

FTC Declares Employees Free from Most Noncompetes, But How Far Does the Ban Go and Will It Last?

FTCはほとんどの競業禁止義務から従業員を解放したが、禁止はどこまで続くのでしょうか？

by Jeffrey M. Beemer & Aleanna B. Siacon

During an Open Commission Meeting on April 23, 2024, the Federal Trade Commission (“FTC”) voted 3-2 in favor of issuing the Noncompete Clause Rule (the “Final Rule”), which, with limited exceptions, makes it unlawful to enter into noncompete agreements with workers¹ on or after the Final Rule’s effective date, which is 120 days after its publication in the Federal Register (“effective date”). The FTC determined that noncompetes are an unfair method of competition and, therefore, violate Section 5 of the Federal Trade Commission Act. Here are the highlights of the Final Rule:

連邦取引委員会（以下「FTC」）は、2024年4月23日に開催された公開委員会において、競業禁止義務に関する規則（以下「最終規則」）を3対2の賛成多数で可決しました。この最終規則の発効日は、連邦官報に掲載されてから120日後（「発効日」）であります。FTCは、競業禁止義務は不公正な競争方法であり、連邦取引委員会法第5条に違反すると判断しました。以下は、最終規則のハイライトであります。

- Existing noncompetes that were entered into before the effective date remain in force for senior executives, which the Final Rule defines as a worker in a “policy-making position” with a total annual compensation of at least \$151,164 in the preceding year or total compensation of \$151,164 when annualized so long as the worker was only employed during part of the prior year. The Final Rule defines a policy-making position to include a business entity’s president, CEO or the equivalent, another officer of a business entity (vice president, secretary, treasurer or principal financial officer, comptroller or principal accounting officer, or any other natural person routinely performing corresponding functions) who has policy-making authority, or any other natural person who is not an officer who has policy-making authority for the business similar to an officer with policy-making authority.

発効日前に締結された既存の競業禁止義務は、上級管理職については引き続き有効であり、最終規則では、前年度の年間報酬総額が少なくとも151,164ドル、または、前年度の一部にのみ雇用されていた場合に限り年換算した報酬総額が151,164ドルである「政策決定職」の労働者と定義されてい

ます。最終規則では、事業体の社長、最高経営責任者(CEO)、またはそれに相当する者、事業体の他の役員(副社長、秘書役、会計役もしくは主席財務責任者、会計監査役もしくは主席経理責任者、またはそれらに相当する職務を日常的に行っているその他の自然人)で政策決定権を持つ者、または役員ではないその他の自然人で政策決定権を持つ役員と同様に事業の政策決定権を持つ者を政策決定職と定義されています。

- After the effective date, existing noncompetes for workers who are not senior executives are unenforceable. Employers are prohibited from entering into or enforcing new noncompetes with all workers.

発効日以降、シニア・エグゼクティブでない労働者に対する既存の競業禁止義務は執行不能となります。雇用主は全ての労働者との新たな競業禁止義務の締結や執行は禁止されます。

- Employers must provide workers who are not senior executives “clear and conspicuous notice by the effective date that the worker’s noncompete clause will not be, and cannot legally be, enforced against the worker.” Section 910.2(b)(2) & (4) of the Final Rule provides the form of notice and model language that satisfies the notice requirement to the worker. The FTC eliminated a provision in the proposed rule issued in January 2023, which would have formally required employers to rescind existing noncompete agreements.

雇用主は、上級幹部でない労働者に対し、労働者の競業禁止条項が労働者に対して法的に適用されないことを、発効日までに明確かつ目立つように通知しなければなりません。最終規則の第910.2条(b)(2)項及び(4)項には、労働者への通知要件を満たす通知の形式とモデル文言が示されています。FTCは、2023年1月に出された規則案にあった、既存の競業禁止義務契約を取り消すことを雇用主に正式に要求する条項を削除しました。

Section 910.3 of the Final Rule provides the following exceptions:

¹The final rule affects employers within the FTC’s jurisdiction and applies to employment agreements with a wide range of paid or unpaid workers, including employees, independent contractors, and interns. Although the FTC does not have jurisdiction over most nonprofit organizations, such as some hospitals and healthcare systems, it does have jurisdiction over nonprofits that actually operate for profit or the profit of their for-profit members, for example, where nonprofit hospitals have relationships with for-profit physician practices.

