

# Non-Compete Agreements

human capital investments, or compensated wages?

児玉直美 神林龍 泉敦子

明治学院大学 武蔵大学 UTEcon

2024 年 9 月

# Overview

- 1 Non-Compete Agreements in US and Japan
- 2 Introduction and Motivation
- 3 Literature
- 4 Data and empirical model
- 5 Results
- 6 Conclusion

- 日本の NCA の現状を把握する。
- NCA が人的資本投資、賃金、企業業績に与える影響を検証する。

# What is NCA?

- 競業避止義務とは、「使用者と競合する企業に就職し、又は自ら競合事業を営まない義務をいう」(高部 2020, p.340)
- 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い忠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない(労働契約法 3 条 4 項)
  - 在職中は、勤務時間中に自己や第三者のために営業活動をするようなことは(競業であるか否かを問わず) 労務給付の不履行。
  - また、労働者の自由な時間を利用してであっても、使用者の顧客を労働者自身の顧客にして使用者に不利益をもたらすような行為は、競業避止義務違反(岡本 2021, p.8)。
- 裁判例は、特段、就業規則の定めや誓約書がなくとも、在職中の競業避止義務は認めている。
- 副業・兼業はグレーゾーン。
  - 「副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は・・・労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる」(厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」2018)
- それに対して、退職後の競業避止義務違反は認められにくい。
  - 退職後も競業避止義務を負わせたいと考えるのであれば、個別の合意等(就業規則、誓約書、合意書)を締結すべき(岡本 2021,p.28)。

# Post-retirement and post-contractual NCA?

- 公正取引委員会 2018 「人材と競争政策に関する検討会報告書」
  - 自由競争減殺の観点からは発注者 (使用者) が営業秘密等の漏洩防止の目的のために合理的に必要な範囲で秘密保持義務又は競業避止義務を課すことは直ちに独占禁止法上問題となるものではない。
  - 競争手段の不公正さの観点からは発注者 (使用者) が役務提供者に対して義務の内容について実際と異なる説明をし、又はあらかじめ十分に明らかにしないまま役務提供者が秘密保持義務又は競業避止義務を受け入れている場合には独占禁止法上問題となり得る。
  - 優越的地位の濫用の観点からは優越的地位にある発注者 (使用者) が課す秘密保持義務又は競業避止義務が不当に不利益を与えるものである場合には独占禁止法上問題となり得る。
- 退職後の NCA は、労働者や役務提供者のアウトサイド・オプションを制限し、バーゲニング・パワーを弱める可能性。
  - 2024 年 4 月、NCA の競争阻害性を問題視している米国では、米国連邦取引委員会 (FTC) が NCA 行使を禁止する規則を僅差 (3:2) で決定。
  - 上級管理職 (年収 151,164 ドル以上) を除くあらゆる労働者 (看護師、美容師、トラック運転手等) に適用される禁止条項。
  - 米国商工会議所は、FTC を相手取ってこの規則を阻止するための訴訟を起こした。

- 米国の CEO の NCA は、1993 年 64.7% から 2010 年 78.8% に増加 (Thomas et al. 2015)。
- 一般労働者は、2014 年に米国の労働力の 18% が NCA に拘束され、38% がキャリアのいずれかの時点で NCA に合意したと報告 (Prescott et al. 2016)
- NCA は企業秘密に関わる高スキル、高賃金の労働者が署名する可能性が高いが、米国において、企業秘密に関わらないような低スキル、低賃金労働者でも見られる (Starr et al. 2021)。
- 2017 年調査によると、25% の労働者が NCA に拘束されたと回答。低賃金労働者の間にも普通に見られた (Colvin and Shierholz 2019)。
- NCA にサインする代わりにベネフィットについて交渉したのは 10%、また、33% が仕事のオファーを受諾した後に NCA を提示された (Starr et al. 2021)。

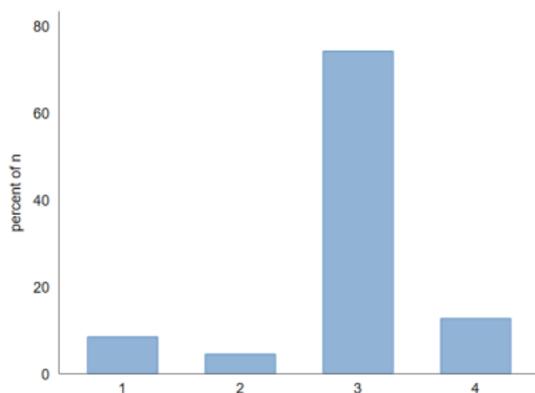
- フリーランスとして独立する前の所属先との関係：
  - 「元の所属先を退職した際、元の所属先の同業他社と取引しない、同業他社に就職しない又は元の所属先と競合する事業を行わないよう求められ、その期間が通常みられない程長い又は必要以上に長いものであったが、やむを得ず同意した」6.2%、
  - 「元の所属先を退職した際、元の所属先の同業他社と取引しない、同業他社に就職しない又は元の所属先と競合する事業を行わないよう求められ、その内容が過大又は内容が曖昧であったが、やむを得ず同意した」6.6%、
  - 「元の所属先を退職した際に課されていた守秘義務の期間が通常みられない程長い又は必要以上に長いものであったため、元の所属先の同業他社との取引、同業他社への就職又は元の所属先と競合する事業の実施に支障を生じた」2.7%、
  - 「元の所属先を退職した際に課されていた守秘義務の内容が過大又は内容が曖昧であったため、元の所属先の同業他社との取引、同業他社への就職又は元の所属先と競合する事業の実施に支障を生じた」4.4%、
  - 「あてはまるものはない」86.9%
- つまり、13% 程度のフリーランスは上記のいずれかの問題に直面した経験
- (出所) 公正取引委員会 (2018) がフリーランス等に対して実施した「人材獲得競争に係る実態ヒアリング及びフリーランス等に関するウェブアンケート (回答数: 549)」

- 就業者全体で、競業避止義務の契約が
  - 「ある」 13.0%、
  - 「あるかもしれない」 9.9%、
  - 「わからない」 35.7%
- 「ある」と回答した割合高いのは、正社員雇用者、役員、大学院卒、電気・電子・機械・素材・科学技術者、研究者、システムコンサルタント・ソフトウェア・情報処理・情報通信技術者、管理的職業従事者、営業職、法務関連専門職、会計・経営・金融等関連専門職
- フリーランスでは、取引終了後の新たな競合契約先との取引制限・禁止の規定が
  - 「ある」 4.3～4.6%、
  - 「あるかもしれない」 4.1～4.3%
- 内閣府 (2019) 「日本のフリーランスについて-その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析」

