慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	アメリカにおける全国統一的な競業避止特約規制の形成に向けた取組み過程 (三・ 完) : 統一雇用競業避止特約法 (Uniform Restrictive Employment Agreement Act) の策定を契機として
Sub Title	Process of effort toward develop nationally uniformed regulation upon restrictive covenants in the United States : with formulation of the Uniform Restrictive Employment Agreement Act as a turning point (3. end)
Author	植田, 達(Ueda, Toru)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2022
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.95, No.10 (2022. 10) ,p.1- 28
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20221028-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

アメリカにおける全国統一的な競業避止特約規制の形成に向けた取組み過程（三・完）

――統一雇用競業避止特約法（Uniform Restrictive Employment Agreement Act）の策定を契機として――

植田　達

一　はじめに
㈠　本稿の背景
㈡　本稿の検討対象
二　統一雇用競業避止特約法の内容
㈠　策定の趣旨および要点
1　策定趣旨
2　本法の要点
㈡　総論的規定
1　定義規定（一条・二条）
2　適用範囲（三条）
㈢　特約の要件
1　全特約類型に共通する要件（四条〜七条）
（以上、九十五巻八号）
2　特約類型ごとの要件（八条〜一四条）
（以上、九十五巻九号）
㈣　権利救済等に関する規定
1　規制の強行性（一五条）
2　権利救済（一六条）
㈤　州際法上の問題（一七条・一八条）
㈥　附則的規定
1　本法の効力（一九条・二〇条）
2　その他（二一条〜二三条）
三　おわりに
（以上、本号）

二　統一雇用競業避止特約法の内容（承前）

㈣　権利救済等に関する規定

1　規制の強行性（一五条）

一五条は、一部の例外を除き、本法による要件を免除したり、本法に基づく権利を放棄したりすることができないことを規定しており、本法の規制をいわば強行的な（mandatory）ものにしている。

一五条（放棄不可能性）

第四条(b)項に規定されている場合を除き、もしくは訴訟その他の紛争解決における問題解決に照らし、雇用における競業避止特約の当事者は、この［法律］による要件を放棄し、またはこの［法律］による要件を回避するために事実関係を合意する（stipulate to a fact）ことはできない。

一五条に関する本法の注釈[169]から、同条の趣旨や適用のあり方について次のように整理できる。

雇用における競業避止特約が禁止され、無効となる根拠は、たとえ使用者と労働者とが合意していたとしても、競争と労働市場における流動性という全体的な公共の利益が害されることに求められる。この法律に基づく要件が免除可能なものであるとすれば、その公序が損なわれることになる。同様の理由で、被用者がこの法律に基づく要件は充足されていると訴訟上合意する（stipulate）こともできない。仮に訴訟上の合意（stipulation）が広く許されるとすれば、使用者は被用者に対して、例えば、勧誘禁止特約が、実際には過度に広範な内容であるにもかかわらず、労働者はその地域のすべての顧客と直接に働いていた、という一一条に基づいて勧誘禁止特約が有効になるために必要となる内容の特約に署名するよう求めることができてしまう。訴訟上の合意は、訴訟その他の紛争解決の際に、手続を前進させるために認められるものであって、それによって上記の公序を損ねてもよい

というものではない。

2　権利救済（一六条）

一六条は、「執行（enforcement）」と「権利救済（remedy）」について定めている。雇用における競業避止特約が一般的要件（四条ないし七条）および各特約類型の要件（八条ないし一四条）を充足して有効である場合に、また充足しなかったとしても場合によっては、一六条に基づいてその法的効果が認められる。

一六条（執行および権利救済）

選択肢A

(a)　裁判所は、雇用における競業避止特約を有効な特約にするために修正することはできない。

選択肢B

(a)　裁判所は、この［法律］で課された期間を超えている労働者を制限する雇用における競業避止特約を有効な特約にするために修正することはできない。裁判所は、使用者が合理的かつ誠実に当該特約がこの［法律］の下で有効であると信じたと認められる場合にのみ、使用者の利益を保護し、当該特約を有効にするために必要な範囲でのみ、この［法律］にその他の点で違反する特約を修正することができる。

(b)　雇用における競業避止特約の当事者である労働者または当該労働者を雇用し、もしくは雇用することを検討している次の（subsequent）使用者は、当該特約が無効であるという確認判決（declaratory judgment）を求めることができる。

(c)　裁判所は、他の司法上の権利救済に加えて、雇用における競業避止特約の有効性に異議を申し立て、もしくは防御し、またはこの［法律］の違反を証明することに成功した当事者に対し、(e)項に基づく法定の損害賠償および民事訴訟において合理的な弁護士費用を認容することができる。

(d) 雇用における競業避止特約の執行を求める使用者がこの［法律］の遵守を証明する責任を負う。

(e) 使用者は、この［法律］で禁止されていることを知り、または合理的に知るべきであった雇用における競業避止特約を締結している場合、民事違反を犯している。本項を執行するために使用者に対し、［司法長官］［州労働省］［その他の州当局］は労働者を代理して訴訟を提起し、または労働者は民事訴訟を提起することができる。裁判所は、本項の各違反に対して一つの特約につき労働者一人当たり、［五〇〇〇］ドルを超えない法定の損害賠償を認容することができる。

権利救済について定める一六条には、過度に広範な特約の修正の可否（不可とする(a)項の選択肢Aおよび一定の場合に可とする(a)項の選択肢B）、確認判決（(b)項）、弁護士費用（(c)項）、立証責任の分配（(d)項）、制裁金（(e)項）のルールが置かれている。

(1) 広範な特約の修正

過度に広範な特約の修正については、競業避止特約の合理性の問題と併せて、これまでに各リステイトメントでも取り扱われてきた。そこで、ここでも本法一六条(a)を検討する前提として、まずは、第二次契約法リステイトメントおよび雇用法リステイトメントの立場をみていく。

(i) 権利救済に関する策定以前の状況

まず、第二次契約法リステイトメント第八章第一節（「無効総則（unenforceability in general）」）の一八四条が契約の一部が有効となる場合のルールについて記述している。[170]

第二次契約法リステイトメント一八四条（合意の残部が有効となる場合）

(1) 第一七八条[171]に述べられているルールに基づいて合意の一部が無効である場合であっても、裁判所は、合意として無

効になった履行（performance）が合意された交換（agreed exchange）の本質的部分でないとき、重大な違法行為を行わなかった当事者の利益になるように、合意の残部を有効にすることができる。[172]

(2) 裁判所は、契約条件の執行を求める当事者が誠実に、かつ、公正取引の合理的基準に従って当該条件を得た場合、第一項で述べられているルールに基づいてその契約条件の一部のみを無効とすることができる。

