

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成28年11月4日（平成28年（行情）諮問第666号）

答申日：平成29年5月15日（平成29年度（行情）答申第46号）

事件名：特定事業場が特定期間に特定労働基準監督署に届け出た36協定届のうち最新のものの一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書1及び文書2（以下、併せて「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は、審査請求人が開示すべきとする部分を不開示としたことは、妥当である。

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条の規定に基づく開示請求に対し、平成28年7月26日付け広労発基0726第1号及び第2号により広島労働局長（以下「処分庁」という。）が行った各一部開示決定（以下、併せて「原処分」という。）について、その取消しを求めるというものである。

2 審査請求の理由

審査請求人が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。

処分庁が平成28年7月26日付けでした行政文書開示決定通知書において、「法5条2号イ、6号に該当する情報に係わる部分を不開示」としているが、これは、大阪地方裁判所裁判例（事件番号：平成15（行ウ）67，事件名：行政文書不開示決定取消請求事件，裁判年月日：平成17年3月17日）の「事実および理由，第3 当裁判所の判断」の「3 争点3」「5 結論」に示されているとおり違法であるため、取消しを求める。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

(1) 本件審査請求人である開示請求者（以下、第3において「請求者」という。）は、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、平成28年6月21日付け（同月22日受付）で、「特定事業場の就業規則，特別条項付き36協定届及び労働保険関係成立届」に係る開示請求を行った。

(2) 広島労働局において、平成28年7月，開示請求対象行政文書の特定のため，請求者に連絡し補正を求めたところ，請求者から，請求する行

政文書の名称等を「所轄労働基準監督署に特定事業場（A及びB）が特定期間に届け出た36協定のうち最新のものと補正する申出があった。

(3) これを受け、処分庁が、平成28年7月26日付け広労発基0726第1号及び第2号によりそれぞれ部分開示決定（原処分）を行ったところ、請求者は原処分を不服として、同月28日付け（同年8月5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を法5条6号から同号柱書きに改めた上で、同条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに基づき部分開示とした原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものと考ええる。

3 理由

(1) 本件対象文書の特定について

本件対象文書は、所轄労働基準監督署（以下、第3において「所轄署」という。）に特定事業場A及びBが特定期間に届け出た時間外・休日労働に関する協定届（以下、第3において「36協定」という。）のうち届出年月日が最も新しいものであり、所轄署において探索を行ったところ、特定事業場A及びBより平成28年3月特定日付けで、それぞれの所轄署長に届け出られた36協定が認められ、かつ当該日付以降に届け出られたものは認められなかったため、これらを本件対象文書として特定した。

(2) 36協定について

労働基準法（昭和22年法律第49号。以下、第3において「労基法」という。）は、1週40時間・1日8時間労働制及び週休制の原則を定めているが（労基法32条及び35条）、法定時間外労働又は法定休日労働について労使が36協定を締結し、所轄署長に届け出ることにより、これらを適法に行わせることができるとしている（労基法36条1項）。

36協定には、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）に定める様式に従い、①事業の種類、②事業の名称、③事業の所在地（電話番号を含む。）、④a時間外労働をさせる必要のある具体的事由、b業務の種類、c労働者数、d所定労働時間、e延長することができる時間及びf期間、⑤a休日労働をさせる必要のある具体的事由、b業務の種類、c労働者数、d所定休日、e労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻及びf期間、⑥協定の成立年月日、⑦労働者の過半数を代表する者のa職名、b氏名及びc印影、⑧届出年月日、⑨使用者のa職名、b氏名及びc印影、⑩36協定を受理した労働基準監督署のa名称及びb受付印、⑪36協定のa標題及びb様式の名称並びに⑫特別条項（i特別な事情がある場合に、限度時間を超えて時間外労働を

させる必要のある具体的事由， ii 延長時間を延長する場合に労使がとる
手続， iii 延長することができる時間及び回数及び iv 限度時間を超えて時
間外労働をさせる場合の割増賃金率）が記載されている。

(3) 原処分における不開示部分について

記載事項のうち，④ a 時間外労働をさせる必要のある具体的事由， b
業務の種類及び c 労働者数，⑤ a 休日労働をさせる必要のある具体的事
由， b 業務の種類， c 労働者数，⑦労働者の過半数を代表する者の b 氏
名及び c 印影，⑨使用者の c 印影並びに⑫特別条項のうち， i 特別な事
情がある場合に，限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある具体
的事由及び iv 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を
不開示としている。

(4) 不開示情報該当性について

ア 法5条1号の不開示該当性について

記載事項のうち⑦労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影につ
いては，個人に関する情報であって，特定の個人を識別できる情報
であり，法5条1号に該当し，かつ同号ただし書イないしハに該当
しないことから不開示情報に該当するものである。

