

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成27年3月2日（平成27年（行情）諮問第81号）

答申日：平成28年8月30日（平成28年度（行情）答申第265号）

事件名：特定労働基準監督署へ提出された特定法人の就業規則届等の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

「特定労働基準監督署へ特定年月から特定年月日までに提出された特定法人の就業規則届，就業規則及び意見書」（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，諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は，不開示とすることが妥当である。

### 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条の規定に基づく本件対象文書の開示請求に対し，三重労働局長（以下「処分庁」という。）が，平成26年10月21日付け三労開第26-13号により行った一部開示決定（以下「原処分」という。）を取り消し，文書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

特定個人の職業訓練について処遇改善合理的配慮が必要とするため（原文ママ）。

##### (2) 意見書

審査請求人から意見書が当審査会宛て提出（平成27年3月23日受付）された。（諮問庁の閲覧に供することは適当でない旨の意見が提供されており，その内容は記載しない。）

### 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「請求者」という。）は，平成26年9月24日付けで，処分庁に対して，法4条1項の規定に基づき，本件対象文書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，請求者が，これを不

服として、同年12月1日付け（同月3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の記載について、当該適用条項を法5条6号から同号柱書きに改めた上で不開示を維持すべきであり、また、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

本件開示請求は、本件対象文書に関して行われたものであり、特定労働基準監督署において探索を行ったところ、①平成22年9月30日、②平成23年3月15日、③同年7月14日、④同年10月1日、⑤平成24年1月10日、⑥同年3月26日、⑦同年6月14日、⑧同年9月26日、⑨同年11月21日、⑩平成25年3月4日、⑪同年6月3日、⑫同年10月29日及び⑬平成26年3月10日に受け付けた当該特定社会福祉法人の就業規則（就業規則の一部である各規程、各種労使協定含む。以下同じ。）及び就業規則（変更）届出書、意見書が認められたため、これらを本件対象行政文書として特定した。

#### ア 就業規則について

就業規則は、職場における労働契約を集合的に処理するものであり、使用者と労働者との間の個々の労働条件、職場規律等を全般にわたって画一的に規律しているものである。換言すれば、労使当事者間の民事上の私的な契約内容そのものを表すものであり、その作成及び変更は当該事業場において決定され、その管理についても当該事業場の意思により行われている。

労働基準法（昭和22年法律第49号）89条においては、就業規則の作成及び変更について、労働基準監督署長への届出を義務付けているところであるが、その趣旨・目的は、労働基準監督署において、当該事業場において施行されている就業規則から、当該事業場の労働条件の実態把握を行うとともに、労働基準監督機関による同法の適正な施行によって、当該事業場の労働者に係る法定労働条件の確保を図ろうとすることにある。

就業規則は、同条の規定に基づき、当該事業場の労働者に適用される定めに関する事項一切、例えば労働時間及び休暇に関する事項（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇）、賃金に関する事項（賃金の決定、賃金の計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払

の時期並びに昇給に関する事)、退職に関する事項、退職手当の定めをする場合においては適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項等を規定することとされている。

なお、本件就業規則の中には、特定労働基準監督署の受付印が押印されているものもある。

イ 就業規則(変更)届出書

就業規則(変更)届出書は、就業規則の作成及び変更時に、監督署へ当該就業規則を届け出る際に提出するものである。

本件就業規則(変更)届出書には、①表題、②届出年月日、③届出先の労働基準監督署長名、④届出を行う旨の文、⑤事業場の名称、⑥事業場の所在地、⑦使用者職氏名、⑧使用者の印影、⑨事業場の電話番号、⑩事業の種類、⑪労働者数及び⑫事業場の労働保険番号が記載され、⑬特定労働基準監督署の受付印が押印されている。

ウ 意見書について

意見書は、労働基準法90条1項の規定により、就業規則の作成又は変更について、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の過半数を代表する者の意見を聴かなければならず、同条2項により、就業規則の届出の際に添付しなければならないこととされている。

意見書には、①表題、②意見書作成年月日、③使用者職氏名、④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影、⑤選出方法、⑥意見を求められた旨の文及び⑦意見が記載され、⑧特定労働基準監督署の受付印が押印されているものもある。

(2) 原処分における不開示部分について

ア 就業規則について

就業規則について、原処分においては全部を不開示としている。

イ 就業規則(変更)届出書について

就業規則(変更)届出書について、原処分においては⑧使用者の印影を不開示としている。

ウ 意見書について

意見書について、原処分においては④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影並びに⑦意見を不開示としている。

(3) 不開示情報該当性について

ア 法5条1号の該当性について

意見書の記載事項のうち④労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影は、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

きる情報に該当するため、当該情報は、法5条1号の不開示情報に該当し、かつ、以下のとおり同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないことから、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

労働者の過半数を代表する者は、その氏名は事業場内では公にされているが、法人格を有する労働組合の代表者の氏名とは異なり、一般に公にされている事実はなく、その氏名及び印影は、法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にされることが予定されている情報とは言えず、同号ただし書イには該当しない。

また、就業規則の作成等の際の労働者代表からの意見の聴取や意見書の添付は、就業規則の効力には直接関係しないと解されるため、それが直ちに労働者等の「生命、健康、生活又は財産」の保護に影響を及ぼすものではなく、同号ただし書ロにも該当しない。

さらに、労働者の過半数を代表する者は公務員ではないため、同号ただし書ハにも該当しない。

#### イ 法5条2号イの該当性について

就業規則は、職場における労働契約を集合的に処理することを目的として個々の労働条件を全般にわたって画一的に規律しているものであり、労使当事者間の私的な契約内容そのものを表している。