第二次契約法リステイトメント一八四条(2)項が記述するルールは、契約条件が、より狭い条件であれば有効になるところ、広範すぎるために公序違反を理由に無効となる（一八八条(1)項など。前記㈢2(1)(i)参照）場合[173]を想定したものである。このルールの下で、裁判所は、合意の文書訂正（reformation）の権限をもつものではなく、契約条件の範囲を追加することはできない。また、契約条件が優越的地位にある当事者が提供した標準的な書式に含まれているなど、一方の当事者が優越的地位（dominant bargaining power）を利用して公序に反することが明らかな広範な約束を締結させた場合には、この権限は行使されない。[174] なお、一八四条は、第一次契約法リステイトメント五一八条[175]を基礎に策定されたものであるが、同条のルールのうち、一部のみを有効にするためには契約条件が分割できるものでなければならないという部分は、判例に反することと学説から強い批判があったことを理由に、第二次契約法リステイトメント一八四条では変更されている。[176]

雇用法リステイトメント八・〇八条（不合理な競業避止特約の修正）

裁判所は、雇用契約上の広範囲にわたる競業避止特約における条項を削除し（delete）または修正した（modify）うえで、修正されたとおりに当該特約を有効にすることができる。ただし、当該契約が修正を許容（allow）しない場合、または、使用者が、当該特約が有効であると信じることにつき、合理的かつ誠実な根拠を欠く場合はこのかぎりでない。特約が有効であると信じることにつき合理的かつ誠実な根拠を欠くことは、当該特約の全体的な広範性のみにより、または、使用者がその正当な利益を保護することを超えたことをしようとしたというほかの証拠との結合による広範性に

より、明らかになりうる。[177]

雇用法リステイトメント八・〇八条が記述するルールにより、裁判所は、過度に広範な競業避止特約を、八・〇七条（前記㈢2(1)(ii)参照）のルールに基づく使用者の保護に値する利益に合わせて合理的に限定した特約に修正した上で、有効とすることができる。これは、「ブルーペンシリング（blue penciling）」と呼ばれることもある。このルールによる修正は、裁判所の正当な裁量の範囲内にあるが、その裁量は、労働者が文字どおりの内容で有効なものととらえる（誤解する）可能性がある過度に広範な競業避止特約を使用者が策定するインセンティブを創出しないように、慎重に行使されなければならない。他方、裁判所による修正を禁止し、裁判所は無効とするか（修正せずに）有効とするかの二者択一のみのルールも、裁判所が部分的に有効な（valid）特約を完全には否定しようとせずに、労働者が有効（enforceable）とみなす過度に広範な特約を策定するインセンティブを使用者に与える法体制に長期的にはつながる可能性もある。そのような例として、裁判所は、七か月という期間の競業制限について六か月の制限が合理的であると判断した場合に、特約を完全に無効とはせず、より大きな競業制限を認め、その結果、七か月が合理的であるという先例が創出され、将来これに使用者が引き付けられてしまう可能性があることを挙げる。以上のことを考慮し、雇用法リステイトメントでは、同条のようなルールが示された。[178]

特約が過度に広範であることが明白であって、合理的な使用者であれば、その特約が合理的に限定されているとは考えないような場合には、誠実さに欠ける（「当該特約の全体的な広範性」）。また、不誠実さを示す追加の証拠が必要な場合もある（「ほかの証拠との結合による広範性」）。同条のルールの下では、競業避止特約の過度広範性が証明された場合、使用者は、修正を正当化するために誠実さを証明する責任を負う。[179] また、競業避止特約の正当な利益は、特約締結時および執行時に存在しなければならず（前記㈢2(1)(ii)参照）、使用者が不誠実に特約を締結させた場合も無効となる。[180]

(ii) 本法一六条(a)項に基づく特約の修正の当否

続いて、本法一六条に関する注釈[181]から、特約の修正の可否、確認判決、弁護士費用、立証責任の分配、制裁金についてのそれぞれの趣旨や適用のあり方について整理していく。

まず、一六条(a)項は、過度に広範な雇用[182]における競業避止特約を修正する（modify）裁判所の権限について定めている。裁判所による特約の修正については、大別すると、州によって異なる二つのアプローチがある。それが、レッドペンシルとブルーペンシル（文書訂正（reformation））の二つであり、ブルーペンシルのアプローチはさらに細分化されうる。

レッドペンシルは、雇用における競業避止特約が過度に広範である場合、裁判所はその特約を無効とする、という明快な考え方である。例えば、競業禁止特約が、労働者はネブラスカ州では働くことができないという内容だったところ、使用者が現実に競争を行っている同州西部のシャイアン郡およびキンボール郡のみを対象とする特約だったのであれば合理的に限定されているといえたという場合は、その競業禁止特約は、広範であり、レッドペンシルのアプローチの下では、シャイアン郡およびキンボール郡の部分についても、裁判所により無効と判断される。こうしたレッドペンシルのアプローチの根拠は、特約が無効となるリスクを負わせることにより、使用者が過度に広範な特約を締結することを抑止することにある。レッドペンシルを採用する州としては、ネブラスカ州[183]、バージニア州[184]、ウィスコンシン州[185]がある。

レッドペンシルアプローチの問題点は、裁判所に二者択一を迫ることにより、それがやがて過度に広範な条項を裁判所が容認することにつながる危険性にある。すなわち、上記のネブラスカ州西部の例でいうと、競業禁止特約が、シャイアン郡、キンボール郡に加え、かつて会社が短期間事業を行っていたバナー郡を対象とするものだった場合に、裁判所は、バナー郡の部分は広範に過ぎると考えるだろう。しかし、裁判所には、競業禁止特約

を完全に否定するか、わずかな超過を許容するか、という選択肢しか与えられず、このような場合に競業禁止特約を有効とするほうが正義に適うと考える可能性もある。このようなことが繰り返されると、過度に広範な特約が司法に定着してしまうことになりかねない、ということが懸念される。

文書訂正アプローチによれば、裁判所は、過度に広範な競業禁止特約を修正し、修正後の特約を有効とすることができる。引き続き、「ネブラスカ州」を対象とする競業禁止特約を例にとると、会社がシャイアン郡とキンボール郡でのみ競争している場合、裁判所は、文書訂正アプローチの下で、使用者が現実に競争している同州の西部郡に特約を限定し、修正後の特約を有効とすることができる。このアプローチは、レッドとブルーが混ざり合っている（ただし青みが強い）ため、パープルペンシルと呼ばれることもある。

