

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成30年11月12日（平成30年（行情）諮問第504号）

答申日：平成31年3月18日（平成30年度（行情）答申第496号）

事件名：特定事業場が特定年月以降に特定労働基準監督署に届け出た就業規則等の不開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定事業場A（特定住所）が特定労働基準監督署に平成28年特定月以降に届出した就業規則及び就業規則届出関係書類一切」（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、群馬労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成30年7月25日付け群馬開第9号により行った不開示決定（以下「原処分」という。）の取消しを求めるといふものである。

2 審査請求の理由

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、以下のとおりである。

（1）審査請求書

私は、在職中（H17特定月日からH22特定月日a）に、就業規則が周知されていないため、閲覧できなかつた。不当解雇されたので、労基署に相談に行き、就業規則の閲覧及び文書の開示を求めた。事業所は、企業秘密だから公にできないと言い、労基署は届出は受理しているから、法人文書開示請求を提出するよう指導した。結論は、「不存在」で不開示となった。平成30年特定月日に、特定労働基準監督署特定監督官と他の2名の職員が特定事業場Aの就業規則を開いて読んでいるところを確認している。

私は、不存在で不開示となったことは仕方がないと思いますが、平成30年特定月日時点で、存在していた就業規則が、同年7月2日（注：本件開示請求日）に滅失したのかを審査して下さい。

退職後の労働者が、就業規則の開示請求をすると、該当文書を、なぜ、どうして、どのようにして、だれが、いつ、滅失はどこで実施されたの

かを審査請求します。

(2) 意見書

(平成30年12月17日付けで審査請求人から收受した「お詫びと補充・訂正(差し換え)のお願い」に基づく修正後のもの。)

ア 特定事業場の就業規則の存否について、

(ア) 特定事業場Bは、平成29年特定月日付で、特定事業場Aに、社名変更しているものである。(甲2)

a 特定事業場Bの就業規則は、平成16年特定月日付で、特定労働基準監督署に、就業規則、職務規程、退職金規程、意見書等と共に提出されているが、その内容に労基法違反があり、(甲1)

b 特定労働基準監督署は、厚生労働省の群馬労働局の管内に設置される出先機関で、労働基準法に定められた監督行政機関として、労働条件及び労働者の保護に関する監督を行うことを業務とし、労働基準法89条の規定により、就業規則の届出を收受し、

c 平成23年特定月日a、特定労働基準監督署は、特定事業場Bに対して、就業規則に労働基準法の一部に違反する内容があるので、数回に及ぶ臨検を実施した上で、違反法条項・指導事項等を示し違反部分を明確にし、是正命令を発して、(甲3)

d 平成23年特定月日b、特定事業場Bは、特定労働基準監督署に、是正報告書を提出した。(甲4)

(イ) ところで、平成23年特定月日c、日本年金機構特定年金事務所がする事業所(立入)調査官調査においても、特定事業場Bの就業規則の存在は確認され、以下の通りである。(甲5)(甲6)

a 平成22年特定月日b受付日、ハローワークの求人情報カード(パート)において、「パートに適用される就業規則あり」と記載があり、(甲6)

b 平成24年特定月日、行政機関の調査で、就業規則第9条「ただし、(1)、(2)はパートタイマーを除く。」の条文は、

c 労働契約法20条に違反し、正社員と有期の非正規従業員との賃金格差が争点となり、正社員のとときと同じ手当・賞与の支払いを命じる判決がある。(最高裁第二小法廷平成30年3月6日判決)結論として、就業規則の存否は重要で、労働基準法の最低基準を下回る条文の就業規則は、無効である。(甲1)

d 特定事業場Bは、平成29年特定月日、特定事業場Aと合併による社名変更・住所変更・代表取締役変更をしているので、就業規則の再届け出をしたことが考えられる(会社法)(労働基準法)。(甲2)

イ 原処分について=不開示決定(不存在)

- (ア) 以上のことから、特定事業場Bの就業規則は存在しており、特定労働基準監督署から是正命令が発令され、是正報告後に変更した就業規則がある筈だ。
- (イ) よって、是正後又は再届け出された就業規則を、開示すべきであり、
- (ウ) 当該諮問事件の不開示決定（不存在）は、不可解である。（甲3）
（甲4）

ウ 総括

頭書事件で不開示は、これを全て開示するのが適当である。

貴局は、議決により特定労働基準監督署に対して、これを全て開示するよう求めるべきである。

証拠方法

- 甲第1号証 就業規則等を確認できる部分書類
 - 甲第2号証 職歴審査照会回答票〔事業所情報〕
 - 甲第3号証 監督復命書／年次有給休暇・休業手当の違反分
 - 甲第4号証 是正報告書
 - 甲第5号証 求人情報カード（パート）（受付日．22．特定月日b）
 - 甲第6号証 就業規則．人1－4頁．確認印（24．特定月日）
- （資料は省略）

