



# 労働法 Newsletter

Vol. 8

2025.3



## 【裁判例紹介】

家政婦兼訪問介護ヘルパーの「家事使用人」性を  
否定した例



## 【裁判例紹介】

不活動仮眠時間の労働時間該当性を肯定し、  
1 か月単位の変形労働時間制の適用を否定した事例



## 【裁判例紹介】

内部告発を行った労働者の解雇の有効性



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



大江橋法律事務所

OH-EBASHI

## 【裁判例紹介】

### 家政婦兼訪問介護ヘルパーの「家事使用人」性を否定した例

- 国・渋谷労基署長（山本サービス）事件  
（東京高判令和 6 年 9 月 19 日・労働判例 1319 号 61 頁）

金丸 絢子

Ayako Kanamaru



Profile

岩崎 翔太

Shota Iwasaki



Profile

**【Point】**・法形式ではなく賃金支払や就業の実態等を重視して雇用契約の所在を認定し、家政婦兼訪問介護ヘルパーの「家事使用人」性を否定した事例。

#### 【事案の概要】

訪問介護事業及び家政婦紹介あっせん事業等を営む本件会社に家政婦兼訪問介護ヘルパーとして登録していた亡 C の夫である X が、亡 C が、7 日間にわたり、要介護者の D 宅に住み込み、訪問介護ヘルパーとして訪問介護サービス業務（本件介護業務）に従事したほか、家政婦として家事及び介護業務（本件家事業務）に従事したことに起因して死亡したとして、渋谷労働基準監督署長に対し、労災保険法に基づく遺族補償給付等を請求したところ、同署長が亡 C は労基法 116 条 2 項の「家事使用人」に該当し労災保険法は適用されないという理由で X の申請を不支給とする処分（本件処分）をしたことから、国（Y）に対し、その取消しを求めた事案です。

一審（東京地判令和 4 年 9 月 29 日（労判 1285 号 59 頁））は、契約上、本件介護業務は本件会社との間の雇用契約に基づく業務、本件家事業務は要介護者 D の家族との雇用契約に基づく業務とされ、これらのうち本件家事業務については労基法及び労災保険法が適用除外される「家事使用人」（労基法 116 条 2 項）に当たるから、業務起因性の判断対象にはならないとし、結論的に、本件の業務起因性を否定しました。これに対して、X が控訴しました。

#### 【判断の概要】

本判決は、以下のように述べて、本件介護業務のみならず本件家事業務も本件会社との間の雇用契約に基づく業務であるから、本件家事業務部分も「家事使用人」には該当せず、業務起因性の判断対象に含めるべきであると、結論的に、本件の業務起因性を肯定しました。なお、紙幅の関係上、業務起因性の判断部分は省略しています。

「本件介護業務及び本件家事業務は、D 宅という同一の場所で従事するものである上、労働時間についても、賃金についても、明確

に区分されていないから、これらの業務毎に異なる雇用主による別個の雇用契約が締結されていることとは整合し難いものというべきである。そして、本件会社が、本件介護業務及び本件家事業務に従事する者として亡 C を選定し、（中略）本件介護業務及び本件家事業務の双方に対する賃金を日給 1 万 6000 円、本件介護業務にも本件家事業務にも従事しない趣旨と理解される休憩時間を午前 0 時から午前 5 時までと提示したことは、本件会社において、本件介護業務及び本件家事業務の双方を業務内容とし、午前 5 時から翌日午前 0 時までを労働時間とし、賃金を日給 1 万 6000 円とする雇用契約を亡 C との間で締結したと親和的な事情であるといえることができる。また、本件会社は、本件業務指示書を通じて、本件介護業務のみならず、本件家事業務についても、業務指示を行っていたことが認められる。これらの事情を総合すると、本件会社と亡 C は、本件介護業務及び本件家事業務の双方を業務内容とし、午前 5 時から翌日午前 0 時までを労働時間とし、賃金を日給 1 万 6000 円とする雇用契約を締結したものと認められ、これを覆すに足る事情は認められないから、亡 C が従事していた本件家事業務及び本件介護業務は一体として本件会社の業務といえることができる。

