



労働法 Newsletter Vol.10

2025.9



【裁判例紹介】

就労開始前における求人票相違の契約書作成と労働



【裁判例紹介】

該当者以外を宛先等に入れ、部下を叱責するメールを送信したこと等のパワーハラスメント該当性



【裁判例紹介】

レイシャル・ハラスメントに関する調査終了後の申告者の言動に対し懲戒処分等がなされた事例



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



【裁判例紹介】

就労開始前における求人票相違の契約書作成と労働条件

- マンダイディライト事件

(大津地判令和 6 年 12 月 20 日・労働判例 1329 号 36 頁)

小田 瑞穂
Mizuho Oda



Profile

国本 麻依子
Maiko Kunimoto



Profile

【Point】・求人票記載の労働条件で期間の定めのない労働契約が成立したと認定し、就労開始前に作成された契約書に記載された期間の定めが労働条件の変更にあたるとされた事例

【事案の概要】

X は、人材派遣事業等を営む Y の求人情報（正社員、雇用期間の定めなし、試用期間 2 か月等と記載。以下「本件求人票」といいます。）をみてこれに申し込みをし、Y の従業員 A との面接（以下「本件面談」といいます。）を受けました。A は Y の代表者に X を採用することにつき了解を得て、本件面談と同日、X に対し電話で内定通知の連絡をしました（以下「本件内定通知」といいます。）。

本件面談の翌日、Y の代表者、X が Y 社内で労働契約書（以下「本件契約書」といいます。）を作成しました。本件契約書には「雇用期間 令和 5 年 7 月 1 日～同年 9 月 30 日」

（ただし、雇用期間の末日について 9 月 30 日から 8 月 31 日と捺印訂正）、「契約更新：更新しない」との記載がありました。

本件は、X が Y に対して X と Y との間に本件契約書の内容とは異なり、本件求人票に記載のとおり雇用期間の定めのない労働契約が成立し、令和 5 年 8 月 31 日以降も労働契約上の地位にあることの確認等を求めた事案です。

【判断の概要】

本判決は、以下のように述べて、X と Y との間には、本件内定通知時点において、本件求人票記載のとおり期間の定めのない労働契約が成立しており、本件契約書の作成は、その労働契約の変更合意に当たるとして、結論的には、当該変更合意は無効であるとし、労働契約が継続していると判断しました。

「本件求人票においては、配置先、採用職種、仕事内容、身分、賃金といった労働契約の要素がおおむね具体的に特定されている上、本件内定通知の際に原告に勤務開始日が伝えられ、原告がこれを了承していることからすると、本件内定通知時点では、原告と被

告との労働契約の内容が具体的に定まっているものと認められる。…本件内定通知時点において、被告により原告との労働契約締結に何らかの留保が付されたことはうかがわれないことからすると、…被告代表者の了解を得て行われた本件内定通知は、原告の求人応募という労働契約の申込みに対する被告による承諾の意思表示とみることができ」る。「本件契約書の作成は、労働契約締結を確認するための行為と解することができるから、本件契約書作成時まで原告と被告との間に労働契約が締結されていなかったことを意味する事情とはいえない。」

「被告は、原告に対し、本件契約書作成時まで、雇用期間について説明することはなかったのであるから、被告は、本件求人票記載の内容による原告の労働契約締結の申込みにつき、雇用期間に関して何らの言及なくこれを承諾したものと見え、本件始期付契約は、求人票記載の雇用期間をその内容として成立したものと認めるのが相当である。」

「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である（最高裁平成 25 年（受）第 2595 号同 28 年 2 月 19 日第二小法廷判決・民集 70 卷 2 号 123 頁参照）。…雇用期間を期間の定めのないものから、2 か月という短期の雇用期間に変更する合意は、賃金等の変更に比肩するような重要な労働条件の変更に当たるものといえ

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。

る。…本件求人票による求人に応募した原告からして相当の不利益変更であるため、相応の疑問が呈されたり、反発されたりすることが予想されるにもかかわらず、原告をどのように説得したのか（A の）具体的な供述はない。…本件契約書の作成は、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するものとは認め難い。

