

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成30年1月22日（平成30年（行個）諮問第6号）

答申日：平成30年3月28日（平成29年度（行個）答申第228号）

事件名：本人が労働者代表を務めている特定法人が特定年度に届け出た「時間外・休日労働に関する協定届」の不開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「私が労働者代表を務めている特定法人（特定住所）が労基法36条に基づき特定労働基準監督署長に届出している労使協定に関する一切の書類。上記書類は、特定年度中に提出されたもの」に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）につき、その全部を不開示とした決定について、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は、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個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し、大阪労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成29年7月11日付け大個開第29-161号により行った不開示決定（以下「原処分」という。）について、不開示部分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

ア 不開示理由

処分庁が挙げた不開示理由を要約すると以下の3点となる。

(ア) 「法人等に関する情報であって、開示することにより、当該法人等の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」であること。（以下「不開示理由ア」という。）

(イ) 「行政機関の要請を受けて、開示しないとの条件で任意に提供されたものであって通例として開示しないこととされている情報が記載されている」こと。（以下「不開示理由イ」という。）

(ウ) 「労働基準監督機関が行った手法、法違反等に対する措置等が明らかになる情報があり、労働基準監督機関が行う検査、犯罪から逃れることを容易にし、又は助長する等監督行政の適正な執行に支障

をきたすおそれのあるものが記載されて」いること。（以下「不開示理由ウ」という。）

イ 不開示決定について不当であること

(ア) 私が開示請求をした書類はいわゆる36協定と言われるものに関する書類（以下、第2においては「36協定等」という。）であり、労働者代表である私と特定事業場が当事者として労使協定を締結した書類であり、両者に共有されるべき書類であるため、不開示理由について、何ら当てはまらない。よって全てを開示しなければならない。

(イ) 仮に上記（ア）で述べた「両者に共有されるべき書類」という主張が認められないとしても以下の理由で、不開示決定は不当である。

私が開示請求をした36協定等は、時間外・休日労働を行う事業所において必ず締結をし所轄労働基準監督署へ必ず届出が必要とされるもの（労働基準法（以下「労基法」という。）36条）であり、開示しても上記アで示される不開示理由には当たらないことを、厚生労働省が様式9号（17条関係）（特定事業場はこの様式で所轄労働基準監督署に36協定兼36協定届として提出していると思われる）として公開しているものに沿って具体的に述べる。

様式9号（17条関係）書かれている項目は以下のものである。

a 事業の種類、事業の名称、事業の所在地（電話番号）

通常開示されているものでありホームページや生徒等の募集要項で公開されているものであり、不開示理由アないし不開示理由ウにはそれぞれ該当しない。

b 時間外をさせる必要のある具体的な理由、業務の種類、労働者数（1年単位の変形労働時間制並びにそうでない場合）

・ 不開示理由アについて、「時間外労働をさせる具体的な理由」、「業務の種類」、「労働者数」は、「当該法人等の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」でないことは自明である。なお、特定事業場各校の労働者数（特定職種A数並びに特定職種B数）はホームページに詳しく記載されている。

・ 不開示理由イについて、36協定は労基法36条で提出が求められているものであり、出さなければ刑事罰が科されるものであるから「開示しないとの条件で任意に提供されたもの」ではない。

・ 不開示理由ウについて、これらの項目は、法令で定められた項目であり、何ら「労働基準監督機関が行った手法、法違反等に対する措置等が明らかになる情報」などではないこと

は、自明である。

c 所定労働時間，延長することのできる労働時間，期間（1年単位の変形労働時間制並びにそうでない場合）

- ・ 不開示理由アについて、「所定労働時間」，「延長することのできる労働時間」，「期間」は，法令で決められている内容が記載されており，所轄労働基準監督署で受理されたものであり「当該法人等の権利，競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」でないことは，自明である。
- ・ 不開示理由イと不開示理由ウについては，上記bで主張した不開示理由イについてと不開示理由ウについてのそれぞれの内容と同じである。

d 休日労働をさせる必要のある具体的な理由，業務の種類，労働者数

- ・ 不開示理由アについて、「休日労働をさせる必要のある具体的な理由」，「業務の種類」，労働者数は，法令で決められている内容が記載され，所轄労働基準監督署で受理されたものであり「当該法人等の権利，競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」でないことは，自明である。
- ・ 不開示理由イと不開示理由ウについては，上記（イ）で主張した不開示理由イについてと不開示理由ウについてのそれぞれの内容と同じである。

