

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成28年4月27日（平成28年（行情）諮問第335号）

答申日：平成28年6月27日（平成28年度（行情）答申第159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就業規則の不
開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定事業場に係る2004年新処遇制度における就業規則変更届け」（以下「本件対象文書」という。）につき、これを保有していないとして不開示とした決定は、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、神奈川労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成27年12月9日付け神行開第27-18号により行った不開示決定（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

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

本件、不開示決定に対する不服があるため。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 諮問庁としての考え方

本件対象文書を保有していないとして、不開示決定を行っ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。

2 理由

（1）本件対象文書について

本件対象文書については、存在するとすれば、特定事業場が当該事業場内における特定時期の制度改定に伴い当該時期に近接した期間（以下「特定期間」という。）に神奈川労働局管内に所在する小田原労働基準監督署に届け出た就業規則と判断した。

（2）本件対象文書を保有していないことについて

就業規則については、労働基準法89条及び労働基準法施行規則49条により、常時10人以上の労働者を使用する使用者にその作成と所轄労働基準監督署への届出を義務づけており、就業規則を変更した場合に

においても同様である。

就業規則の保存年限は、各都道府県労働局において定めているところであるが、処分庁においては5年とされており、また、保存期間を経過した就業規則は廃棄するものとされている。

本件審査請求に係る開示請求が行われた時点で、審査請求人が指定する特定期間から5年以上経過しており、本件対象文書は仮に届出されていたとしても保存期限満了により破棄されていると考えることが合理的である。

処分庁においては、本件開示請求を受け、念のため、当該事業場の所在地を管轄する小田原労働基準監督署の倉庫等を探索する等により本件対象文書の有無を確認したところ、本件対象文書を保有していないことを確認した。

また、特定期間と同一年度に他の事業場から届出された就業規則も保有していないことを確認したことから、本件対象文書が仮に届出されたとしても保存年限を経過したことから廃棄されたものと判断される。

したがって、本件対象文書を保有していないとの処分庁の決定は諮問庁としても是認し得るものである。

(3) 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、「本件、不開示請求に対する不服が有る為（原文ママ）」と主張しているが、開示請求がなされた時点において、所轄労働基準監督署が本件対象文書を保有していなかったものであることから、処分庁が本件対象文書を保有していないとして不開示決定を行った原処分は妥当であり、審査請求人の主張は認められない。

3 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4月27日 | 諮問の受理 |
| ②同日 | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③同年6月23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「特定事業場に係る2004年新処遇制度における就業規則変更届け」である。

諮問庁は、本件対象文書は、存在するとすれば、特定事業場が当該事業場内における特定時期の制度改定に伴い当該時期に近接した期間に神奈川県労働局管内に所在する小田原労働基準監督署に届け出た就業規則であると説明する。

諮問庁は、本件対象文書を保有していないとして不開示とした原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書の保有の有無について検討する。

2 本件対象文書の保有の有無について

(1) 本件対象文書の保存期間について

諮問庁は、理由説明書において、就業規則の保存年限は、処分庁においては5年とされており、また、保存期間を経過した就業規則は廃棄するものとされていることから、本件対象文書については、審査請求人が指定する特定期間から5年以上経過しており、当該文書は仮に届出されていたとしても保存期限満了により破棄されていると考えることが合理的であると説明する。

また、諮問庁は、神奈川労働局においては、保存年限に係る文書管理規程は定められておらず、運用上、本省から示された参考規程である「都道府県労働局各課室・労働基準監督署・公共職業安定所における標準文書保存期間基準(参考)」(以下「標準文書保存期間基準(参考)」という。)により文書管理を行っており、標準文書保存期間基準(参考)において、就業規則の保存期限については5年と定められていると説明する。

当審査会において標準文書保存期間基準(参考)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った。

(2) 本件対象文書の探索について

諮問庁は、本件開示請求を受け、念のため、当該事業場の所在地を管轄する小田原労働基準監督署の倉庫等を探索する等により本件対象文書の有無を確認したところ、本件対象文書を保有していないこと、また、特定期間と同一年度に他の事業場から届出された就業規則も保有していないことを確認したとのことであった。

(3) 上記(1)を踏まえると、文書管理について正式の基準等が定められず、標準文書保存期間基準(参考)により事実上の運用が行われていたことは必ずしも適切であったとはいえないが、上記(1)の諮問庁の説明については、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。また、上記(2)の文書探索の範囲及び方法も不十分であるとは認められない。

したがって、本件対象文書を保有しないとする諮問庁の説明は、是認せざるを得ない。

3 本件不開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書につき、これを保有していないとして不開示とした決定については、神奈川労働局において本件対象文書を保有しているとは認められず、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