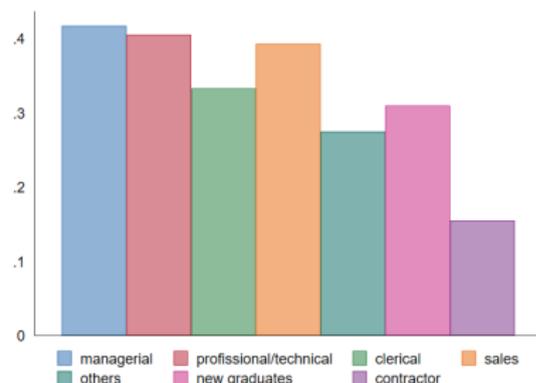
## 企業データから見た日本の NCA

# NCA in Japan (Our survey)

- 取締役との NCA 締結
  - 1. 全員と結んでいる 8.5%、2. 一部と結んでいる 4.6%、3. 結んでいない 74.2%。
- 従業員等との NCA 締結
  - NCA 条項ありは、1. 管理的職業 41.7%、2. 専門的・技術的職業 40.5%、4. 営業・販売 39.3%。7. 取引先と NCA 条項ありは 15.5%。



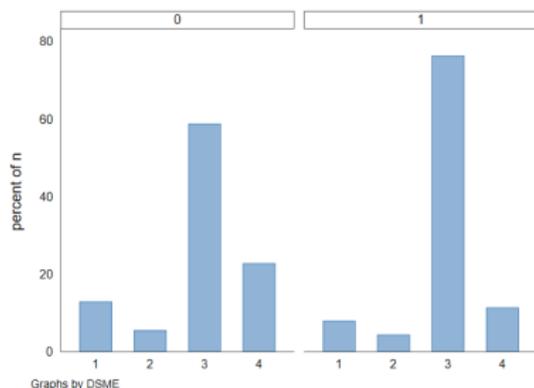
(a) NCA (Director)



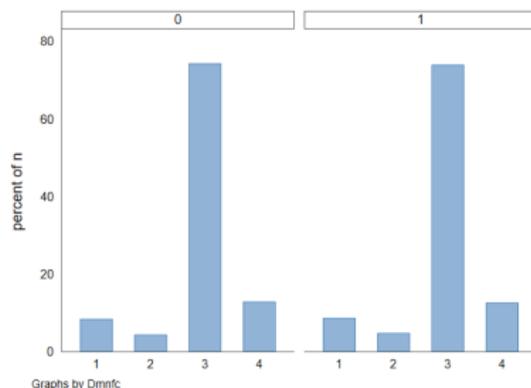
(b) NCA (Employee)

# NCA (Director: by firm size, industry)

- 大企業
  - 1. 全員と結んでいる 12.9%、2. 一部と結んでいる 5.5%、3. 結んでいない 58.8%。
- 中小企業
  - 1. 全員と結んでいる 7.9%、2. 一部と結んでいる 4.4%、3. 結んでいない 76.3%。
- 非製造業
  - 1. 全員と結んでいる 8.4%、2. 一部と結んでいる 4.5%、3. 結んでいない 74.3%。
- 製造業
  - 1. 全員と結んでいる 8.6%、2. 一部と結んでいる 4.8%、3. 結んでいない 74.1%。



(a) NCA (Director: by firm size)



(b) NCA (Director: by industry)

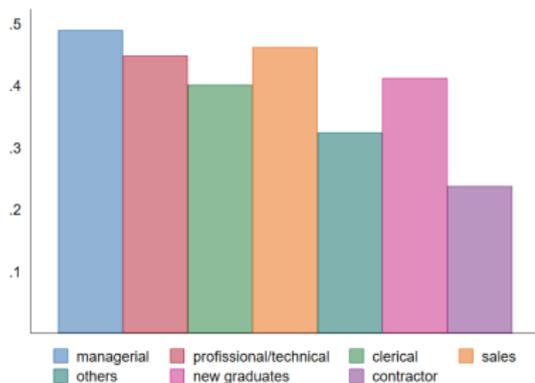
# NCA (Employee: by firm size)

## ● 大企業

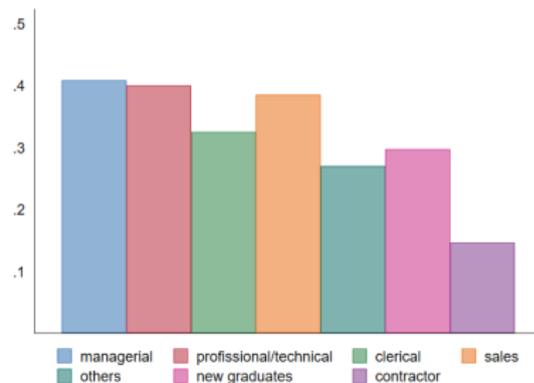
- NCA 条項ありは、1. 管理的職業 48.9%、2. 専門的・技術的職業 44.8%、4. 営業・販売 46.2%。
- 7. 取引先と NCA 条項ありは 23.8%。

## ● 中小企業

- NCA 条項ありは、1. 管理的職業 40.8%、2. 専門的・技術的職業 40.0%、4. 営業・販売 38.5%。
- 7. 取引先と NCA 条項ありは 14.6%。



(a) NCA (Employee: Large company)



(b) NCA (Employee: Small-to-medium company)

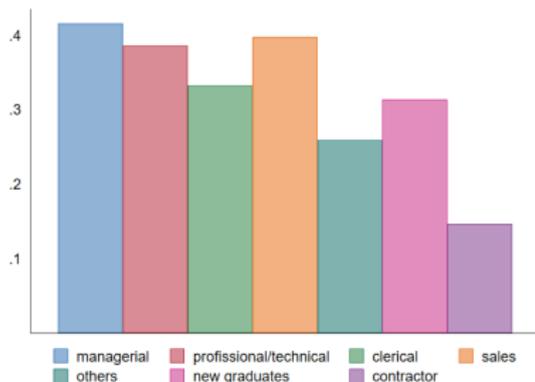
# NCA (Employee: by industry)

## ● 非製造業

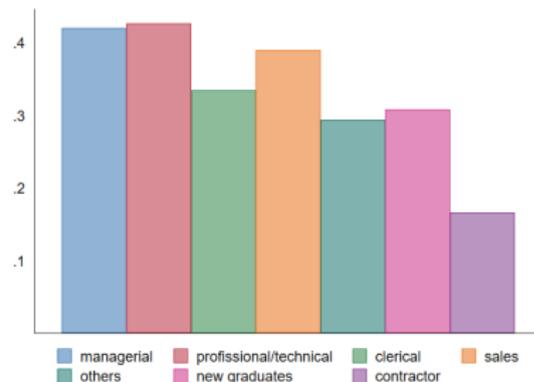
- NCA 条項ありは、1. 管理的職業 41.5%、2. 専門的・技術的職業 38.6%、4. 営業・販売 39.7%。
- 7. 取引先と NCA 条項ありは 14.7%。

