



けいそう  
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」  
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって  
いつでも頼れる存在に」

稲荷町電停方面から当事務所所在ビル  
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約  
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

ここ最近暖かい日が増えて来ましたので、梅の花も満開に近づいてきました。ハクモクレンの花のつぼみも急激に膨らんできており、春らしさを感じるようになってきました。まだコロナの状況がどのようになるか分かりませんが、ワクチンの接種もこれからというところですが、少しずつでも生活が落ち着くと良いと思います。

今回はオリジナルの記事は、示談や和解をする際の口外禁止条項の意味とペナルティに関する記事・どんな業務・形態で従事すると「労働者」とされるかに関する記事を取り上げました。それ以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

御社・御事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウイルスの早い終息をお祈り申し上げます。



## 示談や和解をする際の口外禁止条項の意味と違反に対するペナルティとは？

21.02.23 | オリジナルメルマガ



昨年12月に労働審判で、元従業員側が拒否した口外禁止条項を裁判官が労働審判（裁判官の決めた内容）に盛り込んだことが違法かどうかなどが争われた裁判で判決が出ていました。この話自体はその労働審判が出ていた際にもニュースになっていたところです。

労働審判等の労務問題での和解や示談以外にも不貞行為やそのほかの和解や示談でも設けられることがある「口外禁止条項」の意味などについて触れていきます。



違反

○口外禁止条項や設ける意味とは？

簡単に言えば、口外禁止条項とは、トラブル解決やある取り決めをする際に話し合いの内容やその経緯を第三者に漏らさないようにする約束事を指します。あくまでも約束事ですが、話し合いの経緯や内容が不正確に伝えられると困る・話し合い内容や問題（トラブルや取り決めの存在）をだれかに明らかにされると困る場合に活用されます。

特に誰かに知られたら困るという場合や何かしらの波及効果があったら困るという場合に設けられることが多いように思われます。設けられる場面は様々考えられますが、労務問題での解決の際（先ほどのニュースにもありました労働審判は話し合いで解決することが多く、口外禁止条項を設けることもありえます）や不貞行為の解決の際に設けられることが多い印象があります。

後で触れる話ではありますが、一種の守秘義務を課す話にはなるのですが、違反があったとしても、その証明は大変ですし、差し止めができるものではありません。損害賠償請求をするにしても損害が示せないことから実際上は約束事（通常は誓約あるいは約束事項）に過ぎないという面があります。

ちなみに、口外禁止事項とは関係なく口外する場合も、例えば、その内容が相手の社会的評価を下げる内容である場合には名誉棄損にあたるとして法律上問題になることもありえます。公益に関する事項等一定の場合には問題はありませんし、名誉棄損になる場合自体も限られはします。とはいえ、口外禁止条項がない場合であっても、こうした内容を明らかにする場合にはトラブルの可能性お意識すること自体は重要でしょう。

弁護士等士業には職務上（法律上）守秘義務（違反にはペナルティあり）があるので、漏れることはないはずです。

○口外禁止条項を設ける話をするので交渉は有利になる？

相手がトラブルや取り決めをする内容やその話題を秘密にしたい場合には、一つの交渉材料になる可能性はあります。相手に有利な話題であれば、そのことと求める内容を引き換えにするという交渉はありえますが、話の持って生き方によってはリスク要因にもなる点には注意が必要です。

それは、脅迫行為や恐喝行為になりかねない場合もあるという点です。前者については、脅迫行為は刑事上のものに関して、生命や身体や名誉・財産に対する害悪の告知を行い相手を畏怖させれば該当するとされています。わかりにくいですが、相手を威圧する言動の中で話をするのが脅迫行為になる場合もありえます。恐喝行為についてはより直接的にいかにかに請求できる権利がある場合（例えば慰謝料請求ができる場合）であっても相手を威圧する言動で行った場合には該当する可能性があります。

言った言わないの話になることも多いですが、複数人である場所から出られないように話をした・録音から言動やその際のトーンなどから威圧言動と評価されればリスクがあります。交渉として口外禁止条項の話をする際も切り出し時期やその際の状況が重要になってくるでしょう。

○違反があった場合にはどのようなになるのでしょうか？

先ほども触れましたように、違反があったから即ペナルティというわけにはいきません。そもそも、直接に強制するわけにはいきませんし、単なる約束事項ということはその程度の意味合いと評価できる場合もあります。もちろん、トラブルを解決しておきながら、その内容を広く伝えることで単にトラブルをつくりたいという方はいないでしょうし、契約その他の場合にはその後のご商売にも影響があるため、違反が問題になることはそこまではないのかもしれませんが。