（中略）本件家事業務は、本件介護業務とともに、本件会社との雇用契約に基づき、本件会社の業務として行われたものであり、家庭内の私的領域に国家的規制や監督を行うことが不適切であるという労基法 116 条 2 項の趣旨は妥当しないから、（中略）本件家事業務についても、亡 C が同項所定の『家事使用人』に当たるものとは認められない。」

#### 【検討・コメント】

##### 1 家事使用人（労基法 116 条 2 項）

労基法 116 条 2 項は、「この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人に

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

については、適用しない。」として、家事使用人には労基法及び労災保険法が適用されない旨を規定しています。本号が設けられた趣旨は、このような労働者の労働条件について国家的規制と監督を行うことは困難かつ不適切であると考えられたことにあります。

家事使用人該当性については、行政解釈上、「一 家事使用人であるか否かを決定するに当たっては、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により決定すべきものであり、家事一般に従事している者がこれに該当する。二 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者も家事使用人である。三 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない」（昭和 63・3・14 基発 150 号、平成 11・3・31 基発 168 号）とされていますが、家事使用人に該当する場合には、労基法及び労災保険法の適用を受けないということになりますので、具体的事案における該当性判断は慎重に行う必要があります。

実際、東京地判平成 25 年 9 月 11 日（労判 1085 号 60 頁）は、「家事使用人であっても、本来的には労働者であることからすれば、この適用除外の範囲については、厳格に解するのが相当である。したがって、一般家庭において家事労働に関して稼働する労働者であっても、その従事する作業の種類、性質等を勘案して、その労働条件や指揮命令の関係等を把握することが容易であり、かつ、それが一般家庭における私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係するものでない場合には、当該労働者を労働基準法の適用除外となる家事使用人と認めることはできないものというべきである。」と判示しており、家事使用人の該当性判断は慎重に行うべきである旨を明確に指摘しています。

## 2 本判決のポイント

一審（東京地判令和 4 年 9 月 29 日（労判 1285 号 59 頁））は、①本件会社による家政婦の紹介・あっせんは、職安法 4 条 1 項の「職業紹介」に該当し、法形式上、求人者（D の息子）と求職者（亡 C）との間で、求人者を使用者、求職者を労働者とする雇用契

約が締結されることになっていたことから、かかる法形式を重視して、雇用契約等の認定（本件介護業務は本件会社の業務であり、本件家事業務は亡 C と D の息子との間の雇用契約に基づく業務である。）を行った上、②亡 C の本件家事業務部分は家事使用人に該当するなどと判断しました。

これに対して、本判決は、まず、①について、法形式を重視するのではなく、賃金支払や就業の実態等を重視して雇用契約の所在（本件家事業務及び本件介護業務は一体として本件会社との間の雇用契約に基づく業務である。）を決定しました。一審に対しては、法形式ではなく実態を重視して雇用契約等の認定を行うべきではないかとの批判が多くなされていましたが、本判決は、まさに実態を重視した判断を行ったものといえます。

また、本判決は、②について、本件家事業務は、本件会社の業務として行われたものであり、私的領域に国家が規制・監督を行うことは不適切であるという労基法 116 条 2 項の趣旨が妥当しないとして、家事使用人の該当性を否定しましたが、かかる判断は、上記 1 の裁判例とも軌を一にするものといえます。

## 3 本判決の影響

一審判決は大々的に報道がなされ、同判決自体のみならず労基法 116 条 2 項に対しても多くの批判的な意見が寄せられました。

こうした意見を踏まえ、国は、家事使用人の実態調査を行い、必要があれば同規定の見直しを検討するという方針を発表し、その後、令和 5 年 9 月に公表された実態調査の結果を踏まえ、ガイドライン

（[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00454.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00454.html)）を策定・公表しました。

また、厚労省が令和 7 年 1 月 8 日付けで公表した「労働基準関係法制研究会報告書」

（<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>）では、「家事使用人に対して労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定を見直し、公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討することが考えられる」と結論付けられており、今後の動きが注目されます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 【裁判例紹介】

### 不活動仮眠時間の労働時間該当性を肯定し、 1 か月単位の変形労働時間制の適用を否定した事例

- 大成事件

(東京高判令和 6 年 4 月 24 日・労働判例 1318 号 45 頁)

