

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成28年3月14日（平成28年（行情）諮問第229号）

答申日：平成29年12月25日（平成29年度（行情）答申第400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

「特定事業場が、所轄の特定労働基準監督署に届け出た就業規則届。届出期間：平成27年特定月日A～平成27年特定月日B」（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については、別紙に掲げる部分を開示すべきである。

### 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、平成27年12月2日付け東労発総開第27-132号により東京労働局長（以下「処分庁」という。）が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

審査請求人が主張する審査請求の理由は、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。

当該事業所で就業していた。

代表者印、労働者数、事業所並びに役職者氏名は、代表者印は通知文書にて、他は法人HP上にてプリントアウトが可能になっており、既に公開されている情報である為、不開示に当たらない。

就業規則も上記同様に労働者に周知すべき事項に当たりHPで公開されている。その為、不開示理由に該当しない。

### 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、第3において「請求者」という。）は、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「特定事業場が、特定期間に特定労働基準監督署（以下、第3において「特定署」という。）へ届け出た就業規則届」に係る開示請求を行った。

(2) 処分庁が、平成27年12月2日付け東労発総開第27-132号に

より部分開示決定（原処分）を行ったところ、請求者が、これを不服として、同月11日付け（同月14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（4）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、法の適用条項に法5条4号及び6号柱書きを加えた上で、同条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27年6月3日付けで届け出られた就業規則、就業規則（変更）届及び意見書が認められたため、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の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改正する就業規則の名称、⑥労働保険番号、⑦事業場の名称、⑧事業場の所在地、⑨代表者職氏名、⑩法人の印影、⑪業種、⑫労働者数及び⑬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90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意見を求められた旨の文、③意見、④事業場名又は労働組合名、⑤労働者の過半数を代表する者の職名、自署及び印影、⑥選出の方法並びに⑦特定署の受付印が記載されている。

### (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、⑤、⑩及び⑫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、③、④、⑤及び⑥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、⑤労働者の過半数を代表する者の職名、自署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

の規定内容やいかなる規定を改正するかは、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③意見及び⑤選出の方法についても、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あたって、どのように代表者を選出し、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うことができる。

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、本件就業規則及び就業規則（変更）届出書の記載事項のうち⑤改正する就業規則の名称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⑩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。

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⑩法人の印影及び意見書の記載事項のうち⑤労働者の過半数を代表する者の自署及び印影については、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，就業規則（変更）届出書の記載事項のうち⑤改正する就業規則の名称及び意見書の記載事項のうち③意見については、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、就業規則及び意見書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) 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、就業規則（変更）届出書の記載事項のうち⑫労働者数及び意見書の記載事項のうち④事業場名又は労働組合名、⑥選出の方法の項目名部分については、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、審査請求書の中で、「当該事業所で就業していた」旨、主張しているが、法に基づく開示請求権は、何人に対しても、請求の目的の如何を問わず認められていることから、開示請求者の個々の事情は考慮しないものである。

また、「代表者印，労働者数，事業所並びに役職者氏名は，代表者印は通知文書にて，他は法人HPにてプリントアウトが可能になっており，既に公開されている情報である為，不開示に当たらない」旨，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。

さらに、「就業規則も上記同様に労働者に周知すべき事項に当りHPで公開されている。その為，不開示理由に該当しない」旨，主張しているが，諮問庁において特定事業場のウェブサイトを確認したところ，少なくとも誰でも閲覧が可能なサイト部分では当該事業場の就業規則が掲載されている事実は確認できなかった。

なお，職員専用サイトの存在も確認できたが，当該サイトへのアクセスには，ユーザ名及びパスワードの入力が必要であり，一般人のアクセ

スは不可能であった。

以上のことから、請求者の主張は失当である。

#### 4 結論

以上のとおり、原処分において不開示とした部分のうち、上記3(4)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28年3月14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22日 審議
- ④ 平成29年5月25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
- ⑤ 同年12月21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、「特定事業場が、所轄の特定労働基準監督署に届け出た就業規則届。届出期間：平成27年特定月日A～平成27年特定月日B」(本件対象文書)の開示を求めるものである。

処分庁は、本件対象文書の一部を法5条1号及び2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、原処分の取消しを求めている。

これに対し、諮問庁は、諮問に当たり、原処分において不開示とした部分のうち、一部を新たに開示し、その余の部分については、原処分における法の適用条項を追加し、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検討する。

##### 2 不開示情報該当性について

###### (1) 就業規則(2頁ないし44頁)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。

(2) 就業規則(変更)届(1頁)の不開示部分について

当該部分は、改正する就業規則の名称及び法人の印影である。

ア 改正する就業規則の名称について

当該部分は、上記(1)において不開示とすることが妥当であると判断した就業規則の名称であり、上記(1)と同様の理由により、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 法人の印影について

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。

(3) 意見書(45頁ないし70頁)の不開示部分について

当該部分は、労働者の過半数を代表する者の職名、自署及び印影、選出の方法並びに意見が記載されている部分である。

ア 労働者の過半数を代表する者の職名、自署及び印影について

当該部分は、それぞれ一体として法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、このうち自署及び印影については、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 労働者の過半数を代表する者の選出の方法（46頁，48頁，50頁，52頁，54頁，56頁，58頁，60頁，62頁，64頁，66頁及び68頁）について

当該部分は，労働基準法施行規則に規定する労働者の過半数を代表する者の選出の方法と同じ記載又は労働基準法施行規則に規定する労働者の過半数を代表する者の選出の方法から推測される記載であると認められることから，これを開示しても当該事業場の権利，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は認められない。

したがって，当該部分は，法5条2号イに該当せず，開示すべきである。

ウ 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は認められる。

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号及び2号イ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のうち，別紙に掲げる部分を除く部分は，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が，別紙に掲げる部分は，同条2号イに該当せず，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

## 別紙

意見書（４６頁，４８頁，５０頁，５２頁，５４頁，５６頁，５８頁，６０頁，６２頁，６４頁，６６頁及び６８頁）の労働者の過半数を代表する者の選出の方法の記載