

## 第8条（解釈規定）

### （解釈規定）

- 第八条 第三条から前条までの規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として第二条第一項各号に掲げる者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令の規定の適用を妨げるものではない。
- 2 第三条の規定は、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十六条の規定の適用を妨げるものではない。
- 3 第五条第一項の規定は、労働契約法第十四条及び第十五条の規定の適用を妨げるものではない。
- 4 第六条の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として第二条第一項第四号に定める事業者から役員を解任された者が当該事業者に対し解任によって生じた損害の賠償を請求することができる旨の他の法令の規定の適用を妨げるものではない。

## 1 本条の概要

本条第1項は、法第3条に規定する解雇の無効、第4条に規定する労働者派遣契約の解除の無効、第5条に規定する不利益な取扱いの禁止、第6条に規定する役員を解任された場合の損害賠償請求及び第7条に規定する損害賠償の制限は、公益通報に共通する基本的事項を定めるものであるところ、これらの規定は労働基準法等の他の個別の通報者保護規定の適用を妨げるものではない旨を確認的に規定するものである。

また、本条第2項は、法第3条（解雇の無効）に定める要件に該当しない通報を理由とする解雇についても、労働契約法第16条の解雇権濫用の要件を満たす場合には、その適用を排除するものではない旨を確認的に規定するものである。

さらに、本条第3項は、法第5条（不利益取扱いの禁止）第1項の要件に該当しない通報についても、労働契約法第14条及び第15条の出向命令権・懲戒権の濫用の要件を満たす場合には、同様にその適用を排除するものではない旨を確認的に規定するものである。

そして、本条第4項において、法第6条（役員を解任された場合の損害賠償請求）の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として事業者から役員を解任された者が、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる旨の他の法令の規定の適用を妨げないことを確認的に規定するものである。

## 2 本条の趣旨

### (1) 解雇の無効及び不利益な取扱いの禁止に関する解釈規定（本条第2項及び第3項）

法第3条は公益通報を理由とする解雇を無効とし、第5条は公益通報を理由とする不利益な取

扱いを禁止しているところ、労働契約法は、出向命令権、懲戒権及び解雇権を濫用したものと認められる場合には、当該出向命令、懲戒及び解雇は無効となる旨が規定されている（労働契約法第14条から第16条まで）。

そのため、公益通報したことを理由になされる通報者への解雇や不利益な取扱いとしての出向命令・懲戒処分については、労働契約法第14条から第16条までに規定する権利濫用に該当し、無効となり得ると考えられる。

したがって、そのような形式をとって行われる解雇・不利益な取扱いについては、労働者の出向・懲戒・解雇について広く一般的に制限を加えている労働契約法第14条から第16条までとの関係において、法第3条及び第5条の規定は、他の既存の法律による労働者の解雇・不利益な取扱いの制限規定と同様に、労働契約法第14条から第16条までの特則といえることができる。

しかし、法第3条及び第5条の規定は、

- ・ 労働者保護自体を目的とするものではなく、あくまで公益通報をした者の保護を目的とするものであること
- ・ 保護される公益通報の要件を具体的かつ明確に規定していることとの関係上、例えば、その他の外部通報先への公益通報の保護要件（法第3条第2号及び第3号）に該当しない場合であっても、解雇・出向命令・懲戒処分に合理性や社会的相当性のないことも考えられ、このような事例について、労働契約法第14条から第16条までの権利濫用の要件を満たす場合には、その適用を排除することは適当ではないこと

から、法第3条各号に定める要件に該当しない通報についても、労働契約法第14条から第16条までは適用され得ることを明らかにする必要がある。

そして、労働契約法第14条から第16条までは、あくまでも労働者保護のための一般規定であり、特段通報者に対する不利益な取扱いを禁止する旨を限定的に規定したものではなく、第1項の「通報対象事実に係る通報をしたことを理由として第二条第一項各号に掲げる者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する他の法令」には該当しないと解する余地があることから、第1項とは別建てで、第2項及び第3項が確認規定として置かれたものである。

