

ワシントン州の新しい競業避止法

Client Alerts

2026年5月

By: Sarah Sun Lee, Andrew W. Vail, Gregory Boyle, Savannah E.B. McNeily, Debbie Berman, Jason M. Bradford

はじめに

先月、ワシントン州は、事実上すべての競業避止条項を禁止し、また州において許容される勧誘禁止条項の範囲を大幅に狭めるEngrossed Substitute House Bill 1155 (SB 1155) を可決した。この新法は2027年6月30日に施行され、競業避止条項を含む既存のすべての契約に遡及的に適用され、これにより、契約が締結された時期にかかわらず、競業避止条項は無効かつ執行不能となる。また、企業は、2027年10月1日までに、競業避止条項の対象となっているすべての現従業員、元従業員、独立請負業者に対して、その条項が無効かつ執行不能である旨の書面による通知を提供するため合理的に努力することが義務付けられている。企業が当該新法に違反（必要な通知をしなかった場合など）した場合、実際に発生した損害または法定損害を賠償する責任を負う可能性がある。

背景：進化する競業避止の状況

競業避止条項が執行できるかどうかは、州ごとに大きく異なる。2024年、米国連邦取引委員会（FTC）は事実上の競業避止条項の禁止を全国的に導入しようと試みた。しかし、当該規則は施行されず、競業避止に対する法規制は州に委ねられたままとなっている。

カリフォルニア州では、100年以上にわたり競業避止条項が禁止されてきた。2024年、同州は競業避止法を改正し、企業に通知義務を課し、法定損害賠償を規定したが、これらは新しいワシントン州法と類似している。より直近では、ミネソタ州、ノースダコタ州、オクラホマ州などの他の州も、同様の禁止を法制化している。さらに、コロラド州、イリノイ州、メイン州、メリーランド州、オレゴン州、ロードアイランド州、バージニア州などの複数の州は、特に低賃金労働者に対するものについて、大幅な規制を導入している。

ワシントン州は、2019年に初めて競業避止条項について取り組み、低賃金労働者に対する競業避止条項を禁止するとともに、高所得労働者に対する競業避止についても所得基準、通知義務、期間制限を課した。しかし、同州の立法府は、これらの措置では「十分ではなかった」と認識するに至った。SB 1155はこのような従来の枠組みを置き換えるものであり、既存の契約にも遡及適用し、また、厳格な通知義務を企業に課す点で、現行のカリフォルニア州法に最も類似している。

SB 1155の主要な規定

1. 競業避止条項の全面禁止

今回の新法の下では、すべての競業避止条項は、当事者がいつ契約締結したかにかかわらず無効かつ執行不能となる。本法では、「競業避止条項」は広く定義されており、従業員や独立請負業者がいかなる合法的な職業、取引、事業に従事することを禁止・制限する、あらゆる書面または口頭の合意が含まれる。また、従業員が他の合法的な雇用に従事した結果として、権利、利益、報酬を返還、返済、放棄することを求める規定（例えば、株式報酬の没収条項や返還条項）も含まれる。

2. 引き続き許容される契約

本法による競業避止条項の禁止は、秘密保持契約や、企業の営業秘密を保護するその他の種類の契約には適用されない。

また、勧誘禁止条項は全面的に禁止されるわけではないが、本法により狭く解釈されることになった。すなわち、本法により、許容される勧誘禁止条項は2種類に分類されている。

- **従業員の勧誘禁止**：企業は、退職した従業員が現従業員を勧誘して退職させることを禁止することができる。
- **顧客の勧誘禁止**：企業は、元従業員が現顧客や潜在的な顧客、クライアント、患者に対して、当該企業から取引を切り替えるよう勧誘することを制限できるが、それは当該従業員がその雇用を通じて当該顧客と直接的な関係を確立し、または、実質的に発展させた場合に限られる。また、そのような制限は、退職後最大18か月に限定される。このような制限を除いては、「顧客との取引の受領や実施を、直接または間接に禁止する」いかなる契約条項も、新法の下では無効となる。

3. 執行・救済

本法への違反によって不利益を被った者（現従業員または元従業員であって適切な通知を受けていない者を含める）は、訴訟を提起することができ、実際に発生した損害または5,000ドルの法定損害のうち、いずれか高い方を請求することができる。ワシントン州司法長官も当該新法を執行する権限を有する。

企業が取るべき次の対応

新法は「すべてのワシントン州所在の労働者および事業者」に適用される。ワシントン州で事業または従業員を有する企業は、以下の対応を含め、今からSB 1155の遵守のために準備すべきである。

1. 既存契約の見直し

既存の雇用契約、オファーレター、株式報酬制度、独立請負業者との契約を見直し、拡張された法定の定義により禁止される競業避止条項に該当し得る規定を特定する。特に、競業に伴う放棄条項、顧客制限条項、退職後の雇用により発動される返還義務条項に注意すべきである。

2. 2027年10月までに義務付けられた書面通知の実施

競業避止条項の対象となっている現従業員、元従業員、独立請負業者に対して書面通知を実施するためのプランを策定する。この際、元従業員へ連絡するための努力を含め、すべての作業を文書化しておくべきである。

3. 制限条項の改訂

新法の要件に適合するように、標準的な雇用契約と制限条項のテンプレートを更新する。秘密保持条項、営業秘密条項、発明帰属条項など、新法の下でも許容される保護手段を強化することにより、新法の範囲内で事業上の利益を保護することも検討する余地がある。

この記事は英文の記事の要約版となります。また、この記事はJenner & Blockニュースレターに掲載されています。

関連弁護士

Sarah Sun Lee

Associate
slee@jenner.com
+1 213 239 2238

Andrew W. Vail

Partner
avail@jenner.com
+1 312 840 8688

Gregory Boyle

Partner
gboyle@jenner.com
+1 312 923 2651

Savannah E.B. McNeily

Associate
smcneily@jenner.com
+1 312 840 7434

Debbie Berman

Partner
dberman@jenner.com
+1 312 923 2764

Jason M. Bradford

Partner
jbradford@jenner.com
+1 312 840 7225

関連記事

Jenner & Blockニュースレター : 2026年5月

関連分野

労働・雇用

商事訴訟

営業秘密と制限条項

従業員福利厚生および役員報酬

日本プラクティス

© 2026 Jenner & Block LLP. Attorney Advertising. Jenner & Block LLP is an Illinois Limited Liability Partnership including professional corporations. This publication, presentation, or event is not intended to provide legal advice but to provide information on legal matters and/or firm news of interest to our clients and colleagues. Readers or attendees should seek specific legal advice before taking any action with respect to matters mentioned in this publication or at this event. The attorney responsible for this communication is Brent E. Kidwell, Jenner & Block LLP, 353 N. Clark Street, Chicago, IL 60654-3456. Prior results do not guarantee a similar outcome. Jenner & Block London LLP, an affiliate of Jenner & Block LLP, is a limited liability partnership established under the laws of the State of Delaware, USA and is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority with SRA number 615729. Information regarding the data we collect and the rights you have over your data can be found in our Privacy Notice. For further inquiries, please contact dataprotection@jenner.com.

Stay Informed

