

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665号）

答申日：平成29年12月25日（平成29年度（行情）答申第401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協定届の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定事業場が特定労働基準監督署に届出た36協定届。届出期間平成26年特定月日～平成27年特定月日」（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決定については、審査請求人が開示すべきとする部分のうち、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条の規定に基づく開示請求に対し、平成28年4月19日付け東労発総開第27-266号により東京労働局長（以下「処分庁」という。）が行った一部開示決定（以下「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、審査請求書及び意見書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

該当する36協定が有効な時期に労働者であった。

事業場は労働基準法違反で刑事告訴をした事による報復として一切の文書の提示を拒否している。よって他に内容を知る術がない。

（2）意見書1

不開示情報該当性について、⑦労働者の過半数を代表する者の印影については同意する。

しかし、そもそも当該事業場において36協定自体が正当に締結をされていない。それを調べるために情報公開請求を行いました。しかしながら、一部公開といいながら、実質真っ黒に塗りつぶされており中身について全くわかりません。これは、情報公開という名ばかりのもので拒否に等しい。労働基準法105条の2には「資料の提供及びその他必要な援助をしなければならない」と明記されていますとおりに開示請求権を認めています。

また、36協定書についての違反を東京労働局や特定労働基準監督署労働基準監督官に告訴を相談しても、賃金の不払いがなければ告訴は受けないと断られました。

一方では法の遵守という理由で開示を拒み、一方では法の遵守をしていない。このような厚生労働省の姿勢や主張こそが失当であります。

以上のとおり、原処分は不当であります。

(3) 意見書2

情報公開請求対象である特定事業場は、公的資金からの収入を主とした準公的事業者です。公的な資金で運営をしている以上は、その運営の中身の透明性は他の私企業よりも高くなくてはなりません。

この事業者の運営については、その組織運営上、特定区議会において審議されており、その運営上の重要情報については、議会議事録や議会報告書等の形で詳細に情報は公にされています。したがって厚生労働省の主張する企業運営上の不利益は認められない。

よって、情報公開請求に対して形式だけの対応に終始し、社会福祉法人と一般的私企業をごちゃ混ぜにして全く情報公開を行っていない厚生労働省の姿勢こそが失当である。

(4) 意見書3

ア 諮問庁の補充理由説明書に対する反論

印影が公にされた場合の影響はない。

当該事業者は、理事長の名において発送する書面について全て法人印を用いている。諮問庁は当該事業者が発送に用いた印影の悪用が行われた具体的な事例数を明示していない。

したがって、諮問庁が指摘する当該法人の正当な利益が害されるおそれは存在しなく、その指摘は失当である。ちなみに、印影が悪用された場合は、刑法において有印私文書偽造や詐欺罪等の規定に基づき刑事罰が規定されており、不正行為に対する抑止力は十分に整備されている。

そもそも、諮問庁の主張は漠然としており、具体的にどのようなことを指摘しているのか不明瞭である。諮問庁は申請に対して安易に不開示決定を行い、情報公開制度そのものを形骸化させているだけである。

イ 当方からの補充理由説明

(ア) 情報公開請求資料の効力が失効している。

当該事業者の当該資料は過去の労働者に関する資料であり、その効力は失効している。また、3年も経過しているため当該事業所に不利益が生じるものではない。

(イ) 諮問庁の主張の失当

今回の情報公開請求によって当該資料が請求者のみならず不特定多数に公開されるかのごとき主張をしている。既に主張している通り、請求者は当該事業者に在籍していた当時の労働契約に関する資料としての公開を求めているものであり、不特定多数に公開を求めているものではない。

また、労働基準法105条の2において国の援助義務を定めている。

(ウ) 裁判所裁判記録で公開されている。

当該資料当事者の名前・印影が裁判記録平成28年(ハ)特定番号で公開されている。したがって、諮問庁の主張は失当している。

(エ) まとめ

諮問庁の主張に根拠は無く、早急に情報公開を行うべきである。

ウ 反論を裏付ける証拠書面(省略)

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

ア 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、平成28年3月31日付け(同日受付)で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「特定事業場が特定労働基準監督署に届出た36協定届。届出期間特定期間」に係る開示請求を行った。

イ これに対して、処分庁が、平成28年4月19日付け東労発総開第27-266号により部分開示決定(原処分)を行ったところ、請求者はこれを不服として、同年8月5日付け(同日受付)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する。

(3) 理由

ア 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「36協定」という。)であり、所轄署において探索を行ったところ、当該事業場から平成26年6月特定日付けで、所轄署長に届け出られた36協定が認められたため、これを本件対象文書として特定した。

イ 36協定について

労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「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受付印並びに⑪36協定のa標題及びb様式の名称が記載されている。