なお、労働者派遣契約については、派遣先と派遣労働者との間に労働契約関係が存在しないことから、派遣先と派遣労働者の関係について労働契約法の適用がなく、本法の規定の反対解釈がなされたとしても通報者を保護する他の法令の適用が排除されるおそれがないため、同様の確認規定は設けないこととされた。

## **(2) 役員を解任された場合の損害賠償請求に関する解釈規定（本条第4項）**

法第6条各号は、本法による保護を与える必要がある場合を具体的に類型化したものであるが、特殊な事情の存在や今後の事情の変化までを網羅して類型化することは困難であり、同条各号に掲げる場合に該当しない場合であっても、個別具体的な事情によっては役員解任の「正当な理由」

## 第8条（解釈規定）

が否定されることも考えられる。そこで、役員解任によって生じた損害の賠償を請求できることを定めている個別の法令が適用され得ることを明らかにするために、「第六条の規定は、通報対象事実に係る通報をしたことを理由として……事業者から役員を解任された者が当該事業者に対し解任によって生じた損害の賠償を請求することができる旨の他の法令の規定の適用を妨げるものではない」との確認規定が第4項に置かれたものである。

## ○ 参照条文

[参考] 労働契約法（平成19年法律第128号）

（出向）

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

（懲戒）

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該懲戒は、無効とする。

（解雇）

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められる場合には、無効とする。

[参考] 民法（明治29年法律第89号）

（委任の解除）

第六百五十一条 委任は、各当事者がいつでもその解除をすることができる。

2 前項の規定により委任の解除をした者は、次に掲げる場合には、相手方の損害を賠償しなければならない。ただし、やむを得ない事由があったときは、この限りでない。

一 相手方に不利な時期に委任を解除したとき。

二 委任者が受任者の利益（専ら報酬を得ることによるものを除く。）をも目的とする委任を解除したとき。

（準委任）

第六百五十六条 この節の規定は、法律行為でない事務の委託について準用する。

（不法行為による損害賠償）

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

[参考] 会社法（平成17年法律第86号）

（解任）

第三百三十九条 役員及び会計監査人は、いつでも、株主総会の決議によって解任することができる。

2 前項の規定により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる。

○ 通報者に対する解雇を解雇権の濫用として無効とし、不法行為の成立を認めた裁判例

〔参考〕大阪地裁堺支部平成15年6月18日判決（いずみ市民生協事件）

「本件のようないわゆる内部告発においては、これが虚偽事実により占められているなど、その内容が不当である場合には、内部告発の対象となった組織体等の名誉、信用等に大きな打撃を与える危険性がある一方、これが真実を含む場合には、そうした組織体等の運営方法等の改善の契機ともなりうるものであること、内部告発を行う者の人格権ないしは人格的利益や表現の自由等との調整の必要も存することなどからすれば、内部告発の内容の根幹的部分が真実ないしは内部告発者において真実と信じるについて相当な理由があるか、内部告発の目的が公益性を有するか、内部告発の内容自体の当該組織体等にとっての重要性、内部告発の手段・方法の相当性等を総合的に考慮して、当該内部告発が正当と認められた場合には、当該組織体等としては、内部告発者に対し、当該内部告発により、仮に名誉、信用等を毀損されたとしても、これを理由として懲戒解雇をすることは許されないものと解するのが相当である。」

3 本条の解釈

(1) 「他の法令の規定」

個別法における通報者保護制度としては、例えば、労働条件や労働安全衛生などに係る法令違反に関する行政官庁及び労働基準監督官への申告制度（労働基準法第104条等）、原子力事業者等による法令違反に関する原子力規制委員会への申告制度（原子炉等規制法第66条）などがある。

