または事業体の所有権をすべて処分する人は、その事業体の 25%以上を所有している場合に限り、競業避止契約を適用できるというものです。この狭い例外は、カリフォルニア州の事業売却の例外よりもはるかに制限的です。また、この規則案は、従来の「従業員」の

定義から外れた労働者をも対象とするという点で、雇用の枠を超えて適用されることになりません。

FTC は 3 対 1 で NPRM の公表を可決しましたが、クリスティン・S・ウィルソン委員は反対票を投じ、この規則は「数百年にわたる先例」を逸脱すると攻撃し、「委員会の権限に関する多数の訴訟を引き起こし、おそらくそれらの異議申立ては成功するであろう」との反対声明を発表しました。FTC は、競業禁止条項を包括的に禁止すべきか、あるいはかかる条項の違法性を反証可能な推定とするべきか、また、上級管理職や高賃金労働者など特定の労働者のカテゴリーを除外すべきか、あるいは規則の下で異なる扱いをすべきかなど、いくつかのテーマについてパブリック・コメントを募集しています。コメントの提出期限は、連邦官報 (*Federal Register*) 掲載後 60 日以内です。

この規則では、連邦官報に最終規則が公表されてから、60 日後の発効日と 180 日後の遵守日を提案しています。

規則案の内容

FTC によると、競業禁止契約の使用が労働市場における競争に悪影響を及ぼし、その結果、競業禁止契約のあるなしにかかわらず、すべての労働者の賃金が低下しているという研究結果が明らかになっています。FTC は、この規則案により、あらゆる産業や職務レベルの労働者の収入が年間 2500 億ドルから 2960 億ドル増加し得ると推定しています。競業禁止契約は、さらに製品・サービス市場における競争やイノベーションにもマイナスの影響を与えるという研究結果も、FTC は主張しています。

このような研究結果に基づき、FTC は雇用主による競業禁止義務の利用を、FTC 法第 5 条および第 6 条 (g) に基づき、違法な「不当な競争方法」とみなしています。具体的には、この規則案により、雇用主が従業員と競業禁止条項を含めた契約を締結すること、締結を試みること、従業員との競業禁止契約義務を継続すること、特定の状況下で従業員が競業禁止契約義務を負うことを表明することは、全て不当な競争方法であると規定するものです。さらに、FTC は規則案を全米に適用する規則としており、「本規則は、州の法令、規制、命令、解釈が規則と矛盾する範囲において、当該法令、規制、命令、解釈に優先する」と指摘する明示的な連邦規則の優先規定が含まれています。

特に注意すべき点は、提案された規則は極めて広義の「従業員」に適用されるもので、法的な被雇用者ではない者も含まれます。具体的には「有給か無給かを問わず、雇用主のために働く自然人」を含むと広く定義されています。規則案で worker と表現される「従業員」は、「顧客にサービスを提供する、従業員、独立請負業者、外部研修生、インターン、ボランティア、見習い、または個人事業主として分類される個人が含まれるが、これらに限定されない」と定義されています。

本規則案では、雇用関係終了後の業務制限を規定する競業禁止義務にのみ焦点を当て、雇用主と労働者の間のもののみを対象とし、例えば企業間の競業禁止を制限する契約は対象外としています。しかし、司法省は、互いの労働者を引き抜かないという企業間協定は、シャーマン法の下で違法とみなされる可能性があるという立場をすでにとっています。

本規則案は、競業禁止義務および実質的にこれと同等とみなされる義務の設定を禁止するものです。規則案の前文では、競業禁止条項の定義には、「一般的に、秘密保持契約 (NDA) や顧客または顧客の非勧誘契約など、他の種類の制限的な雇用契約は含まれない。なぜなら、これらの条項は、一般的に、労働者が雇用主との雇用の終了後に、他の雇用主との雇用を求めたり、受け入れたり、事業を運営することを妨げないからである。」と述べられています。ただし、前文では更に、「そのような条項は、範囲が非常に広範で競業禁止条項のように機能する場合には、競業禁止条項とみなされる」と警告しています。

本規則案は、雇用主が労働者と競業禁止条項を結ぶことを禁止することに加え、既存の競業禁止条項を取り消し、該当する労働者に競業禁止条項の効力がなくなったことを通知することを義務づけています。本規則案には、この通知要件を満たす雛形の文言が含まれており、雇用主が関連する労働者に通知要件に準拠した通知を行うだけで、既存の競業禁止義務を取り消すという規則の要件を満たすことができるセーフハーバーが確立されています。

前述の通り、本規則案では、事業の売り手と買い手の間の競業禁止義務について、競業禁止義務によって制限される当事者が、事業体の 25%以上の所有権を有するオーナー、メンバー、またはパートナーである場合に限定した例外を定めています。この例外規定は、プライベート・エクイティの世界に衝撃を与える可能性が高く、本規則が施行されれば、合併や買収に多大な影響を与えることになると考えられます。