## ● 製造業

- NCA 条項ありは、1. 管理的職業 42.0%、2. 専門的・技術的職業 42.7%、4. 営業・販売 39.0%。
- 7. 取引先と NCA 条項ありは 16.6%。



(a) NCA (Employee: Non-manufacturing company)



(b) NCA (Employee: Manufacturing company)

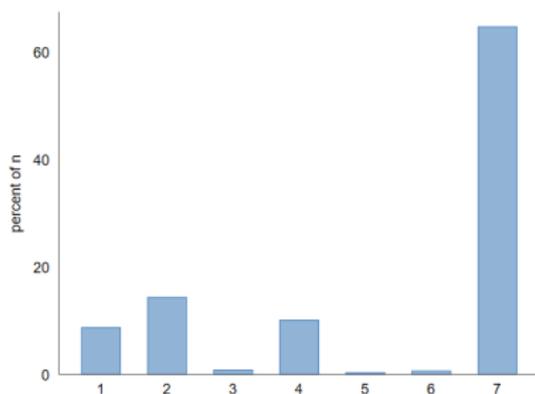
# Occupation and contents

- 職種

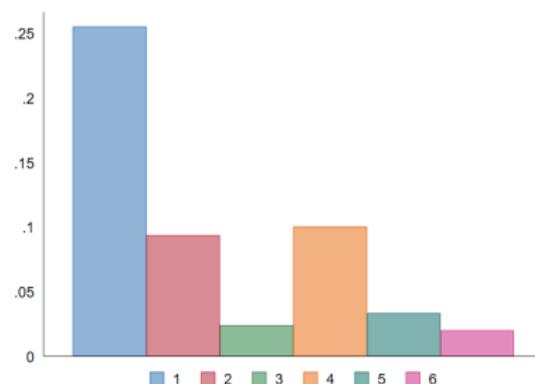
- 7. 「いずれの категорияにも適用されない」が 64.8%。
- 2. 専門的・技術的 14.4%、4. 営業・販売 10.2%、1. 管理的職業 8.8%。

- 内容

- 1. 業務内容・対象が 25.5% で最多。
- 次いで、4. 期限 10.0%、2. 社員カテゴリー 9.4%。

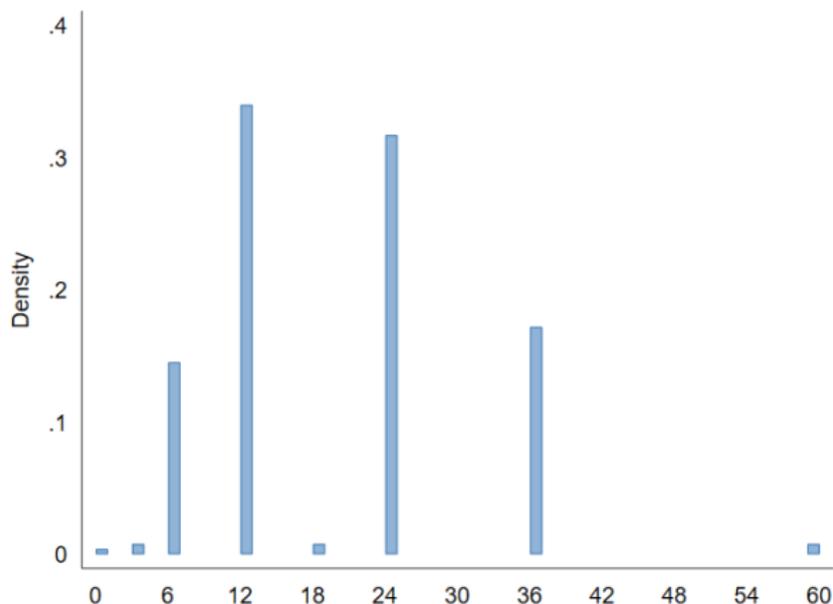


(a) Applicable Occupations



(b) Contents to be stipulated

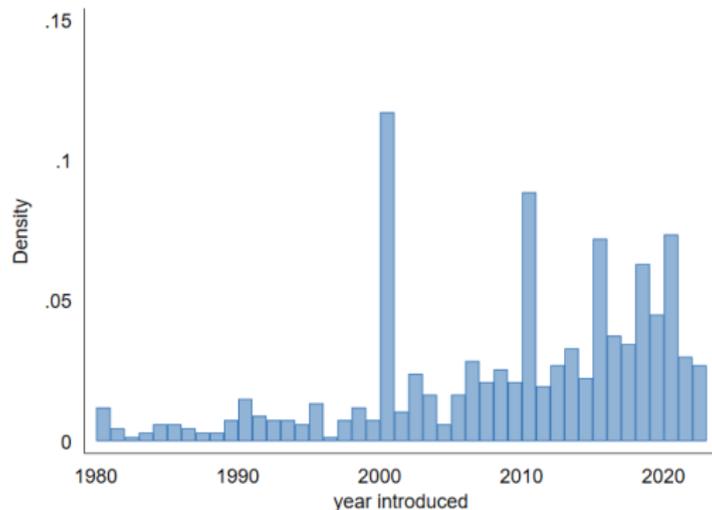
- 期限を規定しているサンプル中、34.0% が 12 か月、31.7% が 24 か月、17.2% が 36 か月、14.5% が 6 か月と回答 (n=262)。



(a) Period

# Year introduced

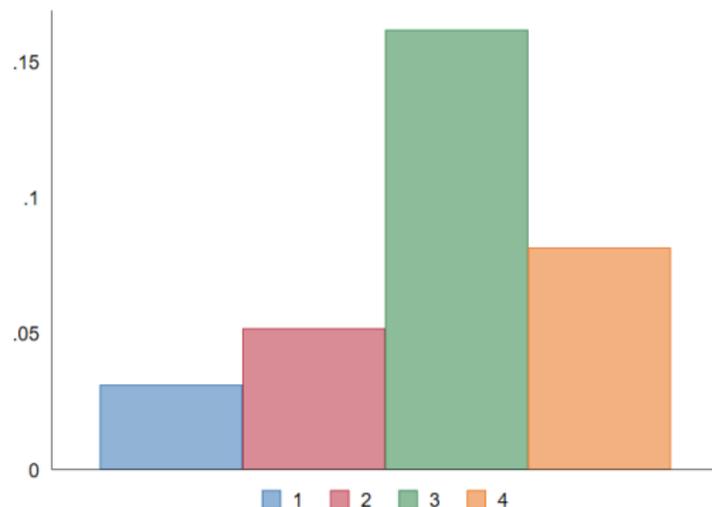
- NCA が適用される労働者がいる企業は全体の 35.2%。
- NCA 導入企業のうち、2000 年より前に導入した企業は 17.2%、2010 年より前に導入した企業は累計 44.8%、2015 年より前に導入した企業は累計 63.2%。
- 2016 年に導入 3.6%、2017 年 3.3%、2018 年 6.1%、2019 年 4.3%、2020 年 7.1%、2021 年 2.9%、2022 年 2.2%。