成田 銀河  
Ginga Narita

Profile

**【Point】**・ビルメンテナンス等の業務を行う者の不活動仮眠時間の労働時間該当性につき、従前の最高裁判例（大星ビル管理事件）の判断枠組みに従って、これを肯定した事例  
・1 か月単位の変形労働時間制について、所定労働時間の特定が認められないとしてその適用を否定した事例

#### 【事案の概要】

Y 社（控訴人）は、ビルメンテナンス、設備管理業等を行う株式会社であり、本件は、その従業員で、オフィスビルの設備員である X ら（被控訴人）が、Y 社に対し、1 か月単位の変形労働時間制が無効であり、また当直時の深夜の仮眠時間も労働時間に当たるなどとして、割増賃金の支払等を求めた事例です。

Y 社は X らの勤務時間に際してシフト制を採用しており、勤務割表には以下の記載がありました。

- |        |                 |
|--------|-----------------|
| ・日勤    | 午前 9 時～午後 6 時   |
| ・宿直明番  | 午前 9 時～翌日午前 9 時 |
| ・宿直明日勤 | 午前 9 時～翌日午後 6 時 |

他方、Y 社の就業規則には、設備員の勤務時間につき、以下の規定がありました。

#### パターンⅡ

1 か月を平均して、週当たり 40 時間を超えない範囲で、勤務割表により各日の勤務時間と休憩時間を示す

- |       |                                    |
|-------|------------------------------------|
| ・日直勤務 | 午前 9 時～翌朝午前 9 時<br>(休憩は仮眠を含み 8 時間) |
| ・日勤勤務 | 午前 8 時～午後 17 時<br>(休憩 1 時間)        |
| ・その他  | 本条の勤務時間の範囲で、始業・終業・休憩時間を決める         |

原審（東京地判令和 5 年 4 月 14 日）は、X らの請求を一部認容したところ、Y 社が控訴し、X らも附帯控訴しました。本件の争点のうち、以下では、①不活動仮眠時間の労働時間該当性、及び②1 か月単位の変形労働時間制の適用の可否について紹介します。

#### 【判断の概要】

①（不活動仮眠時間の労働時間該当性）について、本判決は、大星ビル管理事件の最高裁判決を引用した上で、X らを含む当直設備員の仮眠時間の実態として、(i)マニュアルに

は、建物内で緊急発報があった場合、設備員 2 名以上で現場に急行することとされ、仮眠者がいて 1 名で対応できない場合は仮眠者を起こすべき旨の記載があること、(ii)実際に仮眠者を起こして 2 名以上で対応した件数は 1 か月に 1 件以上にわたったこと、(iii)これらの対応状況が記載された業務日誌等がマニュアル代わりに使用されていたことを Y 社は黙認しており、Y 社の指揮命令に基づいた運用であったといえること等から、当直設備員らは、仮眠時間中であっても、トラブル等が生じた際には仮眠者を起こして 2 名で対応することを義務付けられていたと認定しました。

また、当直設備員が仮眠の際に利用していた設備控室には内線電話、緊急呼出装置、インターフォンが設置されていたこと、設備員は、仮眠時間中であっても携帯電話の所持を義務付けられ、制服で仮眠していたことを踏まえ、仮眠時間中も労働から離れることはできず、設備控室における待機及びトラブル等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられていたと認定しました。そして、結論として、X らは不活動仮眠時間も含めて Y 社の指揮命令下に置かれており、労働基準法上の労働時間に当たると判示しました。

②（変形労働時間制）について、労働基準法 32 条の 2 の定める 1 か月単位の変形労働時間制が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則で特定する必要があるところ、「具体的勤務割である勤務シフトによって変形労働時間制を適用する要件が具備されていたというためには、作成される各書面の内容、作成時期や作成手続等に関する就業規則等の定めなどを明らかにした上で、就業規則等による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価し得るか否かを判断する必要がある」と判示した上

で、本件では、(i)勤務表における日勤務の始業・終業時刻及び日直勤務の労働時間が就業規則の規定と一致していないこと、(ii)就業規則中に、勤務割に関して作成される書面の内容、作成時期、作成手続等について定めた規定は見当たらず、勤務表の作成によって就業規則による各週、各日の所定労働時間の特定がされているとは評価できないこと、(iii)Xらの勤務表では、週平均労働時間が40時間を超えていた月も相当数あったこと等から、結論としてXらに対する変形労働時間制の適用を否定しました<sup>1</sup>。

