

米国、企業による従業員との「競業避止条項」を禁止に

「競業避止条項」は、雇用主と労働者との雇用契約によく見られる条項である。これは、主に企業同士の引き抜きや従業員の転職により、その会社の技術を持ち出した従業員が他の会社に移り、会社に莫大な損失が発生することを防ぐための仕組みである。雇用主は、従業員を正式に雇用する際に、在職中又は退職後の「競業避止条項」を従業員と締結することが、国内外の多くの業界で、すでに一般的な慣行となっている。

しかし、米国連邦取引委員会（Federal Trade Commission）は、競業避止条項は不正な競争の方法であると判断し、競争の促進、新規事業創出の奨励、労働者賃金の引上げといった目的を達成するため、「競業避止条項規則（Non-Compete Clause Rule、以下「最終規則」という）」を2024年4月23日に正式に可決した。施行日以降、企業は今後、すべての従業員と競業避止条項を新たに締結することができなくなり、また、上級幹部（senior executives）¹以外の従業員と過去に締結した競業避止条項は、直ちに効力を失うことになる。

本稿では、台湾における競業避止の規制について説明するとともに、米国連邦取引委員会の説明に基づいた「最終規則」の公布が米国の経済、従業員及び企業に与える影響について解説する。

一、台湾における競業避止の規制

1. 「競業避止」条項の意義について

「競業避止」条項は、創業者や従業員が個人的な利益の取得、又は会社の利益を損なうことを目的として、自らが把握している先端的な技術の利用、又は職務上知り得た会社の機密情報の漏えいを行うことを防止するために、会社があらかじめ雇用契約の中で締結する条項のことである。当該条項は、一般的に、従業員に対し、一定期間、一定の場所、一定の範囲内で、会社と同一又は類似

¹ 最終規則では、上級幹部（senior executives）について、年収151,164ドル（約2354万円）以上の労働者のうち、「政策の意思決定権限を持つ役職」にある従業員と定義する。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

する事業に従事し又は設立してはならないことを要求する。実務上では、競業
禁止条項は、秘密保持契約や知的財産の権利帰属に関する条項と共に締結され
ることもある。

2. 法律の規定について

競業禁止条項は、台湾においては労働基準法（以下、「同法」という）第 9-1
条²に規定されている。同法第 1 項及び第 4 項の規定によると、競業禁止条項
を締結するには、下記四つの要件を満たす必要があるとしている。また、競業
禁止の期間は、最長で 2 年を超えてはならない。2 年を超える場合は、2 年に
短縮する。

- (1) 雇用主には保護されるべき正当な営業利益があること。
- (2) 労働者が担当する職位若しくは職務において、雇用主の営業秘密に接触又
は利用が可能であること。
- (3) 競業禁止の期間、地域、職業活動の範囲及び就業対象が合理的範疇を超え
ないこと。
- (4) 雇用主が労働者に対し、競業行為を行わないことにより受けた損失につい
て合理的な補償を行うこと³。

3. 法律効果について

同法第 9-1 条第 3 項の規定によると、前述四つの要件を満たさない場合、当該
競業禁止条項は無効とされる。

² 労働基準法第 9-1 条：

次に掲げる規定に適合しない場合、使用者は、労働者と退職後の競業禁止の約定をしてはならない。

1. 使用者には保護されるべき正当な営業利益がある場合
2. 労働者が担当する職位若しくは職務は、使用者の営業秘密に接触又は利用できる場合
3. 競業禁止の期間、地域、職業活動の範囲及び就業対象が合理的範疇を超えない場合
4. 使用者が労働者に対し、競業行為を行わないことにより受けた損失を合理的に補償した場合（第 1 項）
前項第 4 号に定める合理的補償は、労働者が労働期間中に受領した給付を含まない。（第 2 項）
第 1 項各号の規定のいずれかに違反した場合、その約定は無効とする。（第 3 項）
退職後の競業禁止期間は、最長で 2 年を超えてはならない。2 年を超える場合、2 年に短縮する。（第 4 項）

³ 労働基準法施行細則第 7-3 条：

法（労働基準法）第 9-1 条第 1 項第 4 号に定める「合理的補償」は、次に掲げる事項を勘案しなければならない。

1. 毎月の補償金額は、労働者が離職したときの 1 ヶ月の平均賃金の 50% を下回らないこと。
2. 補償金額は、労働者が離職後の競業禁止期間の生活を維持するに足りること。
3. 補償金額は、労働者が競業禁止期間・地域・職業活動範囲及び就業対象の範疇を遵守することによって受けた
損失に相当すること。
4. その他の補償基準の合理性の判断に関する事項（第 1 項）
前項の合理的補償は、離職後に一括給付するか、又は月払いするか約定しなければならない。（第 2 項）

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提
供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異
なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

