

## Client Alert

15 February 2023

## 米国連邦取引委員会が雇用主による退職後の競業禁止義務条項を大幅に制限

本アラートに関する  
お問い合わせ先



井上 朗  
パートナー  
03 6271 9463  
[akira.inoue@bakermckenzie.com](mailto:akira.inoue@bakermckenzie.com)



佐藤 哲朗  
カウンセラー  
03 6271 9740  
[tetsuro.sato@bakermckenzie.com](mailto:tetsuro.sato@bakermckenzie.com)



佃 浩介  
アソシエイト  
03 6271 9510  
[kosuke.tsukuda@bakermckenzie.com](mailto:kosuke.tsukuda@bakermckenzie.com)

### 1. はじめに

2023年1月5日、Federal Trade Commission（米国連邦取引委員会、以下「FTC」）は、雇用主と従業員の間での退職後の競業禁止義務条項（以下、退職後の競業禁止義務条項を単に「競業禁止義務条項」とする）の使用を大幅に制限する規則を提案することを決議した。また規則の提案に先立つ2023年1月4日、FTCは、雇用主と競争する労働者の自由を制限する競業禁止義務条項を特定の企業が用いているとして、これらの企業に対する命令案を決議し、競業禁止義務条項を制限する姿勢を示した。

特に FTC の規則案が現在の形で確定した場合、大半の競業禁止義務条項が FTC 法第 5 条（15 U.S.C. § 45）の下で禁止されることとなり、米国で事業活動を営む日本企業が使用している契約に大きな影響を与えることが予想されるため、FTC の競業禁止義務条項に関する昨今の対応を取り上げる。

### 2. 規則案の制定経緯

2021年7月9日、バイデン大統領は競争促進に関する大統領令<sup>1</sup>に署名し、競業禁止義務条項をより厳しく監視すべき分野とした。大統領令は FTC に対し、「競業禁止義務条項や労働者の流動性を不当に制限する可能性があるその他の条項や契約の不当な使用を抑制するため、FTC 法の下で認められた規則制定権限を行使する」ことを求めた。

これを受けて 2023 年 1 月 5 日、FTC は、雇用主と従業員の間での競業禁止義務条項の使用を大幅に制限する規則を提案することを 3 対 1 で決議した。

### 3. FTC の規則案<sup>2</sup>

FTC は FTC 法第 5 条に基づき、雇用主と従業員の競業禁止義務を不公正な競争方法と宣言する規則を提案することを決議した。この規則案では、雇用主は以下のことが出来ないとしている。

<sup>1</sup> <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/07/09/executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy/>

<sup>2</sup> <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/federal-register-notice/non-compete-clause-rulemaking>

- 
- 労働者と競業避止義務条項を締結すること、または締結しようとする事
  - 労働者との間で競業避止義務条項を維持すること、または
  - 労働者が執行可能な競業避止義務条項の対象であると雇用主が信じるに足る誠実な根拠がない場合に、労働者が競業避止義務条項の対象であると雇用主が労働者に対して表明すること

規則案では、正式な競業避止義務条項と、例えば同一分野での雇用機会を排除する効果を有する広範な秘密保持契約など、「労働者が雇用主との雇用終了後、他者との雇用関係を求め、受け入れたり、事業を運営することを禁止する効果」を有する事実上の競合避止義務条項の双方を対象としている。

以下、規則案のその他の内容を一部紹介する。

#### **(1) 適用対象**

規則案では「労働者」を「有給か無給かを問わず、雇用主のために働く自然人」と広く定義しており、「従業員、独立契約者に分類される個人、エクスターン、インターン、ボランティア、見習い、クライアントや顧客にサービスを提供する個人事業主」を含むとしている。

フランチャイズに関し、フランチャイジーは労働者の定義から明示的に除外されているが、フランチャイジーまたはフランチャイザーのために働く者はすべて対象となりうる。また規則案は、フランチャイザーとフランチャイジー間の競合避止義務条項は、引き続き連邦反トラスト法およびその他の適用法の対象となると述べている。

#### **(2) 事業譲渡の場合の例外**

規則案では事業体や営業資産を売却する者、事業体や営業資産を処分する者についての競業避止義務条項が除外されているが、この除外は売却される事業体の「実質的」所有者、メンバー、パートナーにのみ適用される。規則案では「実質的」所有者、メンバー、パートナーとは事業体の少なくとも 25% の所有権を有する所有者、メンバー、パートナーとして定義されている。

#### **(3) 州法に対する優先**

規則案は、競業避止義務条項について規則案と相反するまたは規則案よりも労働者の保護が弱い州の法律や規則よりも優先される。

#### **(4) 規則案確定の場合の措置**

規則案が確定した場合、契約書に既存の競業避止義務条項がある雇用主は、確定後 180 日以内にその条項を取り消す必要があり、影響を受ける従業員に当該競業避止義務条項が有効でないことを通知しなければならない。



