

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成30年5月22日（平成30年（行情）諮問第237号）

答申日：平成31年3月11日（平成30年度（行情）答申第472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 36協定届（特定年度分） 特定住所」（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、東京労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成30年1月22日付け東労発総開第29-401号により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

審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、以下のとおりである。

- ・ 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氏名は、当該文書の有効性を確認するために重要な事項であり、また不開示理由の法5条1号口に該当するものである。
- ・ 協定の但し書き、1ヵ月45時間、及び1年間で360時間を超えた時間についての割増賃金率の不開示は、開示することにより法人の正当な利益を害するものではない。

以上の理由により、上記2点の審査を請求する。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は、平成30年1月4日付け（同月5日受付）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「特定事業場が所轄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。
- (2) これに対して、処分庁が、原処分を行ったところ、審査請求人はこれを不服として、平成30年2月19日付け（同月21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、原処分において不開示とした部分のうち、下記3(5)に掲げる部分については新たに開示し、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。

3 理由

(1) 本件対象行政文書の特定について

本件対象行政文書は、所轄労働基準監督署（以下「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、特定事業場から平成29年9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、これを本件対象行政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「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、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並びに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）が記載されているほか、⑬協定の有効期間以前の提出に係る指導についての印影、⑭「入力済」の印影、⑮提出代行者である社会保険労務士のa氏名、b電話番号及びc印影が記載されている。

(3) 原処分における不開示部分について

記載事項のうち、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業務の種類及び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，⑫i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，⑬協定の有効期間以前の提出に係る指導についての印影，⑭「入力済」の印影，⑮提出代行者である社会保険労務士のa氏名，b電話番号及びc印影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

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⑮提出代行者である社会保険労務士のa氏名，b電話番号及びc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

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，⑤a休日労働をさせる必要のある具体的事由，b業務の種類及びc労働者数並びに⑫i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

原処分において不開示とした部分のうち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

ばすおそれがあり、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、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 労働者数並びに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 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。

これらの情報に加え、⑬協定の有効期間以前の提出に係る指導についての印影を公にすることは、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) 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で、36協定の⑭「入力済」の印影については、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。

(6) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の中で、「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氏名は、当該文書の有効性を確認するために重要な事項であり、また不開示理由の法5条1項のロに該当するものである。」、「協定の但し書き、1ヵ月45時間、及び1年間で360時間を超えた時間についての割増賃金率の不開示は、開示することにより法人の正当な利益を害するものではない」旨、主張しているが、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、審査請求人の主張は失当である。

4 結論

以上のとおり、本件審査請求については、原処分において不開示とした部分のうち、上記3(5)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、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と考えられる。

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5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6月7日 審議
- ④ 平成31年2月20日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑤ 同年3月7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

本件対象文書について、処分庁は、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する原処分を行ったところ、審査請求人は、不開示とされた部分のうち、「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氏名」及び「協定の但し書き、並びに1ヵ月45時間、及び1年間で360時間を超えた時間についての割増賃金率」の開示を求めており、具体的には上記第3の3(3)のうち⑦及び⑫の開示を求めている。

これに対して、諮問庁は、法の適用条項を、法5条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに改めた上で、原処分を妥当としていることから、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。

2 不開示情報該当性について

(1) 上記第3の3(3)のうち⑦について

当該部分は、個人の氏名及び印影であり、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する。

審査請求人は、当該部分が法5条1号ただし書口に該当する旨主張するが、当該部分を公にすることにより保護される人の生命、健康、生活又は財産の利益と、当該部分を公にしないことによる特定個人の権利利益とを比較衡量した場合に、本件において、前者の利益が後者のそれを上回るとは認められないことから、当該部分は同号ただし書口に該当せず、また、同号ただし書イ及びハに該当する事情も認められない。また、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。

(2) 上記第3の3(3)のうち⑫について

当該部分は、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の経営戦略・人事労務管理の一端を示すものであると認められ、これを公にすると、今後の人材獲得等の人事戦略や経営戦略の展開等に関して、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 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1号及び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