

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和3年11月9日（令和3年（行情）諮問第474号）

答申日：令和4年10月20日（令和4年度（行情）答申第280号）

事件名：特定事業場が特定日に届け出た就業規則変更届出書等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定事業場が、特定日に特定労働基準監督署あて届出た就業規則変更届出書、意見書、別紙」（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、令和3年7月29日付け広労発基0729第1号により広島労働局長（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の要旨は、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

資格手当廃止について抗議しており、労働者は就業規則を変更した後のものを見せられた。会社が主張している変更届の内容に嘘偽りがないのか。労働監督署に届出られた内容と照合する事で確認したい。

（2）意見書

審査請求人は就業規則は、変更後の就業規則は見せてもらいましたが、変更前の就業規則は見せてもらっていませんでした。

今は、変更前の就業規則も変更後の就業規則も会社で見せてもらいましたが、会社側で、いつでも都合良く内容を変える事が出来ます。

労働者代表は民主的な手続によって選ばれた人でなければいけないと定められていても、労働者の過半数の中で選ばれた代表であればよく、この過半数の中に自分が入っていなかった時は、いつ何処で、何を変更したかは、全く知る事が出来ません。それを知っているのは、過半数の労働者メンバーに入っている人だけです。

労働者の意見を聴くのも、労働基準監督署が求めているのは、労働者

代表者に意見を聴くだけで、過半数の労働者、一人一人にまで個別に意見を聴く事までは求められていません。ここが就業規則に信頼性のない所です。

労働基準監督署の説明によると、就業規則変更後は周知義務があるけど、就業規則変更前の内容は周知義務がないと断言しています。

変更後の就業規則確認だけでは、何処の、どの部分を変更したのかわかりません。労働者にとって不利な内容に変更されてるかもしれません。

そこを防止するために、労働者過半数で選ばれた代表を労働者自ら選び、労働者代表が過半数の労働者に意見を聴くと定められていますが、過半数のメンバーに自分が入っていなければ、自分が選んだ労働者代表ではないし、過半数に自分が入っていなければ、就業規則変更について、自分に意見を聴かれる事もないわけです。そうすると、就業規則が密に私の知らない所で勝手に変えられた事になります。

過半数労働者の代表者が過半数労働者の意見を本当に聴いて変更したのか。その確認もとりにくい。多くの労働者は特定して会社のリストラ対象にされる事を恐れて、労働条件の改善を求めての抗議交渉の出来ない人ばかりです。なので会社の、言いなりになって、ハイ、ハイと抵抗せずに、黙って働いている人が多い。労働条件について会社と抗議交渉するくらいなら退職して、もっと他のいい会社を求めて求職活動した方がマシだと考える人が多いと思います。

特定して会社の社内虐めに遭って退職へと追い込まれないために、更には、こうした社内虐めは立証が難しく、労働基準監督署及び労働局では対応し難い。監督署は先ず、基準法に該当条文がないと言う理由で取り扱い不可です。

基準法104条辺りに、行政機関に申告した事を理由として不利益な取り扱いをしてはいけませんと定めがありますが、監督署は雇用管理者に事情を伺って相手が不利益変更を認めなかった時は、お手上げです。直ぐに後退して、違法は認められずで済ませてしまうのが監督署の実態です。

会社は、不利益扱いを故意に行っているけど、決して不利益取り扱いとして認めるわけがありません。認めたらそこで、一貫の終わりです。

不利益取り扱い、不利益変更を認めるわけがないのですから、客観的に判断されることが必要です。

その客観的判断をして会社に命令できる所は、裁判所しかありません。労働契約法9条、10条では、就業規則を変更する時は、労働者の同意が必要と定められています。

審査請求人には就業規則を変更する事について意見は求められていま

せん。労働者代表を選ぶ選挙権も与えられていません。労働者過半数に入っていないからです。

会社は、本当に民主的な手続きによって労働者代表を選んだのでしょうか。変更届に挙手と記載することだけで済まされているのであれば、ここの所に疑いが生じます。

本当は会社が都合の良い相手を指名しときながら、挙手で選ばれた代表と嘘をついてるかもしれません。選挙も行わずに、会社は、いつでも就業規則の内容を都合良く書き換えることができます。