(a) Year introduced

# Reason for introduction

- 導入理由は、3. 厚生労働省のガイドラインに対応するためが 16.2% で最多、4. その他 8.2%、2. 同業他社で問題発生 5.2%、1. 自社で問題発生 3.1%。

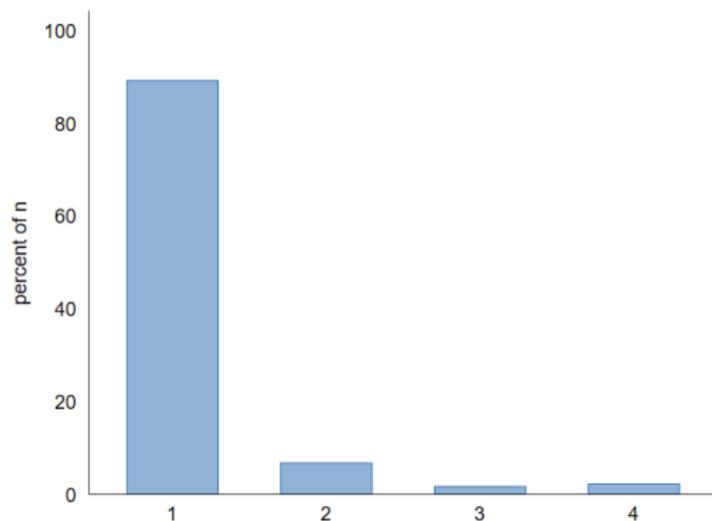


(a) Reason for introduction

# Number of times revised

- 改定回数

- 1. 導入後一度も改定していない企業は 89.2%、2.1 回改定企業 6.8%、3.2 回改定企業 1.7%、4.3 回以上改定 2.3%。

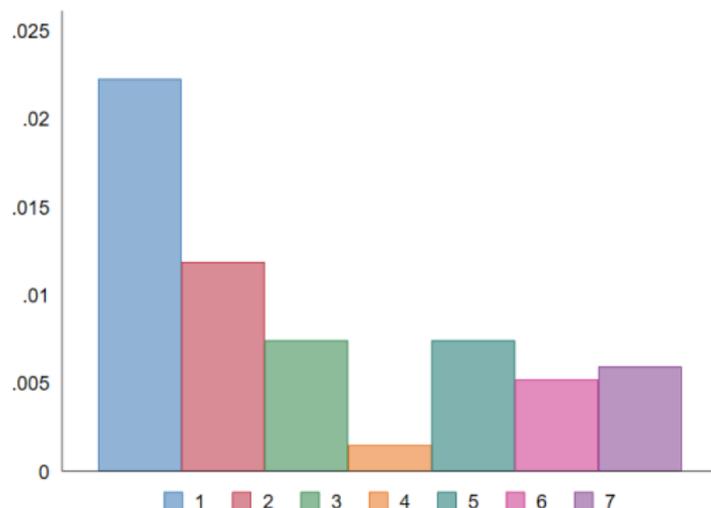


(a) Number of times revised

# Contents of revision

- 改定前の NCA の規定

- 1.NCA 条項がなかったが 2.2% で最多。次いで、2. 業務内容・対象に制限がなかった 1.2%、3. 全社員に適用されていた 0.7%、5. 期限がなかった 0.7%、7. その他 0.6%、6. 代償措置がなかった 0.5%、4. 地域に制限がなかった 0.2%。

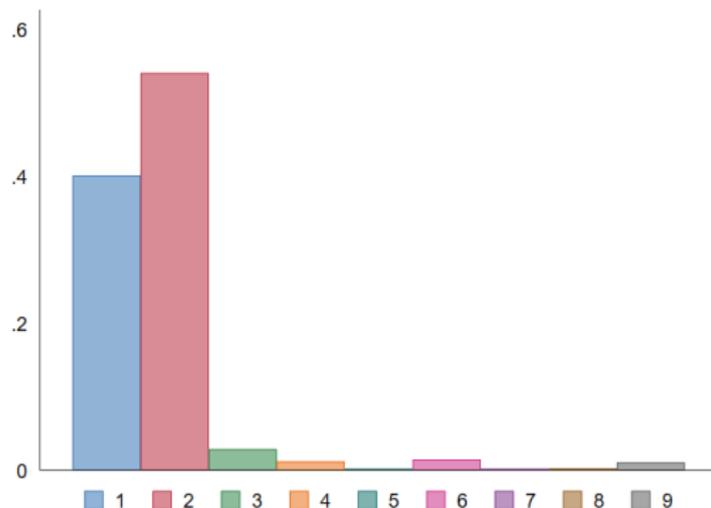


(a) contents of revision

# Issues after separation from employment

- NCA を課した労働者離職後の問題

- NCA を課した労働者離職後、2. 問題なしが 54.0%。次いで、1.NCA を課した労働者がいないが 40.1%。3, 情報流出の疑いあり事例あり 2.9%、6. 問題行為をやめてもらうよう求めた 1.5%、4. 明らかな情報漏洩事例 1.2%、9. その他 1.0%。

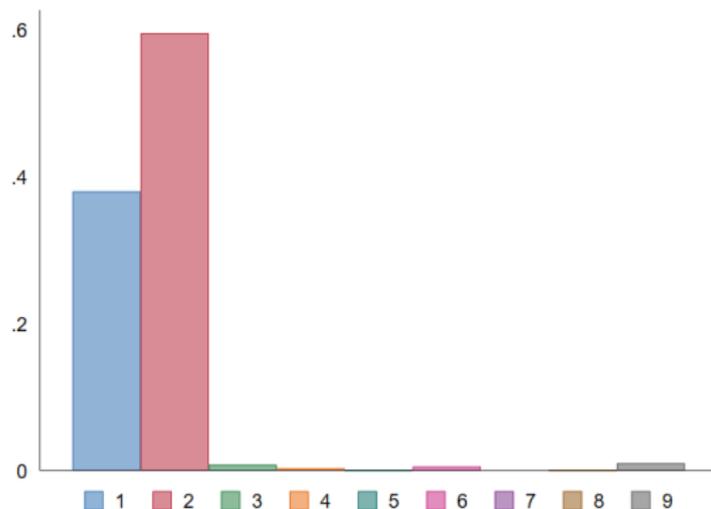


(a) Issues after separation from employment

# Issues after termination of work contract

- NCA を課した取引契約終了後の問題

- NCA を課した取引契約終了後、2. 問題なしが 59.5%。次いで、1.NCA を課した契約がないが 38.0%。3. 情報流出の疑いあり事例あり 0.8%、6. 問題行為をやめってもらうよう求めた 0.5%、4/明らかな情報漏洩事例 0.3%、9. その他 1.0%。

