

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成29年12月25日（平成29年（行情）諮問第497号）

答申日：平成30年6月4日（平成30年度（行情）答申第85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

「特定事業場の就業規則に あたる 賃金規則および退職金規定（最新）を開示請求します。 特定事業場名 特定住所 特定電話番号」（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、滋賀労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成29年8月9日付け滋労発基0809第2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、賃金規定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、意見書1及び意見書2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

私は請求した会社の正社員ですが、会社では公開されておらず閲覧も出来ません。そもそも労働基準法（以下「労基法」という。）の周知義務違反に該当するため行政指導すべきであると考えます。よって全文の賃金規定の開示を求めます。

（2）意見書1

情報開示をお願いします。

（3）意見書2

就業規則・（賃金・退職金規定）は届け出ていますが、これを諮問庁が本来民事でなく、諮問庁が、労基法周知義務に違反しているため、きちんと特定労働基準監督署から行政指導すべきであると考えます。

また、情報も従業員の証明がわかれば、会社で開示されないのだから開示すべきである。

また、特定年月日、合同労組の団体交渉の際、賃金規定コピーを渡すと契約されています。

社会保険労務士が弁護士法に違反し、会社代表で団体交渉しています。私は会社がもっと労基法を厳守し、もっときちんとしたホワイト企業になってほしい。

厳正な再審査を求めます。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 諮問庁としての考え方

本件審査請求については、原処分において、法5条1号、2号イ及び4号に基づき、その一部を不開示としたところであるが、不開示理由として、5条6号柱書きを追加した上で、原処分を維持することが妥当であると考ええる。

2 理由

(1) 本件対象文書の特定について

本件開示請求は、特定事業場が特定労働基準監督署に対して届出を行った最新の就業規則、賃金規則及び退職金規程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、平成28年1月18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（賃金規則及び退職金規程を含む。）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

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。

労基法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、労基法89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⑦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。

(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。

(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ため、原処分を維持して不開示とすることが妥当

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」を不開示情報としているが、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。

したがって、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。

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意見については，上記イで述べたとおり，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るものであり，したがって，これを公にするとすれば，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も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

審査請求人は，審査請求書の中で，「私は請求した会社の正社員ですが，会社では公開されておらず閲覧も出来ません。（原文ママ）」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。

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29年12月25日 | 諮問の受理 |
| ② | 同日 | 諮問庁から理由説明書を收受 |
| ③ | 平成30年1月18日 | 審議 |
| ④ | 同月25日 | 審査請求人から意見書1を收受 |
| ⑤ | 同年2月14日 | 審査請求人から意見書2を收受 |
| ⑥ | 同年5月9日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑦ | 同月31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，「特定事業場の就業規則に あたる 賃金規則および

退職金規定（最新）を開示請求します。 特定事業場名 特定住所 特定電話番号」の開示を求めるものである。

処分庁は、その一部を法5条1号、2号イ及び4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、諮問庁は、同条1号、2号イ、4号及び6号柱書きに該当するとして、不開示とすることが妥当であるとしている。

これに対して、審査請求人は、審査請求書において、賃金規定の全部開示を求めていることから、本件対象文書の見分結果を踏まえ、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁が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

本件対象文書は、特定事業場が特定労働基準監督署に届け出た就業規則であり、審査請求人が開示を求めている賃金規定については、不開示とされている。

賃金規定は、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、特定事業場の賃金規定の内容を分析し、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。

3 審査請求人のその他の主張について

(1) 審査請求人は、「私は請求した会社の正社員ですが、会社では公開されておらず閲覧も出来ません。そもそも労基法の周知義務違反に該当するため行政指導すべきであると考えます。よって全文の賃金規定の開示を求めます。」として、本件対象文書を開示すべきであると主張しているとも解されるが、法が定める開示請求制度は、何人に対しても、請求の目的のいかんを問わず開示請求を認める制度であり、開示請求者の個別の事情により開示・不開示の判断が左右されるものではないため、審査請求人の主張は採用できない。

(2) 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 付言

原処分における行政文書開示決定通知書をみると、「1 開示する行政文書の名称」欄には、行政文書開示請求書の「1 請求する行政文書の名称等」欄をそのまま転記していることから、行政文書名として適切なものとはいい難い記載となっており、今後、処分庁においては、適切な事務処理が望まれる。

5 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号イ及び4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