

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成28年2月8日（平成28年（行情）諮問第78号）

答申日：平成28年10月18日（平成28年度（行情）答申第421号）

事件名：特定期間に提出された特定事業場の就業規則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日までに提出された特定事業場の就業規則、就業規則届及び意見書。36協定書」（以下、併せて「本件対象文書」という。）につき、その一部を不開示とした各決定は、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

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27年10月28日付け三労発開27-12号及び27-13号で行った各一部開示決定（以下、併せて「原処分」という。）の取消しを求める。

2 審査請求の理由

（1）審査請求書

審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

審査請求人の職業訓練について合理的配慮が必要とするため審査請求書の不開示とした部分とその理由について全てこれを取消し全部開示を求める。

当時審査請求人と特定事業場との36協定が適正に運用されているかどうかということを確認する必要があるので審査請求書の不開示とした部分とその理由について全てこれを取消し全部開示を求める。

（2）意見書

審査請求人より、平成28年3月8日付けで意見書が当審査会宛て提出された（諮問庁の閲覧に供することは適当でない旨の意見が提出されており、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は、処分庁に対して法3条の規定に

に基づき、平成27年9月29日付けで、「特定労働基準監督署（以下「特定署」という。）へ特定日までに提出された特定事業場の就業規則、就業規則届及び意見書。36協定書」、同月30日付けで、「特定署に提出された特定事業場の36協定書3年分」に係る開示請求を行った。

(2) 三重労働局において、開示請求対象文書の特定のため、審査請求人に補正を求めたところ、審査請求人より29日付け開示請求については「特定署へ特定期間に提出された特定事業場の就業規則、就業規則届及び意見書」に、30日付け開示請求については「特定署へ特定期間に提出された特定事業場の36協定」に補正する旨の申出があった。

(3) 補正された開示請求に対して、処分庁が原処分を行ったところ、審査請求人が、これを不服として、同年11月9日付け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、法5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

(1) 本件対象行政文書について

本件開示請求は、特定事業場が特定期間に特定署に対して届出を行った就業規則、就業規則（変更）届出書、意見書及び時間外・休日労働に関する協定届（以下「36協定」という。）に関して行われたものであり、特定署において探索を行ったところ、平成25年11月1日付けで届け出られた就業規則（変更）届、意見書及び就業規則並びに平成25年1月11日、平成25年12月27日及び平成26年12月26日付けで届け出られた3件の36協定が認められたため、これらを本件対象文書として特定した。

ア 就業規則

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。以下「労基法」という。）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。

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、労働基準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。

就業規則（変更）届出書には、①表題、②届出先の労働基準監督署長名、③届出年月日、④届出を行う旨の文、⑤事業場の所在地、⑥事業場の名称、⑦使用者職氏名、⑧法人の印影及び⑨特定署の受付印が記載されている。

ウ 意見書について

意見書は、労基法 99 条 1 項により、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事業場の名称、④使用者職氏名、⑤意見を求められた旨の文、⑥意見、⑦労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影並びに⑧特定署の受付印が記載されている。

エ 36 協定

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）。

36 協定においては、①時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、②業務の種類、③労働者の数並びに④ 1 日及び 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働さ

せることができる休日について協定しなければならないこととされている（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「労基則」という。）16条1項）。

36協定は、使用者と労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との間に締結され、その効力は、これを労働基準監督署長に届け出ることにより、当事者たる労使双方に及び、当該36協定の範囲において時間外労働が可能となるものである。

36協定届には、労基則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並びにf期間、⑥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、⑦使用者のa職名、b氏名及びc印影、⑧36協定届を受理した労働基準監督署のa名称及びb受付印、⑨36協定届のa標題及びb様式の名称が記載されている。

(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

就業規則については、原処分において、その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）届出書の記載事項のうち、原処分においては、⑧法人の印影を不開示としている。

ウ 意見書について

意見書の記載事項のうち、原処分においては、⑥意見並びに⑦労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影を不開示としている。

エ 36協定について

36協定届の記載事項のうち、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、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、⑥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⑦使用者のc印影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⑦労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影並びに36協定の記載事項のうち⑥労働者の過半数を代表す

る者の氏名及び印影については、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に該当し、法5条1号ただし書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⑥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企業の内部管理情報といえることができる。

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情報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。

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。

また、就業規則（変更）届出書の記載事項のうち⑧法人の印影は、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号イに該当し、不開示情報に該当するも

のである。

36協定届のうち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法人の印影、意見書の記載事項のうち⑦労働者の過半数を代表する者の印影並びに36協定届の記載事項のうち⑥c労働者の過半数を代表する者の印影及び⑦c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号柱書きの該当性について

就業規則、意見書の記載事項のうち⑥意見並びに36協定届の記載事項のうち、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労働者数については、公にすることにより、当該企業の正当な利益を損なうおそれがあり、就業規則、意見書及び36協定を行政官庁に届け出る制度そのものの信頼を損なう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。

(4) 審査請求人の主張について

審査請求者は、審査請求書の中で、「審査請求人の職業訓練について合理的配慮が必要とするため（原文ママ）」、あるいは「当時審査請求人

と特定事業場との36協定が適正に運用されているかどうかということを確認する必要があるため」全部開示を求める等と主張しているが、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、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2月8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3月2日 | 審議 |
| ④ 同月8日 | 審査請求人から意見書を收受 |
| ⑤ 同年9月15日 | 委員の交代に伴う所要の手続の実施、
本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑥ 同年10月14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、「特定労働基準監督署へ特定日までに提出された特定事業場の就業規則、就業規則届及び意見書。36協定書」(本件対象文書)の開示を求めるものである。

処分庁は、本件対象文書を特定し、その一部について、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。

これに対し、審査請求人は、原処分の取消しを求めているが、諮問庁は、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ので、以下、本件対象文書の見分結果を踏まえて、本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示情報該当性について

(1) 就業規則(変更)届(1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)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、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。

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

当該文書は、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。

当該文書を見分したところ、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る。

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、労基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ずること等により、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。

(4) 36協定(51頁ないし53頁)の不開示部分について

ア 「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」及び「休日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」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、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、同業他社等において、特定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特定事業場が不利益を受けおそれがあり、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。

イ 労働者の過半数を代表する者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、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。

ウ 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。

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。

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 本件各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各決定について、諮問庁が、不開示とされた部分は同条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ことについては、不開示とされた部分は、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、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