その規定はそれぞれの使用者が適正な事業を遂行するため、どのような人事戦略をもって、どのような労務管理を採用するかという法人の戦略的な内部管理情報であるという性質を有する。

また、当該就業規則に係る労働者代表の意見を記載した意見書の⑦意見についても、当事者間のみに関係するものであり、就業規則の作成又は変更に当たってどのような意見が出されたかは、みだりに他者に明かすことのない法人の内部管理情報ということが出来る。

法5条2号イによれば、「法人その他の団体に関する情報又は事業を営む個人の当該事業に関する情報であって、公にすることにより、当該法人等又は当該個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるもの」を不開示の条件としているが、この規定における「競争上の地位」とは「法人等又は事業を営む個人の公正な競争関係における地位」、「その他正当な利益」については「ノウハウ、信用等、法人等又は事業を営む個人の運営上の地位を広く含むもの」と解されている。（「詳解情報公開法」[総務省行政管理局編]）

これにより、本件就業規則が公にされた場合には、当該法人との競争上の地位にある他の法人等に、当該法人の人事及び労務の施策の一端を知られることになり、法人の経営上の利点や弱点を把握され、今後の労働力の確保、特に人材の獲得の上で対抗的ないし妨害的な措置

や行動をとられ不利益を被ることがあり得ると考えられ、また、意見書に記載された意見の内容が公にされた場合は、その意見の内容等をめぐって当該法人とその労働者の関係について種々の憶測を生じさせることから、本件意見書に記載された意見の内容を開示することにより、当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益が侵害されるおそれがあるというべきであり、法5条2号イの不開示情報に該当するものである。

なお、就業規則に、特定労働基準監督署の受付印が押印されたものがあるが、当該受付印については同条2号イの不開示情報には該当しない。

また、就業規則（変更）届出書の記載事項のうち⑧使用者の印影については、当該法人の代表者たる理事長の印が押印されており、当該法人が真正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号イの不開示情報に該当するものである。

#### ウ 法5条4号の該当性について

就業規則（変更）届出書の記載事項のうち⑧使用者の印影については、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るため、法5条4号の不開示情報に該当する。

#### エ 法5条6号柱書きの該当性について

就業規則及び意見書の記載事項のうち⑦意見については、公にすることにより、当該法人が就業規則を届け出ること、同人の権利、競争上の地位その他正当な利益を損なうとして、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めるものである就業規則の作成及び労働基準監督署への届出を控えることで、労働基準監督機関が就業規則の内容が労働基準関係法令に違反していないかの確認が困難となり、もって労使紛争の未然防止が困難になる等、当該法人の労働者に係る法定労働条件を確保するという目的について労働基準監督機関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する。

#### (4) 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のうち、就業規則に押印された特定署の受付印部分については、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。

#### (5) 請求者の主張について

請求者は、審査請求の理由として、審査請求書の中で、「職業訓練について処遇改善合理的配慮が必要とするため（原文ママ）」と原処分の不開示部分の取消しを求めると主張しているが、本件開示請求制度は、何人に対しても等しく開示請求権を認めるものであり、開示請求の理由や利用の目的等の個別的事情を問うものではなく、不開示情報該当性については、上記（３）で示したとおりであるため、請求者の主張は認められない。

#### 4 結論

以上のとおり、本件対象行政文書については、原処分の一部を変更し、上記３（４）で開示する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。

#### 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２７年３月２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２４日 審議
- ④ 同月２５日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑤ 平成２８年７月２８日 委員の交代に伴う所要の手續の実施、本件対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年８月２６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、「特定労働基準監督署へ特定年月から特定年月日までに提出された特定法人の就業規則届、就業規則及び意見書」であり、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、不開示部分の全てを開示すべきであるとしている。

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、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、本件対象文書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) 就業規則（変更）届出書（１頁、１１頁、４４頁、７５頁、９１頁、９９頁、１３５頁、１５１頁、１７５頁、１８０頁、２１０頁、２２３頁及び２４９頁）の不開示部分について

当該部分は、特定事業場の印影であり、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。

したがって、当該部分は、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。

- (2) 意見書（2頁，12頁，45頁，76頁，92頁，100頁，136頁，152頁，176頁，181頁，211頁，224頁及び250頁）の不開示部分について

当該部分は、労働者代表の氏名、印影及び意見が記載されている部分である。

ア 労働者代表の氏名及び印影について

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。

イ 意見が記載されている部分について

当該部分は、特定事業場の使用者と労働者の当事者間のみに関係する当該事業場の内部管理情報であると認められ、これを公にすると、その内容等をめぐって当該事業場における労使関係について種々の憶測を生じさせ、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。

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) 就業規則の不開示部分について

当該部分は、特定事業場が労働基準監督署に届け出た就業規則であり、その全てが不開示とされている。

当該部分には、特定事業場における社員の採用・退職、労働時間、休暇、賃金等に関する規定が記載されていることが認められ、これらは、専ら特定事業場の労働条件に関する情報であって、使用者が事業の遂行上、労働基準法を始めとする関連法令等の規制の下で、人事及び労務管理面でどのような方針を採用しているかという情報が盛り込まれており、特定事業場における人事及び労務管理の施策の一端を示すものであると認められる。

このため、当該部分を公にすると、同業他社等において、特定事業場のこれまで他に知られていない内部情報を知ることができ、特定事業場

の就業規則の内容を分析し、その労務管理方策等の情報を収集することが容易となり、特定事業場に対抗する措置を講じること等により、特定事業場の事業の運営に影響を及ぼす可能性は否定できず、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 審査請求人のその他の主張について

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。

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決定については、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としてなお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、不開示とすることが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