

諮問庁：国立大学法人東京大学

諮問日：令和元年9月11日（令和元年（独情）諮問第74号）

答申日：令和2年2月14日（令和元年度（独情）答申第73号）

事件名：医学部附属病院が保有する時間外勤務及び休日勤務に関する協定の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「医学部附属病院保有の時間外勤務及び休日勤務に関する協定（4枚4頁）」（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

独立行政法人等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31年4月25日付け第2019-2号により国立大学法人東京大学（以下「東京大学」、「処分庁」又は「諮問庁」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。

2 審査請求の理由

（1）以下のことから、原処分は妥当でない。

審査請求人が処分庁に対して行った法人文書開示請求と同じように、特定年月日、審査請求人は東京労働局に対しても、東京大学医学部附属病院を含む複数の病院の時間外・休日労働に関する協定届（以下「36協定」という。）の行政文書開示請求を行った。それに対する行政文書開示決定通知書は、資料1（省略。以下同じ。）のとおりである。また、それによって開示された同院の36協定は、資料2のとおりである。その不開示部分は、過半数代表者の職名、氏名、印影、及び、東京大学理事の氏名、印影のみである。

一方で、処分庁から開示された36協定は、資料3のとおりである。その不開示部分は、時間外・休日労働させる事由、業務の種類、延長することができる勤務時間数など、文書のおよそ半分を占める。同じ文書であっても、東京労働局から開示された資料2と処分庁から開示された資料3の間で、不開示部分が大きく異なっている。すなわち、東京大学は不開示情報該当性を誤って判断しているものと思われる。

（2）以上のとおり、原処分は法の解釈、運用を誤ったものである。よって、

その取消しを求めるため、本件審査請求を行った。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件対象文書について部分開示とした理由について

本件対象文書は「時間外勤務及び休日勤務に関する協定（医学部附属病院）」であるが、以下の理由に該当する部分について不開示とする部分開示決定を行った。

① 過半数代表者氏名、本学担当理事及び過半数代表者の私印については、個人に関する情報であって、個人名その他個人を識別でき、又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもので、法5条1号ただし書イ、ロ、ハのいずれにも該当しないため、不開示とする。

② 協定書のうち、公にすることにより、処分庁の事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、かつ、処分庁の人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ、処分庁の人事戦略や経営戦略に係る事務に関し、正当な利益を害するおそれのある部分については、法5条4号柱書き、同条4号へ、及び同条4号トに該当するため不開示とする。

これについて、審査請求人は、令和元年7月8日受付の審査請求書の中で、原処分取消しを求めている。

2 審査請求人の主張について

審査請求人は「特定年月日、東京労働局に対しても、東京大学附属病院を含む複数の病院の36協定の行政文書開示請求を行ったが、その不開示部分は、過半数代表者の職名、氏名、印影、及び、東京大学理事の氏名、印影のみであり、同じ文書であっても、東京労働局から開示された文書と処分庁から開示された文書の間で、不開示部分が大きく異なっている。すなわち、東京大学は不開示情報該当性を誤って判断しているものと思われるため、その取消しを求める。」等と主張している。

しかしながら、36協定のうち、「時間外勤務及び休日出勤を必要とする事由、業務の種類及び教職員数、延長することができる勤務時間数、勤務させることができる休日数、休日勤務の時間数の限度、特別時間外勤務、特別時間外勤務の手続、特別時間外勤務の割増率、養育又は家族介護を行う教職員の時間外勤務の制限、及び特別外勤務全般に係わる大学法人の責務等」の当該部分には東京大学における教職員の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、専ら本学独自の戦略ないし経営のノウハウに関わる情報が具体的かつ詳細に記載されているものである。このため、当該部分が公にされた場合には、東京大学と競争上の地位にある他の法人等にとって、処分庁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、東京大学が不利益を受けるなど、処分庁が行う事業に関し、その企業経営上の正当な利益を害するおそれがあることから、法5条4号柱書き、同条4号へ、並びに同条4号トに該当しているため不開示としているところである。また、労働基準法106条では、36協定を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、書面を交付することを法令の定める方法によって労働者に周知させなければならないとあるが、36協定を公にすべきと定めたものではないし、本学が労働者には周知しているものの東京大学外には公開していない情報が多く含まれることは明らかであるから、36協定の内容が公にされ第三者に知られることを前提としているわけではない。

過半数代表者名については、法5条1号ただし書イにいう「法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報」とは、現在、何人も知り得る状態に置かれていること、又は将来、何人も知り得る状態に置くことが予定されている情報であり、東京大学の教職員過半数代表者がその氏名を広く公開して広報活動を行っているわけではなく、そのような慣行も存在しない。その氏名が公開されているとはいえないから、氏名を公開してしまうと個人の権利利益を害するおそれがあるものとする。東京大学担当理事及び過半数代表者の押印した印影は個人の私物であり、法5条1号前段の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するため、開示できない。印影は、公にされ、又は公にすることが予定されているものと認められず、職務に関する情報といえないことから、法5条1号ただし書イ及びハのいずれにも該当しない。

