

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和元年6月11日（令和元年（行情）諮問第80号）

答申日：令和3年3月15日（令和2年度（行情）答申第505号）

事件名：特定事業場の特定日時点での36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

「特定事業場のH26年特定日の属する労働協約書（36協定届）」（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、平成31年3月1日付け埼労発基0301第4号により埼玉労働局長（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によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

原処分により開示された文書中の黒塗り部分により、正確な事実が分からない（不明）のため。

（2）意見書

「理由説明書の送付及び意見書又は資料の提出について（通知）」と題する文書を受け取りましたが、よく理解できませんでしたので電話申し上げました。これもよく判りませんでしたので、大体の説明から当方の審査請求の理由を下記に掲げますので、正式の資料を送付くださいますよう御願い申し上げます。

ア 求める文書

本件対象文書の黒塗り部分のない正式の資料

イ 請求理由

審査請求人の長男特定個人の過労死に伴う裁判資料に供するため。

36協定を確認し、裁判資料とするため、正式文書を必要とする。

別紙 開示実施文書、審査請求書（略）

第3 諮問庁の説明の要旨

諮問庁の説明は、理由説明書及び補充理由説明書によると、おおむね以下のとおりである。（補充理由説明書による訂正部分は、下記２の誤記を訂正（「６条柱書き」を削除）し、下記３（４）イにおいて、従前の説明を（ア）とし、これに「ii）対象となる業務の種類と社員」を追加し、新たに（イ）として「⑦c）労働者の過半数を代表する者の印影」及び「⑨c）使用者の印影」について法５条２号イ該当性の説明を追加したことであり、下記２の誤記訂正以外は、下線で示している。）

１ 本件審査請求の経緯

- （１）審査請求人は、平成３１年２月４日付け（同月６日受付）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、平成３１年３月３１日付け（記載ママ。同月１４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

本件対象文書について、法５条１号、２号イ及び４号に基づき、原処分における不開示部分を維持することが妥当であるとする。

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の労働基準監督署（以下「監督署」という。）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。）であり、所轄監督署において探索を行ったところ、特定事業場から届け出された３６協定が認められたため、これを本件対象文書として特定した。

（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、所轄監督署に届け出ることにより、これら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）１６条１項に定める様式（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及びf）期間、⑥協定の成立年月日、⑦労働者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, ⑩ 3 6 協定を受理した労働基準監督署の a) 名称及び b) 受付印並びに ⑪ 3 6 協定の a) 標題及び b) 様式, ⑫ 特別条項 a) 特別な事情がある場合に, 限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある具体的事由, b) 対象となる業務の種類と社員, c) 延長時間を延長する場合に労使がとる手続, d) 延長することができる時間及び回数並びに e) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率が記載されている。

(3) 原処分における不開示部分について

記載事項のうち, ④ a) 時間外労働をさせる必要のある具体的事由, b) 業務の種類及び c) 労働者数, ⑤ a) 休日労働をさせる必要のある具体的事由, b) 業務の種類及び c) 労働者数, ⑦ 労働者の過半数を代表する者の b) 氏名及び c) 印影, ⑨ 使用者の c) 印影, ⑫ a) 特別な事情がある場合に, 限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある具体的事由, b) 対象となる業務の種類と社員及び e) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を不開示としている。

(4) 不開示情報該当性について (別表に掲げる部分)

ア 法 5 条 1 号の不開示該当性について

不開示部分のうち, ⑦ 労働者の過半数を代表する者の b) 氏名及び c) 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である。当該部分は, 法 5 条 1 号に該当し, かつ, 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 号イの不開示該当性について

(ア) 不開示部分のうち, ④ a) 時間外労働をさせる必要のある具体的事由, b) 業務の種類及び c) 労働者数, ⑤ a) 休日労働をさせる必要のある具体的事由, b) 業務の種類及び c) 労働者数並びに ⑫ a) 特別な事情がある場合に, 限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある具体的事由, b) 対象となる業務の種類と社員及び e) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率については,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, 専ら当該企業独自の戦略ないし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, 当該企業と競争上の地位にある他の企業にとって, 当該企業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, 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る。このため, 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。

(イ) 不開示部分のうち、⑦c) 労働者の過半数を代表する者の印影及び⑨c) 使用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、これらの団体又は企業の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある。このため、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4号の不開示該当性について

