

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和3年8月16日（令和3年（行情）諮問第331号）

答申日：令和4年9月5日（令和4年度（行情）答申第197号）

事件名：特定事業場に係る時間外労働・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

「特定労働基準監督署が保有する特定事業場（特定市区町村）の令和元年特定月Aから令和元年特定月Bまでの期間に有効な時間外・休日労働に関する協定届」（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について、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分については、別表の2欄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、令和3年2月15日付け栃労発総0215第2号により栃木労働局長（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、審査請求書によると、おおむね以下のとおりである。

##### （1）不服の理由

36協定書の写しに、氏名の黒塗りがあることが不服である。審査請求人は少なくとも令和元年に、特定事業場に労働者として在籍していたのだから、労働者の代表や使用者の氏名を知る権利がある。審査請求人が同事業場に在籍していた証拠として労働契約書の写し（略）を同封する。

##### （2）情報開示請求した経緯

ア 審査請求人は契約期間を定めない正社員として、特定事業場と入社する約束をして令和元年特定日Cに社宅へ引っ越しをした。引っ越しは業者を使わず、審査請求人と同事業場のaという社員で行った。審査請求人の私物である冷蔵庫や洗濯機等を2人で社宅へ運んだ。私物を社宅へ全て運び終え、引っ越しが完了した直後、aが契約は2か月間の有期契約であり、2か月後の令和元年特定日Dまでに退去するよ

うに突然主張しだした。最終出勤予定日は令和元年特定日Eもしくは特定日Fであるから、最終出勤日の翌日もしくは2日後の退去を迫られたことになる。後日退去費用を負担する気があるのか審査請求人が同事業場へ問いただしたが、負担をしないと回答された。

イ 特定事業場の労働環境が劣悪だったため、令和元年特定月Gに同事業場へ労働基準法をしっかりと守っているか問いただしたところ、36協定に関する手続きに違法行為があったことを認めたため、36協定の開示請求をすることにした。

ウ 令和元年特定月Bの夜に特定事業場から突然同月支払い分の給料を払わないという内容の電子メールが来て、実際に契約書に記してある給料日になっても給料は1円も支払いがなかった。

エ 特定事業場の不誠実な態度に抗議し、審査請求人は令和元年特定月Hになっても社宅へ入居し続けていた。令和2年特定月Iの中旬に突然同事業場のaを含む社員たちが社宅へやってきて無理やり社宅から追い出そうとし、審査請求人は警察へ通報した。警察が到着し、結局同事業場の社員たちは帰っていった。

オ 特定事業場は令和2年特定月J下旬になってようやく被保険者資格喪失届を提出したため、審査請求人が新しい保険証を手にしたのは令和2年特定月K下旬になってからである。審査請求人は3か月以上も保険なしの生活をさせられたのである。

カ 上記のように特定事業場は反社会的勢力であり、放置しておけば、日本中が無宿人だらけになるのは自明である。自衛のため情報開示請求をした次第である。

### 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、令和3年1月10日付け（同月19日受付）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「特定労働基準監督署が保有する特定事業場の令和元年特定月Aから令和元年特定月Bまでの期間に有効な時間外・休日労働に関する協定届及び同期間に特定労働基準監督署に届出た就業規則」等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、令和3年5月13日付け（同月18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、不開示の理由となる根拠条文として法5条6号柱書きを追加した上で、その余の部分については、原処分を維持することが妥当であるものとする。

#### 3 理由

(1) 本件審査請求の範囲について

原処分では、①令和元年特定月Aから特定月Bに有効な時間外・休日労働に関する協定届、②同期間に特定労働基準監督署に届出た就業規則並びに③特定労働基準監督署が特定事業場を監督・指導した関係書類及びその添付書類に関して決定しているが、審査請求書では①についてのみ言及されていることから、②及び③は争いがないものと判断する。

なお、③については、処分庁から意向を確認したところ、審査請求人から行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律による請求を検討したい旨の回答を得ている。