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，期間

- ・ 不開示理由アについて、「労働させることができる休日」，「始業及び終業の時刻」，「労働者数」は，法令で決められている内容が記載され，「期間」については所轄労働基準監督署で受理されたものであり「当該法人等の権利，競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」でないことは，自明である。
- ・ 不開示理由イと不開示理由ウについては，上記（イ）で主張した不開示理由イについてと不開示理由ウについてのそれぞれの内容と同じである。

f 協定設立の年月日

- ・ 不開示理由アないし不開示理由ウは，この項目に該当しないことは，自明である。

g 協定の当事者（労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者）の職名，氏名

- ・ 過半数労働者代表である私が開示請求をしたものであり，不開示理由アについて，「協定の当事者（労働組合の名称又は

労働者の過半数を代表する者)の職名」,「氏名」は,「当該法人等の権利,競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」でないことは,自明である。

- ・ 不開示理由イと不開示理由ウについて,これらの項目が該当しないことは,自明である。

h 協定当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法及び日付

- ・ 不開示理由アについて,「協定当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」は,法令で定められている方法が記載され,所轄労働基準監督署で受理されたものであり「当該法人等の権利,競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」でないことは,自明である。また「日付」は何ら不開示理由アに当たらないことも自明である。

- ・ 不開示理由イと不開示理由ウについて,これらの項目が該当しないことは,自明である。

i 協定の当事者(使用者)の職名,氏名

- ・ 不開示理由アについて,「協定の当事者(使用者)の職名」,「氏名」は,「当該法人等の権利,競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」でないことは,自明である。なお,協定当事者である特定事業場特定役職やその氏名はホームページに記載されている。

- ・ 不開示理由イと不開示理由ウについて,これらの項目が該当しないことは,自明である。

よって,36協定等を全て開示しなければならない。

(ウ)仮に上記(イ)で述べた内容が一部でも認められる場合に,その部分の開示を行わなければならない。

(エ)仮に上記(イ)で述べた内容がすべて認められない場合でも,以下の理由で開示しなければならない。

36協定に関する書類は,「行政文書の開示請求」においても開示請求が可能である。そして,この36協定に関する書類を「行政文書の開示請求」とする場合は,第三者が開示請求でき,また部分的に開示されることが多い。一方同じ書類を「行政機関が保有する個人情報の開示請求」では,当事者(個人情報が記載された本人)が請求を行っても全部が開示となることもある。

今回,私は同じ36協定に関わる文書を「行政文書の開示請求」(大開第29-50号)と「行政機関が保有する個人情報の開示請求」(大開第29-162号)(原文ママ)で行った。

大開第29-50号については部分開示されたが,大開第29

－ 162号（原文ママ）については、全部の不開示となった。

個人情報に記載されている書類を当事者が開示請求する場合と個人情報に記載されている書類を第三者が開示請求する場合、すなわち、当事者と第三者との請求をどう扱うかの問題であり、前者の開示範囲を広くすべきである。開示請求を行う当事者しかできない「行政機関が保有する個人情報の開示請求」と誰でも開示請求可能な「行政文書の開示請求」との開示範囲は、社会通念上、前者の開示範囲を広く取るべきである。

ウ 最後に

「イ不開示決定について不当であること」で述べたように、本案件の不開示決定は不当であり、審査請求をした保有個人情報等の各項目を詳しく吟味され、速やかに開示決定をされることを求めるものである。

(2) 意見書

ア 諮問庁の理由説明書について

(ア) 「1 本件審査の経緯」について
認める。

(イ) 「2 諮問庁としての考え方」について

「全部を開示しない」から「3 (4)」の一部分を開示するとの判断に関しては、評価をするが、「その余の部分」を不開示とすることには、妥当性がない。しかし対象文書の③（使用者印の印影）については、開示を強く求めるものではない。