二、米国連邦取引委員会「競業禁止条項規則（最終規則）」の施行による影響

米国連邦取引委員会によると、競業禁止条項は、広範、かつ深刻な従業員への搾取的な手段であり、従業員の賃金を押し下げ、イノベーションを阻害するだけでなく、米国経済の活力を弱める不公平な競争方法であり、すでに連邦取引委員会法（Federal Trade Commission Act、以下「FTC 法」）第 5 条⁴に違反するものであると判断した。そのため、2024 年 4 月 23 日に、「競業禁止条項規則（最終規則）」⁵が正式に公布され、公布から 120 日後に正式に施行する。施行日以降は、上級幹部（senior executives）⁶を含むすべての従業員と競業禁止条項を新たに締結することができなくなる。施行日前にすでに締結された競業禁止条項は、上級幹部（senior executives）については引き続き有効であるが、上級幹部以外の該当従業員には競業禁止条項が失効したことを通知することが雇用主に義務付けられる。連邦取引委員会が、上級幹部を既存条項が失効となる規定の適用対象から除外した理由として、上級幹部は、一般労働者（上級幹部以外の従業員）に比べて、競業禁止条項の影響により急性かつ持続的な傷害を被る可能性が比較的低いと考えたためであろう。

米国連邦取引委員会は、この転職制限の撤廃がいくつかのプラス効果をもたらすと推測している。経済面では、新規事業が年間 2.7%ほど増加し、即ち年間 8500 件以上の企業が新たに設立され、並びに今後 10 年間で 1940 億ドルもの医療費削減が見込まれるとした。また、この変更は技術革新の促進にも繋がり、この最終規則公布後の今後 10 年間で、年間平均 17000~29000 件の専利（特許・意匠・実用新案）が新たに提出されると予想され、従業員については、年収が平均 524 ドル増加し、より多くの収入を得られるようになると予測されている。しかしながら、企業にとっては、従業員が元の会社の商業秘密やコア技術を持って他社に転職し、元の会社の競争相手となるのではないかと懸念は確かにあり、これについては、米連邦取引委員会は、競業禁止条項が適用されない場合でも、企業は営業秘密法や秘密保持契約（NDA）の締結、その他の関連法令や措置により、企業秘密やコア技術を保護することができる⁷と示している。

⁴ 条文の全文は下記サイト（アメリカ合衆国法典）を参照。

<https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-prelim-title15-section45&num=0&edition=prelim>

⁵ 全文は下記 PDF ファイルを参照。 [noncompete-rule.pdf](#)（出所：<https://www.ftc.gov/>）

⁶ 同注釈 1。

⁷ 詳細は下記サイトを参照。 [FTC Announces Rule Banning Noncompetes | Federal Trade Commission](#)

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

三、終わりに

競争禁止条項は、雇用関係において長年使用されてきたが、憲法で保護されている労働者の勤労権を制限する懸念があるとして、常に問題視されてきた。現在の米国取引委員会委員長であるリナ・カーン (Lina M. Khan) は、「この最終規則は、アメリカ人が新しい職を求め、新しい事業を立ち上げ、又は革新的なアイデアを市場に投入する権利を保障するものである」と述べている⁸。競争禁止条項の撤廃は、イノベーションの促進を目的としているが、これまでの慣行とは一線を画すものであり、世界中の注目を集めることになるであろう。

留意すべき点として、台湾の競争禁止に関する規制は、労働条件の最低基準を定め、労働者の権益を保障し、労使関係を強化する「労働基準法」に定められていることである。つまり、台湾の競争禁止条項は、労働者権益保護の観点から競争禁止条項の制限要件と補償措置を設定するものであり、労働基準法によれば、労働契約に基づき雇用される労働者に適用され、委任契約に基づき招聘される経理人 (役員にあたる) には適用されないのである。一方、米国連邦取引委員会は、消費者を保護し、強力な競争市場を確保するために反トラスト法 (antitrust laws)⁹を執行する米国政府の独立機関である。したがって、「最終規則」は、不公正な競争の排除を目的とし、原則として、労働契約に基づき雇用される従業員も委任契約に基づき雇用される従業員も規制対象としており、米国の反トラスト法の立法趣旨は実際には台湾の「公正取引法」に近いものではないかという見解も見受けられる¹⁰。最終規則が公布された今、不正競争の観点から、競争禁止条項が台湾の「公正取引法」に違反するか否かを考察し、競争禁止条項が完全に廃止されるべきかどうかは検討に値すると思われる。

⁸ 注釈 7 を参照。

⁹ 米国の反トラスト法 (antitrust laws) は、「シャーマン法 (Sherman Act)」、「連邦取引委員会法 (Federal Trade Commission Act, FTC 法)」、「クレイトン法 (Clayton Act)」という三つの法律から構成されている。

¹⁰ 陳琪著 (1993.10) 「美國反托拉斯法之簡介 (米国反トラスト法紹介)」、『公平交易季刊』第一卷第 4 期、P.47

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。