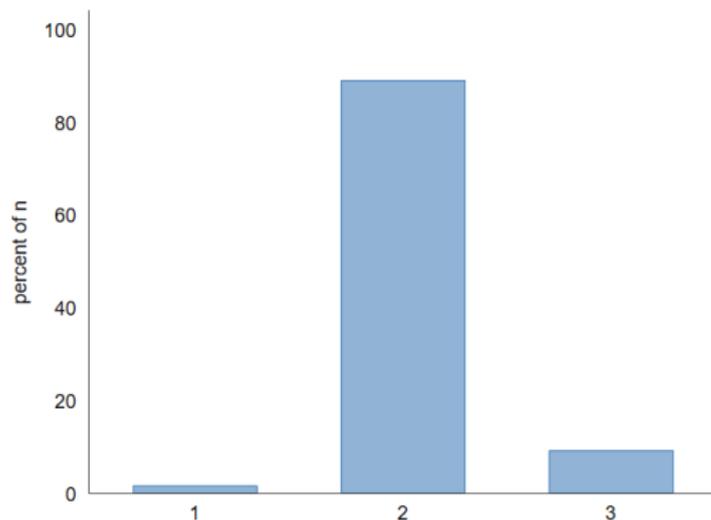


(a) Issues after termination of work contract

# No porch agreement

- 人材引き抜き防止協定

- 1. 結んでいる企業が 1.7%、2. 結んでいない企業が 89.1%、3. 分からない 9.3%。



(a) No porch agreement

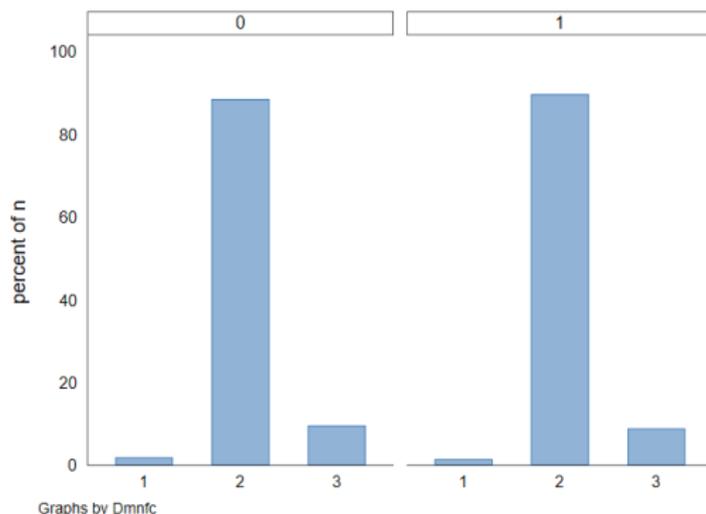
# No porch agreement: by industry

- 非製造業

- 1. 結んでいる企業が 1.9%、2. 結んでいない企業が 88.5%。

- 製造業

- 1. 結んでいる企業が 1.4%、2. 結んでいない企業が 89.8%。

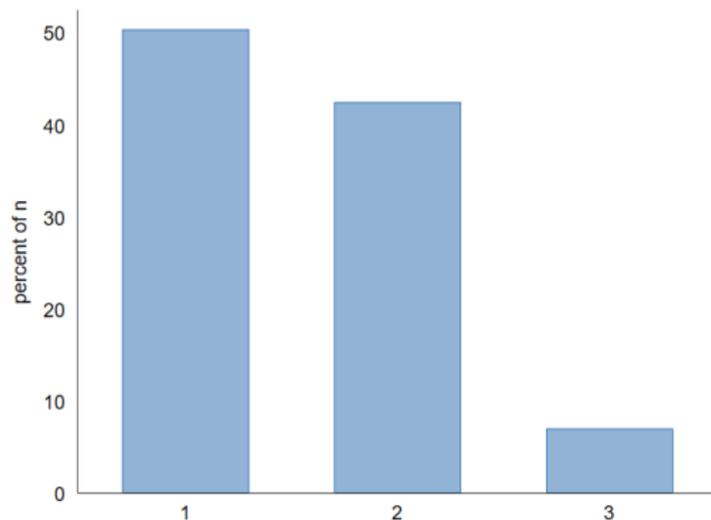


(a) No porch agreement: by industry

# Trade Secret Management Regulations

- 営業秘密管理規定

- 1. 一般的に定めている 50.5%、2. 一部に定めている 42.5%、3. 定めていない 7.0%。



(a) Trade Secret Management Regulations

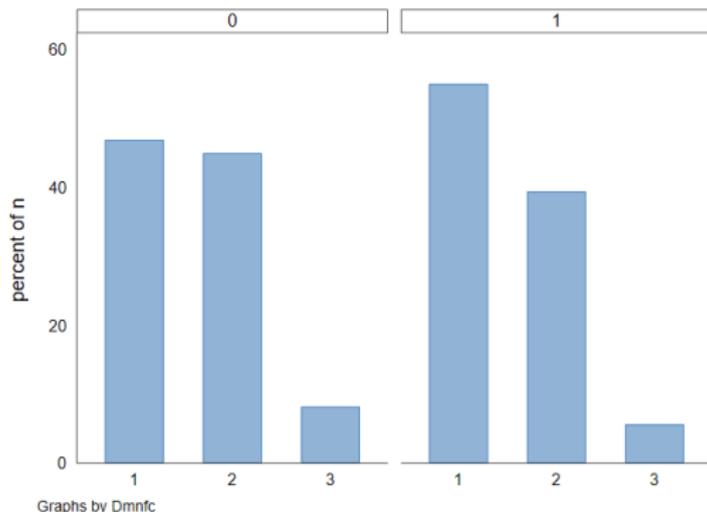
# Trade Secret Management Regulations: by industry

- 非製造業

- 1. 一般的に定めている 47.0%、2. 一部に定めている 44.8%、3. 定めていない 8.2%。

- 製造業

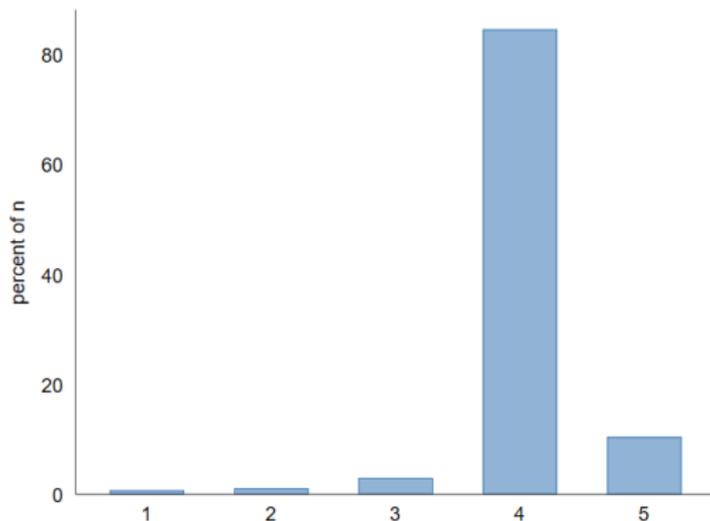
- 1. 一般的に定めている 54.8%、2. 一部に定めている 39.7%、3. 定めていない 5.6%。