○ 主務大臣等への申告を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止規定の例

〔参考〕核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（昭和32年法律第166号）

（原子力規制委員会に対する申告）

第六十六条 原子力事業者等（外国原子力船運航者を除く。以下この条において同じ。）がこの法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、原子力事業者等の従業者は、その事実を原子力規制委員会に申告することができる。

2 原子力事業者等は、前項の申告をしたことを理由として、その従業者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第七十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

一～二十七の四 （略）

二十八 第六十六条第二項の規定に違反した者

二十九～三十二 （略）

○ 労働基準監督署等への申告を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止規定の例

〔参考〕労働基準法（昭和22年法律第49号）

（監督機関に対する申告）

第四百条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第8条（解釈規定）

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三条、（中略）又は第百四条第二項の規定に違反した者
- 二～四 （略）

[参考] 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

（労働者の申告）

第九十七条 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるようを求めることができる。

- 2 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、（中略）、第九十七条第二項、（中略）の規定に違反した者
- 二～四 （略）

[参考] 賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）

（労働者の申告）

第十四条 労働者は、事業主にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

- 2 事業主は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第十七条 事業主が第十四条第二項の規定に違反したときは、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

[参考] 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）

（厚生労働大臣に対する申告）

第四十九条の三 労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができる。

- 2 労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者は、前項の申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第六十条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第四十九条の規定による処分に違反した者
- 二 第四十九条の三第二項の規定に違反した者

[参考] 家内労働法（昭和45年法律第60号）

（申告）

第三十二条 委託者に、この法律又はこの法律に基づく命令に違反する事実がある場合には、家内労働者又は補助者は、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができる。

- 2 委託者は、前項の規定による申告をしたことを理由として、家内労働者に対して工賃の引下げその他不利益

第8条（解釈規定）

な取扱いをしてはならない。

- 3 委託者が家内労働者に対して前項の規定に違反する取扱いをした場合には、都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、当該委託者に対し、その取扱いの是正を命ずることができる。

第三十五条 次の各号の一に該当する者は、五千円以下の罰金に処する。

一・二（略）

三 第十八条の規定による命令（委託をすることを禁止する命令を除く。）又は第三十二条第三項の規定による命令に違反した者

四～七（略）

[参考] 船員法（昭和22年法律第100号）

（船員の申告）

第一百十二条 この法律、労働基準法又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実があるときは、船員は、国土交通省令の定めるところにより、国土交通大臣、地方運輸局長、運輸支局長、地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長又は船員労務官にその事実を申告することができる。

- ② 船舶所有者は、前項の申告をしたことを理由として、船員を解雇しその他船員に対して不利益な取扱いを与えてはならない。

第一百三十条 船舶所有者が第三十三条、（中略）、第一百十二条第二項、（中略）若しくは第一百八条の四第四項の規定に違反し、又は第七十三条の規定に基づく国土交通省令に違反したときは、当該違反行為をした者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

[参考] 港湾労働法（昭和63年法律第40号）

（公共職業安定所長に対する申告）

第四十四条 港湾労働者は、事業主が第三章（これに基づく命令を含む。）又は前条の規定に違反する事実がある場合においては、その事実を公共職業安定所長に申告することができる。

- 2 事業主は、前項の申告をしたことを理由として、港湾労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第四十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項又は第四十四条第二項の規定に違反した者

二・三（略）

[参考] じん肺法（昭和35年法律第30号）

（労働者の申告）

第四十三条の二 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

- 2 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第四十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第六条、（中略）又は第四十三条の二第二項の規定に違反した者

## 第8条（解釈規定）

二～五（略）

[参考] 鉱山保安法（昭和24年法律第70号）

（経済産業大臣等に対する申告）

第五十条 この法律若しくはこの法律に基づく経済産業省令に違反する事実が生じ、又は生ずるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由があるときは、鉱山労働者（第二条第二項及び第四項に規定する附属施設における労働者を含む。次項において同じ。）は、その事実を経済産業大臣、産業保安監督部長又は鉱務監督官に申告することができる。

