



## NY州での従業員退職後の競業禁止義務禁止の動き

北陸銀行 国際部  
ニューヨーク駐在員事務所  
所長 馬場 正樹

## 1. 競業禁止義務

今回取り上げる『競業禁止義務』とは、「企業に雇用されていた従業員や、企業から業務を受託している個人事業主など(以下、「被用者」)が、退職後や受託契約終了後(あるいは受託期間中)に、当該企業と競合する企業へ転職したり、自ら競合する事業を起こしたり、競合企業から受注したりすることを禁止する」ものです。

アメリカでは、退職した従業員が同業種の競合企業へ転職し、自分が担当していた顧客をそのまま転職先での顧客として「持っていく」ことがあります。また、優秀な社員を競合会社が「引き抜く」こともあり、企業にとっては従業員の採用時に退職後一定期間は競合企業へ就職しないことを契約で取り決めておくことが有効な防衛策でしたが、その有効性が揺らぐ動きが見られるようになりました。

## 2. NY州の動き

2023年6月、NY州議会が被用者に競業禁止義務を課すことを禁止する法案を可決しました。これまでは企業が被用者との間で競業禁止義務契約を締結することは違法ではありませんでしたが、法律発効後は一律に違法となります。同様の州法を規定している州は、カリフォルニア州、ミネソタ州、オクラホマ州、ノースダコタ州などがあります。

なお、連邦レベルでは、2023年1月に、連邦取引委員会(FTC)も競業禁止義務を課すことを一律に禁止する規則案を提案しています。

## 3. 法案の内容

上記のとおり、被用者に対して(期間や地域を限定するか否かにかかわらず)競業禁止義務を禁止するものですが、「被用者」には雇用契約にもとづき雇用されている従業員のみならず、当該企業からの受託収入の比重が大きい個人事業主なども含まれる可能性があります。法案では、競業禁止義務契約の無効化、最高1万ドルの予定損害賠償に加え、競業禁止義務契約により失われたであろう収入・損害・弁護士費用などの補償を求める提訴権も規定しており、雇用主は訴えられる可能性があります。

## 4. 雇用主側の対策等

ただ、現状を見る限り、本法案では、「採用中に知り得た雇用主の機密情報の開示禁止」や、「採用中に知った雇用主の顧客への退職後の勧誘行為禁止」などの契約については禁止とは定められておらず、こうした範囲においては同様の条項を加えた契約による対策が引き続き考えられます。



<ご注意> 文中意見は筆者の個人的見解であり、北陸銀行としての見解の反映ではありません。当レポートは作成時点の経済状況に基づき、情報提供のみを目的に作成したものです。記載内容については、ご利用者の判断と責任のもと、ご利用くださいますようお願いいたします。

**ほくりく長城会**

**海外ビジネス情報**

発行：北陸銀行 ほくりく長城会事務局  
〒920-0024 金沢市西念1-1-3 コンフィデンス4F  
((株)人材情報センター内)  
TEL: (076)254-6500 FAX: (076)254-6565  
E-mail: info@chojo-hokugin.jp