ブルーペンシルのうち厳格な方式では、限られた方法での裁判所による文書訂正が可能とされる。[186] このアプローチによれば、裁判所は、（ブルーペンシルによって理想的な形で）無効な条項を削除することができるものの、契約上の文言を変更する（change）ことはできない。引き続き、ネブラスカ州西部の例でいうと、厳格なブルーペンシルアプローチの下では、裁判所は、「ネブラスカ州」という文言を削除することはできるが、シャイアン郡およびキンボール郡の名称を追加することはできない。したがって、この競業禁止特約は無効となる。しかし、仮にこの競業禁止特約が「ネブラスカ州」という文言ではなく、同州にある九三の郡を一つ一つ列挙していたとすれば、ブルーペンシルアプローチの下で、裁判所は他の九一の郡を削除し、シャイアン郡およびキンボール郡の競業禁止を有効とすることができる。ブルーペンシル方式に対する主な批判は、このような人為的な区別を生み出すことである。研究者は、ブルーペンシルと他の文書訂正アプローチとの間の微妙な区別を説明することに多くの労力を費やしてきたが、近年の傾向は、厳格なブルーペンシルから文書訂正アプローチ（また、レッドペンシルアプローチに向かっている州もある）ようである。

裁判所による文書訂正アプローチのいずれを採用するにしても、裁判所が、過度に広範な特約を修正することができるのは、使用者が、合理的かつ誠実に特約が有効であると考えたことを証明できる場合に限られる（選択肢Bの一六条(a)項後段）。この合理的かつ誠実ルールがなければ、使用者は過度に広範な条項を利用しようとする可能性がある。すなわち、引き続き、ネブラスカ州西部でのみ競争している会社を例にとると、使用者は、メイン州に移ろうとする労働者をも萎縮させること、および、万一訴訟が提起されても、なお文書訂正を行う裁判所がシャイアン郡およびキンボール郡での競業禁止特約を有効とすることを期待して、全米を対象とした（または、厳格なブルーペンシルアプローチの下では、アメリカの全ての郡を列挙した）競業禁止特約を作成するかもしれない。

以上のような議論状況を踏まえ、本法は一六条(a)項につき、二つの選択肢を用意している。同項の選択肢Aは、本法を採択する州がレッドペンシルルールを採用することを認めるものである。前記の通り、その根拠は明快である。本法は、雇用における競業避止特約に関する明確なルールを明文化するものである。雇用における競業避止特約が本法を遵守しない場合、その特約は禁止され、無効となり、裁判所は当該特約を執行することはない。

同項の選択肢Bは、一定の状況下で裁判所による文書訂正を認めるものである。選択肢Bの一六条(a)項前段により、裁判所は、八条ないし一四条が定める各特約類型の期間の上限を超えた特約を書き換えることはできない。例えば、勧誘禁止特約の期間が一八か月である場合、裁判所はこれを一年に修正することはできない。他方、期間の上限以外の点で過度に広範な特約については、裁判所は大きな裁量権をもっている。七条は、すべての雇用における競業避止特約について合理的であることを要求しているところ、例えば、ある競業禁止特約の期間が九か月は不合理であって、裁判所は六か月間が妥当だと判断したが、使用者は九か月間が有効であると合理的かつ誠実に考えた場合、選択肢Bの一六条(a)項の下で、裁判所は、九か月が八条(3)号(B)に規定された上限期間を超えていないため、特約を九か月から六か月に変更することができる。

選択肢Bを採用した場合の本法一六条(a)項後段は、第二次契約法リステイトメント一八四条(2)項および雇用法リステイトメント八・〇八条のルールと概ね同じ内容を成文化したものであるといえる。したがって、それらリステイトメントの趣旨や解釈も、本法一六条(a)項後段にとって一定程度参考になりうる（本法三条(b)項前段につき、前記[1]2）。

(2) その他の権利救済手段

本法の下で、労働者が有効な雇用における競業禁止特約を守らなかった場合、裁判所は、差止命令(injunction)[187]や損害賠償(damages)[188]などの標準的な救済手段を用いることができる。特約が損害賠償額を予定する場合、裁判所は通常の契約法理を適用し、予定された損害賠償額を認めるかどうかを決定することができる。[189]これは本法により変更されない標準的な民事手続であるため、本法に基づく規定は必要ない（本法三条(b)項後段）。

(3) 確認判決

一六条(b)項は、競業避止特約の有効性が労働者やその新たな使用者にとって不明である場合に、確認判決を求める権利を認めている。その目的は、確実性および明確性を高め、特約の有効性が不明であることによって生じる労働者の流動性に対する萎縮効果を軽減することにある。本条により、労働者は、現職に留まるか、転職した上で後の訴訟において被告となるリスクを負うかのいずれかを強いられることがなくなり、労働者自身またはその使用者になる可能性がある者は、競業避止特約が無効であるという裁判所による確認を得ることが可能になっている。

他方、本法は、前使用者が、競業避止特約が有効であることの確認判決を得ることの可否については規定して

いない。これは、本法の影響を受けない州の手続法の問題である。すなわち、適切な確認判決と、一部の州で認められていない勧告的意見（advisory opinion）との間の違いである。前使用者は、労働者や新使用者とは異なり、現実の違反または違反の恐れがある場合、裁判所に特約の執行を求めるという選択肢を常にもっている。

(4) 弁護士費用

弁護士費用[190]を得ることができなければ、多くの労働者は、競業避止特約の有効性に異議を申し立てることができず、新たな使用者も、競業制限が禁止されたものであったとしても、不穏な状況のなかでは労働者を雇用することを見送る可能性もある。そこで、一六条(c)項は、民事上の当事者、すなわち、労働者や新たな使用者について裁判所が弁護士費用を認容することを認めている。これに対し、同条(e)項に基づく公的訴訟に勝訴しても、弁護士費用は認容されない。さらに、同条(c)項は、労働者に、実損害に加えて、法定の損害賠償を認容することを認めている。労働者が特約の実体的な有効性に対する異議申立てや防御に成功した場合、および、四条に基づく適切な通知の不履践や、五条に基づいて禁止されている低賃金労働者に対する競業避止特約の締結の要求など、使用者による本法の違反が証明された場合に、救済措置が活用できる可能性がある。

(5) 立証責任の分配

一六条(d)項は、立証責任に関する一般的なルールを変更するものではなく、使用者が特約の執行を求める原告となっているか特約に異議を申し立てる訴訟の被告となっているかに関係なく、本法の遵守を証明する責任は使用者が負うことを確認的に定めている。本法の遵守に関するこの立証責任の分配は、競業避止特約に対する本法の審査と一致するとともに、関連する情報へよりアクセスしやすい当事者に立証責任を負わせるものである。例

えば、ある特定の地域が適切である理由や、活動の種類が使用者の事業と真に競合するものである理由を説明するには、使用者自身の活動であるため、使用者のほうがより良い立場にある、ということである。