(ウ) 「3 (3)」について

a 「対象文書の①，②，③」について、「当該事業場の労働条件を示す」ことは、「当該事業場と競争上の地位にある他の事業所にとって、当該事業場の人事管理や経営管理に関する情報の取得が容易となり、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不利益を受けるおそれがある」と述べている。

そして、開示すれば、「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り法14条3号イの不開示情報に該当」と主張する。

しかし「対象文書の①，②，③」について、開示請求を行った私は、当該事業場の労働者代表であり36協定の当事者であるから当然知っておくべきものである。

開示請求は、使用者が私と結んだ36協定を適法に届け出しているのかを確認するために行ったものである。したがって、「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」などなく、法14条3号イの不開示情報に該当しない。

当事者の開示請求を部分的でもなし得ないことになれば、ブラック企業などが行っている虚偽の36協定や法律的に不完全なものを「人事戦略や経営戦略」の名のもとに温存することになる。

労基法で定められたことは、人事戦略や経営戦略ではなく、全ての事業場が最低限守らないといけないものである。法律で決まっていることを、当事者に開示しても何ら問題はない。

- b 「対象文書の①，②」が開示されると「当該事業場をはじめとして36協定の届出義務のある事業者の届出意欲を低下させ」，「労働基準監督署の業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり法14条7号イの不開示情報に該当する」と主張する。

しかし、労働者代表である労使協定の当事者に開示することが、当該事業場の事業者に提出意欲を低下させることにはならない。すなわち既にお互いが締結したものであるからである。もし意欲を低下させるというなら、それは事業者が虚偽あるいは、労働者代表を労使協定の当事者としていないような場合である。

また、当該事業場の労働者代表に開示することが、他の事業場の事業主の提出意欲に何ら関係はしないことは明らかであるが、低下するということであれば、他の事業場の事業主も同じく、実態と合わない労使協定を提出しているような場合である。このようなことにならないように①及び②に関して開示が必要である。

別の視点で考えれば、労基法は、強制法規であり、それを守らない事業場に迎合すべきではない。届出を意欲に頼ることではなく、適用事業場には必ず提出してもらわなければならないものである。その風土が形式主義（36協定の届出を行ったらそれで良い）に陥っている。

36協定の労働者代表は適法な手続きで行われているのか、36協定の対象労働者（業務の種類）は適正に届け出されているのか、時間外労働の限度時間は守られているのかなど、事業場内の実態と届出を比較するためにも、積極的に個人情報の開示は、対象文書①，②も含めて行うべきである。

イ 諮問庁への答申

審査会において、諮問庁に対し、対象文書の①及び②についても開示すべきとの答申を行うことを求める。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

審査請求人である開示請求者（以下、第3においては「請求人」とい

う。)は、平成29年6月20日付け(同日受付)で、処分庁に対して法12条1項の規定に基づき「特定年度に、請求人が労働者代表を務めている特定事業場が、労基法36条に基づき、特定労働基準監督署に届出を行った労使協定に関する一切の書類」に係る開示請求を行った。

これに対して、処分庁は、平成29年7月11日付け大個開第29-161号により不開示決定(原処分)を行ったところ、請求人がこれを不服として、平成29年10月19日付け(同月23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

本件審査請求について、原処分において不開示とした部分のうち下記3(4)に掲げる部分を新たに開示した上で、その余の部分については、法14条3号イ及び7号イの規定に基づき、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

(1) 保有個人情報該当性について

本件対象保有個人情報は、特定年度に、請求人が労働者代表を務めている特定事業場が、特定労働基準監督署に届出を行った「時間外・休日労働に関する協定届(以下「36協定」という。)」(別表参照。以下「対象文書」という。)である。

本件審査請求を受け、諮問庁において対象文書の確認を行ったところ、対象文書には、当該事業場の内部管理等に関する情報が記載されているが、これらの情報には、請求人の個人に関する情報が含まれていることから、これを、本件対象保有個人情報として特定すべきと判断した。

(2) 36協定について

労基法は、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)。

(3) 不開示情報該当性について

対象文書の①、②、③は、当該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、専ら当該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。

このため、これらの情報が開示された場合には、当該事業場と競争上の地位にある他の事業場にとって、当該事業場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、当該事業場が不利益を受けるおそれがある。