## 【検討・コメント】

①（不活動仮眠時間の労働時間該当性）について、大星ビル管理事件最高裁判決後の下級審裁判例では、仮眠時間中の場所的・時間的拘束性の程度、実作業の頻度、仮眠室内の設備等が考慮されてきました。本判決も、これらの点を踏まえて指揮命令の存在を認めており、従前の裁判例の判断枠組みを踏襲したものということができます。

なお、夜間の緊急時に2名で対応する義務があったか否かについて、本判決は、2名の対応状況が記載された業務日誌等が事実上マニュアルとして用いられていたことを使用者が黙認していたという事情をもって、それが指揮命令に基づく運用であったと認定しており、注目に値するところです。

②（変形労働時間制）について、1か月単位の変形労働時間制が認められるためには、就業規則等によって、法定労働時間を超える週又は日を特定した上で、その労働時間（始業・終業時刻及び休憩時間）を定める必要があります<sup>2</sup>。また、行政解釈では、業務の実態から勤務割表（シフト表）を作成する場合には、就業規則等において、各直勤務（各シフトパターン）の始業・終業時刻及び休憩時間、各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めておき、

それに従って各日ごとの勤務割は単位期間の開始前までに具体的に特定すれば足りるとされています<sup>3</sup>。

近時、特に変形労働時間制を採用しつつ、勤務割表をもって所定労働時間を定める場合（シフト制）について、本判決と同様に、就業規則による所定労働時間の特定が十分でないとして、その適用を否定する裁判例が相次いでいます。

例えば、日本マクドナルド（変形労働時間制）事件<sup>4</sup>では、就業規則に規定された原則パターンに該当しない店舗独自のシフトで勤務割表が作成されていた事案につき、就業規則による所定労働時間の具体的特定を欠くと判断されました。また、サカイ引越センター事件<sup>5</sup>では、就業規則上、各シフトパターンの組合せの考え方や公休予定表の作成手続・周知方法に関する定めがなく、時期によって異なるシフトが採用されていたこと等を踏まえ、やはり所定労働時間の特定の要請を満たさないと判断されています。

他方で、ヤマト運輸（未払割増賃金）事件<sup>6</sup>のように、変形労働時間制を採用しつつ、勤務割表をもって所定労働時間を定める運用を有効と認める裁判例もあり、同判決は、就業規則の記載ぶり等につき、実務上、参考になると考えられます。

また、変形労働時間制については、勤務割表による所定労働時間の特定後に、シフトを変更する必要も実務上生じるところ、こうした特定後の変更に関して裁判例は、「一旦特定された労働時間の変更が使用者の恣意によりみだりに変更されることを防止するとともに、労働者にどのような場合に勤務変更が行われるかを了知させるため、変更が許される例外的、限定的事由を具体的に記載し、その場合に限って勤務変更を行う旨定めることを要する」と判示しており<sup>7</sup>、こうした特定後の変更についても、要求される規定を備え、それに従った運用を行う必要があります。

<sup>1</sup> なお、原審の判決後にY社がXらに未払賃金債務及び遅延損害金債務を任意弁済したため、本判決の主文は、原判決中Y社の敗訴部分取消し、取消しに係るXの請求棄却、Xの附帯控訴棄却となっています。

<sup>2</sup> 労働基準法89条1号、昭和63年1月1日基発第1号。

<sup>3</sup> 昭和63年3月14日基発第150号。

<sup>4</sup> 名古屋高判令和5年6月22日労判1317号48頁。

<sup>5</sup> 東京高判令和6年5月15日労判1318号17頁。

<sup>6</sup> 大阪地判令和4年2月22日労判1302号67頁。

<sup>7</sup> 広島高判平成14年6月25日労判835号43頁（JR西日本（広島支社）事件）。

実際に運用される変形労働時間制が、こうした要件を満たさない場合、週又は日ごとに法定労働時間を超えた部分の労働は時間外労働となり、割増賃金が発生する可能性があります。

