

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和元年5月22日（令和元年（行情）諮問第30号）

答申日：令和2年4月13日（令和2年度（行情）答申第3号）

事件名：都道府県労働局法令遵守要綱等の観点から、特定時期に群馬労働局長が特定法人との間で「働き方改革に関する包括連携協定」を締結した行為を容認した文書の不開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書（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 審査請求の要旨

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31年2月18日付け厚生労働省発政総0218第3号により厚生労働大臣（以下「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った不開示決定（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

審査請求人の主張する審査請求の理由は、審査請求書及び意見書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 「都道府県労働局法令遵守要綱」（以下第2において「遵守要綱」という。）にある公務員倫理の徹底と綱紀保持は、憲法99条及び15条の規定に基づくものであると考えています。特に憲法15条では「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」との定めが確認できます。これを大前提にすれば、労災請求している従業員が属している事業場と都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）が「働き方改革に関する包括連携協定」（以下「連携協定」という。）を締結しても容認できるのか。

イ 詳細

（ア）本件開示請求によって請求した文書について

（中略）実際に起きた事実に基づいて本件開示請求を行いました。つまり、私の労災請求に関連し、

a 私の勤務先である特定法人の代表者と群馬労働局長が連携協定を締結しました。

b 私の勤務先である特定法人の産業医が、群馬労働局地方労災医員等を兼務しています。

こういった状態が本当に（中略）許されているのであれば、容認している行政文書が存在している筈であると判断し、本件開示請求を行いました。

（イ）審査請求する理由について

a 本件不開示理由が真実であるならば、甚だ遺憾です。群馬労働局長の行為は、あたかも「ルールがなければ、何を行っても許される」といった考え方のものであって、到底許されるべきものではありません。ルールがなくても憲法を守らなければならないことは、公務員としての責務です。

よって、以下、遵守要綱に沿って下記（a）ないし（e）について個別に検討します。

（a）私が特定労働基準監督署（以下「労働基準監督署」は「監督署」という。）に労災請求した直後に、群馬労働局長は、私の勤務先である特定法人との連携協定締結について局長決裁を行った。

（b）私が労災請求したのにも係わらず、特定法人の産業医である特定個人を群馬労働局地方労災医員等に留めていた。

（c）私の労災請求事案に関連し、特定法人から提出された証拠資料である『休暇取得状況』の文書を故意に隠し、そして、『休暇取得状況』に基づいた調査を行わなかった。

（d）群馬労働局長と特定法人代表者が連携協定を締結した翌日に、群馬労働局労働基準部労災補償課長は、「署調査計画に対する局意見等」により、私の労災請求事案に対する『変更すべき事項』及び『検討すべき事項』を特定労働基準監督署長に指示した。（中略）

（e）調査復命書、及び群馬労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会意見書（以下「部会意見書」という。）の作成について

b 上記 a（a）について

特定監督署が私の療養補償給付請求書を受け付けたのは、平成29年特定日となっています。（中略）その直後に群馬労働局長は、特定法人との連携協定締結について局長決裁を行いました。私の労災請求事案は、特定監督署から群馬労働局に速やかに報告されていますので、局長決裁を行った時点では、群馬労働局長は私の労災請求事案を承知していたこととなります。

それにも係わらず、群馬労働局長は一切のためらいもなく局長決裁を行いました。（中略）連携協定締結の相手は、私の勤務

先である特定法人の代表者です。私の労災請求事案が発生しているのだから、連携協定締結についての再検討や締結時期の見直しなどの検討を行うべきではなかったのでしょうか。しかも、群馬労働局長は、連携協定締結後の特定法人との協議の開催を否定しています。

確かに厚生労働省が推し進めている「働き方改革」に関連し、労働局と金融機関との連携強化に関する通達や会議資料などを検証しても、金融機関との連携協定締結についての制約は一切確認ができません。だからといって、労災請求した従業員が所属している事業場との連携協定締結が許されるのでしょうか。こういった不可解な行為が許されるのであれば、遵守要綱などは必要がありません。（中略）

c 上記 a (b) について

（中略）問題は、群馬労働局長が、どうして特定法人の産業医である特定個人を群馬労働局地方労災医員等に留めたのかです。労災医員規程によれば、地方労災医員の任命権は労働局長に委嘱されています。任命権があるのであれば、群馬労働局長は、私の労災請求事案が発生した時点で特定個人の地方労災医員等の立場を一時的に停止するなどの措置がとれた筈です。（中略）

d 上記 a (c) について

私の労災請求事案に関連し、特定法人から証拠資料として提出された『休暇取得状況』の取扱いについては、非常に怒りを抱いています。同資料は、私の入社後の病歴が記されている文書であって、（中略）本人の病歴は、改正個人情報保護法及び法では『要配慮個人情報』に該当します。（中略）

