

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成27年5月11日（平成27年（行情）諮問第296号）

答申日：平成28年8月30日（平成28年度（行情）答申第267号）

事件名：特定労働基準監督署へ提出された特定法人の就業規則等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定法人が特定労働基準監督署A（以下「A署」という。）及び特定労働基準監督署B（以下「B署」という。）に提出している就業規則類の最新版すべてと平成21年度以降に、両署に規程類の改廃等を申し出た書類一式」（以下「本件対象文書」という。）につき、その一部を不開示とした各決定について、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分については、別紙に掲げる部分を開示すべきである。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、行政機関の保有する情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく本件対象文書の開示請求に対し、岡山労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成27年1月19日付け岡労発基第0119第1号及び第2号により行った一部開示決定（以下、併せて「原処分」という。）を取り消し、文書の開示を求めるというものである。

2 審査請求の理由

審査請求人の主張する審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

開示を求めている法人は、社会福祉法人（公益法人）であるから、開示に何ら支障はない。これを公にすることにより、公平性が保たれ、結果、公益に寄与することとなる。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 理由説明書

（1）本件審査請求の経緯

本件審査請求人である開示請求者（以下「請求者」という。）は、平成26年12月25日付けで、処分庁に対して、法4条1項の規定に基づき、「特定社会福祉法人が、A署及びB署に提出している就業規則類の最新版すべて及び平成21年度以降に、両署に同規則の改廃等を申し

出た書類一式」に係る開示請求を行った。

これに対して、処分庁が原処分を行ったところ、請求者が、これを不服として、平成27年2月6日付け（同月10日受付）で審査請求を提起したものである。

（2）諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、原処分における法の適用条項の記載について、当該適用条項を法5条2号から同号イに、同条6号から同号柱書きに改め、また、原処分において不開示とした部分のうち、下記（3）エに掲げる部分については新たに開示した上で、その余の部分については、同条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに基づき、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

（3）理由

ア 本件対象行政文書の特定について

本件開示請求を受け、A署及びB署において探索を行ったところ、A署においては、①平成21年4月27日、②平成22年4月1日、③平成23年4月1日、④平成23年9月28日、⑤平成24年2月1日、⑥平成25年3月29日、⑦平成25年6月21日、⑧平成26年2月26日受付の、またB署においては、⑨平成22年6月30日、⑩平成23年4月21日、⑪平成23年9月29日、⑫平成24年3月28日、⑬平成25年4月2日受付の当該特定社会福祉法人の就業規則及び就業規則（変更）届並びに意見書が認められたため、原処分においては、これらを本件対象行政文書として特定した。

なお、本件審査請求を受け、諮問庁（厚生労働大臣）において本件対象行政文書の確認を行ったところ、⑤平成24年2月1日受付の就業規則について、原本で両面印刷されている頁の裏面部分が、原処分における本件対象行政文書の特定から漏れていることを認めたので、当該部分について新たに本件対象行政文書として特定した。

（ア）就業規則について

就業規則は、職場における労働契約を集合的に処理するものであり、使用者と労働者との間の個々の労働条件、職場規律等を全般にわたって画一的に規律しているものである。換言すれば、労使当事者間の民事上の私的な契約内容そのものを表すものであり、その作成及び変更は当該事業場において決定され、その管理についても当該事業場の意思により行われている。

労働基準法（昭和22年法律第49号）89条においては、就業規則の作成及び変更について、労働基準監督署長への届出を義務付けているところであるが、その趣旨・目的は、労働基準監督署において、当該事業場において施行されている就業規則から、当該事業

場の労働条件の実態把握を行うとともに、労働基準監督機関による同法の適正な施行によって、当該事業場の労働者に係る法定労働条件の確保を図ろうとすることにある。

就業規則は、同条の規定に基づき、当該事業場の労働者に適用される定めに関する事項一切、例えば労働時間及び休暇に関する事項（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日及び休暇）、賃金に関する事項（賃金の決定、賃金の計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事）、退職に関する事項、退職手当の定めをする場合においては適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項等を規定することとされている。

なお、本件就業規則の中には、A署又はB署の受付印が押印されているものもある。

(イ) 就業規則（変更）届について

就業規則（変更）届は、就業規則の作成及び変更時に、監督署へ当該就業規則を届け出る際に提出するものである。

本件就業規則（変更）届には、①表題、②届出年月日、③届出先の労働基準監督署長名、④届出を行う旨の文、⑤事業場の名称、⑥事業場の所在地、⑦使用者職氏名、⑧使用者の印影、⑨事業場の電話番号、⑩事業の種類、⑪労働者数、⑫事業場の労働保険番号及び⑬所定労働時間数及び変更の有無が記載され、⑭A署又はB署の受付印が押印されている。