したがって、処分庁の決定は妥当なものであると判断する。

以上のことから、諮問庁は、本件について原処分維持が妥当であると考ええる。

なお、東京労働局から開示された文書と処分庁から開示された文書間で、不開示部分が大きく異なっているとのことだが、本件について、東京労働局担当者に電話で確認したところ、「国立」という冠が付く機関については、意見照会することなく従前から氏名と印影のみを不開示としている旨回答があった。しかしながら、これは処分庁が作成した法人文書であり、意見照会があったならば、処分庁として支障がある箇所を不開示とするよう回答しているところであるが、そもそも意見照会がなかったために、不開示箇所の差異が生じたものと考えており、本学として支障がある箇所や不開示理由が変わるものではない。

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 令和元年9月11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27日 審議
- ④ 令和2年1月29日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑤ 同年2月12日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象文書は、東京大学医学部附属病院が保有する「時間外勤務及び休日勤務に関する協定」（以下「協定」という。）である。

審査請求人は、不開示部分の開示を求めており、諮問庁は、本件対象文書の一部が法5条1号並びに4号柱書き、へ及びトに該当するとして不開示とした原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書の見分結果に基づき、不開示情報該当性について検討する。

なお、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、諮問庁から、別表に掲げる部分については、原処分で不開示としたが、改めて検討した結果、開示することとするとの説明があったため、当審査会では、当該部分を除く不開示部分（以下「本件不開示維持部分」という。）の不開示情報該当性について判断する。

2 本件不開示維持部分の不開示情報該当性について

(1) 東京大学の理事の印影並びに教職員の過半数を代表する者の氏名及び印影について

ア 本件対象文書の末尾（4枚目）の東京大学の担当理事の氏名の右側の不開示部分は、同理事の姓の印章の印影であること、また、その下の不開示部分は、教職員過半数代表者の氏名及び同代表者の姓の印章の印影であることが認められる。

イ 当該部分は、法5条1号本文前段の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すると認められる。

(ア) 東京大学の理事の印影について

当該部分のうち、東京大学の理事の印影は、公にされ、又は公にすることが予定されている情報とは認められず、公務員等の職務の遂行に係る情報であるとも認められないことから、法5条1号ただし書イ及びハのいずれにも該当しない。また、同号ただし書ロに該当する特段の事情が存すとも認められない。

さらに、当該印影は、個人識別部分であり、法6条2項による部分開示の余地はない。

(イ) 教職員の過半数を代表する者の氏名及び印影について

当該部分のうち、教職員過半数代表者の氏名について、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、諮問庁から、当該代表者の氏名が一般に公にされている事実はなく、また、当該代表者の氏名は、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ではないとの説明があった。諮問庁の当該説明は特段不自然、不合理とはいえず、当該代表者の氏名及び同代表者の印影は、法5条1号ただし書イに該当するとは認められない。

また、当該代表者の氏名及び印影は、公務員等の職務の遂行に係る情報であるとは認められないことから、法5条1号ただし書ハにも該当せず、同号ただし書ロに該当する特段の事情が存するとも認められない。

さらに、当該代表者の氏名及び印影は、個人識別部分であり、法6条2項による部分開示の余地はない。

ウ 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。

(2) 協定の内容について

ア 本件不開示維持部分のうち、上記(1)に掲げる部分を除く部分には、東京大学医学部附属病院における時間外勤務及び休日勤務に関し、当該勤務を必要とする事由、業務の種類及び職員数、延長することができる勤務時間数等が具体的かつ詳細に記載されている。

イ 当該部分には、東京大学の人事部等における職員の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、専ら東京大学独自の戦略又は経営のノウハウに関わる情報が記載されていることが認められるところ、これらが公にされた場合、東京大学と競争上の地位にある他の法人にとって、東京大学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、東京大学が不利益を受けるなど、東京大学に係る事業に関し、その企業経営上の正当な利益を害するおそれがある旨の上記第3の2の諮問庁の説明は否定し難い。

したがって、当該部分は、法5条4号トに該当し、同号柱書き及びヘ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、同一の文書に係る東京労働局の一部開示決定における不開示部分が原処分のそれと大きく異なっており、処分庁は不開示情報該当性を誤って判断しているなどと主張する。

しかしながら、諮問庁は、東京労働局から当該決定に先立ち意見照会があったならば、処分庁として支障がある箇所を不開示とするよう回答しているところであるが、そもそもかかる意見照会がなかったために、不開示箇所の差異が生じたものであると説明するところ、特定の文書に係る不開示情報該当性に関して、他の行政機関の長による判断が処分庁の判断の妥

当性を直ちに左右するものではないことは明らかであるから、審査請求人の当該主張を採用することはできない。

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号並びに4号柱書き、へ及びトに該当するとして不開示とした決定については、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は、同条1号及び4号トに該当すると認められるので、同号柱書き及びへ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2部会)

委員 白井玲子, 委員 佐藤郁美, 委員 中川丈久

別表

枚数	箇所
2枚目	2 6 行目 1 6 文字目ないし 2 5 文字目及び 3 2 文字目並びに 2 7 行目 1 7 文字目ないし 2 6 文字目及び 3 4 文字目