# Cases of trade secret or technical information leakage

- 営業秘密・技術情報漏洩事例有無

- 4. 情報漏洩事例はない企業は 84.7%。次いで、5. 分からない 10.5%、3. おそらく情報漏洩と思われる事例あり 3.0%、2. 明らかな情報漏洩が 1 度あった 1.1%、1. 明らかな情報漏洩が複数回あった 0.7%。

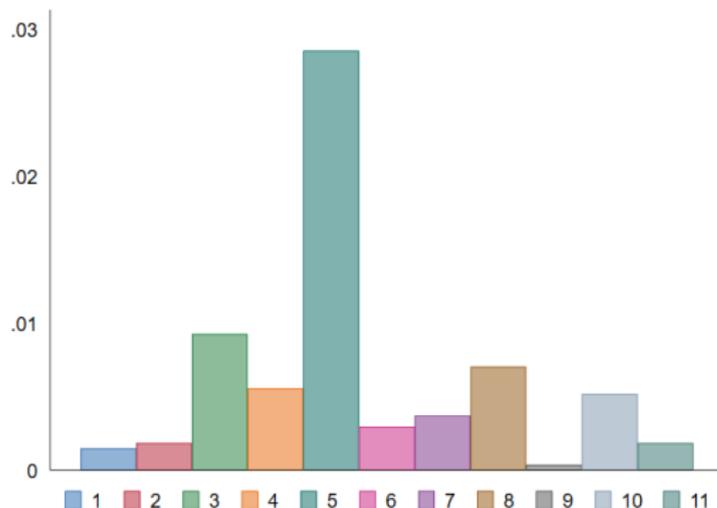


(a) Cases of trade secret or technical information leakage

# Cases of trade secret or technical information leakage

- 営業秘密・技術情報漏洩事例

- 営業秘密・技術情報漏洩事例あり企業のうち、5. 中途退職者（正社員）による漏洩が 2.9% で最多。次が、3. 現職従業員等（派遣社員含む）のミスによる漏洩で 0.9%。8. 取引先を経由した（第三者への）漏洩が 0.7%。



(a) Cases of trade secret or technical information leakage

## *Introduction and Motivation*

- NCA は、
- 役務提供者が他の発注者に対して役務を提供することを抑制する行為であるため、市場競争を阻害する可能性。
- 人材投資を促進するのに重要な役割を果たしている可能性。
  
- 企業が教育訓練や技術移転を通じて、自社／下請企業の人材の能力を高めることは、日本社会の生産性にとって極めて重要。
- NCA の人的資本投資効果について明らかにする。

- 対労働者

- 企業が労働者に移動制限を課すことは、人材育成投資に対するインセンティブを保持するために必要との議論。
- 日本でも雇用の流動化が進み、労働者とともにノウハウ、秘密情報も移転する可能性が上昇。
- 企業が人材投資に消極的になっている一因。

- 対役務提供者

- 下請企業への技術移転の減速が、近年の中小企業の生産性停滞の一因になっている可能性。
- 系列の見直しや取引関係の整理によって、元請ー下請の緊密な取引関係の下で活発に行われていた部品共同開発や技術移転が縮小しているとの懸念。
- 発注者が下請企業に NCA を課す場合、下請企業への技術移転が促進され、人材投資が活発する可能性。

- 3つの仮説
  - NCA → 賃金上昇
    - (1) NCAによって、企業が労働者のスキルへの投資増加し、その結果、労働生産性が上昇し、賃金が増加。
    - (2) NCAに同意することに対する補償賃金のために賃金が増加。
  - NCA → 賃金下落
    - (3) 労働者がNCAに同意しても補償を受けられず、NCAによってアウトサイド・オプションを失い、低賃金に甘んじる。
- これらの理論は、労働市場に関する異なる仮定から導き出され、どちらの仮定が正しいかは理論的には決着をつけられない。
- → 実証研究が必要。

## ● NCA と人的投資

- Starr(2019): NCA が頻繁に見られる職業の研修実施率は 14%高い一方、賃金は約 4%低い。
- Lavetti et al. (2019): 医師に対する NCA は患者の引き抜きを抑止することで、雇用継続確率を上げ、診療所内での顧客紹介を通じて新しい医師に顧客を割り当てることを可能にし、収入を上げる。

## ● NCA と賃金

### ● 賃金上昇

- 内閣府 (2019): 個人に対するアンケートデータの分析から、NCA の賃金プレミアムが見られた (補償賃金)。

### ● 賃金下落

- Garmaise (2011): NCA は会社の役員に対する人的投資を増やし、役員の自己投資を減らすが、後者の効果の方が大きい。そのため、NCA を強化した州では、上場大企業の役員報酬が減少。
- Balasubramanian et al. (2020): 2015 年にハワイで技術者のみに NCA が禁止されたのち、新入社員の月給が 4.2%、全労働者の月給が 0.7% 上昇。
- Lipsitz and Starr(2022): 2008 年にオレゴン州で時給労働者、低賃金労働者のみに NCA が禁止されたのち、時給が 2~3% 上昇。

## *Data and empirical model*

# サーベイ：データ概要

- 「競争環境変化と企業経営に関するアンケート」
- 2023年1～2月実施
- 企業活動基本統計調査対象企業、29,574社に送付
- 回収2,809、回収率9.5%

# 回答バイアス

- 以下のような特性の企業の回収確率が低い
  - より雇用者が多い
  - より売上高が多い
  - 外資比率が高い
  - 新しい
- 親企業の出資比率、産業についてはほぼバイアスはない

VARIABLES	(1) respond	(2) respond	(3) respond
ln(emp)	-0.046*** (0.002)	-0.046*** (0.002)	-0.018*** (0.003)
ln(sales)			-0.024*** (0.003)
foreign investment ratio			-0.001*** (0.000)
year established			-0.000*** (0.000)
parent company ratio			-0.000** (0.000)
Observations	27,510	27,330	27,330
industry FE	NO	YES	YES

# データ

- (1) 企業クロスセクションデータ firm cross-section data
  - survey データ（企業単位） + 企活 2021 年の産業、企業規模
- (2) 企業・職種 2 次元データ two-way data of firms and occupations
  - survey データ（企業・職種単位） + 企活 2021 年の産業、企業規模
- (3) 企業パネルデータ firm panel data
  - survey データ（企業単位） + 企活パネルデータ（企業業績等）