(6) 制裁金

一六条(e)項は、禁止されている雇用における競業避止特約を締結した使用者に対する制裁金（penalty）を定めている。禁止されている特約が締結には至らず、単にこれを提示したに過ぎない場合は、制裁金は発生しない。また、競業制限の期間として六か月で十分であるのに誤って八か月を提示したような悪意のない違反は、合理的な使用者であっても、そのような競業制限が禁止されていることに気付かなかったのであれば、制裁金の対象にはならない。しかし、もし使用者が、営業秘密の保護に基づく競業禁止特約について、退職後二年間の競業制限を提案した場合、これは、八条(3)号(B)で明白に禁止されており、合理的な使用者であれば禁止されないとは考えないことから、制裁金規定が発動されることになる。

制裁金規定の究極の目的は、無効な競業禁止特約のまん延の防止にある。単に過度に広範な特約が無効であることを宣言するだけでは、より良い職業の機会を求めることが真に適切であるにもかかわらず、それを妨げるような、多くの労働者に対する萎縮効果に対処することはできない。

括弧書にしている制裁金額の五〇〇〇ドルについて、本法は、各州に対して適切な制裁金額を選択する裁量権を付与している。一個の五〇〇〇ドルの違反では、大企業にとっては取るに足らない金額にもみえるが、二〇名の労働者がこの法律に違反する競業避止特約に応じた場合、その使用者は突然高額の制裁金（fine）に直面することになる。同様に、使用者が、一名の労働者[19]に対して、禁止されている雇用における競業避止特約を複数（例えば、勧誘禁止特約、競業禁止特約および引抜禁止特約）まとめて締結した場合も、制裁金額は相当なものになる。

一六条(e)項の括弧書にしているのは、本法を執行する州の機関であり、各州は、「司法長官」もしくは「労働省」のいずれか、またはその両方かを決定する必要がある。雇用法を執行する機関がどこであるかは、州によって異なる。州がこの執行責任をどのように割り当てているにしても、各機関は通常の執行権限をすべて持つべきであるとされている。

行政機関は、執行のための資源を無限にもっているわけではないため、現場で発生している違反、特に小規模な違反を認知してすらいないという可能性もある。そこで、本法は、この法律では、弁護士費用や法定の損害賠償を請求できる民事的な訴訟原因も創設し、別の執行の手段を創設している。公法上の訴訟原因と民事上の訴訟原因とは重複しないため、使用者は同じ違反に対して一組の法定損害賠償を受けるだけである。

(五) 州際法上の問題（一七条・一八条）

本法は、労働者および使用者の双方にとって、競業避止特約規制が全国で統一的に実施される包括的アプローチが望ましいという観点から策定されたものである（前記(一)1(3)）ため、本法の適用および解釈の統一性を掲げる一八条は、その本法の政策目標を定めた規定であるといえる。もっとも、各州での本法の採択による統一化が完遂されるまでは、州ごとに異なるルールが重大な課題として残るため、州際法に関する規定として一七条が置かれている。

一七条（準拠法選択および裁判地選択）

(a) 雇用における競業避止特約に適用される準拠法選択（choice of law）条項は、禁止され、無効である。ただし、当該特約の下で発生している紛争には、労働者が使用者のために主として（primarily）働く法域の法律が、雇用関係が終了しているときには当該関係が終了した時点で労働者が主として働いた法域の法律が、適用されることを当

該特約が求める場合はこのかぎりでない。

(b) 雇用における競業避止特約に適用される裁判地選択（choice of venue）条項は、禁止され、無効である。ただし、当該特約の下で発生している紛争が次の法域で判断されることを当該特約が求める場合はこのかぎりでない。

(1) 労働者が主として働くか、雇用契約が終了しているときには当該関係が終了した時点で労働者が主として働いた法域

(2) 労働者が紛争時点に居住している法域

一八条（適用および解釈の統一性）

この統一法の適用および解釈において、裁判所はこの統一法を制定した法域間での法の統一の促進を考慮するものとする。

一七条に関する本法の注釈[192]から、同条の趣旨や適用のあり方について次のように整理できる。

本法の中心的な目的は、雇用における競業避止特約に適用される、明確で予測可能な統一法を作ることである。多くの法域がこの統一法を採用し、一八条が目標として掲げている、統一性を念頭に置いて本法を適用し解釈することを、裁判所が推進すれば、多くの法域の法が実体的に同じものになるため、準拠法選択条項はそれほど重要ではなくなる。ただ、それまでは、本法を採用する各州が、例えば特約が交渉または締結された場所や、使用者の主たる事業所や設立地がある場所の法律ではなく、労働者が働く場所の法律を準拠法とする（一七条(a)項）ことにより、統一性を高めることとしている。

そして、一七条(b)項の裁判地規定の目的は、労働者が不適切な雇用における競業避止特約に対して現実的に異議を申し立てることができる裁判地を要求することにより、本法の実体的な規定を現実のものとすることにある。特約を争う権利が、遠方の法域にあると、多くの場合、コストがかかりすぎてしまうため、現実的な意味を失う。

この点で、裁判地規定は、弁護士費用に関する一六条(c)項と同様の目的を有している。いずれも、この法律に違反する雇用における競業避止特約に異議を申し立てる現実的な機会を労働者に与えるために必要な規定となっている。

一七条は、雇用における競業避止特約に適用される準拠法選択条項や裁判地選択条項の有効性に関する規定であり、それらの条項を設けることを義務づけるものではない。また、三条(b)項後段の注釈（前記Ⅱ2）でも触れた通り、一七条も、準拠法選択や裁判地選択に関する州の一般的な法理を変更するものではない、と考えられている。したがって、当事者が準拠法選択条項や裁判地選択条項を定めなかった場合、または一七条によりそれらの条項が無効となった場合、その州における準拠法選択や裁判地選択に関する一般的な法理が適用される。多くの州は、このような状況において、第二次抵触法リステイトメント（Restatement（Second）of Conflicts）の一九六条を適用する。同条は、労務供給契約について記述している。[193]

第二次抵触法リステイトメント一九六条（労務供給契約）

労務供給契約[194]の有効性およびそれによって生じる権利[195]については、当事者による有効な準拠法選択[196]がない場合、当該労務またはその主要部分が提供されることが契約上要求される州[197]の実質法（local law）[198]によって判断される。ただし、特定の問題に関し、六条[199]に述べられた原則の下で他の州が法律行為および当事者についてより重要な関係をもつ場合、このかぎりでなく、その州の実質法が適用される。

労働者のなかには、出張販売員のように同時に複数の州で働く者や、ある州で自宅からリモートで働きながら、別の州で使用者を通じて依頼者に労務を提供する者もいる。これらの場合も、主たる労働地（place of work）によって準拠法が定まるが、本法は主たる労働地を定義していない。複数の労働現場や遠隔地勤務の問題は、現代雇用法における大きな論点であり、雇用における競業避止特約の法律を大きく超える問題である。