最終規則は、FTCの管轄範囲内の雇用主に影響し、従業員、独立請負業者、インターンなど、有給・無給を問わず幅広い労働者との雇用契約に適用されます。FTCは、一部の病院やヘルスケアシステムなど、ほとんどの非営利団体を管轄していないが、非営利病院が営利目的の医師診療所と関係を持つなど、実際に営利目的または営利目的のメンバーの利益のために運営されている非営利団体を管轄しています。

最終規則の910.3項には以下の例外規定があります：

- The Final Rule does not apply to noncompete clauses entered into by a person under a bona fide sale of a business entity, of the person's ownership interest in a business entity, or of all or substantially all of a business entity's operating assets.
最終規則は、事業体の善意の売却、事業体に対するその人の所有権の売却、または事業体の営業資産のすべてもしくは実質的にすべての売却の下でその人が締結した競業避止義務条項には適用されません。
- The Final Rule does not apply where a cause of action related to a noncompete clause accrued before the effective date.
最終規則は、競業避止義務条項に関連する訴因が発効日前に発生した場合には適用されません。
- Where a good-faith basis exists to believe that the Final Rule is inapplicable, it is "not an unfair method of competition to enforce or attempt to enforce a noncompete clause or make representations about a noncompete clause."
最終規則が適用されないと信じるに足る誠実な根拠が存在する場合、「競業避止義務を行使したり、行使しようとしたり、競業避止義務について表明したりすることは、不公正な競争方法ではない」。

Additionally, under § 910.4(a), the Final Rule will not limit or affect the enforcement of State laws applicable to noncompete clauses, including, but not limited to, state antitrust and consumer protection laws, so long as such State laws do not conflict with the Final Rule. Nevertheless, the Final Rule will preempt State laws that conflict with its language.

さらに、§ 910.4(a)に基づき、最終規則は、かかる州法が最終規則に抵触しない限り、antitrust法及び消費者保護法を含むが、これに限定されない、競業避止義務条項に適用される州法の執行を制限又は影響しません。とはいえ、最終規則はその文言に抵触する州法を先取りすることになります。

The Final Rule presents broad implications for employees and employers, but court challenges are inevitable. For instance, the U.S. Chamber of Commerce submitted its strong opposition to the FTC's proposed rule and, in an April 17, 2023 letter to the FTC, called the "categorical ban" representative of "arbitrary and capricious decision-making." On April 24, 2024, the U.S. Chamber of Commerce and other business groups filed a lawsuit against the FTC in the U.S. District Court for the Eastern District of Texas in which the plaintiffs seek an order permanently enjoining the FTC from enforcing the Final Rule.

最終規則は従業員と雇用主にとって広範な意味を持つが、法廷での争いは避けられません。例えば、米国商工会議所はFTCの規則案に強い反対意見を提出し、2023年4月17日にFTCに宛てた書簡の中で、「恣意的かつ気まぐれな意思決定 “の代表である “分類的禁止 “を訴えた。2024年4月24日、米国商工会議所とその他の企業団体はFTCを相手取り、テキサス州東部地区連邦地方裁判所に訴訟を提起しました。

Dickinson Wright will continue to monitor all developments, including pending litigation, that may affect the implementation of the FTC's Final Rule. In the meantime, companies should assess how they can protect their trade secrets and confidential information without the ability to enforce noncompete agreements. Dickinson Wright attorneys can assist in determining how the Final Rule and other developments will affect existing and future employment agreements.

ディッキンソン・ライトは、FTCの最終規則の実施に影響を及ぼす可能性のある係争中の訴訟を含むすべての動向を引き続き注視していきます。一方、企業は、競業避止義務契約を強制することなく、企業秘密や機密情報を保護する方法を検討する必要があります。Dickinson Wrightの弁護士は、最終規則およびその他の進展が、既存および将来の雇用契約にどのような影響を与えるかを判断することにお手伝いできます。

ABOUT THE AUTHORS



Jeffrey M. Beemer is a Member in Dickinson Wright's Nashville office. He can be reached at 615.620.1719 or jbeemer@dickinsonwright.com



Aleanna B. Siacon is an Associate in Dickinson Wright's Troy office. She can be reached at 248.631.2013 or asiacon@dickinsonwright.com