2 鉱業権者は、前項の申告をしたことを理由として、鉱山労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第六十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

一～五（略）

六 第二十七条第三項又は第五十条第二項の規定に違反して解雇その他不利益な取扱いをした者

七（略）

[参考] 船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和42年法律第61号）

（船員の申告）

第六十四条 この法律又はこの法律に基づく命令に違反する事実があるときは、船員は、地方運輸局長（運輸監理部長を含む。以下同じ。）、運輸支局長、地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長又は船員労務官にその事実を申告することができる。

2 船舶所有者は、前項の申告をしたことを理由として、船員を解雇し、その他船員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

第六十七条 船舶所有者が第六十四条第二項の規定に違反したときは、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

## ○ その他の個別法の解雇等の制限規定の例

[参考] 労働組合法（昭和24年法律第174号）

（不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二・三（略）

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

## 第8条（解釈規定）

（不当労働行為事件の審査の開始）

第二十七条 労働委員会は、使用者が第七条の規定に違反した旨の申立てを受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは、当該申立てが理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。この場合において、審問の手続においては、当該使用者及び申立人に対し、証拠を提出し、証人に反対尋問をする十分な機会が与えられなければならない。

2 （略）

（救済命令等）

第二十七条の十二 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令（以下「救済命令等」という。）を発しなければならない。

2～4 （略）

第二十八条 救済命令等の全部又は一部が確定判決によつて支持された場合において、その違反があつたときは、その行為をした者は、一年以下の禁錮若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

[参考] 雇用保険法（昭和49年法律第116号）

（確認の請求）

第八条 被保険者又は被保険者であつた者は、いつでも、次条の規定による確認を請求することができる。

（確認）

第九条 厚生労働大臣は、第七条の規定による届出若しくは前条の規定による請求により、又は職権で、労働者が被保険者となつたこと又は被保険者でなくなつたことの確認を行うものとする。

2 （略）

（不利益取扱いの禁止）

第七十三条 事業主は、労働者が第八条の規定による確認の請求又は第三十七条の五第一項の規定による申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第八十三条 事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 （略）

二 第七十三条の規定に違反した場合

三～五 （略）

[参考] 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）

（当事者に対する助言及び指導）

第四条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2 （略）

3 事業主は、労働者が第一項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。



第8条（解釈規定）

（あっせんの委任）

第五条 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

2 前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

《罰則規定なし》

[参考] 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置措置等）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3～5 （略）

（紛争の解決の援助）

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

《罰則規定なし》

[参考] 育児・介護休業法（平成3年法律第76号）

（不利益取扱いの禁止）

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（準用）

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

（準用）

第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

（準用）

第十六条の七 第十条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

《罰則規定なし》

[参考] 運輸安全委員会設置法（昭和48年法律第113号）

（事故等調査）

第十八条 （略）

2 委員会は、事故等調査を行うため必要があると認めるときは、次に掲げる処分をすることができる。

一 航空機の使用、航空機設計者等（航空機又は航空機の装備品若しくは部品の設計、製造、整備、改造又

## 第8条（解釈規定）

は検査をする者をいう。第四号において同じ。））、航空機に乗り組んでいた者、航空事故に際し人命又は航空機の救助に当たった者その他の航空事故等の関係者（以下「航空事故等関係者」という。）から報告を徴すること。

二 鉄道事業者、軌道経営者、列車又は車両に乗務していた者、鉄道事故に際し人命の救助に当たった者その他の鉄道事故等の関係者（以下「鉄道事故等関係者」という。）から報告を徴すること。

三 船舶の使用者、船舶に乗り組んでいた者、船舶事故に際し人命又は船舶の救助に当たった者その他の船舶事故等の関係者（以下「船舶事故等関係者」という。）から報告を徴すること。