(2) 本件対象文書の特定について

本件対象文書は、特定労働基準監督署が保有する特定事業場の令和元年特定月Aから令和元年特定月Bまでの期間に有効な時間外・休日労働に関する協定届（以下「36協定」という。）であり、これを本件対象文書として特定した。

(3) 36協定について

労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）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（労基法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（労基法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、⑩36協定を受理した労働基準監督署のa名称及びb受付印、⑪特別条項の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延長時間を延長する場合に労使が取る手続、c延長することができる時間及び回数並びにd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並びに⑫36協定のa標題及びb様式が記載されている。

(4) 原処分における不開示部分について

記載事項のうち、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労働者数及びd所定労働時間、⑤a休日労働をさせる必要のある具体的事由、b業務の種類及びc労働者数、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, ⑨使用者の a 職名, b 氏名及び c 印影並びに⑩特別条項の 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 延長時間を延長する場合に労使が取る手続及び d 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。

(5) 不開示情報該当性について

ア 法5条1号の不開示該当性について

原処分において不開示とした部分のうち, ⑦労働者の過半数を代表する者の a 職名, b 氏名及び c 印影及び⑨使用者の a 職名, 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り, 法5条1号に該当し, かつ, 同号ただし書きからハまでのいずれにも該当しないことから不開示情報に該当するため, 原処分を維持して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

原処分において不開示とした部分のうち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, ⑨ c 使用者の印影並びに⑩特別条項の 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させる必要のある具体的事由, b 延長時間を延長する場合に労使が取る手続及び d 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及び経営のノウハウに関わるものと言うことができる。

このため, 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るおそれがある。

以上により, これらを公にすることは当該企業の権利, 競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあり, 法5条2号イの不開示情報に該当するため, 原処分を維持して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

原処分において不開示とした部分のうち⑦ c 労働者の過半数を代表する者の印影及び⑨ c 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り, 法5条4号の不開示情報に該当するため, 原処分を維持して不開示とすることが

妥当である。

#### エ 法5条6号柱書きの不開示該当性について

原処分において不開示とした部分のうち、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⑩特別条項の 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 延長時間を延長する場合に労使が取る手続及びd 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、上記イのとおり、公にすることにより、当該企業の正当な利益を害するおそれがある情報であることに加え、行政官庁に届け出ることにより効力を有する36協定の制度を通じて労働条件の確保・改善を図る労働基準監督行政の事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、法5条6号柱書きの不開示情報に該当し、不開示とすることが妥当である。

#### (6) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の中で、「審査請求人は少なくとも令和元年に、特定会社に労働者として在籍していたのだから、労働者の代表や使用者の氏名を知る権利がある」と主張しているが、その不開示情報該当性については、上記(5)で示したとおりであることから、審査請求人の主張は認められない。

#### 4 新たに開示する部分について

原処分において不開示とした本件対象文書のうち、以下に掲げる部分については、法5条各号に定める不開示情報に該当しないことから、新たに開示することとする。

(新たに開示する部分)

- ・ 所定労働時間
- ・ 特別条項について記載された文章のうち、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 延長時間を延長する場合に労使が取る手続及びd 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、以外の部分

#### 5 結論

以上のとおり、本件審査請求については、不開示の理由となる根拠条文として法5条6号柱書きを追加した上で、不開示部分の一部を新たに開示し、その余の部分については、原処分を維持することが妥当であると考えらる。

#### 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3年8月16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9月9日 審議
- ④ 令和4年8月1日 委員の交代に伴う所要の手続の実施，本件対象文書の見分及び審議
- ⑤ 同月31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