1 か月単位の変形労働時間制を採用しつつ、シフト制をとる場合については、近時の裁判例も踏まえ、以下のような点について、改めてチェックしていただくことが望ましいと考えますので、是非ご検討ください。

- ・就業規則において、各直勤務における労働時間及び始業・終業時刻が全て網羅されているか（個別の例外を認めるような記載となっていないか）、各直勤務の組合せに関する考え方が定められているか、勤務割表の作成手続及び周知方法（「翌月分を前月末日までに明示する」等）が定められているか
- ・就業規則で定められた各直勤務と実際の勤務割表における労働時間及び始業・終業時刻はそれぞれ一致しているか
- ・週や日の特定後にスケジュールやシフトの変更が生じる回数や理由は、業務上のやむを得ない事情に基づく例外的措置の範疇といえるか／使用者による恣意的な変更を抑止するための要件や手続が、就業規則等に定められているか
- ・単位期間（1 か月）の週平均労働時間が 40 時間を下回っているか
- ・就業規則において、単位期間（1 か月）の起算日を規定しているか（労働基準法施行規則 12 条の 2 第 1 項）

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 【裁判例紹介】

### 内部告発を行った労働者の解雇の有効性

- 大津漁業協同組合事件

(水戸地判令和 6 年 4 月 26 日・労働判例 1319 号 87 頁)

細川 慈子

Aiko Hosokawa



Profile

中村 信太郎

Shintaro Nakamura



Profile

- 【Point】**
- ・内部告発をした従業員に対する普通解雇について、有効性を基礎付ける客観的合理的な理由が認められず、当該解雇は無効であると判示した事例
  - ・企業の不祥事に係る報道は、多大な不利益を生むため、事業者の規模にかかわらず、内部通報制度を構築し、適切な運用を行うことが重要である
  - ・内部通報体制の構築・運用に当たっては、令和 7 年の通常国会に提出見込みである公益通報者保護法の改正案を把握するとともに、同法の保護の対象ではない内部告発も保護する裁判例の傾向も踏まえることが必要であり、専門家と相談して検討することが望ましい

#### 【事案の概要】

本件は、大津漁業協同組合（「Y 漁協」）に雇用されていた原告 X が、Y 漁協に普通解雇されたことに関し、解雇の無効を主張して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案です。Y 漁協は、X に対し、①X が週刊誌記者に、Y 漁協が茨城県作成の「しらす試験操業に係る漁獲物等の放射性物質分析結果について」と題する書面の記載を改ざんしたものとして、上記書面に書き込みがされた書面（「本件書面<sup>1</sup>」）を提供し、その旨を週刊誌に掲載させたこと（「告発 1」）、②X が、Y 漁協の書庫内の書類を無断撮影の上、これを証拠として、かねてから妬みを持っていた上司らに刑事処分を受けさせる目的で、茨城県警察に対し、Y 漁協が補助金（「本件補助金」）を不正に受給したとの虚偽の告発をしたこと（「告発 2」）を理由に解雇の意思表示をしたため（「本件解雇」）、本件解雇に解雇の有効性を基礎付ける客観的合理的な理由があったか否かが主な争点となりました。本判決は、事例判決でありながらも週刊誌や警察への内部告発を理由とする解雇の有効性を判断した点で意義があるため、本件解雇の論点に絞って紹介します。

#### 【判断の概要】

本判決は、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、権利を濫用したものであるから、

無効であると結論付けました。

まず、告発 1 については、週刊誌の記事を「一般読者においては、Y 漁協が何らの根拠なく隠蔽目的で放射性物質分析結果数値を修正し、改ざんしたとの印象を抱くとまではいえず、Y 漁協の信用低下は仮にあるとしても限定的なものにとどまる」等と判示し<sup>2</sup>、告発 1 は本件解雇の有効性を基礎付ける客観的合理的な理由たり得ないと判断しました。

また、告発 2 については、X の認識を基礎とすれば、「Y 漁協が本件補助金を不正に受給しているのではないかと疑問を抱くことがおよそ不合理であったとまでいえるものではなく、X の告発が全く根拠を欠く不当なものであったとは認められない」等と判示し、告発 2 がおよそ合理性を欠いていたということはできず、その内容においても公益通報としての側面を有していたことを併せ考慮すれば、本件解雇の有効性を基礎付ける客観的合理的な理由たり得ないと判断しました。