【検討・コメント】

求人票記載の労働条件とは異なる労働条件で労働契約書が作成された場合に、どのような内容で労働契約が成立したといえるのかは度々問題になってきました。本判決は、そのような場合において、求人票記載の内容で労働契約が成立したと認定した上で、労働契約書の作成が重要な労働条件の不利益変更に該当するとして山梨県民信用組合事件（最判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 6 頁）の判例法理を援用し、当該変更に対する同意の有無を判断した事例として実務上参考になります。

本判決を踏まえると、求人票に記載された条件と異なる条件で労働契約を締結する場合には、求人票の記載の内容で労働契約が成立したものとされないよう、採用を通知する前に、変更されている条件やその理由を応募者に説明する必要があるといえます。そうした変更の説明をしないままに内定通知を出した場合には、求人票記載の内容で労働契約成立となり、その後、異なる労働条件を記載した労働契約書を作成し、それに労働者本人が署名捺印をしたとしても、それは労働条件の変更であると解されることになります。そして、それが、無期雇用契約から有期雇用契約への変更のように重要な労働条件の不利益な変更である場合、労働者の自由な意思に基づく同意が必要であると解される可能性が高いと考えられます。

なお、無期雇用契約から有期雇用契約への変更について労働者の自由な意思に基づく同意を欠くとしてその有効性を否定した最近の裁判例として、労働者（原告）がコンビニ店の経営者（被告）と無期雇用契約を締結し 3 年以上にわたり就労していたところ、被告が雇用期間を 3 か月間とする短期の有期雇用契約に変更する契約書を作成し、労働者が一旦

持ち帰った上で契約書に署名・交付した事案（東京地判令和 6 年 4 月 23 日）等があります。この裁判例では、契約書交付時に有期雇用契約に変更する旨や労働契約上の地位の不安定性をもたらすなどの不利益が生ずることについて説明したという事情が窺われない等として、自由な意思に基づく合意が否定されています。

また、無期雇用契約から有期雇用契約への変更合意について有効性が肯定された裁判例（東京高判令和 1 年 11 月 28 日ジュリスト 1550 号 128 頁）でも、労働者の自由な意思に基づく合意の有無が検討されており、今後、無期雇用契約から有期雇用契約への変更の場面においては、本判決が引用した山梨県民信用組合事件が援用されることになるものと考えられます。

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】

該当者以外を宛先等に入れ、部下を叱責するメールを送信したこと等のパワーハラスメント該当性

- ちふれホールディングス事件

(東京地判令和5年1月30日、労経速2524号28頁)

大和 奈月
Natsuki Yamato



[Profile](#)

岩崎 翔太
Shota Iwasaki



[Profile](#)

【Point】・該当者以外を宛先等に入れ、部下を叱責するメールを送信した行為、及び部下の私的領域に踏み込む LINE の送信行為が懲戒事由としてのパワーハラスメントに該当すると判断された例。

【事案の概要】

被告（会社）との間で雇用契約（本件雇用契約）を締結した原告が、被告から、他の従業員らに対するパワーハラスメント該当行為があったとして、始末書を提出するよう命じる旨の譴責処分（本件譴責処分）を受け、その後社長室に配転する旨の配転命令（本件配転命令）を受けたことから、本件譴責処分及び本件配転命令は無効であるとして、被告に対し、本件譴責処分の無効確認、原告が被告会社の社長室で勤務する雇用契約上の義務のないことの確認等を求めた事案です。

本件では、原告が部下に対して行った以下の行為（太字下線部）が就業規則上のパワーハラスメント（「地位や先輩であることを利用した嫌がらせを行うこと」等）に当たるか否かが争点となりました（紙幅の関係上、特に重要な行為のみ取り上げています。）。

- 1 原告の A に対する行為
 - ・原告と A は、アジア市場における広告代理店の選定について意見の対立があり、何度もメールのやり取りを行っていた。
 - ・このメールのやり取りには、途中から D アジア事業本部長や別の2名（K、M）も Cc に入っていたところ、D アジア事業本部長は、原告及び A に対し、「建設的ではない狭い議論になってしまっている」「現在、A さんが中心になってこの検討を進めていただいています、引き続きよろしく願います」などと送信した。
 - ・これに対して、原告は、D 事業本部長及び A（Cc：K、M）に対し、「先日4名で打ち合せた内容とは違うと思います」「A さんの言動にも目に余るものを感じております」などと送信した。
- 2 原告の B に対する行為
 - ・原告は、タイへの出張中、部下の B に不

