

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和元年10月18日（令和元年（行情）諮問第302号）

答申日：令和2年11月24日（令和2年度（行情）答申第365号）

事件名：特定法人に係る時間外労働・休日労働に関する協定届の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる文書（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、別紙の2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31年4月22日付け東労発総開第30-382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 審査請求人は、開示請求文書作成時（原文ママ）に当該事業場に勤務していたため、協定に関わる当事者として本件文書を閲覧できる権限を有する。したがって、不開示の理由として挙げられている「当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれ」は、該当しない。

イ また、当該事業所及び当該法人は、社会福祉法人である。社会福祉法人は高い公共性を有している。それゆえに国及び自治体から様々な補助金等の公金が支給されているばかりでなく、税制上の優遇を受けている。そのため、各種法令により各種経営情報及び人事情報を公にしなければならないことになっている。したがって、本件対象文書よりも重大な経営情報・人事情報が開示されており、主張される不開示の理由は該当せず、当該法人の運営に何ら影響を与えるものではない。

ウ 原処分の不開示理由である「当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれ」が一体何を指すものなのか、具体的な主

張が行われておらず、全く不明である。

## (2) 意見書

ア 審査請求人に対し開示した場合に不利益は生じるのか？

(ア) 36協定は労使協定であり、労働基準法106条1項により、その協定書は事業場で誰もが閲覧できるように備え付けなければならないと定められている。審査請求人は当該事業場の労働者であり、その労使協定の締結及び効力の適用にかかわっている。そのため、審査請求人への開示は、法5条1号イに該当し、諮問庁が主張する「公にされた場合」には該当しない。

当該事業場の36協定に署名捺印している者は、労働者側が特定職名特定氏Aであり、使用者側が施設長特定氏Bである。

(イ) 諮問庁は、理由説明書(下記第3の3(4))において、「当該企業と競争上の地位にある他の事業場にとって、当該事業場の人事管理や経営管理に関する情報の収集が容易になり、今後の人材獲得等の人事戦略の展開について、当該企業が不利益を受けるおそれがある」と主張しているが、それは事実ではない。

a 当該企業は、特定自治体が設立し、運営している法人である。そのため、特定自治体の役所から高位役職者が派遣・天下りしている。理事9人のうち、1人は特定自治体の役所からの天下り、4人は特定自治体の首長や現役幹部職員である。評議員22人のうち、6人は特定自治体の現役幹部職員、3人は特定自治体議会の議長・委員長である。このように、経営の重要な地位を占める理事や評議員は、特定自治体の役所の者たちが占めている。(添付資料①及び⑦)

b 当該企業は指定管理者制度で指定されており、諮問庁が主張する「当該企業との競争上の地位にある他の企業」は存在しない。(添付資料⑥)

c そもそも当該企業が受託する施設は、他の競合企業が入札しなかった採算の取りにくい施設ばかりである。

d 当該企業の幹部職員は、上記のとおり、特定自治体の役所・議会の関係者で占めており、人事管理の対象は最下層の特定職域のみである。当該特定職は常に不足しており、公共職業安定所(以下「安定所」という。)の求人票で広く確認できる。

したがって、人事管理上の不利益は存在しない。

e 経営管理については特定自治体の議会で審議されており、その内容は議事録として広く公開されている。また、添付資料からも分かるとおり、当該企業の財務情報・収支情報や経営情報は、特定自治体役所にて公開されており、容易に手に入る。

したがって、経営管理情報に関する諮問庁の主張は失当である。

イ 本件開示請求は公益にかなうものである。

当該事業場では36協定が正当に作成されておらず、使用者が長年の慣行で主任を労働者代表に指名し、勝手に36協定書を作成・提出をしている。審査請求人は、これを明らかにし、刑事告訴するために開示請求を求めている。したがって、労働基準法105条の2に定められているとおり、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は「資料の提供その他必要な援助をしなければならない」ものである。

なお、違法な36協定であると所轄労働基準監督署（以下「所轄監督署」という。）に申告したが、労働基準監督官は取り合わなかった。

ウ 添付資料（全て略）

- ① 社会福祉法人現状報告書（平成27年4月1日現在）
- ② 資金収支計画書（（自）平成26年4月1日（至）平成27年3月31日）
- ③ 求人票（平成27年3月31日）
- ④ 平成26年度財政援助団体等監査の結果について（報告）
- ⑤ 平成26年事務事業評価シート
- ⑥ 平成26年度指定管理者管理評価シート
- ⑦ 国立印刷局発行職員録下巻
- ⑧ 求人票（平成27年3月31日）
- ⑨ 審査請求人が当該企業の職員であった証明書 発令通知書

上記のうち、①ないし⑥はネット及び特定自治体特定部署にて公開、

⑦は国立国会図書館にて公開、⑧は公共職業安定所にて公開。①ないし

⑧は、いずれも特別なIDやパスワードなく入手可能

### 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3月27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一部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、令和元年7月22日付け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

本件対象文書の不開示部分に係る法の適用条項として法5条4号を追加した上で、原処分は妥当であるとする。

#### 3 理由

##### (1) 本件対象文書の特定について

本件対象文書は、特定事業場が特定期間に所轄監督署に届け出た時間外・休日労働に関する協定届（以下「36協定」という。）である。所

轄監督署において探索を行ったところ、特定事業場から所轄労働基準監督署長に届け出られた36協定が認められたため、これを特定した。

## (2) 36協定について

労働基準法（昭和22年法律第49号）は、1週40時間・1日8時間労働制及び週休制の原則を定めているが（同法32条及び35条）、法定時間外労働又は法定休日労働について労使が36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、協定で定めるところを適法に行わせることができるとしている（同法36条1項）。