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は、平成30年7月2日付け（同月4日受付）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「特定事業場（特定住所）が特定労働基準監督署に平成28年特定月以降に届出した就業規則及び就業規則届出関係書類一切」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、審査請求人は、これを不服として、平成30年8月9日付け（同月13日受付）で本件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、本件対象行政文書を保有していないため不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) 本件対象行政文書の特定について

本件対象行政文書は、「特定事業場が特定労働基準監督署に平成28年特定月以降に届出した就業規則及び就業規則届出関係書類一切」である。

(2) 本件対象行政文書の保有について

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り、労働基準法89条においては、就業規則の作成及び変更について、所轄労働基準監督署長への届出を義務付けている。

処分庁においては、本件対象行政文書について、所轄労働基準監督署において該当すると思われる文書を保有しているかの確認を行ったが、文書の保有は認められなかった。

なお、本件審査請求を受け、諮問庁としても、改めて処分庁に対し本件審査請求に該当すると思われる文書を保有しているか確認を行ったが、文書の保有は認められなかったものである。

以上より、本件対象行政文書を保有していないとする処分庁の判断に不自然・不合理な点は認められず、文書不存在により不開示とした原処分は妥当であるとする。

(3) 審査請求人の主張について

審査請求人は、「特定労働基準監督署の労働基準監督官が特定事業場の就業規則を開いて読んでいるところを確認している」として原処分の取消しを求めているが、本件対象行政文書の保有については、上記(2)のとおりであり、本件結論に影響を及ぼすものとは認められない。

4 結論

以上のとおり、原処分を維持することが妥当であり、本件審査請求は棄却すべきとする。

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30年11月12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12月10日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ④ 同月17日 審査請求人から上記意見書につき「お詫びと補充・訂正（差し換え）のお願い」を收受
- ⑤ 平成31年2月28日 審議
- ⑥ 同年3月14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A（特定住所）が特定労働基準監督署に平成28年特定月以降に届出した就業規則及び就業規則届出関係書類一切」である。

処分庁は、本件対象文書の開示請求に対し、本件対象文書を保有していないとして不開示とする原処分を行い、諮問庁も原処分を妥当としている。

ので、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) 諮問庁は、本件対象文書の保有の有無について、理由説明書（上記第3の3（2））の記載及び当審査会事務局職員をして諮問庁に対し詳細な説明を求めさせたところによると、おおむね以下のとおり説明する。

ア 労働基準法89条の規定により、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働時間、休暇、賃金等同条各号の事項について定めた就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが義務付けられており、これらの事項を変更した場合も、変更後の就業規則を届け出ることが義務付けられている。

イ 届出が必要とされる就業規則の変更とは、労働基準法等の改正があった場合や、就業規則に記載されている労働条件と実際の就業の状態にギャップ（ズレ）が生じた場合など就業規則の内容を変更する必要がある場合であって、社名や住所、代表取締役の変更については、これらの事項は同法89条各号に掲げられておらず、就業規則の届出義務が生じるものではない。

ウ 特定事業場Aは、平成29年特定月日に、特定事業場Bから特定事業場Aに社名のみを変更し、社名変更以降本件開示請求日まで、就業規則を届け出していない。また、上記イのとおり、社名のみの変更については、就業規則の届出義務が生じるものではない。

エ また、処分庁に調査させたところ、特定事業場Bとしての最後の就業規則の届出年月日は、平成28年特定月より前である。したがって、特定事業場Aは、特定事業場Bの時代を含め、平成28年特定月以降、就業規則を届け出していない。

オ 以上より、本件対象文書を保有していないとする処分庁の判断に不自然・不合理な点は認められず、文書不存在により不開示とした原処分は妥当であるとする。

(2) 群馬労働局において本件対象文書を保有していないとする上記(1)の諮問庁の説明は、法令等に基づくものであり、不自然、不合理であるとは認められず、これを覆すに足る事情も認められない。

したがって、群馬労働局において本件対象文書を保有していないとする諮問庁の説明は是認せざるを得ない。

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 付言

本件不開示決定通知書には、不開示とした理由について、「保有していない」旨記載されているところ、一般に、文書の不存在を理由とする

不開示決定に際しては、単に対象文書を保有していないという事実を示すだけでは足りず、対象文書を作成又は取得していないのか、あるいは作成又は取得した後に、廃棄したのかなど、なぜ当該文書が存在しないかについても理由として示すことが求められる。

したがって、原処分における理由の提示は、行政手続法8条1項の趣旨に照らし、適切さを欠くものであり、処分庁においては、今後の対応において、上記の点について留意すべきである。

5 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、群馬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