手際があったとして、口頭で注意した。

- ・B は、原告の指導態様について、別の上司である E に相談した。E は原告とも面談を実施し、経緯を確認するなどした。
- ・その後、原告は、B に対し、「B さんを社内的に守ったり、仕事を教えたりするのは、今の組織では私の役割です」などと LINE を送信した上、「何か聞かれたんですか？」「他から何か言われたのなら、それも報告してもらおうのが筋だと思います」などと LINE を送信し、B と E との面談内容を聴き出そうとした。

【判断の概要】

本判決は、以下のように述べて、原告の A 及び B に対する行為はいずれも本件譴責処分の前提となる懲戒事由としてのパワーハラスメントに該当すると判断しました。

なお、本判決は、上記判断を前提に、本件譴責処分及び本件配転命令を有効と判断していますが、紙幅の関係上、パワーハラスメント該当性以外の箇所は省略しています。

1 原告の A に対する行為

「『A さんの言動にも目に余るものを感じております』との文言は、原告の部下であった A の言動について客観的な事実を指摘することなく、感情的に A を叱責する印象を与えるものであったことは否定し難い上、前記電子メールは、D アジア事業本部長から A が中心になって前記検討を進めてほしい旨の指示…を受けた後に、A 以外の者を宛先や Cc に入れて送信されたものであって、業務上必要かつ相当な範囲を超えて A を叱責するものであったというべきである。

原告は、前記電子メールは、A が原告を無視して D アジア事業本部長と二人で検討を進めていたことが組織の秩序を乱す行為であることを、D アジア事業本部長に対して発信し

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。

たものである旨主張しているものの、仮に広告代理店の選定に関する A の検討内容やその過程に何らかの問題があったとしても、原告としては、A や D アジア事業本部長との間で個別に指導や相談を行うことで足り、A 以外の者を宛先や Cc に入れて前記電子メールを送信することが、業務上必要かつ相当であったとはいえない。

そうすると、原告が前記電子メールを送信したことについて後に A に謝罪したこと…を考慮しても、原告が A 以外の者を宛先や Cc に入れて前記電子メールを送信し、A を叱責したことは、他の従業員を業務遂行上の対等な者と認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務に反して、上司としての地位を利用し、A への嫌がらせを行った行為…に当たるものと認められ、…懲戒事由に該当する。」

2 原告の B に対する行為

「B と E との前記面談内容は、原告の指導態様についてのものであって、原告に開示されるべきものではなく、原告との関係においては、B の私的領域に含まれる事項であったというべきところ、これらの LINE メッセージは、B が他の者から受けた発言内容を上司であった原告に報告すべきである旨主張して、前記面談内容を複数回にわたって聴き出そうとしたものであり、上司としての地位を利用して、B の私的領域に踏み込むものであったということができる。

したがって、原告が前記 LINE メッセージを送信したことは、他の従業員を業務遂行上の対等な者と認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務に反して、上司としての地位を利用し、B への嫌がらせを行った行為…に当たるものと認められ、…懲戒事由に該当する。」

【検討・コメント】

1 メールによるパワーハラスメント等

本件と同様に、メールによるパワーハラスメント等が問題となった事例としては、以下のような例があります。

① 東京高判平成 17 年 4 月 20 日労判 914 号 82 頁（不法行為の事案）

部下（控訴人）を含む所属部署の従業員十

数名に対して、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」「会社にとって損失そのものです」などとメールを送信した行為について、「本件メール中には、…退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、これが…同じ職場の従業員十数名にも送信されている。この表現は、…他の部分ともあいまって、控訴人の名誉感情をいたずらに毀損するものである」として不法行為（名誉毀損）を肯定する一方で、「その目的は、控訴人の地位に見合った処理件数に到達するよう控訴人を叱咤督促する趣旨であ…って、被控訴人にパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない」としてパワーハラスメント該当性は否定した例。