また、対象文書の①及び②が開示されることとなれば、当該事業場を

はじめとして36協定の届出義務のある事業者の届出意欲を低下させ、届出内容を確認し必要な指導を行う労働基準監督署の業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。

以上より、これらを公にすることは、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り、法14条3号イの不開示情報に該当し、また、労働基準監督署の業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、法14条7号イの不開示情報に該当するため、不開示とすることが妥当である。

(4) 新たに開示する部分について

対象文書の①、②、③以外の部分については、法14条各号に定める不開示情報に該当しないため、新たに開示することとする。

4 請求人の主張に対する反論について

請求人は、審査請求の理由として、審査請求書の中で、「対象文書全体が法14条の各号に該当しないため、すべてを開示すべき」等と主張しているが、上記3(3)で述べたとおり、法12条に基づく開示請求に対しては、開示請求対象保有個人情報ごとに、法14条各号に基づいて、開示・不開示を適切に判断しているものであることから、請求人の主張は本件対象保有個人情報の開示・不開示の結論に影響を及ぼすものではない。

5 結論

以上のとおり、本件審査請求に係る対象保有個人情報については、原処分の一部を変更し、上記3(4)で開示すること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14条3号イ及び7号イの規定に基づき、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

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30年1月22日 | 諮問の受理 |
| ② | 同日 | 諮問庁から理由説明書を收受 |
| ③ | 同年2月16日 | 審査請求人から意見書を收受 |
| ④ | 同月22日 | 審議 |
| ⑤ | 同年3月8日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑥ | 同月26日 | 審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報は、「私が労働者代表を務めている特定法人（特定住所）が労基法36条に基づき特定労働基準監督署長に届出している労使協定に関する一切の書類。上記書類は、特定年度中に提出されたもの」に記録された保有個人情報である。

処分庁は、本件対象保有個人情報について、法14条3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当するとして不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は意見書において、別表の2欄の①及び②の不開示部分の開示を求めている。

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、別表の2欄の①及び②に掲げる部分については、法14条3号イ及び7号イに該当し、なお不開示とすべきとしている。

このため、本件対象保有個人情報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うち、別表の2欄の①及び②に掲げ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) 36協定について

ア 労基法は、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、所轄労働基準監督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）。

イ また、労働者側の協定の当事者は、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を代表する者としている（労基法36条1項）。

ウ 36協定の届出については、様式第9号により所轄労働基準監督署長にしなければならないとしている（労基法施行規則17条1項）。

当該様式では、「協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名・氏名」を記載することとしている。

(2) 不開示情報該当性について

上記(1)を踏まえて検討する。

ア 本件対象保有個人情報が記録されている36協定について、諮問庁が新たに開示する部分から、当該36協定の当事者である労働者の過半数を代表する者は、審査請求人であると認められる。

イ そうすると、審査請求人は協定締結の当事者であって、当該36協定の内容は、審査請求人の知り得る内容であると認められ、不開示部分を開示しても、当該事業場と競争上の地位にある他の事業場にとって、当該事業場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、当該事業場が不利益を受けるおそれ及び当該事業場を始めとして36協定の届出義務のある事業者の届出意欲を低下させ、届出内容を確認し必要

な指導を行う労働基準監督署の業務の適正な遂行に支障を及ぼす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14条3号イ及び7号イのいずれにも該当せず、開示すべきである。

3 本件不開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象保有個人情報につき、その全部を法14条3号イ及びロ、5号並びに7号イ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3号イ及び7号イに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分は、同条3号イ及び7号イ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

別表

1 対象文書名	2 不開示部分	3 該当条文	4 開示すべき部分
時間外・休日労働に関する協定届	①「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」欄の3行目，上段の「業務の種類」欄の3行目及び上段の労働者数（満18歳以上の者）欄の3行目	法14条3号イ及び7号イ	全て
	②「休日労働をさせる必要のある具体的事由」欄の1行目，下段の「業務の種類」欄の1行目及び下段の「労働者数（満18歳以上の者）」欄の1行目	法14条3号イ及び7号イ	全て
	③使用者印の印影	法14条3号イ	-
	④上記①ないし③の部分以外の部分	新たに開示	-