(ウ) 意見書について

意見書は、労働基準法90条1項の規定により、就業規則の作成又は変更について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならず、同条2項により、就業規則の届出の際に添付しなければならないこととされている。

意見書には、①表題、②意見書作成年月日、③使用者職氏名、④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影、⑤選出方法、⑥意見を求められた旨の文及び⑦意見が記載され、⑧A署又はB署の受付印が押印されているものもある。

イ 原処分における不開示部分について

(ア) 就業規則について

就業規則については、原処分において、その全部を不開示としている。

(イ) 就業規則（変更）届について

就業規則（変更）届については、原処分において、⑧使用者の印影、⑩事業の種類、⑪労働者数及び⑫事業場の労働保険番号を不開示としている。加えて、A署において受け付けた就業規則（変更）届については、⑦使用者氏名並びに⑬所定労働時間数及び変更の有無を不開示としている。

（ウ）意見書について

意見書については、原処分において、④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影、⑤選出方法及び⑦意見を不開示としている。加えて、A署において受け付けた就業規則（変更）届については、③使用者氏名を不開示としている。

ウ 不開示情報該当性について

（ア）法5条1号の該当性について

就業規則（変更）届の記載事項のうち⑦使用者氏名及び意見書の記載事項のうち③使用者氏名（以下、併せて「使用者名」という。）、意見書の記載事項のうち④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影は、個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができる情報であるため、当該情報は、法5条1号の不開示情報に該当し、かつ同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないことから、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

なお、A署で受け付けた就業規則（変更）届及び意見書における使用者職名については、原処分において開示されているものの、本来は、法5条1号の不開示情報に該当することから、その氏名とともに不開示とすべきものである。

（イ）法5条2号イの該当性について

就業規則は、職場における労働契約を集合的に処理することを目的として、個々の労働条件を全般にわたって画一的に規律しているものであり、労使当事者間の私的な契約内容そのものを表している。その規定は、それぞれの使用者が適正な事業を遂行するため、どのような人事戦略をもって、どのような労務管理を採用するかという法人の戦略的な内部管理情報である。

また、当該就業規則に係る労働者代表の意見を記載した意見書の⑤選出方法及び⑦意見並びに就業規則（変更）届の⑬所定労働時間数及び変更の有無についても、当事者間のみに関係するものであり、就業規則の作成又は変更に当たってどのような過程を経て、どのような意見が出され、どのような変更がなされたかは、みだりに他者に明かすことのない法人の内部管理情報である。

法5条2号イによれば、「法人その他の団体に関する情報又は事業を営む個人の当該事業に関する情報であって、公にすることによ

り、当該法人等又は当該個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるもの」を不開示情報として規定しているが、この規定における「競争上の地位」とは「法人等又は事業を営む個人の公正な競争関係における地位」であり、「その他正当な利益」とは「ノウハウ、信用等、法人等又は事業を営む個人の運営上の地位を広く含むもの」であると解されている。（「詳解情報公開法」〔総務省行政管理局編〕）

これにより、本件就業規則が公にされた場合には、当該法人との競争上の地位にある他の法人等に、当該法人の人事及び労務の施策の一端を知られることになり、法人の経営上の利点や弱点を把握され、今後の労働力の確保、特に人材の獲得の上で対抗的ないし妨害的な措置や行動をとられ不利益を被ることがあり得ると考えられ、また、意見書に記載された意見の内容が公にされた場合は、その意見の内容等をめぐって当該法人とその労働者の関係について種々の憶測を生じさせることから、本件意見書に記載された意見の内容を開示することにより、当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益が侵害されるおそれがあり、法5条2号イの不開示情報に該当することから不開示とすることが妥当である。

なお、新たに本件対象行政文書として特定したものについても、同様の理由により不開示とする。

また、就業規則に、特定署の受付印が押印されたものがあるが、当該受付印については同条2号イの不開示情報には該当しない。

就業規則（変更）届の記載事項のうち⑧使用者の印影については、B署受付分については当該法人の代表者たる理事長の印が、またA署受付分については当該事業場の長の印が押印されており、当該法人が真正に真意に基づいて作成した文書であることを証明する役割を有し、これらが公にされた場合には、当該法人の各種書類の作成等に悪用されるなど、当該法人の正当な利益を害するおそれがあることから、法5条2号イの不開示情報に該当することから、不開示とすることが妥当である。

（ウ）法5条4号の該当性について

就業規則（変更）届の記載事項のうち⑧使用者の印影については、記載事項の内容が真正なものであることを示す認証的機能を有する性質を持つため、偽造により悪用されるおそれがあり、公にすることにより、犯罪の予防等に支障を及ぼすおそれがあるため、法5条4号の不開示情報に該当することから、不開示とすることが妥当である。