② 横浜地判令和 2 年 3 月 24 日判時 2481 号 75 頁（不法行為の事案）

部下の会議運営等について課題と問題点を指摘するために「次回に向けてのアクションについて何も決めずに、シラッと終了させてしまいました」というメール 2 通を会議参加者約 30 名に一斉送信した行為について、これらのメール「の文言は、原告の心情を害するものであり、…会議参加者に一斉送信することは、部下を多数人の面前で叱責することにも類し、部下に対する指導に際しての冷静さや配慮が十分でない…。しかし、その文言が上記の限度にとどまることや、…一回の出来事のみであることを踏まえると、この事実だけで、…慰謝料の支払を要するほどの精神的苦痛が生じたとまでは認められない」として不法行為（名誉毀損）の成立を否定した例。

2 本判決の判断

本件は、懲戒事由としてのパワーハラスメント該当性が争点となった裁判例であり、主に不法行為の成否が争点となった上記 1 の裁判例とは問題状況が異なります。そのため、単純に比較することはできませんが、一見すると、本件で問題となった「A さんの言動にも目に余るものを感じております」との文言は、上記裁判例で問題とされた言動と比較すると、攻撃性が高いとはいえず、裁判所によっては、異なる判断（すなわちパワーハラ

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。

スメント該当性を否定する判断) がなされる可能性はあることは否定できません。もっとも、裁判所が、①客観的な事実を指摘することなく、感情的に叱責する印象を与える文言であること、②個別に指導や相談を行うことで足りるところ、該当者以外の者を宛先や Cc に入れて叱責する電子メールを送信したことに着目し、懲戒事由としてのパワーハラスメント該当性を肯定したという点において、事例判断の一つとして参考となり得ることから、ご紹介いたします。

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】

レイシャル・ハラスメントに関する調査終了後の 申告者の言動に対し懲戒処分等がなされた事例

- モルガン・スタンレー・グループ事件

(東京地判令和 6 年 6 月 27 日・労働判例 1326 号 14 頁)

金丸 絢子
Ayako Kanamaru

[Profile](#)

成田 銀河
Ginga Narita

[Profile](#)

【Point】・レイシャル・ハラスメントに関する裁判例

- ・従業員がレイシャル・ハラスメント被害等の申告をした場合において、調査終了後の申告者の言動に対する懲戒権行使の判断枠組みの一例を示した事例

【事案の概要】

Y 社は、モルガン・スタンレー・MUFG 証券株式会社（以下「MSMS」といいます。）の業務に従事する従業員を雇用するための会社であり、X は、韓国国籍であり、Y 社に雇用され、MSMS に出向し、資本市場統括本部の債券資本市場部にて、エグゼクティブ・ディレクターとして勤務していた者です。

X は、Y 社に対し、職場における人種的ハラスメント被害及び国籍による昇進差別を申告しました。Y 社は、X の申告を受け、調査チームを組成するとともに、調査に先立ち X との間で秘密保持契約書を締結しました。

Y 社は、X に対し、調査の結果、人種的ハラスメントに該当する言動及び国籍による昇進差別はないこと等を説明し、業務命令として、Y 社の許可なしに本件について口外すると秘密保持契約書に違反する旨を伝えました。しかし、調査結果に納得がいかなかった X は、調査終了後、Y 社やその関係会社の経営陣等に対し、人種的ハラスメントを受けていること、調査結果は受け入れられないこと、再調査を求めること、全社グループの掲げる差別禁止のスローガンも信じられないこと等を内容とするメールを繰り返し送信し、伝達する等の行動をしました。

Y 社は、就業規則に基づき、X に譴責処分を行う旨の意思表示を行いました。しかし、X はなお経営陣に対して上記内容のメール送信等を行ったため、Y 社は X を普通解雇する旨の意思表示を行いました。

X は、解雇無効を前提とした労働契約上の地位確認、譴責処分の無効確認、解雇後の賃金の支払いのほか、Y 社の各対応について不法行為に基づく損害賠償を求め、提訴しました。以下では、譴責処分の有効性についての判示を中心に紹介します。