さらに、同じ使用者の下で働きながら、時間の経過とともに州と州との間を移動することもある。準拠法選択条項が、紛争発生時に労働者が主として働いている場所を定めている場合、労働者のいる法域が変わると準拠法も変更される。しかし、当該条項が、主たる労働地として当事者が予期していた特定の州を定めていたが、当該労働者がそこから移動した場合、準拠法選択条項は無効となる。

㈥ 附則的規定

1 本法の効力（一九条・二〇条）

附則的な規定として、一九条が施行に伴う本法の効力を、二〇条が経過措置を、それぞれ定めている。

一九条（除外規定）

第二〇条に規定されている場合を除き、この［法律］は、［この［法律］の施行日］の前に有効だった雇用における競業避止特約の有効性に影響を及ぼすものではない。

二〇条（経過規定）

第四条(a)項(5)号および第五条は、［この［法律］の施行日］の以前および以降に締結された雇用における競業避止特約に対して適用される。

一九条および二〇条に関する本法の注釈[200]から、これらの規定の趣旨や適用のあり方について次のように整理できる。

本法の中核的な規定の一部は、二〇条の経過規定により直ちに適用される一方で、その他の規定は、一九条により本法の施行日以降に締結される特約から適用されることとしている。このように規定した理由は、施行日前に締結された契約に本法が全く適用されないとなれば、本法の政策上の効果が完全に発揮されるまでに時間がか

かってしまい、使用者は本法によって禁止される前に急いで特約を締結しようとするだろうという懸念から、本法を直ちに施行すべきであるという要請と、特約が禁止され無効となる前に、特約についての再交渉の時間を与えるために、施行日を制定から一定期間の経過後（一年後など）に遅らせるべきであるという要請とのバランスを考慮したものである。

特に四条の通知要件は、本法施行日前に締結され、他の要件を充足する特約に対しては、もはや事前通知は不可能であるから、適用されるべきではない。通知は重要な政策であるが、使用者が当時は必要でなかった適切な通知を行わなかったことのみを理由として、本法以前に締結された、他の要件を充足する雇用における競業避止特約を無効とするのは酷である。本法以前の雇用における競業避止特約については、本法前のルールのほとんどに服することを認めることにより、使用者と労働者が本法に適応するための時間を与える方がよいだろう。二〇条に規定される場合を除き、上記のような合意が悪意なく締結された可能性がある場合に、当事者から交渉の利益を奪うことは、あまりに大きな混乱を招くだろうと考えられた。

二〇条が、四条(a)項(5)号は即時に適用されると規定していることから、労働者は、本法の施行日前に締結された特約についても、その写しの交付を使用者に対して請求することができる。これにより、労働者は、自身の雇用終了後の競業制限の状況をよりよく理解することができるようになっている。使用者が四条(a)項(5)号本文に従って特約の写しを提供しない場合、同号の効果として、本法以前には有効だった特約も無効となる（前記㈢1(1)(v)参照）。

二〇条は、五条も即時に適用されると規定していることから、本法施行日以前からの特約も、低賃金労働者に対しては無効となる。五条は、本法における最も重要な実体法上の革新の一つであり、最も高度な要請に基づく政策が現れた規定である。確かに、五条で禁止される特約の大部分は、現行法の下でも無効となるであろうが、

現行法の不確実性は、低賃金労働者やキャリア初期の労働者の流動性に対する深刻な萎縮効果を生じさせるものであるから、可及的速やかに排除されるべきものであると考えられた。

合衆国憲法の契約条項（第一編第一〇節第一項）は、「いかなる州も、……契約上の債権債務関係を侵害する法律を制定し……てはならない」[201]と定めているところ、事後法的に適用されうる本法の合憲性については、本法の制定は、州の福祉権能（police power）を有効に行使したものであるから、既存の契約に本法の一部が適用されるとしても、憲法上の問題はない、と説明されている。

2　その他（二一条～二三条）

同じく附則的な規定として、可分（severability）条項、関連法令の改廃や施行日についての定めも置かれている。

［二一条（可分性）

この［法律］の規定または労働者もしくは使用者に対するその適用が無効と判断された場合、その無効は、無効な規定なしに有効になる他の規定または適用に影響を及ぼすものではない。］

二一条の立法上の注記によれば、可分性に関する一般的な制定法や、州の最上級裁判所の判例が採用する可分性に関する一般的なルールが、州にない場合に同条を定めることが提言されている[202]。二二条は、廃止（Repeals）および適合的改正（Conforming Amendments）に関する規定であるが、条文の内容は定められていない。同条の立法上の注記は、三条(c)項を参照し、州は、雇用における競業避止特約に関連する本法の規定によって適合する改正が必要かどうかを判断するために、その州法を精査するべきであることを提言している[203]。二三条は、施行日に関する規定である。

三　おわりに

本稿では、統一雇用競業避止特約法の規定内容を中心に、各リステイトメントにも記述がある事柄については、それらとの比較を通じて、アメリカが、競業避止特約に関する全国統一的なルールや規制の形成に向けた取組みの過程を追ってきた。

本稿執筆時点で、①バーモント州[204]、②ウェストバージニア州[205]、③オクラホマ州[206]にて、本法を採択する内容の法案が提出されている[207]。コロラド州でも法案が提出されたが、採択が見送られた[208]。もともと①バーモント州には雇用関係における競業避止特約について広く適用される制定法はなく、競業避止特約はコモンローによって規律されていた[209]。②ウェストバージニア州も、同様である[210]。これに対し、③オクラホマ州は、法案が採択されれば重要な方針転換を迎える。すなわち、オクラホマ州は、雇用関係における競業禁止特約や取引禁止特約を禁止する[211]（勧誘禁止特約[212]や引抜禁止特約[213]は認められうる。）という強力な規制を行っている州であるため、本法を採択すれば、これまで禁止していた特約を一定の場合に認めることになる。なお、コロラド州には、既に制定法が定められており、営業秘密の保護や勤続二年未満の労働者の教育訓練費用の返還などを除き、労働者の競業避止特約を無効とするという内容である[214]。アメリカにおける全国統一的な競業避止特約規制が構築されるかどうかの焦点は、当面の間は、どれほど多くの州が本法を採択するかにある。

本法の要点は、前記二(一)2でも整理した通り、多様な「雇用における競業避止特約」を規制する適用範囲の広範さ、低賃金労働者に関する競業避止特約の禁止、事前通知などの手続要件、州労働省による制裁金と執行、広範な特約の修正に関するアプローチであるが、規定内容や、コモンローのルール（本稿では、第二次契約法リステイトメントと雇用法リステイトメントを取り上げた。）からの変遷を踏まえると、さらに、次の特徴や論点ないし疑