イ 法5条2号イの不開示該当性について

記載事項のうち④ a 時間外労働をさせる必要のある具体的事由， b
業務の種類及び c 労働者数，⑤ a 休日労働をさせる必要のある具体
的事由， b 業務の種類及び c 労働者数並びに⑫特別条項のうち， i
特別な事情がある場合に，限度時間を超えて時間外労働をさせる必
要のある具体的事由及び iv 限度時間を超えて時間外労働をさせる場
合の割増賃金率については，当該企業における労働条件の内容を示
すとともに，使用者が事業を遂行するため，どのような人事戦略を
持ち，どのような経営管理を行うかという，専ら当該企業独自の戦
略ないし経営のノウハウに関わるものと言うことができる。

このため，これらが公にされた場合には，当該企業と競争上の地位
にある他の企業にとって，当該企業の人事管理や経営管理に関する
情報の収集が容易となり，今後の人材獲得等の人事戦略や経営戦略
の展開について，当該企業が不利益を受けるおそれがある。

以上より，これらを公にすることは当該企業の権利，競争上の地位
その他正当な利益を害するおそれがあり，法5条2号イの不開示情
報に該当するため，原処分を維持して不開示とすることが妥当であ
る。

ウ 法5条4号の不開示該当性について

記載事項のうち⑦労働者の過半数を代表する者の c 印影及び⑨使用
者の c 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のものであり、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、犯罪の予防等公共の安全と秩序の維持に支障を及ぼすおそれがあり、法5条4号の不開示情報に該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

エ 法5条6号柱書きの不開示該当性について

記載事項のうち④ a 時間外労働をさせる必要のある具体的事由、b 業務の種類及びc 労働者数、⑤ a 休日労働をさせる必要のある具体的事由、b 業務の種類及びc 労働者数並びに⑫特別条項のうち、i 特別な事情がある場合に、限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある具体的事由及びiv 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率については、上記イのとおり、公にすることにより、当該企業の正当な利益を害するおそれがある情報である。

これらの情報を公にすることは、行政官庁に届け出ることにより効力を有する36協定の制度を通じて労働条件の確保・改善を図る労働基準監督行政の事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、法5条6号柱書きの不開示情報に該当し、不開示とすべきである。

(5) 請求者の主張について

請求者は、審査請求書の中で、『大阪地方裁判所裁判例（事件番号：平成15（行ウ）67，事件名：行政文書不開示決定取消請求事件，裁判年月日：平成17年3月17日）の「事実および理由，第3 当裁判所の判断」の「3 争点3」「5 結論」に示されているとおり違法であるため、取消しを求める。』としているが、上記（3）で示したとおり、原処分における不開示部分は、⑫を除き、当該判例において不開示情報に該当すると判断されたもの同一項目であり、その不開示情報該当性については、上記（4）で示したとおりであることから、請求者の主張は失当である。

4 結論

以上のとおり、原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきと考える。

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28年11月4日 | 諮問の受理 |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を收受 |
| ③ 同月22日 | 審議 |
| ④ 平成29年4月13日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑤ 同年5月11日 | 審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件開示請求について

本件開示請求は、別紙に掲げる文書1及び文書2（本件対象文書）の開示を求めるものである。

処分庁は、本件対象文書の一部について、法5条1号、2号イ、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。

諮問庁は、諮問に当たり、原処分における法の適用条項を変更し、法5条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに該当するとして、原処分を維持して不開示とすることが妥当であるとしている。

2 審査請求の範囲について

審査請求人は、審査請求書において、「法5条2号イ、6号に該当する情報に係わる部分を不開示としているが、違法であるため、取消しを求める」としていることから、審査請求人が開示を求めているのは、本件対象文書のうち、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数」、「休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数」及び「特別条項のうち、i 特別な事情がある場合に、限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある具体的事由及びiv 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率」の各欄の不開示部分であると認められる。

このため、本件対象文書を見分した結果を踏まえ、審査請求人が開示すべきとする部分の不開示情報該当性について、以下、検討する。

3 不開示情報該当性について

「時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数」、「休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数」及び「特別条項のうち、i 特別な事情がある場合に、限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある具体的事由及びiv 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率」の各欄の不開示部分は、特定事業場A及びBにおける労働条件の内容を示すとともに、使用者が事業を遂行するため、どのような経営戦略・人事労務管理を行うかという、特定事業場A及びB独自の戦略・手法の一端を示すものであると認められる。

このため、これを公にすると、特定事業場A及びBと競争上の地位にある他の事業場にとって、特定事業場A及びBの経営戦略や人事労務管理に関する情報の収集が容易となり、今後の人材獲得等の人事戦略や経営戦略の展開に有利に働き、特定事業場A及びB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。

4 本件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号イ、

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、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁が同条2号イ及び6号柱書きに該当することから不開示とすべきとしている部分は、同条2号イに該当すると認められるので、同条6号柱書きについて判断するまでもなく、不開示としたことは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

文書1 広島労働局内の特定労働基準監督署Xに特定事業場Aが特定期間に届け出た労働基準法第36条1項にもとづく協定届（添付文書を含む）のうち最新のもの

文書2 広島労働局内の特定労働基準監督署Yに特定事業場Bが特定期間に届け出た労働基準法第36条1項にもとづく協定届（添付文書を含む）のうち最新のもの