#### 【検討・コメント】

従業員が職務の内外を通じて得た企業の法令違反や社会的不正に関する非公知の情報を公的機関やメディア等の外部に通報すること（いわゆる内部告発）については、企業秘密の漏えいや企業の名誉・信用の毀損につながり得ることから、本来的には懲戒事由や解雇事由の対象となり得るものです。もっとも、

<sup>1</sup> 本件書面は、茨城県が作成し、平成 24 年 8 月 10 日頃、Y 漁協に送信した書面であり、生しらすと加工しらす製品の検査結果の一覧表及びそれを説明する本文とで構成された書面です。本件書面の本文中、①「かちり」（加工しらす製品）の検査結果の最高値である「68Bq/kg」との記載について、数値「68」が丸で囲まれ、「24」と手書きで訂正され、また、②しらす干しの検査結果の最高値である「24Bq/kg」との記載について、数値「24」の部分に「8.5」と手書きで訂正されていました。

<sup>2</sup> Y 漁協は X による虚偽の情報提供を主張しましたが、本判決は、書き込みの一部について Y 漁協による具体的な説明がなかったこと等を踏まえて、「合理的な理由なく Y 漁協の信用を毀損する行為であったということもできない」と判示しました。

公益通報者保護法（「本法」）では、通報者に不正の目的がない限り、通報対象事実<sup>3</sup>についての通報を公益通報として保護し<sup>4</sup>、「公益通報をしたことを理由として」行われる公益通報者に対する解雇は無効と定め（本法 3 条）、降格、減給その他の不利益な取扱い等も禁止しています（同法 5 条 1 項）。

加えて、本法の枠組みで保護されない内部告発であっても、裁判所は、①内部告発事実の真実性又は真実相当性、②内部告発の目的の公益性、③内部告発の態様の相当性<sup>5</sup>等を総合考慮して、内部告発が正当な行為と認められる場合には解雇・懲戒処分等の有効性は認められないとする見解（「内部告発者保護法理」）を採る傾向があります<sup>6</sup>。

本判決では、本法の適用は争点となっていないが<sup>7</sup>、週刊誌記者に対する情報提供及び捜査機関への告発のいずれに関しても、本件解雇の客観的に合理的な理由たり得ないと判断しました。本判決は明示的に内部告発者保護法理と同様の枠組みを示しているわけではありませんが、本判決は X の認識していた事情を基礎として判断していることからすると、上記法理のうち①の真実相当性が考慮されていると理解することは可能です<sup>8</sup>。また、X が故意に虚偽の情報提供をしたとは認められず、各告発に先立って、X は Y 漁協の幹部らに対して不正の有無を追及した等の事情があったことを踏まえると、②の目的の公益性と③の態様の相当性も認められると考えられ

ます。したがって、本判決は従来の裁判例における内部告発者保護法理で考慮すべき事情は考慮されていると言えます<sup>9</sup>。

企業内の不祥事について外部機関に通報が行われた場合、報道による社会的信用の喪失、対応の経費、株価の下落等、企業には莫大な損害が生じ得ます。しかし、本法は企業内部での通報を外部機関への通報に優先することを義務付けておらず、いきなり外部機関に通報する者も、本法で保護され得ます。そのため、企業としては、まずは内部での通報を受けることにより自ら不祥事に対処し、予期できない報道等を回避するのが望ましいです。現状、本法において、内部公益通報の対応体制の構築が求められているのは常時使用する労働者の数が 300 人を超える事業者のみではありますが（本法 11 条 3 項参照）、事業者の規模にかかわらず、内部公益通報体制の構築をしておくことが重要といえます<sup>10</sup>。

なお、本法は、令和 7 年 1 月末時点で<sup>11</sup>、公益通報を理由とする解雇や懲戒に関して、(a)事業者と意思決定に関与した個人の双方に対する刑事罰や(b)公益通報日から 1 年以内の解雇及び懲戒について公益通報との因果関係の立証責任を事業者に転換する方向で法改正が検討されています。そのため、本法の法改正の動向も踏まえ、専門家と相談して適切な内部通報体制の構築及び運用をすることが望ましいと考えられます。