こういった個人情報を群馬労働局長の恣意的な目的で都合よく取得し、不当な方法で利用しても良いのでしょうか。（中略）私は、群馬労働局に対して『休暇取得状況』を隠すように要請した職員から直接説明を受けたいと要求しています。（中略）群馬労働局長は、『休暇取得状況』の不当な取扱いに関して特定法人との協議を否定出来るのでしょうか。

（中略）一番の怒りは、群馬労働局長が『休暇取得状況』を隠蔽した目的です。（中略）特定法人の立場であれば、特定法人に不都合な文書は開示されない方が良いことは当たり前です。しかしながら、群馬労働局長が『休暇取得状況』の隠蔽を受け入れても、全くメリットがない筈です。それにも係わらず、群馬労働局長が特定法人の要請を受け入れた点については、十分な説明責任が必要です。（中略）

e 上記 a (d) について

群馬労働局長と特定法人代表者が連携協定を締結した翌日、群馬労働局労働基準部労災補償課長から特定労働基準監督署長に対して「署調査計画に対する局意見等」が発出されています。

(中略) 具体的な指示内容は不開示の為に確認できません。しかしながら、明らかに私の労災請求事案に対する「難癖」であろうことは想像できます。特定監督署が作成した調査復命書が全てを証明しているからです。(中略)

f 上記 a (e) について

以上のような経緯を経て出来た調査復命書であり、部会意見書です。調査復命書の内容は稚拙であって、(中略) ととても調査員(原文ママ)といったイメージは全くありません。(中略)

私は特定疾病を発症しました。しかも、この原因は職場にあると主張しています。そして、労災認定実務要領の調査要領では、「職場における応援体制の欠如」についての調査を指示しています。こういった事を前提とすれば、調査復命書のような調査結果には絶対に至りません。(中略)

そして、部会意見書の中でも同じ表現を引用しています。(中略) 部会意見書にある業務における心理的負荷の検討は、明らかに特定診療科医師以外の者が作成したものであって、医師としての教育を受けた者が作成したものではありません。

g 以上のことから、上記 a (a) ないし (e) の全てが、遵守要綱に反した行為であることは明らかです。

よって、私の労災請求事案に関わった全ての職員の処分を求めて審査請求致します。

(ウ) 意見

私の労災請求事案に関わった職員は、自らが公務員であるとする立場を完全に放棄しました。公務員である以上は、如何なる言い訳は通用せず、憲法の定めに従わなければなりません。憲法の下に様々な法令やルールが存在しているのであって、法令に定めがないからと言って、何を行っても良い訳ではありません。

こういった公務員としての自覚のない者は、厳しい処分が必要です。公務員倫理の徹底と綱紀保持というのはスローガンなのでしょうか。だとしたら、遵守要綱を定めた目的がありません。

(2) 意見書

ア 都道府県労働局と金融機関との包括連携協定を締結する目的について

(ア) (中略) 金融機関との情報交換や好事例の公表程度であれば、連

携協定など締結する必要はありません。つまり、連携協定を締結する目的は、働き方改革に取り組む取引先企業などに対して、労働関係助成金制度などの周知を金融機関の従業員に行ってもらうことが最大の目的なのです。簡単にいえば、金融機関の従業員が労働行政に協力するということです。

(イ) しかしながら、(中略)労働行政に協力することは本来業務ではありません。本来業務以外の業務を従業員に強制できるのでしょうか。答えは『否』です。きちんとした労使での話し合いを行い、特定法人の従業員が了承した上で締結すべきものです。

(ウ) (中略)本来業務だけでも多忙であるのにも関わらず、更に労働行政にも協力せよと命じられても本当に実効性があるのでしょうか。だから、連携協定を締結するまでには、労使での話し合いが必須だということです。

(エ) (中略)しかも、群馬労働局長と特定法人代表者が締結した連携協定は、たった2か月間程度の事前協議で締結し、労使での話し合いも実施されず、いわばトップ同士で締結したものです。

(オ) そして、私が特定監督署に労災請求した直後の連携協定締結です。不信感を抱くのは当たり前です。しかも、遵守要綱にある公務員倫理の徹底と綱紀保持に反している疑いもある。(以下略)

イ 意見(略)(資料略)

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31年1月7日付けで処分庁に対し、法の規定に基づき本件対象文書の開示請求を行った。

(2) これに対して処分庁が、本件対象文書を保有していないとして不開示の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31年2月23日付け(同月26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