本規則案では多くの疑問が残されています。例えば、以下のような場合が不明確です。

- パートナーシップとして課税される LLC の利益持分を保有し、Schedule K-1 という課税所得申告書の提出義務のあるパートナーシップのパートナーのような労働者は、対象となる「労働者」とみなされるのか。
- 雇用後の競業禁止義務と、雇用状況に関係なく適用される一定期間ベースの競業禁止義務を区別できるのか。
- 企業は、従業員に株式や繰延報酬を与える代わりに競争行為を制限することができるのか、また、その従業員が競争行為を行った場合、企業はそのような付与を取り消すことができるのかどうか。

パブリック・コメントを提出する人は、最終規則がこれらのより微妙な問題に対処することを求めると良いでしょう。

不透明な本規則案の行方

上級職や高賃金の従業員に対する競業禁止義務を存続させるべきかなど、いくつかの重要事項に関して FTC 自体がパブリック・コメントを募っていることから、この規則案の内容は変更される可能性が高いです。さらに、ウィルソン委員長が反対意見で述べているように、この規則はその合法性を巡って多くの訴訟を引き起こす可能性があります。実際、米国商工会議所は、このような規則を公布する FTC の権限を疑問視する声明を即座に発表し、「本日の FTC による、すべての雇用主との契約における競業禁止条項を全面的に禁止する措置は、明らかに違法である。100 年以上前に FTC が設立されて以来、議会は FTC にそのような競争規則を公布するために必要な権限を委任したり、そのように解釈されるようなことは一度もしていない。当商工会議所は、このような不法行為は許されないと確信している。」と述べています。

ウィルソン委員長は、反対意見の中で、この規則案に対して考えられる 3 つの論点を強調し、(1) FTC は、FTC 法の下で「不当な競争方法」の規則制定に関与する権限を有していないこと、(2) 重要問題原則 (major questions doctrine) の下では、この規則は、競業禁止契約を禁止する規制を課すために明確な議会の承認を必要とする重大な問題であり、そのような承認が存在しないこと、および(3) 非委任の原則 (non-delegation doctrine) に基づき、議会はその立法権を FTC に委任することはできないこと、を述べました。

こうした法的問題は、最終的な解決に至るまでに数ヶ月、あるいは数年かかる可能性があり、雇用主は競業禁止義務をどう管理するかについて難しい立場に置かれます。

雇用主は、自社に適用される州法を現在遵守しているか

競業禁止契約は、FTC の攻撃的となっているだけでなく、全米の各州議会でもますます攻撃を受け、不評を招いています。最終的に適用されることになる連邦の競業禁止法に関する決定を待つ間、雇用主は全米でますます多様化する各州の競業禁止法に準拠していることを確認する必要があります。

例えば、カリフォルニア州、ノースダコタ州、オクラホマ州では、それぞれ競業禁止契約が一般的に禁止されています。(また、カリフォルニア州とノースダコタ州では、顧客の非勧誘も禁止されており、オクラホマ州では従業員の既存顧客の非勧誘のみが許可されています。)

いわゆる Exempt と呼ばれる労働基準法適用外の従業員や法定最低賃金を超える従業員に対してのみ、競業禁止契約を認める州も増えてきています。現時点では、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、およびワシントン D.C.が含まれます。法定最低基準額をかなり高く設定している州もあります。例えば、1 月 6 日時点で、競業禁止義務は、ワシントン D.C.では年俸 15 万ドル以上、コロラド州では 10 万 1250 ドル以上、ワシントン州では 11 万 6593.18 ドル以上の所得がある労働者に適用すると定められています。

また、雇用契約で自らの州以外の裁判地を指定する裁判地選択条項や法律選択条項を禁止する州も増えてきています。現在、カリフォルニア州、コロラド州、マサチューセッツ州、ワシントン州でこのような法律が施行されています。

また、マサチューセッツ州やオレゴン州など、無給の試用期間中には競業禁止義務の行使を雇用主に対して禁止する法律を制定している州も増えていきます。

雇用主のための次のステップ

リモートワークや従業員が全国で働くようになっている昨今の情勢の中、雇用主は、雇用問題の担当弁護士と相談をし、現在の雇用契約に含まれる上述のように従業員の権利を制限するような条項が、適用される可能性のあるすべての州法に準拠していることを確認することを推奨します。

さらに、全国的に競業禁止契約が禁止される可能性に備えて、雇用主は雇用や知的財産に関連し、弁護士と相談の上、かかる競業禁止条項とは別の合意に基づいて、自社の機密情報、企業秘密情報、トレードシークレットが十分強固に守られてい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、[Employers Take Note: FTC Releases Notice of Proposed Rulemaking Banning Worker Non-Competes](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

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

奈良房永（日本語版監修）

fusae.nara@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo

rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Jean F. Kuei

jean.kuei@pillsburylaw.com

Kenneth W. Taber

kenneth.taber@pillsburylaw.com

Julia E. Judish

julia.judish@pillsburylaw.com

Andrea R. Milano

andrea.milano@pillsburylaw.com

Laura G. Killalea

laura.killalea@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.

© 2023 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.