就業規則は会社事務所の引き出しの中に入っているのですから、監督署への変更届も出していない、周知もしていない、それでもって今、都合の悪い部分を削除して今、周知したとなれば、就業規則変更の濫用にあってしまいます。

それを防止するために、民主的な手続で労働者代表を選び、労働者の意見を聴くと定められていますが、過半数と言うのが、この条文の効果を半減させています。

就業規則の閲覧は認めてもコピーや持ち帰りは認められていない。

就業規則の、全てをメモするのは、難しい、更にはメモでは前回見た時の就業規則と、ここが違うを証明するのも難しい

多くの労働者は、特定して社内虐めにあって退職へと追い込まれるのを恐れて、会社の言いなりになって就業規則変更を認めてしまう。

一人だけ反対するのは、なおさら虐めの対象にされてしまう。クビになることを覚悟で抗議交渉に望む事になります。

「会社の方針だ。従えないなら辞めてもらってもいいですよ。」

「みんなで決めた事だ」など言われかねません。

実際、審査請求人は、今、一人だけで会社と抗議交渉してリストラに遭って失業しています。

資格手当の支給を停止され、その就業規則に記載がないか、確認を会社に求めて記載はなかった。労働者の同意のないところで都合よく削除したのではないか。を疑って、就業規則変更届がされていないか。労働監督署に行政文書開示請求をした訳ですが、事実、そのタイミングで変更届がされていることが開示請求の結果でわかった。

けど、どこのどの部分を変更したのかが、この開示請求の結果では、墨塗で、わからない。

そこで、どの部分を変更したのか、わかるように不服申し立てをした訳ですが、監督署へ届出られた変更届の内容と会社が説明して見せてくれた変更前の就業規則の内容が一致するかしないか。これによって真実を確認しようとしているわけです。

一致しているなら、労働者の意見を適切に聴いているか、2、3人の

労働者の意見を聴いただけで変更していないか。

更には労働者に不利な変更もリストラを恐れて嫌々ながら渋々と応じて同意していないか。

そこを確認した後に裁判所へ不利益変更として客観的判断を求めて行く事になりますし、一致していないなら、尚更、裁判所へ違法不当の判断を求めて行く事になります。

問題としていることは、

- ①民主的な手続きによって選ばれた労働者代表ではない疑いがある、
- ②労働者過半数のメンバーに入っていない人は、自分に労働者代表を選ぶ権利が与えられていない。就業規則変更にあたって意見も聴かれていない。

意見を聴かれた人は、会社味方の労働者、2人、3人だけしか聴かれておらず過半数に達していない疑いがある。

③労働基準監督署は労働者代表一人だけから意見を聴けばよく、過半数労働者全員に聴かなくていい。更には、労働者代表は、本当に過半数の労働者に意見を聴いたか、疑いがある。

過半数労働者一人一人の同意署名名簿、そんなものあるんでしょうか。更には会社に同意署名名簿見せて下さいで見せてくれるんでしょうか。

こうした内容で会社が就業規則の内容をいつでも自由に都合良く、書き換える事は、実に簡単です。せめて労働基準監督署へ届出られた変更届の内容とで変更の内容が真実か、真実でないかの確認ぐらいは、させてもらいたい。当会社には労働組合はありません。

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7月12日付けで、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「令和3年特定月日A～令和3年特定月日Bまでの間に特定a労働基準監督署又は特定労働基準監督署に届出された賃金規定及び就業規則変更届（特定法人名、特定住所）」に係る開示請求を行った。

(2) これに対して、処分庁が令和3年7月29日付け広労発基0729第1号により、部分開示決定（原処分）を行ったところ、審査請求人が、これを不服として、同年8月11日付け（同日受付）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は、不開示情報の適用条項を追加した上で、原処分を維持することが妥当であるから、棄却すべきである。

3 理由

(1) 本件対象文書の特定について

本件開示請求は、特定期間に、特定事業場が特定 a 又は特定労働基準監督署に対して届出を行った就業規則に関して行われたものであり、両署において探索を行ったところ、特定労働基準監督署において、同事業場から、特定日付けで届け出られた就業規則（変更）届，同届に添付された意見書及び同届別紙（就業規則）が認められたため、これらを本件対象文書として特定した。

