

## 競業避止 (non-compete) 義務について

Barnes & Thornburg LLP



日系企業グループ  
パートナー弁護士  
**山本 真理**



弁護士  
**前田 千尋**

バイデン大統領は2021年7月9日に米国経済の競争促進のための大統領令 (Executive Order on Promoting Competition in the American Economy) に署名した。競争促進のための様々な施策の実施について定められているが、このうちの一つに競業避止 (non-compete) を定める条項や契約の制限が挙げられる。この大統領令自体は、連邦取引委員会 (Federal Trade Commission、略称: FTC) に対して、労働者の転職を不合理に制限する競業避止義務を制限する立法の検討を求めているものであり、現時点で雇用者や従業員に直接の影響はない。また、競業避止義務の全面的な禁止を求めるものでもなく、具体的な内容や影響についてはFTCの立法が待たれる。

### 競業避止 (non-compete) 義務

さて、ここで競業避止義務とは何か、その正当化根拠及び制限の方向に向かっている背景について説明したい。雇用における競業避止義務とは、従業員の退職後、元の雇用者の競合他社への転職や独立して元の雇用者と競合する業務を行わない義務をいう。例えば、契約書において「従業員は、退職後1年間は、イリノイ州においてソフトウェアを販売する会社において営業職についてはならない。」等のような合意がなされることになる。元の雇用者の秘密情報が競合他社に漏れないようにするために、雇用者が従業員を採用する際又はいずれかのタイミングで従業員にこのような義務を課することが多く、幅広く使われてきた。少し古いだが、全労働者の18%にあたる2,800万人に対してその時点で non-compete が義務付けられているというような調査結果<sup>\*1</sup>もある。

### 競業避止 (non-compete) 義務の正当化根拠

競業避止義務を課すことにより、従業員の転職がし辛くなることが考えられ、その結果、同一の会社で働く期間が長くなるのが期待できる。それにより、雇用者の従業員への情報の提供や投資 (訓練・研修等) が促進され、雇用者にとっても従業員にとっても有益であるという指摘がある。他方で、従業員にとっては退職後に過去の訓練や研修、経験で身につけた技術や知識を生かせなくなり、転職も制限される酷なものであり、社会にとっても不利益であるとも考えられている。

### 制限の方向に向かっている背景

近年では後者の点がより重視されているが、競業避止義務が想定されていたよりも広範に使われていたこともその一因であろう。すなわち、雇用者の秘密情報に接しない、専門的な知識や技能を有しないブルーカラーの労働者に対しても競業避止義務が課されていたことが明らかになった。例えば、2014年には、イリノイ州で創業され、シャンペーン市に本店を構えるサンドイッチのファストフードチェーン店であるJimmy John'sが、注文をとり、サンドイッチを作る等の作業を担う低賃金の従業員に対しても競業避止義務を課していたことが問題となり訴訟が提起された。すなわち、従業員は、退職後、米国内のJimmy John'sの店舗から2マイル (後に3マイルに拡張) の以内に位置する、デリスタイル等のサンドイッチの販売から収益の10%以上を得ている雇用者の下で働くことがいかなる職種であれ禁止されていた。シカゴ等の都市部では、店舗が密集していることから、Jimmy John'sで働いた後に近隣の他のサンドイッチ店へ転職することは事実上非常に

#### Barnes & Thornburg LLP

米国で事業展開する日系企業とその親会社に対して様々な法務サービスを提供する総合法律事務所です。日常の法務のみならず社内教育などの法務ソリューションも提供しています。以下の連絡先にお問い合わせ下さい。

One North Wacker Dr., Suite 4400  
Chicago, IL 60606  
Website: [www.btllaw.com](http://www.btllaw.com)

#### 連絡先

日系企業グループパートナー弁護士  
山本 真理  
Tel: 312-214-8335  
E-mail: [mari.regnier@btllaw.com](mailto:mari.regnier@btllaw.com)

#### 前田 千尋

Tel: 312-214-2017  
E-mail: [chihiro.maeda@btllaw.com](mailto:chihiro.maeda@btllaw.com)