## Summary statistics: firm-occupation two-way data

	all	
	mean	sd
NCA	0.36	0.48
TurnoverRate	0.02	0.05
DOffJT	0.45	0.50
OJT	0.07	0.18
DOJT	0.47	0.50
DSelfDevelop	0.53	0.50
ln(emp)	2.97	1.26
foreign investment ratio	0.95	9.10
year established	1969.03	20.04
parent company ratio	33.53	45.33
Dafter2018	0.22	0.41
Dsecret	0.27	0.45
Dsidejob	0.14	0.35
Dmnfc	0.46	0.50
Observations	11001	

# Summary statistics: Firm-level panel data

	all		DNCA1		DNCA0	
	mean	sd	mean	sd	mean	sd
NCAwgt	0.34	0.46	0.76	0.39	0.10	0.29
DNCA	0.34	0.47	1.00	0.00	0.00	0.00
DNCAcont	0.11	0.31	0.21	0.41	0.06	0.23
NCAwgt_after	0.13	0.32	0.34	0.46	0.00	0.02
DNCA_after	0.13	0.34	0.38	0.49	0.00	0.00
DNCAcont_after	0.03	0.18	0.10	0.30	0.00	0.02
sales	6831.32	15014.30	7503.70	16963.75	6483.20	13885.46
payroll	752.83	1253.36	844.88	1694.80	705.16	943.65
ROA	0.02	0.09	0.02	0.12	0.02	0.07
profitR	0.03	0.09	0.03	0.13	0.03	0.06
average wage	4.20	1.56	4.25	1.47	4.18	1.61
LP	7.15	5.12	7.13	3.68	7.16	5.74
emp	200.08	538.75	228.70	753.81	185.26	381.72
average training cost	0.02	0.20	0.02	0.33	0.02	0.05
ln(emp)	4.89	0.71	4.93	0.75	4.87	0.69
foreign investment ratio	0.64	7.15	0.58	7.11	0.68	7.17
year established	1962.26	79.15	1962.58	82.09	1962.10	77.58
parent company ratio	23.62	40.42	23.32	40.05	23.78	40.61
year	2009.84	7.79	2009.90	7.79	2009.81	7.79
Dafter2018	0.23	0.42	0.23	0.42	0.34	0.48
Dsecret	0.28	0.45	0.38	0.49	0.22	0.42
Dsidejob	0.13	0.34	0.14	0.35	0.13	0.33
Dmnfc	0.47	0.50	0.45	0.50	0.48	0.50
Observations	51353		17517		33836	

# 効果の異質性

- (1) 2018 年以降／前
  - 2018 年 1 月厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」策定. モデル就業規則の改定
- (2) 守秘義務規定有／無
- (3) 兼業での受け入れ・送り出し有／無
  - 上の 3 つのダミー変数それぞれと NCA の交差項を追加

- NCA と人的投資

$$\begin{aligned} \ln(Y)_{io} = & \alpha + \beta(NCA)_{io} + \lambda X_{io} \\ & + \text{firmFE} + \text{industryFE} + \text{occupationFE} + \epsilon_{io} \end{aligned} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} \ln(Y)_{io} = & \alpha + \beta(NCA \times \text{type1})_{io} + \beta(NCA \times \text{type0})_{io} + \lambda X_{io} \\ & + \text{firmFE} + \text{industryFE} + \text{occupationFE} + \epsilon_{io} \end{aligned} \quad (2)$$

- NCA と賃金

$$\begin{aligned} \ln(Y)_{it} = & \alpha + \beta(NCA \times \text{After})_{it} + \gamma(NCA)_{it} + \lambda X_{it} \\ & + \text{firmFE} + (\text{industry} \times \text{year})\text{FE} + \epsilon_{it} \end{aligned} \quad (3)$$

$$\begin{aligned} \ln(Y)_{it} = & \alpha + \beta_1(NCA \times \text{type1} \times \text{After})_{it} + \beta_0(NCA \times \text{type0} \times \text{After})_{it} \\ & + \gamma(NCA)_{it} + \lambda X_{it} + \text{firmFE} + (\text{industry} \times \text{year})\text{FE} + \epsilon_{it} \end{aligned} \quad (4)$$

## *Results*

# Effects of NCA on human capital investment

Table: Effects of NCA on human capital investment

VARIABLES	(1) TurnoverRate	(2) DOffJT	(3) OJT	(4) DOJT	(5) DSelfDevelop
NCA	-0.004 (0.005)	0.123*** (0.034)	0.013* (0.008)	0.085*** (0.030)	0.060*** (0.022)
ln(emp)	0.014*** (0.001)	0.044*** (0.005)	0.015*** (0.002)	0.065*** (0.005)	0.023*** (0.003)
Observations	7,770	7,789	7,476	7,476	7,863
industry FE	YES	YES	YES	YES	YES
occupation FE	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	0.0252	0.498	0.0854	0.539	0.563

# Heterogeneous effects of NCA on human capital investment by year

Table: Heterogeneous effects of NCA on human capital investment by year

VARIABLES	(1) TurnoverRate	(2) DOffJT	(3) OJT	(4) DOJT	(5) DSelfDevelop
NCA_Dafter20181	-0.010 (0.011)	0.039 (0.072)	0.007 (0.017)	0.050 (0.076)	0.058 (0.045)
NCA_Dafter20180	-0.003 (0.008)	0.112** (0.053)	0.009 (0.012)	0.070* (0.039)	0.064* (0.035)
Observations	8,909	9,011	8,529	8,529	9,023
industry FE	YES	YES	YES	YES	YES
occupation FE	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES
control	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	0.0252	0.486	0.0834	0.521	0.558

# Heterogeneous effects of NCA on human capital investment with and without Confidentiality Provisions

**Table:** Heterogeneous effects of NCA on human capital investment with and without Confidentiality Provisions

VARIABLES	(1) TurnoverRate	(2) DOffJT	(3) OJT	(4) DOJT	(5) DSelfDevelop
NCA_Dsecret1	-0.007 (0.006)	0.183*** (0.066)	0.030*** (0.011)	0.146** (0.067)	0.104** (0.042)
NCA_Dsecret0	-0.003 (0.006)	0.099** (0.039)	0.007 (0.009)	0.061* (0.032)	0.043* (0.025)
Observations	7,770	7,789	7,476	7,476	7,863
industry FE	YES	YES	YES	YES	YES
occupation FE	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES
control	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	0.0252	0.498	0.0854	0.539	0.563

# Heterogeneous effects of NCA on human capital investment of accepting or sending out concurrent workers

**Table:** Heterogeneous effects of NCA on human capital investment of accepting or sending out concurrent workers

VARIABLES	(1) TurnoverRate	(2) DOffJT	(3) OJT	(4) DOJT	(5) DSelfDevelop
NCA_Dsidejob1	0.003 (0.009)	0.061 (0.087)	0.028*** (0.009)	0.067 (0.073)	-0.025 (0.044)
NCA_Dsidejob0	-0.005 (0.005)	0.133*** (0.036)	0.011 (0.009)	0.088*** (0.033)	0.074*** (0.024)
Observations	7,794	7,842	7,490	7,490	7,872
industry FE	YES	YES	YES	YES	YES
occupation FE	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES
control	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	0.0253	0.498	0.0852	0.538	0.563