ア 就業規則

就業規則は、職場における労働契約を集合的に処理するものであり、使用者と労働者との間の個々の労働条件、職場規律等を全般にわたって画一的に規律しているものである。換言すれば、労使当事者間の民事上の私的な契約内容そのものを表すものであり、その作成及び変更は当該事業場において決定され、その管理についても当該事業場の意思により行われている。

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）89 条においては、就業規則の作成及び変更について、労働基準監督署長への届出を義務付けているところであるが、その趣旨・目的は、労働基準監督署において、当該事業場において施行されている就業規則から、当該事業場の労働条件の実態把握を行うとともに、労働基準監督機関による同法の適正な施行によって、当該事業場の労働者に係る法定労働条件の確保を図ろうとすることにある。

就業規則は、同条の規定に基づき、当該事業場の労働者に適用される定めに関する事項一切、例えば労働時間及び休暇に関する事項（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇）、賃金に関する事項（賃金の決定、賃金の計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事）、退職に関する事項、退職手当の定めをする場合においては適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項等を規定することとされている。

イ 就業規則（変更）届

就業規則（変更）届は、就業規則の作成及び変更時に、労働基準監督署へ当該就業規則を届け出る際に提出するものである。

就業規則（変更）届には、①表題、②届出先の労働基準監督署長名、③届出年月日、④届出を行う旨の文、⑤主な変更事項、⑥事業主の住所、⑦事業場の所在地、⑧事業場の名称、⑨代表者職氏名、⑩法人の印影及び⑪労働基準監督署の受付印が記載されている。

ウ 意見書について

意見書は、労基法 90 条 1 項により、就業規則の作成又は変更について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその

労働組合，労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならず，同条2項により，就業規則の届出の際に添付しなければならないこととされている。

意見書には，①表題，②意見書作成年月日，③事業場の名称，④使用者職氏名，⑤意見を求められた旨の文，⑥意見，⑦労働者の過半数を代表する者の職名，氏名及び印影，⑧労働者の過半数を代表する者の職氏名並びに⑨労働基準監督署の受付印が記載されている。

(2) 原処分における不開示部分について

ア 就業規則について

就業規則については，原処分において，表紙に記載された事業場の名称及び特定署の受付印を除き，不開示としている。

イ 就業規則（変更）届について

就業規則（変更）届については，原処分において，⑤主な変更事項の内容及び⑩法人の印影を不開示としている。

ウ 意見書について

意見書については，原処分において，⑥意見並びに⑦労働者の過半数を代表する者の職名，氏名及び印影を不開示としている。

(3) 不開示情報該当性について

ア 法5条1号の該当性について

意見書の記載事項のうち⑦労働者の過半数を代表する者の職名，氏名及び印影に係る記載事項のうち労働者の過半数を代表する者の職名，氏名及び印影については，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に該当し，法5条1号ただし書に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号の該当性について

就業規則は，職場における労働契約を集合的に処理することを目的として個々の労働条件を全般にわたって画一的に規律しているものであり，労使当事者間の私的な契約内容そのものを表している。その規定はそれぞれの使用者が適正な事業を遂行するため，どのような人事戦略をもって，どのような労務管理を採用するかという法人の戦略的な内部管理情報であるという性質を有する。

また，当該就業規則に係る労働者代表の意見を記載した意見書の⑥意見についても，当事者間のみに関係するものであり，就業規則の作成又は変更に当たってどのような意見が出されたかは，みだりに他者に明かすことのない企業の内部管理情報といえることができる。

したがって，就業規則が公にされた場合には，当該法人との競争上

の地位にある他の法人等に、当該法人の人事及び労務の施策の一端を知られることになり、法人の経営上の利点や弱点を把握され、今後の労働力の確保、特に人材の獲得の上で対抗的ないし妨害的な措置や行動をとられ不利益を被る可能性があり、また、意見書に記載された意見の内容が公にされた場合は、就業規則の作成又は変更にあたっての意思形成過程という当該法人の重要な内部情報が明らかになってしまうことに加え、その意見の内容等をめぐって当該法人とその労働者の関係について種々の憶測を生じさせることから、当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益が侵害されるおそれがあるというべきであり、法5条2号イの不開示情報に該当するものである。