困難となる。この訴訟は和解で終了し、Jimmy John'sの一般の従業員との契約から競業禁止義務を定める条項は削除された。しかし、2014年には高卒以下の学歴の、年収\$40,000以下の従業員のうち、12%以上が競業禁止義務を負っていたという調査結果もあり、Jimmy John'sの件も氷山の一角に過ぎないと思われる。このような従業員に対して競業禁止義務を課すのは不当で不合理であると社会的に注目をされ、米国では近年競業禁止義務を制限する方向で各州における立法や法改正も進んでいる。

### 各州における有効性

まず、競業禁止義務は従業員にとって酷であり、競争を制限することから、全面的に禁止している州もある。著名なところではカリフォルニア州が挙げられるが、ノースダコタ州及びオクラホマ州でも原則として従業員に対して退職後の競業禁止義務を課すこと自体が禁止されている。ワシントンDCでも法律が成立したが、適用時期は未定である。

その他の州では、一定の場合に従業員に競業禁止義務を課すことを禁止している。具体的な要件を定めず、不合理な場合には競業禁止義務に関する定めは無効であるとする州もあれば、最低限の要件を満たさないものについては無効であると一定の明確な線引きを行う州もある。イリノイ州は後者である。

イリノイ州では2021年にThe Illinois Freedom to Work Actが改正されたが、この改正法の下では年収が\$75,000未満の従業員に競業禁止義務を課すことが禁止される。この年収の額はいわゆる給与の額やボーナスのほか、チップや401(k)への拠出額等も含まれる金額であり、2037年まで5年ごとに\$5,000ずつ増加



することになり、最終的には\$90,000となることが予定されている。なお、この改正法の効力発生日は2022年1月1日であり、同日以降に締結された契約に対して効力が及ぶ。すなわち、これ以前に締結された契約に直接適用されるものではないので留意されたい。(なお、同法律では、従業員による、他の従業員の勧誘及び顧客や潜在的な顧客、サプライヤーやベンダーの勧誘を禁止するための要件も変更している。このような勧誘禁止は年収が\$45,000未満の従業員に対して課すことが禁止されており、この年収の額は2037年まで5年ごとに増加することになるのは競業禁止義務と同様であるが、増加額は\$2,500ずつであり、最終的には\$52,500となる。)しかし、この年収の要件をクリアしたとしても、その適法性及び強制可能性は諸般の事情を総合衡量して判断されることになる。例えば、義務の定められる期間や地理的な範囲についても考慮されることになる。

その他、既存の従業員に途中から競業禁止義務を課そうとする場合には、金銭的な又はその他の対価を定めなければならないとする州や、辞職した従業員には競業禁止義務を課すことができるが、レイオフされた従業員には競業禁止義務を課すことはできないなどとする州もあり、州によってその取扱いは様々である。なお、競業禁止義務の定めの有効性については、原則としては従業員が就労している州の法律に基づいて判断される。

そのため、雇用者はイリノイ州に所在する会社であったとしても、従業員の就労場所が他の州であれば他の州の法律が適用されることになるので留意されたい。

### 終わりに

体感としても競業禁止義務は広く契約において定められているものの、その有効性について毎回吟味されていない場合も少なくないように感じる。しかし、競業禁止義務に関する条項の適法性は諸般の事情を総合衡量して判断されることから、同一の文面の契約書を全ての従業員に用いることができるという性質のものではない。イリノイ州の場合には、年収の要件からも、競業禁止義務を課すことができるのは、実際には秘密情報にアクセスすることができる管理職や専門職の従業員に限られるだろうが、その他にも競業禁止義務が課される地理的範囲や期間等も重要になってくる。また、法改正や判例も蓄積される分野であるため、過去に適法であった法律が現時点で締結したら有効であるという保証もない。2022年1月1日から改正法の効力が発生するこの機に、一度競業禁止義務の条項について見直されていかだろうか。

※1: Starr, Evan and Prescott, J.J. and Bishara, Norman D. Noncompetes in the U.S. Labor Force (October 12, 2020). Journal of Law and Economics 2021: <https://ssrn.com/abstract=2625714>