# Effects of NCA on firm performance

Table: Effects of NCA on firm performance: DNCA

VARIABLES	(1) ln(sales)	(2) ROA	(3) profitR	(4) lnpayroll	(5) ln(wage)	(6) lnLP
DNCA_after	0.021 (0.015)	0.000 (0.002)	-0.000 (0.002)	0.020* (0.011)	0.020* (0.011)	0.024* (0.014)
ln(emp)	0.671*** (0.020)	0.003 (0.002)	0.007*** (0.002)	0.790*** (0.014)	-0.210*** (0.014)	-0.232*** (0.016)
foreign investment ratio	0.000 (0.001)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.001)
year established	-0.000** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000 (0.000)
parent company ratio	0.000* (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000** (0.000)
Observations	50,908	50,707	50,882	50,905	50,905	47,470
industry*year FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	8.157	0.0188	0.0282	6.247	1.362	1.838

# Effects of NCA on firm performance

Table: Effects of NCA on firm performance: NCAwgt

VARIABLES	(1) ln(sales)	(2) ROA	(3) profitR	(4) lnpayroll	(5) ln(wage)	(6) lnLP
NCAwgt_after	0.022 (0.019)	0.002 (0.002)	0.003 (0.002)	0.017 (0.014)	0.017 (0.014)	0.022 (0.017)
ln(emp)	0.670*** (0.024)	0.001 (0.002)	0.004** (0.002)	0.797*** (0.016)	-0.203*** (0.016)	-0.225*** (0.019)
foreign investment ratio	0.000 (0.001)	-0.001 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001* (0.000)	-0.001* (0.000)	-0.000 (0.001)
year established	-0.000** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000* (0.000)	0.000* (0.000)	0.000 (0.000)
parent company ratio	0.000 (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Observations	37,272	37,133	37,251	37,270	37,270	34,699
industry*year FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	8.141	0.0182	0.0286	6.240	1.367	1.842

# Heterogeneous effects of NCA on firm performance by year

Table: Heterogeneous effects of NCA on firm performance by year: DNCA

VARIABLES	(1) ln(sales)	(2) ROA	(3) profitR	(4) lnpayroll	(5) ln(wage)	(6) lnLP
DNCA_Dafter20181_after	-0.012 (0.024)	0.003 (0.004)	0.002 (0.004)	-0.049 (0.030)	-0.049 (0.030)	-0.049 (0.032)
DNCA_Dafter20180_after	0.026 (0.016)	-0.000 (0.002)	-0.000 (0.003)	0.030** (0.012)	0.030** (0.012)	0.034** (0.015)
Observations	50,908	50,707	50,882	50,905	50,905	47,470
industry*year FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
control	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	8.157	0.0188	0.0282	6.247	1.362	1.838

# Heterogeneous effects of NCA on firm performance with and without Confidentiality Provisions

**Table:** Heterogeneous effects of NCA on firm performance with and without Confidentiality Provisions: DNCA

VARIABLES	(1) ln(sales)	(2) ROA	(3) profitR	(4) lnpayroll	(5) ln(wage)	(6) lnLP
DNCA_Dsecret1_after	0.029 (0.025)	-0.002 (0.003)	0.001 (0.003)	0.031* (0.016)	0.031* (0.016)	0.045** (0.022)
DNCA_Dsecret0_after	0.017 (0.017)	0.002 (0.002)	-0.001 (0.003)	0.012 (0.015)	0.012 (0.015)	0.010 (0.018)
Observations	50,908	50,707	50,882	50,905	50,905	47,470
industry*year FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
control	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	8.157	0.0188	0.0282	6.247	1.362	1.838

# Heterogeneous effects of NCA on firm performance of accepting or sending out concurrent workers

**Table:** Heterogeneous effects of NCA on firm performance of accepting or sending out concurrent workers: DNCA

VARIABLES	(1) ln(sales)	(2) ROA	(3) profitR	(4) lnpayroll	(5) ln(wage)	(6) lnLP
DNCA_Dsidejob1_after	0.030 (0.044)	-0.007 (0.005)	-0.011** (0.004)	0.011 (0.030)	0.011 (0.030)	-0.045 (0.041)
DNCA_Dsidejob0_after	0.020 (0.016)	0.001 (0.002)	0.002 (0.003)	0.021* (0.012)	0.021* (0.012)	0.034** (0.015)
Observations	50,908	50,707	50,882	50,905	50,905	47,470
industry*year FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
firm FE	YES	YES	YES	YES	YES	YES
control	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Dep mean	8.157	0.0188	0.0282	6.247	1.362	1.838

## *Conclusion and Disucussion*

# Conclusion

- 企業に対するアンケートデータで、NCA の効果を検証。
  - ↔ 労働者アンケートは個別契約を捉えられるが、未回答が多い。
- NCA を課す企業／職種では、人的資本投資が多い。
- その効果は、OJT より、Off-JT で大きい。
  - NCA があってもなくても、企業は労働者に対して、企業特殊スキルを身につけるための OJT 投資を行う。しかし、NCA によって転職を抑制できれば、企業は Off-JT など一般人的資本に対しても投資をするようになる。
- NCA 導入は、(売上)、賃金、労働生産性を上昇させる。
- 効果には異質性がある。
  - 必要性があって NCA を課している (≡ モデル就業規則ができる前から NCA を導入、守るべき秘密がある、副業・兼業に消極的である) 企業で、NCA 導入による人的資本投資増加の効果は大きく、賃金、生産性上昇効果も大きい。
  - 必要性がない企業で NCA を導入すると、(統計的に有意ではないが) 利益、賃金、労働生産性に負の効果。
  - 必要性のない企業でも、NCA は人的資本投資には (統計的に有意ではないが) 正の効果。

- 米国では、2024年4月に、NCAを禁止する規則が成立。
  - NCA禁止は、強制的で搾取的な行為を禁止するので、多くの労働者にとって朗報。
  - 米国商工会議所は、FTCにはこのような禁止令を出す権限がなく、仮に権限があったとしても包括的禁止令は合法的ではないと主張し、この規則を阻止するための訴訟を起こした。
  - NCAを禁止しても、広範で厳格な秘密保持契約を課せば実質的に同じ効果が得られるという議論あり。
  - ⇔ カリフォルニア州では、1872年に制定された法律により、ほとんどの状況においてNCAを禁止しているにもかかわらず、シリコンバレーが繁栄してきた。
- 日本では、NCA禁止による労働者のメリット（労働市場における交渉力アップ）より、デメリット（過小な人的資本投資）の方が大きい可能性。