また、就業規則（変更）届の記載事項のうち⑩法人の印影は、当該法人が真正に真意に基づいて作成した文書であることを証明する役割を有し、これらが公にされた場合には当該法人の各種書類の作成等に悪用されるなど、当該法人の正当な利益が害されるおそれがあることから、法5条2号イに該当し、不開示情報に該当するものである。

ウ 法5条4号の該当性について

就業規則（変更）届の記載事項のうち⑩法人の印影、意見書の記載事項のうち⑦労働者の過半数を代表する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。

(4) 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、「会社が主張している変更届の内容に嘘偽りがないか、労働基準監督署に届出られた内容と照合することで確認したい」等と主張しているが、不開示情報該当性については、上記(3)で示したとおりであることから、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、不開示情報の適用条項について、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。

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11月9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25日 | 審議 |
| ④ 同年12月15日 | 審査請求人から意見書を收受 |

⑤ 令和4年9月29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

⑥ 同年10月13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

本件対象文書は、特定事業場が特定日に特定労働基準監督署宛てに届け出た就業規則変更届出書、同届に添付された意見書及び同届出別紙の就業規則であり、処分庁は、本件対象文書の一部を法5条1号及び2号イに該当するとして不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は、原処分の取消しを求めている。

これに対し、諮問庁は、諮問に当たり、不開示理由に法5条4号を追加した上で、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) 就業規則（3枚目ないし10枚目）の不開示部分について

当該文書は、特定事業場が労働基準監督署に届け出た就業規則であり、表紙（1頁目）の一部及び2頁目以降の全てが不開示とされている。

当該文書を見分したところ、表紙の不開示部分には、改正する就業規則の名称が、2頁目以降の不開示部分には、特定事業場における従業員に関する規定が記載されていることが認められる。

これらは、専ら特定事業場の労働条件に関する情報であって、使用者が事業の遂行上、労基法を始めとする関連法令等の規制の下で、人事及び労務管理面でどのような方針を採用しているかという情報が盛り込まれており、就業規則のどのような改正をするかという情報を含め、特定事業場における人事及び労務管理の施策の一端を示すものであると認められる。

このため、当該部分を公にすると、同業他社等において、特定事業場のこれまで他に知られていない内部情報を知ることができ、特定事業場の就業規則の内容を分析し、その労務管理方策等の情報を収集することが容易となり、特定事業場に対抗する措置を講ずること等により、特定事業場の事業の運営に影響を及ぼす可能性は否定できず、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、不開示としたことは妥当である。

(2) 就業規則変更届（1枚目）の不開示部分について

当該部分は、就業規則の主な変更事項及び法人の印影である。

ア 主な変更事項について

当該部分には、就業規則のどのような改正を行うかという情報が記載されていると認められることから、上記（１）と同様の理由により、法５条２号イに該当し、不開示としたことは妥当である。

イ 法人の印影について

当該部分は、特定事業場の代表取締役の印影であり、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、これを公にすると、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、不開示としたことは妥当である。

(３) 意見書（２枚目）の不開示部分について

当該部分は、労働者の過半数を代表する者の職名、自署及び印影並びに意見が記載されている部分である。

ア 労働者の過半数を代表する者の職名、自署及び印影について

当該部分は、一体として法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し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められず、当該部分は個人識別部分であることから、法６条２項による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、このうち印影については、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。

イ 意見が記載されている部分について

当該部分は、特定事業場の使用者と労働者の当事者間のみに関係する当該事業場の内部管理情報であると認められ、これを公にすると、その内容等をめぐって当該事業場における労使関係について種々の憶測を生じさせ、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、不開示としたことは妥当である。

3 審査請求人のその他の主張について

審査請求人は、特定事業場の元従業員であり、労働基準監督署へ届け出られた変更届の内容と、当該事業場が説明・提示した変更前の就業規則の内容が一致するか確認したい旨主張する。しかし、法の定めた開示請求権制度は、何人に対しても、請求の目的の如何を問わず開示請求を認める制度であることから、開示・不開示の判断に当たっては、開示請求者が誰であるかは考慮されないものである。

その他、審査請求人は種々主張するが、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、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 長屋 聡, 委員 久末弥生, 委員 葭葉裕子