四 事故等の現場、航空機の使用者、航空機設計者等、鉄道事業者、軌道経営者又は船舶の使用者の事務所その他の必要と認める場所に立ち入って、航空機、鉄道施設、船舶、帳簿、書類その他の事故等に関係のある物件（以下「関係物件」という。）を検査し、又は航空事故等関係者、鉄道事故等関係者若しくは船舶事故等関係者（以下「関係者」という。）に質問すること。

五 関係者に出頭を求めて質問すること。

六 関係物件の所有者、所持者若しくは保管者に対し当該物件の提出を求め、又は提出物件を留め置くこと。

七 関係物件の所有者、所持者若しくは保管者に対し当該物件の保全を命じ、又はその移動を禁止すること。

八 事故等の現場に、公務により立ち入る者及び委員会が支障がないと認める者以外の者が立ち入ることを禁止すること。

3 委員会は、必要があると認めるときは、委員長、委員又は事務局の職員に前項各号に掲げる処分を、専門委員に同項第四号に掲げる処分をさせることができる。

### 4・5（略）

（国土交通大臣の援助）

第二十二條 委員会は、事故等調査を行うため必要があると認めるときは、国土交通大臣に対し、事故等についての事実の調査又は物件の収集の援助その他の必要な援助を求めることができる。

2 国土交通大臣は、前項の規定により事故等についての事実の調査の援助を求められた場合において、必要があると認めるときは、その職員に第十八条第二項第四号に掲げる処分をさせることができる。

3 国土交通大臣は、事故等が発生したことを知つたときは、直ちに当該事故等について事実の調査、物件の収集その他の委員会が事故等調査を円滑に開始することができるための適切な措置をとらなければならない。

4 国土交通大臣は、前項の規定による措置をとるため必要があると認めるときは、その職員に第十八条第二項各号に掲げる処分をさせることができる。

### 5（略）

（不利益取扱いの禁止）

第三十條 何人も、第十八条第二項若しくは第三項又は第二十二條第二項若しくは第四項の規定による処分に応ずる行為をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けない。

《罰則規定なし》

## 4 その他

### (1) 同様の解釈規定を置いている例

同様の解釈規定を置いている例として、民法第96条（詐欺・強迫の取消し）と、消費者契約の場合の民法の特例を定めた消費者契約法第4条との関係について定めた消費者契約法第6条の規定がある。

○ 「適用を妨げるものではない」との解釈規定の例

[参考] 消費者契約法（平成12年法律第61号）

（解釈規定）

第六条 第四条第一項から第四項までの規定は、これらの項に規定する消費者契約の申込み又はその承諾の意思表示に対する民法（明治二十九年法律第八十九号）第九十六条の規定の適用を妨げるものと解してはならない。

(2) 公益通報者保護法案附帯決議

原始法制定時の国会での法案審議の際、衆・参双方の内閣委員会において原始法に対する附帯決議が行われ、いずれの決議でも、原始法の保護の対象とならない通報については、従来どおり一般法理が適用されること等を事業者等に周知徹底することが求められている。

○ 関連決議

[参考] 衆議院内閣委員会 公益通報者保護法案に対する附帯決議（平成16年5月21日）

- 1 本法の立法趣旨や各条項の解釈等について、労働者、事業者、地方公共団体等に十分周知徹底すること。

特に、本法の保護の対象とならない通報については、従来どおり一般法理が適用されるものであって、いやしくも本法の制定により反対解釈がなされてはならないとの趣旨及び本法によって通報者の保護が拡充・強化されるものであるとの趣旨を周知徹底すること。

[参考] 参議院内閣委員会 公益通報者保護法案に対する附帯決議（平成16年6月11日）

- 1 本法の立法趣旨が通報者の利益の保護を拡充・強化しようとするものであること、及び本法による保護対象に含まれない通報については従来どおり一般法理が適用されるものであることを、労働者、事業者等に周知徹底すること。