問も指摘できるだろう。

まず、競業避止特約の効力制限に関し、コモンローでは約因や退職理由・解雇理由を加味しつつ、合理性要件を中心に有効性を判定してきたところ、本法には、様々な切り口からルールの明確化を図っているという特徴がある。具体的には、四条の通知義務および特約の要式性、五条の報酬要件、八条以下の特約期間の上限規制である。競業避止特約の有効性判断は、特にコモンローにおいては、州により内容の異なる合理性基準の下で、なおかつケースバイケースで判断されるため、当事者にとって予測可能性に欠けることが予てより指摘されていた。特に労働者にとってはそのことが深刻な萎縮効果を生じさせていることから、これを除去する趣旨で明確なルールを定めていることは、本法の注釈でも繰り返し説明されているところである。これに加えて、本法の策定に当たっては、統一法として各州で採択されることを想定して、州による解釈上の相違が発生する余地を可能な限り減らそうとした努力がなされたものでもあると推察される。すなわち、本法の下では、州によって解釈上または適用上の相違が生じうるのは、七条の合理性の有無や、八条(2)号の厳格な限定の有無などに限られることになる。これらについても、特約期間の上限規制によって、有効になる余地のある特約の範囲を明確にしている。

このようなルールの明確化は、本法の大きな意義の一つであるが、それは同時に、ルールの硬直化を招くおそれもある。したがって、コモンローや（低賃金労働者に限って特約を禁止する州も含めて）これと概ね同じ内容を定めたに止まる制定法による規律で期待されているであろう、ルールとしての弾力性が失われることになる。例えば、営業秘密や顧客関係が一年間を超えてその競争上の価値を保持し続けることもありうるだろう。[215] より具体的には、本法の取引禁止特約と勧誘禁止特約の区別は、雇用法リステイトメントになかった、[216] かなり細かい類型化であるといえ、特約がもつ制約的効果の大きさの観点から、この二つの特約類型の上限期間を截然と分けているが、競業制限の合理的期間は、主として正当な利益を構成する顧客関係がどの程度続くのか、すなわち、退職

労働者の顧客に対する誘引力がどの程度保持されるのかによって定まる（前記二㈢2(1)(i)）ものだとすれば、退職労働者と顧客のうち、どちらから取引を持ちかけたのかはそれほど重要なことではないだろう。むしろ、この点は合理性基準の適用の中で、業種や職種などに由来する顧客関係の性質をも考慮して区別するほうが適切な対応であり、規制の明確化と周知は、報酬要件や、通知義務・要式性によって十分に実現される、とも考えられるだろう。

次に、本法にはその規定内容からも、いくつかの論点や疑問を提起することができる。コモンローは八条(2)号に承継されたことが繰り返し述べられている一方で、七条の合理性をどのように判断するのかは、注釈によっても、使用者の利益・労働者の利益・公共の利益の均衡を諸般の事情から考慮するということしか示されていないため、競業禁止特約（八条）以外の類型の特約がどのように合理性を判断するのかが不明確なままとなっている。競業禁止特約と取引禁止特約との関係についても、一方で、競業禁止特約が最も制限的な特約類型であると解されており（八条(3)号(B)、前記二㈢2(1)(iii)）、他方で、特約の上限期間は、その制約的効果を理由に取引禁止特約のほうが短く定められており（一〇条(2)号、前記二㈢2(3)）、このことにどのような根拠があるのかが明確でない。[217] なお、引抜禁止特約の上限期間が取引禁止特約と同様に短い（一二条(2)号）ことについては、引抜禁止は、労働力の流動性に影響を及ぼすため、そもそも引抜禁止特約を正当化し、有効にすることに懐疑的な立場をとっている（したがって、特約を執行できるのは、退職労働者が反競争的な態様の引抜きを行った場合などである。）という趣旨の説明がなされている（前記二㈢2(5)）。このように本法では、全体的に取引禁止特約の位置づけが不明確となっている。

また、本稿でも検討した通り、第二次契約法リステイトメントや雇用法リステイトメントなどの解釈は、本法三条(b)項前段の下でも、なお七条や八条(2)号の解釈・適用に当たって参考になりうる。本法との関係で法的拘束

力はないものの、参考になりうることは各リステイトメントだけでなく、（本法施行後の）各州コモンローについてもいえ（本法三条の注釈、前記二(二)2）、前述した州により適用上の相違が生じうる領域と関わるが、合理性基準や約因などは既存のコモンローや制定法の適用が州によって異なるため、本法採択後も規制の統一化（本法一八条）に向けての課題はなお残るといえる。

最後に、日本法への示唆の可能性について述べる。雇用関係における競業避止特約については、もとより日本法はアメリカのコモンローの下でのルールに近いものといえるところ[218]、本法がコモンローに変更を加える部分として定めた（三条(b)項前段参照）報酬要件（五条）は、競業避止特約の実体的ルールの変容を伴わずに、ルールを明確化し、判断の予測可能性を向上させるものとして、日本法に対しても一定の示唆が期待できる。特約の類型化（七条ないし一四条）も、ルールの明確化などにつながる政策となるだろう。他方、特約の写しの交付義務（四条(a)(5)号本文）は、特約締結後の手続的義務でありながら、その不履践は特約の有効性を否定する効果をもつため、使用者にとって過大な負担にならないような配慮もある（四条(a)項(5)号ただし書・(c)項）が、通知義務とともに、手続的要件が使用者に重大な結果をもたらすように設計されている。また、本法は、純然たる契約法の枠組み（このことは特に第二次契約法リステイトメントで強調されている。）を超え、通知要件や報酬要件の画定、民事制裁金の賦課（一六条(e)項）を通じて、州労働省などの所管機関による行政的な関与をも盛り込んでいることも大きな特徴であり、特に行政措置としての民事制裁金は興味深い重要な政策といえる。また、訓練費用返還特約（一四条）については、日本法にも同様の議論があるが[219]、日本法とは違い、本法はこれについても雇用における競業避止特約の一種として取り扱っていることから、訓練費用返還特約の有効性を制限する制約原理が日本法とは異なることが窺える。これらの点を中心に、本法を素材としつつ、本法の各規定の基となっている具体的な州法と併せて検討する比較法的考察を今後の課題としたい。

＊　本稿の執筆にあたって統一雇用競業避止特約法の全条文の試訳および各条文に対する注釈の詳細な紹介を行うことにつき、筆者のコーネル大学ロースクール留学中における指導教授であり、同法の策定事業における顧問（reporter）をお務めになった（さらに、雇用法リステイトメントの策定事業における第五章（「公序違反の違法解雇の不法行為」）および第八章の起草者（reporter）をもお務めになった）スチュアート・J・シュワブ教授のご協力により、統一法委員会から許諾をいただいた。シュワブ教授、同法の準備委員会、統一法委員会には、この場を借りて心よりお礼を申し上げる。本稿の翻訳は、統一法委員会による正式なものではなく、本稿における誤りについての責任は当然筆者にある。

In writing this article, the author has obtained permission to provide a tentative translation of all sections of the Uniform Restrictive Employment Agreement Act and to introduce in detail the comments to each section, with the cooperation of Professor Stewart J. Schwab, the supervisor of my study at Cornell Law School and one of the reporters for this Act (in addition, the reporter for Chapter 5 and Chapter 8 of the Restatement of Employment Law). I would like to express my deepest appreciation to Professor Schwab, the preparing committee for this Act, and the Uniform Law Commission. Therefore, the translations in this article are not official ones from the Uniform Law Commission, and errors that remain are, of course, my own.