（エ）法5条6号柱書きの該当性について

就業規則及び意見書の記載事項のうち⑦意見については、当該情報が開示されることとなれば、法人が就業規則を届け出ることによって、当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を損なうとして、就業規則の作成及び労働基準監督署への届出を控えるおそれがあり、仮にそうなれば、労働基準監督機関による就業規則の内容が労働基準関係法令に違反していないかの確認が困難となり、もって労使紛争の未然防止が困難になるなど、労働基準監督機関の事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため、法5条6号柱書きの不開示情報に該当することから、不開示とすることが妥当である。

エ 新たに開示する部分について

原処分において不開示とした情報のうち、就業規則に押印されたA署、B署の受付印、就業規則（変更）届等に記載された事業の種類、労働者数及びB署の職員が記載したメモ書き部分、さらに対象行政文書欄外に表示された特定社会福祉法人のFAX番号については、法5条各号に定める不開示情報に該当しないことから、新たに開示することとする。

オ 請求者の主張について

請求者は、審査請求の理由として、審査請求書の中で、「開示を求めている法人は、社会福祉法人（公益法人）であるから、開示に何ら支障はない。これを公にすることにより、公平性が保たれ、結果、公益に寄与することとなる。」と主張しているが、法3条に基づく開示請求に対しては、開示請求対象行政文書ごとに法5条各号に基づいて開示、不開示を判断しているものであり、請求者の主張は当該行政文書の開示決定の結論に影響を及ぼすものではない。

(4) 結論

以上のとおり、本件対象行政文書については、原処分の一部を変更し、上記(3)エで開示するとした部分については新たに開示した上で、その余の部分については、法5条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに基づき、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

2 補充理由説明書

平成27年5月11日付け厚生労働省発基0511第1号により諮問した平成27年（行情）諮問第296号に係る理由説明書について、下記のとおり説明を補充する。

理由説明書の一部を以下のように修正する。

理由説明書の「(3)ア(ウ)意見書について」中「④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影」を「④労働者の過半数を代表する者の職名、氏名及び印影」に修正する。

理由説明書の「(3)イ(ウ)意見書について」中「④労働者の過半

数を代表する者の氏名及び印影」を「④労働者の過半数を代表する者の職名氏名及び印影」に修正する。

理由説明書の「(3)ウ(ア)法5条1号の該当性について」中「④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影」を「④労働者の過半数を代表する者の職名、氏名及び印影」に修正する。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- ① 平成27年5月11日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受
- ③ 同月24日 審議
- ④ 平成28年8月2日 委員の交代に伴う所要の手続の実施、本件対象文書の見分及び審議
- ⑤ 同月3日 諮問庁から補充理由説明書を収受
- ⑥ 同月26日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象文書について

本件対象文書は、「特定法人がA署及びB署に提出している就業規則類の最新版すべてと平成21年度以降に、両署に規程類の改廃等を申し出た書類一式」であり、処分庁は、その一部を法5条1号、2号、4号及び6号に該当するとして不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は、不開示部分の全てを開示すべきであるとしている。

これに対して、諮問庁は、諮問に当たり、原処分で不開示とした部分のうち、一部を新たに開示することとするが、その余の部分については、法5条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに該当し、なお不開示とすべきとしている。

このため、本件対象文書を見分した結果を踏まえ、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分の不開示情報該当性について、以下、検討する。

2 不開示情報該当性について

- (1) 就業規則(変更)届(1頁、7頁、10頁、18頁、22頁、55頁、63頁、66頁、71頁、79頁、87頁、94頁及び98頁)の不開示部分について

当該部分は、使用者氏名、使用者の印影並びに「所定労働時間の変更」欄及び「今回届出の週所定労働時間数」欄の記載である。

ア 使用者氏名は、法5条1号本文前段に規定する個人に関する情報であって、特定の個人を識別できるものに該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められず、当該部分は個人識別部分であることから、法6条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法5条1号に該当し、不開示とすること

が妥当である。

イ 使用者の印影は、当該文書が真正に作成されたことを示す認証的機能を有するものとして、それにふさわしい形状をしているものと認められ、これを公にすると、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法5条2号イに該当し、同条4号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

ウ 「所定労働時間の変更」欄及び「今回届出の週所定労働時間数」欄の記載は、当該事業場の内部管理情報であると認められ、これを公にすると、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法5条2号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