以上

## 記事一覧に戻る

<sup>3</sup> 「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律」として公益通報者保護法や政令で定められた法律（及びこれに基づく命令）に違反する犯罪行為若しくは過料対象行為、又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為等を指します（本法 2 条 3 項）。

<sup>4</sup> ①（内部通報に該当する）労働提供先等への通報（本法 3 条 1 号）、②処分又は勧告等をする権限のある行政機関に対する通報（同条 2 号）、③その他の外部機関に対する通報（同条 3 号）の 3 つに区分して保護要件が定められています（同条）。

<sup>5</sup> 具体的には、従業員が企業内で不正行為の是正に努力したが改善されないなど、内部告発の手段・態様が目的達成のために必要かつ相当かという観点になります。

<sup>6</sup> 例えば、労働組合委員長による新聞記者への情報提供行為につき、公共の利害に関する事実にかかり、専ら公益を図る目的でなされたものであって、摘示された事実が真実であることが証明されたとして、出勤停止 10 日間の懲戒処分を無効とした帝産湖南交通事件（大阪高判平成 30 年 7 月 2 日労判 1194 号 59 頁）や大学入試における不正疑惑を報道機関へ情報提供した行為につき、労働者が不正が行われたと信じるにつき正当な理由があったものと認められるとして、懲戒処分を無効とした公立大学法人岡山県立大学ほか事件（岡山地判平成 29 年 3 月 29 日労判 1164 号 54 頁）等があります。

<sup>7</sup> 本件は令和 4 年 6 月の改正法施行前の事案ですが、当事者が公益通報該当性を主張しなかった理由としては、内部告発者保護法理の方が本法より広く内部告発が保護されることや、少なくとも告発 1 については通報対象事実該当しない可能性があること等が考えられます。

<sup>8</sup> 労判 1319 号 89 頁

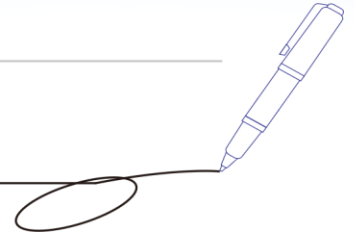
<sup>9</sup> 他方で、告発 1 につき Y 漁協の信用低下が限定的であったことに触れている点は、企業の実害を考慮しており、重大な不正の告発により企業の信用が低下した場合には、告発者に不利な結論になりかねません。そのため、この点を他の案件でも考慮事情とすべきかは議論があると思われます。

<sup>10</sup> 上杉秋則「独禁法が示唆する公益通報者保護法改正の方向性と令和 6 年 8 月 7 日東京高裁判決の及ぼす影響」金融・商事判例 1706 号 3-15 頁参照

<sup>11</sup> 公益通報者保護制度検討会報告書-制度の実効性向上による国民生活の安心と安全の確保に向けて-（令和 6 年 12 月 27 日）

## 【ご紹介】

### セミナー及び執筆情報



#### 近時行われたセミナー

テーマ：カスハラと正当なクレームの境界線～毅然と対応する方法を学ぶ～  
日 時：2025年2月15日（土）10:00～16:00  
講演者：大和 奈月  
主 催：大阪府臨床心理士会産業部会

テーマ：働き方改革の現状と今後の課題  
日 時：2025年3月2日（日）11:00～12:30  
講演者：大和 奈月  
主 催：一般社団法人兵庫県医師会

テーマ：復職の可否の判断について  
日 時：2025年3月15日（土）15:05～16:05  
講演者：大和 奈月  
主 催：一般社団法人兵庫県医師会

#### 近時行われるセミナー

テーマ：復職の可否の判断をめぐる法的問題の整理（近時の裁判例を踏まえて）  
日 時：2025年4月配信予定  
講演者：大和 奈月  
主 催：トムソン・ロイター／大江橋法律事務所共催

#### 執筆情報

タイトル：フリーランス法の概要と実務上の留意点  
著 者：吉村 幸祐、菰口 高志  
掲 載 誌：実務シリーズ（No.286）  
出 版 日：2025年2月1日（土）  
出 版 社：SMBC コンサルティング株式会社

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。  
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。  
本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。  
法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。