＊　本稿は、日本学術振興会科学研究費助成事業・基盤研究（C）「雇用終了後の競業避止義務の実現手段に関する比較法的展開」（課題番号：22K01197）による成果の一部である。

(169)　Uniform Restrictive Employment Agreement Act § 15 cmt. (Unif. Law Commn 2021).

(170)　Restatement (Second) of Contracts § 184 (Am. Law Inst. 1981). 同条の翻訳として、松本・前掲注(71)八二八頁も参照。

(171)　第二次契約法リステイトメント一七八条は「公序を理由として契約条件が無効となる場合」に関する記述であり、一項が「約束その他の合意条件は、立法がそれは無効であると規定している場合、または、その状況において当該条

件の執行に反対する公序がその執行の利益よりも明らかに重要である場合、公序を理由として無効となる。」、二項が「契約条件の執行の利益を評価する際には、次のことが考慮される。(a)両当事者の正当な期待、(b)執行が否定された場合に生じうる一切の権利の喪失（forfeiture）および(c)特定の条件の執行における一切の特別な公益」、三項が「契約条件の執行に反対する公序を評価する際には、次のことが考慮される。(a)立法や判決によって明らかにされた当該公序の強度、(b)当該条件の執行の否定によって当該公序が促進される可能性、(c)関係する一切の違法行為の重大性およびその計画性の程度ならびに(d)当該違法行為と当該条件との間の関係の直接性」と記述している。Restatement (Second) of Contracts § 178 (Am. Law Inst. 1981).

(172) 本条(1)項の意義については、前掲注(35)参照。

(173) *See* Restatement (Second) of Contracts § 184 cmt. b, illus. 2, illus. 3 (Am. Law Inst. 1981).

(174) *Id.* § 184 cmt. b.

(175) 第一次契約法リステイトメント五一八条は、「取引制限における分割可能な約束」について、「合意における合理的な取引制限の約束が、不合理な取引制限の約束を追加している場合、合意全体が独占を得るための計画の一部でないかぎり、前者の約束は有効である。ただし、契約条件が不可分の（indivisible）約束の完全な履行が不合理な取引制限を伴う場合、当該約束は違法であり、合理的な取引制限となる履行についても、無効となる。」と記述している。Restatement of Contracts § 518 (Am. Law Inst. 1932). 同条の「不可分」の内容に関し、例えば、指定された都市を除くある州の範囲内で特定の事業に関与しないという約束では、その地域全体は不可分であるが、指定された都市で特定の事業に関与しないという約束は、分割可能（divisible）である、とされている。*Id.* § 518 cmt. b. また、①「事業の所在する都市内またはその半径五〇マイル以内」という地域的範囲を定める競業避止特約について、半径二五マイルを超える地域が不合理である場合、「事業の所在する都市内」の部分のみが有効となる。*Id.* § 518 cmt. b illus. 1. ②パン屋および菓子屋の事業譲渡に伴う「パン屋、菓子屋その他の事業」という事業を定める競業避止特約について、「パン屋、菓子屋」の部分のみが有効となる。*Id.* § 518 cmt. b illus. 2.

(176) Restatement (Second) of Contracts § 184 reporters' notes (Am. Law Inst. 1981). 第二次契約法リステイトメント一八四条(2)項のルールの下では、前掲注(175)の①の事例につき、特約が公正な交渉の結果であるかぎり、「事業の

所在する都市内」の部分に加え、半径二五マイル以内の地域についても特約が有効になる。Restatement (Second) of Contracts § 184 cmt. b, illus. 3. (Am. Law Inst. 1981). ②の事例については、第一次契約法リステイトメント五一六条のルールを適用する場合と同様の部分が有効となるが、使用者が「誠実に、かつ、公正取引の合理的基準に従って当該条件を得た」ことが必要となる。*Id.* § 184 cmt. b illus. 2.

(177) Restatement of Employment Law § 8.08 (Am. Law Inst. 2015).

(178) *Id.* § 8.08 cmt. a.

(179) *Id.*

(180) *Id.* § 8.08 cmt. b.

(181) Uniform Restrictive Employment Agreement Act § 16 cmt. (Unif. Law Commn 2021).

(182) 一六条の注釈からは明確でないが、七条の合理性が否定される場合だけでなく、八条(2)号の厳格な限定が否定される場合を意味しているものと思われる。

(183) H&R Block Tax Servs. v. Circle A. Enters., 693 N.W.2d 548, 553 (Neb. 2005).

(184) Lanmark Tech., Inc. v. Canales, 454 F. Supp. 2d 524, 529 (E.D. Va. 2006).

(185) Wis. Stat. Ann. § 103.465; General Med. Corp. v. Kobs, 507 N.W.2d 381, 385 (Wis. 1993) (quoting Streiff v. American Family Mutual Ins. Co., 348 N.W.2d 505, 509 (Wis. 1984)).

(186) このような厳格な立場を採用していたものとして、第一次契約法リステイトメント五一八条がある。前掲注(175)。

(187) 契約違反に対する権利救済としての差止命令については、第二次契約法リステイトメントの三五七条ないし三六九条で記述されている。Restatement (Second) of Contracts §§ 357-369 (Am. Law Inst. 1981). また、労働者の契約違反を根拠とする差止命令については、雇用法リステイトメント九・〇八条にも記述がある。Restatement of Employment Law § 9.08 (Am. Law Inst. 2015). 同条の試訳および注釈の内容については、植田・前掲注(14)七九頁参照。

(188) 契約違反に対する権利救済としての損害賠償については、第二次契約法リステイトメントの三四六条ないし三五六条で記述されている。Restatement (Second) of Contracts §§ 346-356 (Am. Law Inst. 1981). また、労働者の契約

違反を根拠とする損害賠償の範囲については、雇用法リステイトメント九・〇七条にも記述がある。Restatement of Employment Law § 9.07 (Am. Law Inst. 2015). 同条の試訳および注釈の内容については、植田・前掲注(14)七七頁参照。