【判断の概要】

まず、秘密保持契約書の有効性については、同契約書の効力は調査期間中のみならず調査終了後にも及ぶものであり、また、調査の内容だけでなく申告に係る被害事実も含むものであると認め、これに従うよう求めた業務命令については、不当な目的ではなく、業務上の必要性があり、X に著しい不利益を与えるものとはいえないとして、有効であると判示しました。

そして、譴責処分の有効性の判断枠組みとして、まず、X の申告する被害事実のうち、国籍による昇進差別については、罰則をもって禁止される犯罪行為であるため¹、公益通報者保護法 2 条 3 項の「通報対象事実」に該当するものであり、他方で人種的ハラスメント被害については、文言上、労働基準法 3 条の「労働条件」には含まれないために「通報対象事実」には該当しないものの、人種的ハラスメントは我が国において到底許されるものではないことや、いわゆるパワー・ハラスメントを使用者が放置することは違法とされていることに鑑み、「『通報対象事実』に準じる事実」として、同法の趣旨を及ぼした検討が必要であるとししました。

その上で、譴責処分の対象行為のうち、(i)懲戒事由（秘密保持契約書及び業務命令への違反）に該当しないものは除外され、また(ii)懲戒事由に該当する行為のうち、公益通報者保護法 3 条各号の公益通報に該当するものは、これを理由とした譴責処分は同法 5 条の「不利益取扱い」として無効であるため、懲戒事由から除外することとし、(iii)同法 3 条各号の公益通報に該当しない行為についても、いわば労働契約法 15 条（ないし 16 条）の要件の下位規範として、⑦伝達した通報対象事実等が真実であるか、真実と信じるに足りる相当

¹ 労働基準法 3 条、119 条 1 号。

な理由があり、④当該行為の目的が不正の目的ではなく、⑤手段方法が相当である場合には、違法性が阻却されるため、当該行為を理由とする譴責処分は無効となるとの判断枠組みを示しました。そして、X の各行為のうち、(i)懲戒事由に該当しない行為及び(ii)X から Y 社又は MSMS への伝達行為を除いた上記 (iii) に属する行為について、いずれも⑦及び⑧の要件を満たさないために、譴責処分は有効であると判断しています。解雇の有効性についても、X の各行為は解雇事由に該当し、解雇に客観的合理的な理由があり、社会通念上相当であるとして有効と判断しました²。

また、Y 社の調査対応の不法行為該当性の判断の前提である使用者の調査義務の根拠として、パワー・ハラスメントに関する労働施策総合推進法 30 条の 2 を参照し、人種的ハラスメントは重大な人権侵害を含むものであるため、その相談を受けた使用者は、労働者 (X) の相談に応じ、雇用管理上必要な措置を講じる義務があると判示しました (結論として不法行為該当性は否定されています)。

【検討・コメント】

レイシャル・ハラスメント (人種的ハラスメント) とは、一般に「人種や皮膚の色、祖先、出身地、民族的出自、民族文化、宗教的信条、国籍等の人種や民族的要素に基づくハラスメント」を指すとされます³。日本では、これを直接規制する法律はありませんが、1995 年に批准された人種差別撤廃条約の趣旨を個別規定に読み込んで解釈することで、私人間の法律関係においてもその趣旨が実現されるものとされています⁴。レイシャル・ハラスメントに関する裁判例としては、使用者の職場環境配慮義務として、労働者の民族的出自に関わる差別的思想が醸成されることのないよう配慮する義務を認めたフジ住宅ほか事件⁵がありますが、本判決は、同事件に続いて、レイシャル・ハラスメントに関連して生じる労働法上の問題について取り扱ったものです。とりわけ、レイシャル・ハラスメントの相談を受けた使用者の雇用管理上の措置義

務を認めた部分の判示は、パワー・ハラスメントだけでなく、重大な人権侵害を含むハラスメントの申立てを受けた使用者の雇用管理上の措置義務を示唆するものとして、注目に値します。

また、本判決は、申告行為 (なお、ここでの「申告」は、X の当初の申告だけでなく、調査終了後の各伝達行為も含まれます。) を行ったことを理由とする不利益取扱いの有効性判断について一定の枠組みを示しています。上記のとおり、「『通報対象事実』に準じる事実」という類型を設け、「通報対象事実」に本来該当しない行為についても公益通報者保護法 3 条及び 5 条を実質的に適用していますので、使用者としては、従業員から文言上は「通報対象事実」に該当しない行為の申告があった場合にも、同条が適用され得ることを踏まえて適切な対応を検討する必要があります。