- (1) 処分庁は，別紙の1ないし3に掲げる本件請求文書の開示請求に対し，別紙の1に掲げる文書（本件対象文書）については，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するとともに，別紙の2に掲げる文書については，これを保有していないとして不開示とし，別紙の3に掲げる文書については，存否応答拒否とする原処分を行った。
- (2) 諮問庁は，諮問に当たり，別紙の2及び3に掲げる各文書については争いがないものと判断するとした上で，本件対象文書については，原処分における不開示部分の一部を新たに開示することとするが，その余の部分については，法の適用条項として法5条6号柱書きを追加した上で，不開示とすることが妥当である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，諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分の不開示情報該当性について検討する。
- (3) なお，当審査会において，審査請求書を確認したところ，上記(2)の諮問庁の説明のとおり，審査請求人は別紙の2及び3に掲げる各文書については争っていないものと解されることから，これらの文書の保有の有無又は存否応答拒否の適否については判断しない。

また，本件対象文書について，審査請求人は審査請求書において，不開示部分のうち，特定の部分のみの開示を求めているようにも解し得るが，当該部分に限定する趣旨かどうか必ずしも明瞭とはいえないことから，以下においては，不開示部分の全てについて争っているものとして取り扱う。

### 2 不開示情報該当性について

- (1) 開示すべき部分（別表の2欄に掲げる部分）について

通番5は，使用者の「職名」のうち，役職名を除く部分であり，特定事業場の名称（特定会社名及び特定支店名。以下同じ。）である。

当該部分は，使用者の役職名及び氏名と併せて見ると，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。

次に，法5条1号ただし書該当性について検討する。

本件開示請求は，特定事業場の名称を名指しした上でその36協定届の開示を求めるものであること，また，原処分において開示されている

36 協定の締結単位である事業場名を記入する「事業の名称」欄には特定事業場の名称が記載されていることを踏まえると、当該部分は、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認められ、法5条1号ただし書イに該当する。

したがって、当該部分は、法5条1号に該当せず、開示すべきである。

(2) その余の部分（別表の2欄に掲げる部分を除く部分）について

ア 法5条1号該当性について

通番3及び通番5は、労働者の過半数を代表する者及び使用者のそれぞれの職名（使用者の場合は「役職名」に限る。）並びに氏名であり、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。

イ 法5条1号、2号イ及び4号該当性について

通番6は、使用者の印影であり、特定事業場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。

ウ 法5条1号及び4号該当性について

通番4は、労働者の過半数を代表する者の印影であり、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、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6号柱書き該当性について

通番1，通番2及び通番7は、時間外労働をさせる必要の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の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に関する具体的な事由，労使が取る手続及び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。

したがって、当該部分は、法5条2号イに該当し、同条6号柱書き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、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，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、諮問庁が同条1号，2号イ，4号及び6号柱書きに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分のうち、別表の2欄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号及び6号柱書きについて判断するまでもなく、不開示とすることは妥当であるが、同欄に掲げる部分は、同条1号に該当せず、開示すべきであると判断した。

(第3部会)

委員 長屋 聡，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子



別紙 本件請求文書

- 1 特定労働基準監督署が保有する特定事業場（特定市区町村）の令和元年特定月 A から特定月 B までの期間に有効な時間外・休日労働に関する協定届
- 2 同期間（令和元年特定月 A から特定月 B）に特定労働基準監督署に届出した就業規則
- 3 特定労働基準監督署が，特定事業場（特定市区町村）を監督・指導した関係書類及びその添付書類

別表 不開示情報該当性

1 諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分			2 1欄のうち 開示すべき部分
該当部分	法5条各号 該当性	通番	
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, c) 労働者数	2号イ, 6号柱書き	1	—
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, c) 労働者数	2号イ, 6号柱書き	2	—
⑦労働者の過半数を代表する者の a) 職名, b) 氏名	1号	3	—
⑦労働者の過半数を代表する者の c) 印影	1号, 4号	4	—
⑨使用者の a) 職名, b) 氏名	1号	5	a) 職名(会社名及び支店名に限る。)
⑨使用者の c) 印影	1号, 2号イ, 4号	6	—
⑪特別条項の 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) 延長時間を延長する場合に労使が取る手続, d) 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	2号イ, 6号柱書き	7	—

(注) 1欄は, 理由説明書(本文第3の3(4)及び(5))の記載に基づき, 当審査会事務局において作成した。