## (5) パブリックコメント提出の機会

規則案は、連邦政府発行の官報に掲載された後、60 日間パブリックコメントを受け付ける。

## 4. FTC による競業避止義務条項の取締りについて

規則案の発表に先立つ 2023 年 1 月 4 日、FTC は、警備会社 2 社（Prudential Security, Inc. と Prudential Command Inc.）とそのオーナー、及びガラス容器会社 2 社（O-I Glass, Inc. と Ardagh Group S.A.）に対する命令案を決議した。FTC は、これらの企業が労働者が雇用主と競争する自由を制限する競業避止義務条項を用いているとしている。

### (1) 警備員契約に関する競業避止義務条項<sup>3</sup>

FTC は、Prudential Security と Prudential Command Inc.（以下総称して「Prudential」）、およびそのオーナーである Greg Wier と Matthew Keywell が、FTC 法第 5 条に違反する雇用終了後の競業避止の誓約を不正に使用したとした。FTC はこれらの契約が「強制的で搾取的な傾向があり」、「雇用の流動性を低下させ、従業員向けサービスの競争を制限し、その結果、従業員から高い賃金とより有利な労働条件を奪う」と主張した。

FTC の申立書によると、2022 年 8 月以前、Prudential は警備員を従業員として雇用し、複数の州で警備員サービスを提供していた。FTC は、Prudential がすべての警備員である従業員に対する雇用条件として、雇用終了後 2 年間、従業員の主たる仕事場から 100 マイル以内で競合企業からの雇用を受けることを禁止し、従業員が競業避止義務に違反した場合に支払いを求める内容の損害賠償予定条項を含む競業避止契約に署名するよう要求した。

FTC の申立書では、Prudential は競業避止義務を用いて、従業員が警備業界の他の企業で働くことを制限し、また従業員が他の雇用を享受することを繰り返し妨害し、この妨害により従業員は著しく低い賃金と不利な労働条件を受け入れることを余儀なくされたとされている。最後に FTC は、競業避止による利益は秘密保持契約によって達成することができたと指摘した。

### (2) ガラス容器会社に関する競業避止契約<sup>4 5</sup>

FTC は、O-I Glass と Ardagh Group S.A. が様々な職種の従業員に対し、競業避止義務条項を受け入れるよう要求したとした。FTC の申立書によれば O-I Glass の競業避止契約は通常、労働者がこれら企業との雇用終了

<sup>3</sup> <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/cases-proceedings/2210026-prudential-security-et-al-matter>

<sup>4</sup> <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/cases-proceedings/2110182-o-i-glass-inc-matter>

<sup>5</sup> <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/cases-proceedings/2110182-ardagh-group-et-al-matter>



後 1 年間、O-I Glass から事前に書面による承諾を得ない限り、従業員が直接または間接的に、同社の製品に類似する製品やサービスを提供する企業に就業することが禁止されている。

また、Ardagh の契約は通常、従業員が Ardagh での雇用終了後 2 年間、従業員が Ardagh のために提供したサービスと類似するサービスを米国、カナダ、メキシコに存在するいかなるビジネスに対しても直接的又は間接的に提供又は実行しないことを要求していた。

FTC は、競業避止義務は競合他社の参入や拡大を妨げ、従業員の流動性を低下させ、賃金や給与、福利厚生を低下を招き、より不利な労働条件を引き起こし、一般的に従業員に困難を課すとした。また FTC は、競業避止による利益は秘密保持契約によって達成できるとした。

### **(3) 改善措置**

FTC の命令案はこれら企業が今後、関連する従業員に対して競業避止義務を執行し、執行すると脅迫し、課すことを禁止し、またこれら企業が、元従業員が競業避止義務の対象であることを他社に伝えることも禁止している。さらに、新入社員に対して、他社への就職や独立開業、あるいは他社と何らかの形で競合出来ることを通知するようこれらの企業に要求している。加えて、これら企業は既存の競業避止義務条項を無効にし、また FTC の命令の写しを現在および過去の取締役、役員、従業員に提供するよう要求している。

## **5. まとめ**

今後米国では使用する契約書に競業避止義務条項が設けられている場合には FTC の取締対象となる可能性があるため、契約書を確認する必要がある。

また FTC の新たな規則案の動向に着目すると共に、競業避止義務条項や、事実上競業避止義務を課していると判断されそうな条項や契約を確認し、FTC の新たな規則案が実施された場合に改訂が必要となる箇所を把握しておくことが望ましい。