(189) 損害賠償額の予定については、統一商事法典二―七一八条や第二次契約法リステイトメント三五六条にも記述がある。U.C.C. § 2-718 (Am. Law Inst. & Unif. Law Commn amended 2005), Restatement (Second) of Contracts §§ 356 (Am. Law Inst. 1981). また、これらの規定を含め、損害賠償額の予定についてアメリカ法との比較法的検討を行った先行業績として、木南敦「損害賠償額の予定と違約罰について―アメリカ法を中心にして(1)」法学論叢一一三巻六号一頁以下（一九八三年）、同「(2)・完」法学論叢一一四巻四号一頁以下（一九八四年）、木原浩之「『損害賠償額の予定』ルールと非良心性の法理」山田卓生古稀『損害賠償法の軌跡と展望』四四一頁以下（日本評論社、二〇〇八年）。

(190) 弁護士費用は、制定法や当事者の合意に別段の定めがある場合を除き、各当事者がその弁護士費用を負担するのであって、敗訴者が負担するのではない。Restatement of Employment Law § 9.05 cmt. i (Am. Law Inst. 2015).

(191) 一六条の注釈には、この点は「使用者」と記述されているが、「労働者」の誤記であると思われる。

(192) Uniform Restrictive Employment Agreement Act § 17 cmt. (Unif. Law Commn 2021).

(193) Restatement (Second) of Conflict of Laws § 196 (Am. Law Inst. 1971). 同条の翻訳にあたり、山川隆一『国際労働関係の法理』六四頁（信山社、一九九九年）を参照した。

(194) 本条は、労務の提供が契約当事者本人によるものか、契約当事者のためにこれを行う他者によるものかを問わず、適用される。また、使用人、独立契約者および代理人ならびに弁護士、医師、仲介人、委託売買人など公共性のある専門職を行う者との契約に適用される。Restatement (Second) of Conflict of Laws § 196 cmt. a. (Am. Law Inst. 1971).

(195) 本条のルールを適用して選択された法は、契約期間、契約解除の可否、競業避止特約の有効性、雇用契約の要式性などを決定する。*Id.*

(196) 当事者間の準拠法選択条項については、第二次抵触法リステイトメント一八七条で記述されている。*Id.* § 187.

(197) 本条は、契約によって労務の主要部分が提供されることが要求される州が、単一であって、契約締結時に特定できる場合に適用される。すなわち、労務の主要部分が提供される場所が、契約に定められること、または、契約条件、当該労務の性質などの諸般の事情から推測できることが必要となる。したがって、出張販売員として複数の州で勤務する内容の契約や、複数の州のうちのいずれかで労務が提供されうる契約には本条のルールは適用できない。*Id.* § 196 cmt. a.

(198) 準拠法選択のルールを含まない点で、州の「法（law）」とは異なる。*Id.* § 196 cmt. e. § 186 cmt. b.

(199) 第二次抵触法リステイトメント六条は、「準拠法選択の原則」につき、「(1)裁判所は、憲法上の制限を受けるが、準拠法の選択について自州の制定法による指示に従うものとする。(2)そのような指示がない場合、適用されうる法のルールの選択に関連する要素として次のものがある。(a)州際的および国際的な制度の必要性、(b)法廷地における関連政策、(c)他の利害関係州の関連政策および特定の問題の決定におけるこれらの州の利益の比較、(d)正当な期待の保護、(e)特定の法分野の基礎となる基本的な政策、(f)結果の確実性、予測可能性および統一性、(g)適用されるべき法の決定および適用の容易性」と記述している。*Id.* § 6.

(200) Uniform Restrictive Employment Agreement Act § 19 cmt.; § 20 cmt.（Unif. Law Commn 2021).

(201) U.S. Const. art. I, § 10, cl.1. 同条の翻訳にあたり、樋口範雄『アメリカ憲法（第二版）』二五三頁（弘文堂、二〇二一年）を参照した。

(202) Uniform Restrictive Employment Agreement Act § 21 legislative note（Unif. Law Commn 2021).

(203) *Id.* § 22 legislative note.

(204) 法案では、五条（低賃金労働者）については、本法が「この州の被用者の年間平均賃金よりも低い」と定めているところを、「州の直近の年間平均賃金の一・五倍」と定めている。また、一六条(a)項（執行および権利救済）については、選択肢Aを採用している。

(205) 法案では、一六条(a)項については、選択肢Bを採用している。

(206) 法案では、一六条(a)項については、選択肢Aを採用している。

(207) 採択状況については、Uniform Law Commission, Restrictive Employment Agreement Act, https://www.

uniformlaws.org/committees/community-home?CommunityKey=f870a839-27cd-4150-ad5f-51d8214f1cd2 (last visited July 15, 2022)。

(208) 法案では、一六条(a)項については、選択肢Bを採用していた。

(209) *E.g.*, Roy's Orthopedic v. Lavigne, 454 A.2d 1242 (1982).

(210) *E.g.*, Reddy v. Community Health Found. of Man, 298 S.E.2d 906 (1982).

(211) OKLA. STAT. tit. 15 §§ 217-219.

(212) *Id.* § 219A. *See also* Inergy Propane, LLC v. Lundy, 219 P.3d 547, 557 (Okla. App. Div. 2 2008).

(213) OKLA. STAT. tit. 15 § 219B.

(214) Colo. Rev. Stat. § 8-2-113. ただ、コモンローと同様に、合理性要件の充足も求められている。Harvey Barnett, Inc. v. Shidler, 338 F.3d 1125,1133 (10th Cir. 1998).

(215) 営業秘密については、特約期間が本法で制限されている競業避止特約によらずとも、統一営業秘密法などによる営業秘密として保護されるという考え方もできるが、（営業秘密たる顧客情報とは区別される）顧客関係については、勧誘禁止特約などの競業避止特約によって保護する必要性が残る。

(216) 前掲注(110)参照。

(217) 勧誘禁止特約の存在を措き、競業禁止特約と取引禁止特約との比較だけであれば、取引禁止特約は専ら顧客関係のみを正当な利益として保護する（一〇条(1)号）のに対し、競業禁止特約は、顧客関係のほか、営業秘密を保護する場合もあり（八条(1)号(C)および(D)、顧客関係については、営業秘密と比較して競争上の価値が保持される期間が類型的に短いと理解されたため、という説明はありうる。

(218) 競業避止特約の有効性に関し、日本法をニューヨーク州法と比較したものとして、植田達「アメリカ・ニューヨーク州法における競業避止特約の正当な利益」日本労働研究雑誌七三九号六〇頁以下（二〇二一年）。また、雇用法リステイトメントの記述と比較したものとして、Toru Ueda, *Restrictions on Post-employment Competition: Comparing the United States with Japan*, 34 CONNECTICUT J. OF INTL L. 169-222 (2019).

(219) 前掲注(168)。