(2) 意見書(2頁, 8頁, 11頁, 19頁, 23頁, 56頁, 64頁, 67頁, 72頁, 80頁, 88頁, 95頁及び99頁)の不開示部分について

当該部分は、使用者氏名、労働者の過半数を代表する者の職名、氏名及び印影、選出方法並びに意見が記載されている部分である。

ア 使用者氏名並びに労働者の過半数を代表する者の職名、氏名及び印影は、法5条1号本文前段に規定する個人に関する情報であって、特定の個人を識別できるものに該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められず、当該部分は個人識別部分であることから、法6条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法5条1号に該当し、不開示とすることが妥当である。

イ 労働者の過半数を代表する者の選出方法は、特定事業場の内部管理情報であるとは認められず、これを開示しても当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるとは認められない。

したがって、当該部分は、法5条2号イに該当せず、開示すべきである。

ウ 意見が記載されている部分は、特定事業場の使用者と労働者の当事者間のみに関係する当該事業場の内部管理情報であると認められ、これを公にすると、その内容等をめぐって当該事業場における労使関係について種々の憶測を生じさせ、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法5条2号イに該当し、同条6号柱書きについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

(3) 就業規則の不開示部分について

当該部分は、特定事業場が労働基準監督署に届け出た就業規則（変更）届に添付された変更部分に係る就業規則であり、その全てが不開示とされている。

特定事業場が、就業規則（変更）届により労働基準監督署に提出した就業規則を見分したところ、特定事業場における社員の採用・退職、労働時間、休暇、賃金等に関する規定が記載されていることが認められる。これらは、専ら特定事業場の労働条件に関する情報であって、使用者が事業の遂行上、労働基準法を始めとする関連法令等の規制の下で、人事及び労務管理面でどのような方針を採用しているかという情報が盛り込まれており、特定事業場における人事及び労務管理の施策の一端を示すものであると認められる。

このため、当該部分を公にすると、同業他社等において、特定事業場のこれまで他に知られていない内部情報を知ることができ、特定事業場の就業規則の内容を分析し、その労務管理方策等の情報を収集することが容易となり、特定事業場に対抗する措置を講じること等により、特定事業場の事業の運営に影響を及ぼす可能性は否定できず、特定事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は法5条2号イに該当し、同条6号柱書きについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

- 3 審査請求人は、開示請求書において、就業規則類の最新版すべての開示を求めており、開示決定通知書において、開示する行政文書として「就業規則類の最新版すべて」が掲げられ、不開示の理由として法人に関する情報が記載され、法5条2号に該当する旨が記載されている。しかしながら、本件対象文書を見分したところ、就業規則類の最新版が含まれているとは認められないことから、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、就業規則を最初に作成した際には、全文を労働基準監督署に提出するが、その後は、就業規則（変更）届により、変更部分のみが提出され、最初に提出された就業規則の全体版については、保存年限の5年を超過しているため存在していないと説明する。当審査会において処分庁の労働基準監督署標準文書保存期間基準の提示を受け就業規則の保存期間を確認したところ、保存期間は諮問庁の説明するとおりであり、就業規則全体の最新版を保有しないとする諮問庁の説明は、不自然とまではいえず、当該説明を覆すに足る事情も認められない。

原処分において、当該文書が不存在であることの説明がなされていないが、仮に原処分に理由の提示の不備があるとして取り消したとしても不存在により不開示となることから、迅速な争訟の解決を図ることの方がより審査請求人の利益にかなうと思料される。

したがって、岡山労働局において、就業規則類の最新版を保有していると認められないことから、法5条2号に該当するとして不開示としたことは、結論において妥当である。

4 審査請求人のその他の主張について

審査請求人は、審査請求書において公にすることにより、公益に寄与することとなると記載しているところ、法7条の公益上の理由による裁量的開示をすべきである旨主張しているとも解されるが、上記2のとおり、法5条1号及び2号イに該当し、不開示とすることが妥当であると判断した部分について、これらを開示することに、これらを開示しないことにより保護される利益を上回る公益上の必要性があるとは認められないことから、法7条による裁量的開示を行わなかった処分庁の判断に裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められない。

5 本件各一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書につき、その一部を法5条1号、2号、4号及び6号に該当するとして不開示とした各決定については、諮問庁が同条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分のうち、別紙に掲げる部分は、同条2号イに該当せず、開示すべきであるが、就業規則類の最新版については、理由の提示に不備があるが、岡山労働局において保有しているとは認められず、不開示としたことは結論において妥当であり、その余の部分については、同条1号及び2号イに該当すると認められるので、同条4号及び6号柱書きについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当であると判断した。

(第3部会)

委員 岡島敦子, 委員 葭葉裕子, 委員 渡井理佳子

(別紙)

意見書（72頁，80頁，88頁，95頁及び99頁）の労働者の過半数を
代表する者の選出方法の記載