ウ 原処分における不開示部分について

記載事項のうち、④a時間外労働をさせる必要のある具体的事由、b業務の種類及びc労働者数、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労働者数及び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の一部、⑦労働者の過半数を代表する者のb氏名及びc印影並びに⑨使用者のa職名、b氏名及びc印影を不開示としている。

エ 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

原処分において不開示とした部分のうち⑦労働者の過半数を代表する者のb氏名及びc印影並びに⑨使用者のa職名及びb氏名については、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

原処分において不開示とした部分のうち④a時間外労働をさせる必要のある具体的事由、b業務の種類及びc労働者数並びに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労働者数及び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の一部については、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

原処分において不開示とした部分のうち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

原処分において不開示とした部分のうち④a時間外労働をさせる必要のある具体的事由、b業務の種類及びc労働者数並びに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労働者数及び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の一部については、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。

オ 請求者の主張について

請求者は、審査請求書の中で、「該当する36協定が有効な時期に労働者であった。」、「事業場は労働基準法違反で刑事告訴をした事による報復として一切の文書の提示を拒否している」旨主張しているが、法に基づく開示請求権は、何人に対しても、請求の目的の如何を問わず認められていることから、開示請求者の個々の事情は考慮されないものである。

また、その不開示情報該当性については、上記エ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。

2 補充理由説明書

平成28年11月4日付け厚生労働省発基1104第2号により諮問した平成28年(行情)諮問第665号に係る理由説明書(上記1。以下同じ。)について、以下のとおり補充して説明する。

(1) 諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、理由説明書において特定した対象文書のうち、36協定届の⑨使用者のc印影について、法5条4号の情報に該当するとして不開示としたところであるが、当該部分については同条2号イの不開示情報にも該当することから補充して説明するものである。

(2) 対象部分の法5条2号イの不開示情報該当性について

対象部分のうち、⑨使用者のc印影について、当該法人が真性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が害されるおそれがあることから、法5条2号イに該当し、不開示情報に該当するものである。

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 | 同年12月20日 | 審査請求人から意見書1を收受 |
| ⑤ | 平成29年1月5日 | 審査請求人から意見書2を收受 |
| ⑥ | 同年4月13日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑦ | 同年11月27日 | 諮問庁から補充理由説明書を收受 |
| ⑧ | 同年12月11日 | 審査請求人から意見書3及び資料を收受 |
| ⑨ | 同月21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、「特定事業場が特定労働基準監督署に届出た36協定届。届出期間平成26年特定月日～平成27年特定月日」(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、意見書（上記第2の2（2））において、「不開示情報該当性について、⑦労働者の過半数を代表する者の印影については同意する」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、表の3段目の「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」並びに表の下から3段目の「休日労働をさせる必要のある具体的事由」、
「業務の種類」、
「労働者数」及び「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」の各欄の不開示部分並びに「労働者の過半数を代表する者の氏名」及び「使用者の職名、氏名及び印影」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

(1) 表の3段目の「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」並びに表の下から3段目の「休日労働をさせる必要のある具体的事由」、
「業務の種類」、
「労働者数」及び「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」の各欄の不開示部分について

ア 当該部分のうち、「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」欄の1文字目ないし4文字目は、休日に労働させることができる根拠の一般的な記載であり、これを公にしても、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ず、また、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とも認められない。

したがって、当該部分は、法5条2号イ及び6号柱書きのいずれにも該当せず、開示すべきである。

イ その余の部分については、特定事業場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、専ら特定事業場独自の戦略ないし経営のノウハウに関わるものであると認められる。

このため、これを公にすると、特定事業場と競争上の地位にある他の事業場にとって、特定事業場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。

(2) 「労働者の過半数を代表する者の氏名」及び「使用者の職名及び氏名」について

当該部分は、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、特定の個人を識別することが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。

(3) 「使用者の印影」について

当該部分は、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ことから、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。

4 審査請求人のその他の主張について

(1) 審査請求人は、「特定事業場に在籍していた当時の労働契約に関する資料としての開示を求めているものであり、不特定多数に公開を求めているものではない」などと主張するが、法が定める開示請求制度は、何人に対しても、請求の目的のいかんを問わず開示請求を認める制度であり、開示請求者の個別事情により開示・不開示の判断が左右されるものではないため、審査請求人の主張は採用できない。

(2) 審査請求人は、その他種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

5 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1号、2号イ、4号及び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のうち、別紙に掲げる部分を除く部分は、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、不開示としたことは妥当であるが、別紙に掲げる部分は、同条2号イ及び6号柱書きのいずれにも該当せず、開示すべきであると判断した。

(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

「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」欄の1文字目ないし4文字目