

「人才收購」正面臨美國反托拉斯審查關注

美國聯邦交易委員會（USFTC）主任委員Andrew Ferguson先生於今（2026）年1月接受彭博電視訪問時，公開點名「人才收購」交易，指出科技巨擘「不直接收購新創事業，僅收購其技術與人才」的作法，可能成為規避結合審查的手段，因此已開始嚴格審查這類交易¹。

■ 撰文＝陳淑芳
（公平會綜合規劃處科長）

什麼是「人才收購」（Acquihire）

傳統的「人才收購」是指大型事業收購陷入經營困難、難以獲利的新創公司，主要目的在於取得其團隊，而非公司資產或營收績效。這種方式成本較低、程序也較為靈活，因此常被視為新創事業的退出機制之一。

但近年來，這種模式在人工智慧（AI）等快速成長領域已出現「反向人才收購」（reverse acquihire）趨勢，科技巨頭透過授權協議取得技術，並同時挖角關鍵人才，使新創公司淪為空殼。例如：Nvidia公司與AI新創Groq公司簽署200億美元非獨家授權協議，取得目標技術並挖角其執行長，但Groq公司仍維持獨立經營；Microsoft公司以「授權費」名義支付6.5億美元，與一家新創公司達成技術合作；而Meta公司、Amazon公司也都以高價挖角AI新創公司高階主管，而非直接收購公司本身。這類交易的共同特徵，是大型科技公司同時取得技術與核心人才，卻不進行正式收購，有試圖規避結合審查程序之嫌。

人才收購與競業禁止、勞動議題

USFTC委員Mark Meador先生指出，若事業收購人才的目的不是為了有效運用，而是刻意妨礙競爭對手招攬熟練員工，這類交易就可能減損競爭，甚至排擠新創公司，不利創業與新創經濟²。為此，USFTC除在2025年2月成立「勞工專案小組」外，也強化對「競業禁止」協議的執法。

競業禁止條款限制員工為競爭對手工作或自行創業，可能提高市場參進與競爭者擴張的門檻，進而抑制價格競爭、降低創新與品質，最終損害消費者權益。例如Adams Amenity Service、Gateway Services等公司，就因簽訂違法的禁止僱用與競業禁止協議，被USFTC認為限制勞動力流動並損害競爭，以違反「聯邦交易委員會法」（Federal Trade Commission Act）第5條提起訴訟³。

USFTC強調，分析勞動市場問題時，並非只看單一勞動條件，而是全面評估對員工、勞

1 <https://finance.yahoo.com/news/us-ftc-scrutinize-big-techs-205151114.html>

2 <https://www.proskauer.com/pub/ftc-focus-antitrust-spotlight-on-acqui-hires-noncompetes>

3 該等案件皆已達成和解，請參考<https://www.ftc.gov/legal-library/browse/cases-proceedings/adamas>及https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/Gateway-DecisionOrder.pdf

動市場、事業競爭者以及最終消費者權益的影響。當審查競業禁止案件時，會回歸普通法原則（common law principles）；而在評估人才收購交易時，則沿用傳統的結合分析。因此，倘若事業刻意改變僱用結構規避反托拉斯執法，將更容易受到嚴格審查。

人才收購是否等於「買公司」

這波人才收購風潮在美國掀起不小討論，USFTC主任委員Ferguson先生與司法部（USDOJ）反托拉斯署代理署長Omar Asse先生都將這類交易視為規避結合審查的「危險訊號」。美國參議員Elizabeth Warren女士與Richard Blumenthal先生也呼籲競爭法主管機關進行調查，避免其加深大型科技公司的壟斷風險。

部分美國學者則認為⁴，大多數人才收購並未違反「克萊頓法」第7條⁵或「休曼法」第1條⁶，因為這兩條規定主要針對「具有實質競爭效果」的行為。人才收購以「人才轉移」為核心，對市場結構的影響通常較為短暫，不完全符合「克萊頓法」第7條的結合管制要件；而其競爭損害也較難具體量化，不容易構成「休曼法」第1條所要求的不合理限制交易。

在勞動契約不可轉讓、克萊頓法第6條⁷排除「收購勞工」的前提下，公司僅能透過交易鼓勵員工集體跳槽，員工仍可選擇離開、重組或重新進入勞動市場，因此人才收購本身不

具強制性。克萊頓法第7條真正關注的是股份或資產收購是否導致實質減損競爭，相對而言，人才收購的競爭效果通常較為短暫，不易長期改變市場結構。至於透過授權協議取得的資產（如智慧財產權），則須在市場上具有「獨立競爭意義」（independent competitive significance），才會被納入結合管制的適用範圍。惟若引用「休曼法」第1條，仍須證明人才收購對交易產生「不合理限制」，否則僅會被視為一般的人才招募，不構成違法限制競爭。

以Nvidia公司與Groq公司的200億美元交易為例，反對者認為Nvidia公司透過授權與高階挖角，已實質控制Groq公司的關鍵資產與人才，卻未進行正式收購，有規避審查之嫌；支持者則強調Groq公司當時面臨裁員與人才流失，其技術在AI推理（inference）市場上仍處於劣勢，且面臨來自Google、AWS、AMD等既有事業以及Cerebra等新創公司的激烈競爭，單一授權交易尚難認定已形成實質封鎖或支配地位。

儘管該筆交易已經提出結合申報，競爭法主管機關目前也尚未認定其構成限制競爭，但這不代表該交易沒有引發合理競爭疑慮。該筆交易雖未落入Hart-Scott-Rodino Antitrust Improvements Act（HSR）⁸的申報範圍，然而這並不足以證明現行結合管制制度存在缺陷。依實質分析，此類交易最後很可能還是會獲得競爭法主管機關同意，但其是否構成「以授權形式規避結合審查」，仍將是未來觀察重點。

4 <https://truthonthemarket.com/2026/04/09/acquihires-and-antitrust-when-buying-the-team-isnt-buying-the-company/>

5 <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-3049/pdf/COMPS-3049.pdf>

6 <https://www.ftc.gov.tw/upload/48ddf11b-d58e-4ed0-ae84-efd811820488.pdf>

7 同註5


8 <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/statutes/hart-scott-rodino-antitrust-improvements-act-1976>

結語

人才收購在科技生態系中確實發揮正面功能，例如為新創事業提供退場機制、維持勞動力的流動性，並維護專業聲譽等。若一律視為高風險行為，或將抑制投資與創新動能；過度監管亦可能打擊創業誘因。

USDOJ反托拉斯署代理署長Asse先生於今年3月公開表示，該署已將此類交易視為規避結

合審查的行為，呼籲大型事業積極配合結合審查程序。如此，主管機關就能迅速釐清疑慮；若無競爭問題，亦可加速結案，讓交易順利完成⁹。

美國科技巨頭是否響應此項呼籲、人才收購對科技市場的實際影響，以及競爭法主管機關如何平衡監管與創新等議題，仍待後續觀察。

⁹ <https://www.marketscreener.com/news/doj-anti-trust-head-says-paramount-warner-bros-deal-review-is-not-political-ce7e5ed9dc8ff326>