本件審査請求について、原処分は妥当であると考えます。

3 理由

(1) 対象文書を保有していないことについて

本件開示請求は、都道府県労働局法令遵守要綱の観点及び労災補償行政の観点から、「審査請求人が特定監督署に労災請求した直後に、群馬労働局長が審査請求人の勤務先である特定法人の代表者と連携協定を締結した行為を容認した全ての文書」の開示を求めるものであるが、本件対象文書については、事務処理上作成した事実はなく、実際に保有していないため、不開示としたものである。

(2) 審査請求人の主張について

審査請求人は、本件対象文書を「事務処理上作成した事実はなく、実際に保有していない」との原処分の不開示理由について、審査請求書（上記第2の2（1）イ）において、「当該不開示理由が真実であるならば、群馬労働局長の行為は、あたかも「ルールがなければ、何を行っても許される」といった不当な考え方のように、許されるべきものではない」旨の主張をしている。

しかしながら、上記の主張は、処分庁において、本件対象文書を事務処理上作成しておらず、実際に保有していないという事実は何ら影響を及ぼすものではない。

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ものと考えらる。

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 令和元年5月22日 | 諮問の受理 |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③ 同年6月10日 | 審査請求人から意見書及び資料を収受 |
| ④ 令和2年3月25日 | 審議 |
| ⑤ 同年4月9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

本件開示請求に対し、処分庁は、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) 理由説明書の記載（上記第3の3）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、諮問庁は、本件対象文書の保有の有無について、おおむね以下のとおり説明する。

ア 群馬労働局は、厚生労働省本省から労働局長に対し連携協定の締結等について指示した通達（平成29年2月13日付け厚生労働省関係局長等発。以下「通達」という。）を受け、平成29年特定日に特定法人との間で連携協定を締結したものである。

イ 通達においては、協定の締結先の事業場の労働者が労災請求している事実を把握した場合には、協定を締結してはならないとする旨の記載はなく、また、連携協定の締結に当たり、労働局長から本省に

協議するよう求める旨の記載もない。

ウ したがって、群馬労働局が通達に基づいて連携協定を締結した行為が「労災補償行政の観点」から問題のある行為とはいえ、その意味で連携協定を締結した行為を容認した文書はない。また、都道府県労働局法令遵守要綱にある「公務員倫理の徹底と綱紀保持」に反していないことは自明であり、このことが証明できる文書も作成していない。

エ 以上のことから、本件対象文書を保有していないとして不開示とした原処分は妥当である。

(2) 当審査会において、諮問庁から通達の提示を受けて確認したところ、上記(1)イの諮問庁の説明のとおり、協定の締結先の事業場の労働者が労災請求をしている事実を把握した場合には連携協定を締結してはならない旨の記載は認められない。

このため、厚生労働省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、連携協定の締結について厚生労働省本省から労働局長に指示したとする通達の内容とも整合するものであり、不自然、不合理であるとは認められず、これを覆すに足りる特段の事情も認められない。

したがって、厚生労働省において本件対象文書を保有しているとは認められない。

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 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、厚生労働省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 高野修一，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子

別紙 本件対象文書

都道府県労働局法令遵守要綱（平成23年5月31日改定）には、次の通りの定めがあります。『国家公務員は国民全体の奉仕者であり、法令を厳格に遵守することは当然の責務であることを全ての職員が十分に認識するとともに、職務の執行等において国民の疑惑や不信を招くことがないよう公務員倫理の徹底と綱紀の厳正な保持に努めること』とある。また、別の行政文書では『労災補償行政は、本省労働基準局長の指揮監督の下、「組織的に行うもの」であるとともに、「同一の基準」により、「全国斉一的な対応」を行う必要がある』としている。都道府県労働局法令遵守要綱の観点、及び労災補償行政の観点から、私が特定労働基準監督署に労災請求した直後に、群馬労働局長が私の勤務先である特定法人の代表者と「働き方改革に関する包括連携協定」を締結した行為を容認した全ての文書の開示を請求する。労災医員規程によれば、地方労災医員の任命権を労働局長に委嘱しているが、都道府県労働局法令遵守要綱の観点、及び労災補償行政の観点から判断すれば、労災請求人が所属している勤務先の産業医が地方労災医員に任命できること自体が理解できない。また、労災請求中の従業員が所属している勤務先の代表者が、都道府県労働局長と『働き方改革に関する包括連携協定』を締結し、これを放置している本省労働基準局長の判断も理解できません。こうした労災請求人が不信を抱いていることを十分に勘案し、本件行政文書の開示を請求する。