実効性を持たせる方法としては違約金の定めを入れておくという場合もあります。不倫の際の処理の場合にはこの金額があまりに高額となると、他の事情も踏まえて無効になる可能性もありますが、そのハードルはかなり高いので、金額をいくらにするのかは重要なポイントです。違約金の規定を設けても、実際に口外が行われたのかは直接の把握が難しく証拠面で問題が残る可能性があります。違約金条項とセットをすることで相手に対する（相互に口外禁止と違約金の条項を設ける場合にはお互いに）歯止めとしての意味合いは出てきます。ただし、違約金は損害の証明を不要にするだけで、口外をしたことの証明は必要となります。

## どんな業務・形態で従事していた場合、「労働者」とされるのでしょうか？

21.02.24 | オリジナルメルマガ



ここ最近ではコロナ禍ということもあり、在宅勤務やフリーラ

ンスなど、いろいろな働き方が見られるようになってきました。ただ、そのような中、実際のところは会社から独立した事業者とはいえない、むしろ従業員、「労働者」ではないかというケースが以前より見られ、そういった業務委託などの事業者と労働者との区別がこれまでもたびたび問題になってきました。今回はそういった労働者にあたるかどうか、やや特殊な業務内容がゆえに問題になった事案の裁判例（東京高等裁判所令和2年9月3日）が少し前に出たことから取り上げます。



○裁判で問題になったことは？

この事案は舞台制作や映像制作などを行っている一方、カフェの運営をしている会社で従事していた劇団員が、わずかな賃金しか受け取っていなかったことから、最低賃金法の適用と割増賃金の支払いを求めて裁判を起こしたというものです。

「労働者」かどうかはこれまで請負・委任か雇用かというところで争いになる事案が多いですが、この場合はそういったはっきりとした契約関係にはないものの、劇団の公演だけでなく、様々な劇団運営に関する裏方業務を行う一方で、カフェで店員として働いていたというやや特殊なケースです。

上記のような「労働者」かどうかの問題になる場合は、通常契約の名称や形式によらず、会社の指揮命令の下労務に従事し、労務の提供に対して賃金が支払われているかどうかで判断するのが一般的です。そしてその判断にあたっては、各業務について（仕事として）受けるかどうか選べる自由があったかどうか、業務

に従事するにあたり時間的・場所的な拘束があったかどうか、労務提供に対する対価が支払われていたかどうかで個別具体的に考えていきます。本件でもこの流れについては踏襲したうえで判断しています。

ただ、この事案では通常問題になりうる業務が会社の指揮命令に服しているかどうかというよりも、自発的に劇団員がかかわっていたにすぎず労働の対価を支払うべきものが問題になっているのが特徴です。しかし実際のところ、大道具や音響照明といった業務について劇団員は担当しないという選択をする自由はなかったこと、業務については公演の時間や場所に合わせた時間的・場所的な拘束があったこと、その他小道具の準備や公演への出演についても承諾するか決める自由はないうえ、裏方業務などが忙しく他の劇団の公演に出演するなどアルバイトができる状況になかったなど、詳細に事実を認定しています。そのうえで劇団員の自発的な活動というより、会社の指揮命令によって時間的・場所的な拘束を受けながら労務提供をし、それに対する賃金の支払いを一定程度受けていた、として結論としてはカフェでの業務も含めて会社に雇われ、賃金を支払われるべき「労働者」にあたる判断されています。

### ○業務によって「労働者」にあたるか判断が変わりうる？

実はこの事案の元の裁判（東京地方裁判所）での判断は、業務によって「労働者」にあたる場合とそうでない場合があるという判断をしていました。つまり、裏方としての業務は「労働者」にあたるものの、公演に当たっての稽古や公演への出演については「労働者」にあたらなかったとしていました。東京高等裁判所ではこの点については、懇親会参加（任意となっていました）以外については区別せずに「労働者」にあたるとしています。

こういった業務の内容によって判断を変えたものは別の裁判例でもみられるようですが、会社との契約関係が複雑になりかえって区別・判断が難しくなりがちであること、業務内容によって報酬を変えることで本来会社が掛けるべき労働保険や社会保険料の支払いを免れるというケースが出てきかねないとして、安易には認められない可能性が高いでしょう。