また、本判決は、同法 3 条 1 号及び 5 条の適用において、Y 社及び MSMS 以外の者 (調査チームのメンバーやグループ全体の経営陣その他関係者等) への伝達行為は「役務提供先等」への通報に該当しない旨の判断を行っています。確かに、一般に、子会社の従業員が自社で発生した通報対象事実を通報する場合、親会社は「役務提供先等」には該当しないものとされますが、グループ会社で共通の通報規程を整備・運用している場合、親会社の通報窓口が、役務提供先である子会社の「あらかじめ定めた者」 (同法 2 条 1 項柱書) に該当するとして、同法 3 条 1 号及び 5 号が適用されることもあります⁶。したがって、「役務提供先等」の解釈は、事案に応じた検討が必要となる点には留意が必要です。

レイシャル・ハラスメントその他各種ハラスメント行為の申告が行われた際に、これを理由とした懲戒処分や解雇を行う場合には、その効力が公益通報者保護法や労働契約法 15 条及び 16 条の下で無効とされる可能性があることを踏まえ、適切な対応を検討する必要があります。

以上

記事一覧に戻る

² なお、本判決は X によって控訴され、本件は本記事の作成時点において控訴審に係属しています。

³ 金明秀『レイシャルハラスメント Q&A』 (解放出版社、2018 年) 15 頁。

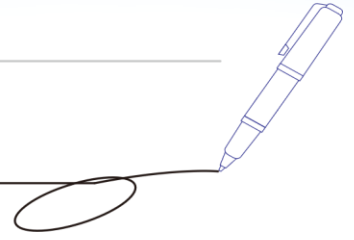
⁴ 大阪高判平成 26 年 7 月 8 日判時 2232 号 34 頁。

⁵ 大阪高判令和 3 年 11 月 18 日労判 1281 号 58 頁。

⁶ 消費者庁参事官編『逐条解説 公益通報者保護法』 (商事法務、第 2 版、2023 年) 120~121 頁。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われるセミナー

テ ー マ： 日本産業保健法学会・第5回学術大会 シンポジウム3
「職場におけるデジタルヘルスへの期待・課題と法 ～ウェアラブルデバイスの仮想事例から考察する～」
日 時： 2025年9月20日（土）14時00分～16時00分
講 演 者： 黒田 佑輝、菰口 高志
主 催： 一般社団法人日本産業保健法学会
U R L： <https://jaohl.info/>

テ ー マ： 労働法実務から考える 産業保健のトラブル対策
日 時： 2025年10月4日（土）13時30分～17時00分
講 演 者： 菰口 高志
主 催： 関西福祉科学大学 EAP 研究所
U R L： https://www.eap-ins.com/event_jigyo_en.html

テ ー マ： 【オンラインセミナー】判例解説セミナー シリーズ第32回
「(仮)リモートワークをめぐる最新判例解説」
日 時： 2025年10月17日（金）15時00分～16時30分
講 演 者： 大和 奈月
主 催： 弁護士法人大江橋法律事務所

執筆情報

タイトル： 企業実務・判例 Review 「国立大学法人大阪大学事件」
著 者： 牟礼 大介
掲 載 誌： 「労働判例」1329号 90頁
出 版 日： 2025年6月15日
出 版 社： 株式会社産労総合研究所

タイトル： 治療と仕事の両立支援の課題と法
著 者： 菰口 高志（共著）
掲 載 誌： 産業保健法学会誌 4巻（2025）1号 132頁-136頁
出 版 日： 2025年6月30日
出 版 社： 一般社団法人日本産業保健法学会

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。

タイトル： シャープ NEC ディスプレイソリューションズ事件をめぐって 復職判定基準と判決の射程を考える～弁護士の立場から～

著 者： 菰口 高志

掲 載 誌： 産業保健法学会誌 4 巻（2025）1 号 161 頁-166 頁

出 版 日： 2025 年 6 月 30 日

出 版 社： 一般社団法人日本産業保健法学会

[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。