

米 NLRB、退職合意書における一般的な秘密保持条項・誹謗中傷行為禁止条項を無効に

-NLRB はこのほど、非管理職の従業員との退職合意書において、広範な秘密保持条項および誹謗中傷行為禁止条項を含むことを違法と判断しました。この決定は、労働組合のある無しにかかわらず影響を及ぼすと思われます。

ジーン・F. クエイ、ケネス・W. テイバー、レベッカ・カー・リッツ、アンドリア・R・ミラノ、ニコール・スタインバーグ、ジョーダン・ローズ、ローラ・G. キラレア

- NLRB (National Labor Relations Board: 全米労働関係委員会)は、退職合意書に含まれる過度に広範な秘密保持条項および誹謗中傷行為禁止条項は、従業員の NLRA (National Labor Relations Act: 全米労働関係法) 第 7 条の権利に対する違法な制限であると判断しました。
- 従業員の権利を「萎縮する」とみなされる条項を含む退職合意書を単に「提示」することだけでも、その行為自体が独立して違法な労働慣行と認定するに十分な根拠であるとみなしました。
- 雇用主は、今回の NLRB の決定を受け、退職合意書を慎重に見直し、これが新たなルールに準拠し、かつ最大限の強制力を確保するために、労働雇用弁護士に相談するべきでしょう。

NLRA 第 7 条は、管理職ではない従業員が「相互援助と保護」のために「保護された協調行動」を行う幅広い権利を与えており、これには他の従業員と、より一般的には公衆と、雇用条件について話し合う権利が含まれます(以下「第 7 条の権利」といいます)。NLRA 第 8 条(a)(1)は、雇用主が第 7 条の権利を「行使する従業員を妨害、制限、または強要する」ことを不当労働行為とします。

今回、McLaren Macomb, 372 NLRB No.58 (2023 年 2 月 21 日) 事件において、NLRB は、雇用主が退職合意書に過大な秘密保持条項または誹謗中傷行為禁止条項を盛り込むことは、従業員の第 7 条の権利を違法に侵害し、NLRA に違反すると判断しました。

判例

McLaren Macomb とは、雇用主(ミシガン州の病院)がコロナ禍時に 11 人の労働組合のメンバーである職員を一時的に解雇し、退職金支払いの条件として、当該職員に退職合意書の締結を提示したことに対する案件です。当該合意書には、一般的な請求権の放棄と、広範な秘密保持および誹謗中傷行為禁止に関する条項が含まれており、従業員が、(1)「配偶者以外の第三者、または法律相談や税務アドバイスを目的で専門アドバイザーに開示することが必要な場合、または管轄の裁判所や行政機関から法的に強制されない限り」、解雇の条件を開示

することを禁止し、また(2)「今後いかなる時も、(中略)雇用主の従業員や世間一般に対して、雇用主やその関連団体のイメージを低下させたり傷つけたりするような発言をする」ことを禁止するという内容でした。

判決と事由

この事件を最初に審理・決定した行政法判事 (Administrative Law Judge (ALJ)) は、「McLaren の退職合意書における秘密保持と非開示の規定は合法である。これらの合意書は任意であり、離職した職員にのみ提供され、それまでの福利厚生に影響を与えるものではない。」と判断しました。

しかし、NLRB はこの点について ALJ の判断を覆しました。この決定により、トランプ政権下の 2020 年に出された、雇用主による更なる違法行為の証明がない限り、雇用主が従業員に対して秘密保持条項や誹謗中傷行為禁止条項を通じて第 7 条の権利を放棄することを要求する退職合意書を合法的に提供できるとした、ベイラー大学医療センター (以下ベイラー) 事件と IGT d/b/a International Game Technology (以下 IGT) 事件 2 つの NLRB の決定を覆しました。

NLRB は、「不法に強制的な条件の受け入れを要件として退職金の受取りを条件付ける」という行為自体が強制的であり、NLRA 第 8 条 (a) (1) に違反するため、雇用主の不正を証明することなく、このような条件の退職合意書を単に提示しただけで不当労働行為であるとまで判示しました。