36協定には、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）に定める様式（様式第9号）に従い、①事業の種類、②事業の名称、③事業の所在地（電話番号を含む。）、④a) 時間外労働をさせる必要のある具体的事由、b) 業務の種類、c) 労働者数、d) 所定労働時間、e) 延長することができる時間数及びf) 期間、⑤a) 休日労働をさせる必要のある具体的事由、b) 業務の種類、c) 労働者数、d) 所定休日、e) 労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻並びにf) 期間、⑥協定の成立年月日、⑦労働者数の過半数を代表する者のa) 職名、b) 氏名及びc) 印影、⑧届出年月日、⑨使用者のa) 職名、b) 氏名及びc) 印影、⑩36協定を受理した所轄監督署のa) 名称及びb) 受付印並びに⑪36協定のa) 標題及びb) 様式が記載されている。

## (3) 原処分における不開示部分について

上記(2)の記載事項のうち、④時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数（a、b及びc）、⑤休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数、労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻の一部（a、b、c及びe）、⑦労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影（b及びc）、⑨使用者の職名、氏名及び印影（a、b及びc）を不開示としている。

## (4) 不開示情報該当性について

### ア 法5条1号該当性

⑦労働者の過半数を代表する者の氏名及び印影並びに⑨使用者の職名及び氏名は、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である。これらの情報は、法5条1号に該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当しないことから、不開示とすることが妥当である。

### イ 法5条2号イ該当性

④時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数、⑤休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者数、労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻の一部並びに⑨使用者の印影については、当該企業における労働条件の内容

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、専ら当該事業場独自の戦略及び経営のノウハウに関わるものである。

これらが公にされた場合には、当該事業場と競争上の地位にある他の事業場にとって、当該事業場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、当該企業が不利益を受けるおそれがあり、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。このため、これらの情報は、法5条2号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

#### ウ 法5条4号該当性

⑦労働者の過半数を代表する者の印影及び⑨使用者の印影は、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る。このため、これらの情報は、法5条4号に該当し、不開示とすることが妥当である。

#### (5) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書（上記第2の2（1））において、「審査請求人は開示請求文書作成時に当該事務所に勤務していたため、協定に関わる当事者として閲覧できる権限を有する」、「社会福祉法人は高い公共性を有している」ため、「各種法令により各種経営情報及び人事情報を公にしなければならない」等と主張しているが、原処分における不開示部分の不開示情報該当性については、上記（4）で示したとおりであり、審査請求人の主張は失当である。

#### 4 結論

以上のとおり、本件審査請求については、不開示部分に係る法の適用条項として法5条4号を追加した上で、原処分を維持することが妥当であるものとする。

#### 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 令和元年10月18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11月13日   | 審議                |
| ④ 令和2年1月8日   | 審査請求人から意見書及び資料を収受 |
| ⑤ 同年10月29日   | 本件対象文書の見分及び審議     |
| ⑥ 同年11月19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

本件開示請求に対し、処分庁は、本件対象文書の一部について、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、審査請求人は不開示部分の開示を求めている。

これに対して、諮問庁は、諮問に当たり、法の適用条項を法5条1号、2号イ及び4号とした上で、原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書を見分した結果を踏まえ、不開示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) 開示すべき部分（別紙の2に掲げる部分）について

当審査会において当該部分を見分したところ、労働させることができる休日の就業時間について、就業規則の根拠の箇所を示しているにすぎず、これを公にしても、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号イに該当するとは認められず、開示すべきである。

### (2) その余の部分（別紙の2に掲げる部分を除く部分）について

#### ア 法5条1号該当性

労働者の過半数を代表する者の氏名並びに使用者の職名及び氏名は、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する。

法5条1号ただし書該当性について検討すると、これらは、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認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハのいずれに該当する事情も認められない。

次に、法6条2項に基づく部分開示の可否について検討すると、当該部分は個人識別部分であることから、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、不開示とすることが妥当である。

#### イ 法5条2号イ該当性

時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数並びに休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数については、特定事業場における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、どのような業務についてどのような人事管理や経営管理を行うかという、特定事業場の経営方針に関わるものであると認められる。

このため、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、不開示とすることが妥当である。

#### ウ 法5条1号及び4号該当性

労働者数の過半数を代表する者の印影は、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する。

法5条1号ただし書該当性について検討すると、当該印影は、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認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハのいずれに該当する事情も認められない。

次に、法6条2項に基づく部分開示の可否について検討すると、当該部分は個人識別部分であることから、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、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。

#### エ 法5条2号イ及び4号該当性

使用者の印影は、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る。このため、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 審査請求人のその他の主張について

(1) 審査請求人は、審査請求書(上記第2の2(1))において、「開示請求文書作成時に当該事業場に勤務していたため、協定に関わる当事者として閲覧できる権限を有する」旨主張する。しかしながら、本件開示請求は、法3条の規定に基づくものであり、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認められない。

(2) また、意見書(上記第2の2(2))において、特定社会福祉法人の人事管理や経営管理に関する情報は容易に手に入るとして、現状報告書等の資料を添付しているが、当審査会において確認したところ、当該資料で開示されているのは、特定社会福祉法人の事業活動等による資金収支、通常業務における事業概要及び法人全体の労働者数等であり、本件で争われている時間外労働や休日労働に係る業務内容及び労働者数等を公開しているものとは認められない。

(3) 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、諮問庁が不開示とされた部分は同条1号、2号イ及び4号に該当することから不開示とすべきとしていることについては、別紙の2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が、別紙の2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 高野修一，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子

## 別紙

### 1 本件対象文書

特定社会福祉法人特定社会福祉施設（所在地：東京都特定住所）が所轄の特定労働基準監督署に届け出た「時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）」。（届出期間：平成27年特定日～平成28年特定日）

### 2 開示すべき部分

「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」欄の開示部分