不開示部分のうち、⑦c) 労働者の過半数を代表する者の印影及び⑨c) 使用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る。このため、当該部分は、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、開示実施された文書の「黒塗り部分により、正確な事実が分からない」旨主張しているが、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、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6月11日 | 諮問の受理 |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③ 同月26日 | 審議 |
| ④ 同年7月11日 | 審査請求人から意見書及び資料を収受 |
| ⑤ 令和2年11月26日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑥ 同年12月16日 | 諮問庁から補充理由説明書を収受 |
| ⑦ 令和3年3月10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、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、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、不開示とされた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（別表に掲げる部分について）

（１）法５条１号該当性について

通番７は、労働者の過半数を代表する者の氏名であり、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、当該部分は、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である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に該当する事情も認められない。

また、当該部分は、個人識別部分であることから、法６条２項に基づく部分開示の余地はない。

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。

（２）法５条１号、２号イ及び４号該当性について

通番８は、労働者の過半数を代表する者の印影であるが、代表する者が所属する特定の労働組合の印影であると認められる。

当該印影は、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であり、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、当該労働組合の権利、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１号及び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）法５条２号イ該当性について

通番１ないし通番６及び通番１０ないし通番１２は、時間外労働をさせる必要がある具体的事由とその業務の種類及び労働者数、休日労働をさせる必要がある具体的事由とその業務の種類及び労働者数並びに特別条項付き協定に関する具体的な事由、その対象となる業務の種類と社員及びその際の割増賃金率の数字の記載である。

当該部分は、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の経営戦略・人事労務管理の一端を示すものであると認められ、これを公にすると、今後の人材獲得等の人事戦略や経営戦略の展開等に関して、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。

なお、通番１１のうち特別条項付き協定の対象となる社員の範囲については、挙げられている雇用形態区分が全雇用形態を指すものかどうか公にされている情報からは不明のため、上記の判断をしたものである。

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。

(4) 法5条2号イ及び4号該当性について

通番9は、使用者である特定事業場の印影である。

当該印影は、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であり、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 付言

本件開示決定通知書では、不開示とした部分とその理由について、法5条各号の条文を引き写して記載し、該当する部分を不開示としたとするとどまっている。

理由の提示の制度は、処分庁の判断の恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせて審査請求に便宜を与える趣旨から設けられているものである。本件対象文書は計3頁で項目名等も開示されており、どの不開示部分がいずれの不開示事由に該当するのか、開示請求者においてその対応関係が全く了知できないとまではいえないことから、原処分を取り消すには及ばないが、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、適切な対応が望まれる。

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、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、不開示とされた部分は、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、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

別表 不開示情報該当性

原処分において不開示とされた情報			法 5 条 各 号 該 当 性
	記載箇所	通番	
④ a) 時間外労働をさせる必要のある 具体的事由	3 6 協定届本体	1	2 号イ
④ b) 時間外労働をさせる必要のある 業務の種類	3 6 協定届本体	2	2 号イ
④ c) 時間外労働をさせる必要のある 労働者数	別紙 2 頁「事業所一覧」	3	2 号イ
⑤ a) 休日労働をさせる必要のある 具体的事由	3 6 協定届本体	4	2 号イ
⑤ b) 休日労働をさせる必要のある 業務の種類	3 6 協定届本体	5	2 号イ
⑤ c) 休日労働をさせる必要のある 労働者数	別紙 2 頁「事業所一覧」	6	2 号イ
⑦ b) 労働者の過半数を代表する者の 氏名	3 6 協定届本体, 別紙 1 頁, 2 頁	7	1 号
⑦ c) 労働者の過半数を代表する者の 印影	同上	8	1 号, 2 号イ, 4 号
⑨ c) 使用者の印影	同上	9	2 号イ, 4 号
⑫ a) 特別な事情がある場合に, 限 度時間を超えて時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	別紙 1 頁の 1	1 0	2 号イ
⑫ b) 特別な事情がある場合に, 限 度時間を超えて時間外労働をさせる 必要のある対象となる業務の種類と 社員	別紙 1 頁の 2	1 1	2 号イ
⑫ e) 特別な事情がある場合に, 限 度時間を超えて時間外労働をさせる 必要のある場合の割増賃金率	3 6 協定届本体, 別紙 1 頁の 5	1 2	2 号イ

(注) 1 上表は, 理由説明書(本文第 3 の 3 (3) 及び(4))の記載に基づき, 当審査会事務局において作成した。

2 通番 3 及び通番 6 は, 別紙の同じ部分の数字を指している。