NLRB は、秘密保持条項・誹謗中傷行為禁止条項について、従業員間のコミュニケーションを禁止することは、第 7 条の明示的な違反であると述べました。NLRB はまた、この規定の適用範囲が広いこと (病院だけでなく、病院の関連団体、役員、取締役、従業員、代理人、代表者を中傷するような発言にも適用されること)、そして時間的制限がないこと (「以後、常に」という文言の適用) についても問題視しました。

秘密保持条項に関して、NLRB は、その文言は従業員が「協定に含まれる違法な条項の存在さえも開示することを妨げる」ほど広範であり、従業員組合をも含む、同僚やその他の者とのコミュニケーションを禁止することは、従業員が第 7 条の権利を行使する能力に対して「容認できない抑制効果」があると判断しました。

McLaren Macomb の判決は、ベイラー事件と IGT 事件における両判断を明確に覆し、尚且つ不当労働行為があるか否かという分析の焦点を、雇用主の意図や雇用主による他の違法行為の有無ではなく、退職合意書内の条項の文言に戻すという効果をもたらしました。

今後の展開

NLRB の決定は、米国巡回控訴裁判所へ控訴され、その後、米国最高裁判所へ上告される可能性があります。本件の一部としてであろうと、将来別の案件の一部としてであろうと、McLaren Macomb の決定は将来、連邦裁判所によって見直され、適用規模が縮小される可能性があると思われま

McLaren Macomb の判決は、組合員か否かを問わず、法定「従業員」に適用される

前述の通り、NLRA の「従業員」の定義に該当する従業員には、組合員、非組合員ともに第 7 条の権利と保護が与えられているため、McLaren Macomb は、従業員が正式に組合に代表されているか、組合化を求めているかどうかにかかわらず、事実上すべての雇用主に影響が及びます。

NLRA が適用されるのは法定の「従業員」のみであり、定義上、監督者、管理職、経営者、その他特定の「企業の機密」に関わる従業員（例えば、人事部や特定の財務部の従業員）は含まれないという点が、雇用主にとってのある程度の救いでしょう。独立請負人も NLRB の管轄から除外されます。そのような個人と締結される退職合意書は、本稿で説明する NLRB の新基準の対象とはなりません。

懸案事項

NLRB の決定は多くの未解決の問題を残していますが、その中でも特に注目され、雇用主にとって急務であると思われるのは次の 2 点です。第一に、従業員がすでに署名した退職合意書は、この決定によって遡及的に無効とされる可能性があるのか。第二に、雇用主は、今後、退職合意書にどの程度まで秘密保持条項や誹謗中傷行為禁止条項を含めることが許容されるのか。これらの疑問点について、NLRB のゼネラルカウンセルから何らかの指針が出されることが期待されます。

雇用主への推奨事項

McLaren Macomb の判決を踏まえ、雇用主は、退職合意書を見直し、非管理職の従業員に対する契約をより NLRB の裁定に沿ったものにするために変更を検討する必要があります。NLRB は、どのような場合に秘密保持条項および/または誹謗中傷行為禁止条項が合法とみなされるのか、またその程度について明確なガイドラインを提供できていませんが、雇用主は、秘密保持条項および誹謗中傷行為禁止条項が狭義に定められたものであること、法律上放棄できない権利については条項から除外されていることを確認することが望ましいと思われる。

現時点でのこの法律分野の重要性と不確実性に鑑み、雇用主は、労働および雇用に関する弁護士に相談し、最大の保護と執行可能性を確保するために、退職合意書の見直しと改訂を行うことをお勧めします。

本稿の原文(英文)につきましては、[NLRB Invalidates Common Confidentiality and Non-Disparagement Clauses in Severance Agreements](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

ジェフ・シュレップファー（日本語対応可）

jeff.schrepfer@pillsburylaw.com

サイモン・バレット

simon.barrett@pillsburylaw.com

松下 オリビア（日本語対応可）

olivia.matsushita@pillsburylaw.com

奈良房永（日本語版監修）

fusae.nara@pillsburylaw.com

Jean F. Kuei

jean.kuei@pillsburylaw.com

Kenneth W. Taber

kenneth.taber@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo

rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Andrea R. Milano

andrea.milano@pillsburylaw.com

Nicole Steinberg

nicole.steinberg@pillsburylaw.com

Jordan Rhodes

jordan.rhodes@pillsburylaw.com

Laura G. Killalea

laura.killalea@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2023 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.