特に業務内容がこのケースのように技能面などが重視される専門的な分野での労務提供となると、業務内容ややり方で指揮命令が及びにくいということであいまいな形での契約になり、それに伴った労務の対価が十分でないという場合も出てきかねません。

そのため、どういった業務を担ってもらうか、それについての報酬をどのように取り決めるかという点は最初にきちんと決めたいうえで、仕事をしてもらう人にも良く説明しておくことが今後さらに重要になるといえます。

また、この事案では、年間の公演回数がかなり多く、休日もほとんどなかった点も含め、仕事の選択の自由がなかったとされていますから、業務の多寡も「労働者」にあたるか影響しています。そのため、他での仕事も自由にすることができたという主張をしたところで、実際には担っている業務に忙殺されアルバイトなどできなかったという場合には、業務の諾否の自由はないとされ、結局「労働者」にあたる点にも注意が必要といえるでしょう。

## 高年齢者が年齢に関わりなく働ける職場づくりに、最大160万円を助成！

21.01.12 | ビジネス【助成金】



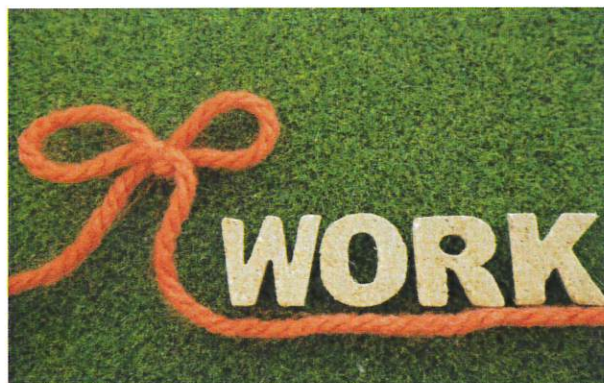
65歳以上の人口が年々増加していることを背景に、『高年齢

者雇用安定法』が改正されました。

高齢者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について事業主がとるべき措置が努力義務として新たに設けられ、2021年4月より施行されます。

これに伴い、生涯現役社会を実現するため、高年齢者が年齢に関わりなく働ける職場づくりに取り組む事業主を支援する助成金が整備されています。

今回は、『65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）』をご紹介します。



### 『65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）』

#### 【主な支給要件】

- (1) 就業規則等により、以下のア～ウのいずれかに該当する制度を実施したこと
  - ア. 65歳以上への定年の引上げ
  - イ. 定年の定め廃止
  - ウ. 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入
- (2) 上記(1)の制度を規定した就業規則等を整備していること
- (3) 上記(2)の作成を社会保険労務士に依頼するなど、経費を要したこと
- (4) 支給申請日の前日において、高年齢者雇用推進員の選任および次の(a)～(g)までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること
  - (a) 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
  - (b) 作業施設・方法の改善
  - (c) 健康管理、安全衛生の配慮
  - (d) 職域の拡大
  - (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善

(f) 賃金体系の見直し

(g) 勤務時間制度の弾力化

(5) 制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までに、高年齢者雇用安定法に違反していないこと

(6) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること

### 【支給額】

定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、支給額が異なります。

※定年引上げと、継続雇用制度の導入を併せて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

※1事業主につき1回限り支給されます。

ア. 65歳以上への定年の引上げ

65歳まで引上げ（引上げ幅が5歳未満）…10万～30万円

65歳まで引上げ（引上げ幅が5歳）…15万～150万円

66歳以上に引上げ（引上げ幅が5歳未満）…15万～35万円

66歳以上に引上げ（引上げ幅が5歳未満）…20万～160万円

イ. 定年の定めの廃止

20万～160万円

ウ. 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

66～69歳まで（引上げ幅が4歳未満）…5万～20万円

66～69歳まで（引上げ幅が4歳）…10万～80万円

70歳以上（引上げ幅が5歳未満）…10万～25万円

70歳以上（引上げ幅が5歳以上）…15万～100万円

### 【支給申請】

定年引上げ等の実施後、2カ月以内に（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京、大阪は高齢・障害者窓口サービス課）に申請します。

働く意欲のある高齢者の活用は、日本の労働力不足を解決する一手でもあります。

改正高年齢者雇用安定法の施行にあわせ、本助成金を一度検討されてはいかがでしょうか。

なお、本助成金にはこれ以外にも細かい支給要件がございますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

※本記事の記載内容は、2021年1月現在の法令・情報等に基づいています。