

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和5年9月15日（令和5年（行情）諮問第832号）

答申日：令和6年9月6日（令和6年度（行情）答申第353号）

事件名：特定事業場における労使協定の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定事業場における労使協定（各最新版）」（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5年3月9日付け宮労発基0309第1号により宮城労働局長（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については、追って書面にて主張するとのことであつたが、書面は提出されていない。なお、審査請求書の記載によると、審査請求の趣旨は以下のとおりである。

処分庁がした本件処分を取り消すとの裁決を求める。

第3 諮問庁の説明の要旨（補充理由説明書による追加説明を反映済み）

1 本件審査請求の経緯

（1）審査請求人は、開示請求者として令和5年2月10日付け（同日受付）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、本件対象文書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、同年6月10日付け（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。

3 理由

（1）本件対象行政文書の特定について

審査請求人が開示を求める行政文書は、「特定事業場における労使協定すべて（各最新版）」である。労働基準法上、使用者が、事業場の労

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事業場の労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結した場合又は締結の上届出をした場合に、協定の定めるところにより、一定の法規制の免除の効果が生ずるものが定められている。前者は労使協定の締結を以て効力発生要件として規定されているものであるため行政官庁への届出は不要であり、後者は労使協定を締結の上で、所定の協定届によりその内容を行政官庁に届け出て初めて効力が発生するものであるところ、後者に該当するものとして、「貯蓄金管理に関する協定届」、「1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届」、「精算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届」、「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」、「1週間の非定型的変形労働時間制に関する協定届」、「時間外・休日労働に関する協定届」、「事業場外労働に関する協定届」、「専門業務型裁量労働制に関する協定届」が規定されている。

処分庁においては、労働基準法が定める労使協定のうち、行政官庁への届出が効力発生要件とされている上記の協定届が対象文書に該当し、保有する可能性があるとして各種届出書を保管している書庫内等において文書探索を行ったところ、特定事業場から届け出られたものとして「時間外・休日労働に関する協定届」のみの保有を確認したことから、これを本件対象文書として特定し、部分開示決定を行った。

(2) 時間外・休日労働に関する協定届について

労働基準法は、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、法定時間外労働又は法定休日労働について労使が時間外・休日労働に関する協定を締結し、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。

(3) 原処分における不開示部分について

処分庁が特定した時間外・休日労働に関する協定届には、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 起算日、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法定休日の日数及びf 労働させることができる法定休日における始業及び就業の時刻、⑥時間外労働及び休日労働時間数が特定の上限を超えないことについてのチェックボックス、⑦特別条項のa 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合、b 業務の種類、c 労働者数、d 1日～1年について延長することができる時間数、e 1箇月について限度時間を超えて労働させることができる回数、f 1箇月及び1年について、限度時間を超えた労働に係る割増賃

金率及びg起算日，⑧限度時間を超えて労働させる場合における手続，⑨限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について，a該当する番号，b具体的内容，⑩協定の成立年月日，⑪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，⑫労働者の過半数を代表する者の選出方法，⑬労働者の過半数を代表する者について，a事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であることについてのチェックボックス，b監督又は管理の地位にある者でなく，かつ挙手等の方法による手続により選出された者であることについてのチェックボックス，⑭届出年月日，⑮使用者のa職名，b氏名及びc印影，⑯時間外・休日労働に関する協定届を受理した労働基準監督署のa名称及びb受付印，⑰提出代行者の氏名等，⑱時間外・休日労働に関する協定届のa標題及びb様式並びに⑲事業場のa労働保険番号及びb法人番号が記載されている。

原処分においては，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，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，⑦特別条項のa臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合，b業務の種類，c労働者数，f1箇月及び1年について，限度時間を超えた労働に係る割増賃金率，⑨限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置，⑪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，⑮使用者のc印影，⑰提出代行者の氏名等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号の該当性について

原処分において不開示とした部分のうち，⑪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，原処分を維持することが妥当である。

イ 法5条2号イの該当性について

原処分において不開示とした部分のうち，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，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，⑦特別条項のa臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合，b業務の種類，c労働者数，f1箇月及び1年について，限度時間を超えた労働に係る割増賃金率及び⑨限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について，a該当する番号，b具体的内容，⑮使用者のc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（当該企業）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。⑰提出代行者の氏名等についても同様に、いずれの事務所と顧問契約を締結しているかは当該企業独自の戦略及び経営のノウハウに関わるものである。

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、原処分を維持することが妥当である。

ウ 法5条4号の該当性について

原処分において不開示とした部分のうち⑮使用者のc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、原処分を維持することが妥当である。

エ 法5条6号柱書きの該当性について

原処分において不開示とした部分のうち、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、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、⑦特別条項のa臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合、b業務の種類、c労働者数、f1箇月及び1年について、限度時間を超えた労働に係る割増賃金率及び⑨限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について、a該当する番号、b具体的内容、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するため、原処分を維持することが妥当である。

(5) 審査請求人の主張について

審査請求書においては、「迫って書面にて主張する」とのみ記載されておりその主張が明らかではないものの、いずれにしても不開示情報該当性については上記3(4)で述べたとおりである。

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、6号柱書きを加え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5年9月15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28日 | 審議 |
| ④ | 令和6年7月25日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑤ | 同月29日 | 諮問庁から補充理由説明書を收受 |
| ⑥ | 同年8月30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、審査請求人は原処分の取消しを求めている。

これに対し、諮問庁は、法の適用条項として法5条4号及び6号柱書きを追加した上で、不開示とすることが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、本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象文書の特定の妥当性について

- (1) 当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、開示請求時点において、宮城労働局では本件対象文書の外に、当該特定事業場から提出された労使協定の存在は認められなかったとのことであった。
- (2) 諮問庁の上記説明を覆すに足りる事情は認められず、また、本件対象文書の外に、労使協定が提出され保有していることをうかがわせる事情も認められない。

したがって、本件対象文書の外に、宮城労働局において本件請求文書に該当する文書を保有していると認めることはできず、本件対象文書を特定したことは妥当である。

3 不開示情報該当性について

(1) 法5条1号該当性について

通番1は、労働者の過半数を代表する者の職名、氏名及び印影であり、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、不開示としたことは妥当である。

(2) 法5条2号イ該当性について

通番2は、提出代行者の氏名等であり、事業を営む個人の当該事業に関する情報であると認められる。これを公にすると、当該提出代行者が、特定事業場から依頼を受けている事実が明らかになり、当該提出代行者の事業上の重要な内部情報が明らかになり、当該提出代行者の競争上の地位その他正当な利益が害され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) 法5条2号イ及び4号該当性について

通番3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。

(4) 法5条2号イ及び6号柱書き該当性について

通番4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、割増賃金率及び健康を確保するための措置の記載である。

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、不開示としたことは妥当である。

4 付言

処分庁は、本件開示請求を受けて特定した行政文書の名称として、本件開示請求書に記載された文書名と同一の文書名を本件開示決定通知書に記

載した上で、本件対象文書を一部開示したものであるが、本来、特段の支障がない限り、開示決定通知書には、特定した行政文書の名称を具体的に記載すべきであるから、処分庁においては、今後、この点に留意して適切に対応することが望まれる。

5 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、4号及び6号柱書き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号及び6号柱書き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

別表 不開示情報該当性

1 諮問庁が不開示とすべきとしている部分		2
該当部分	法 5 条各号 該当性	通 番
⑪労働者の過半数を代表する者の a 職名, b 氏名, c 印影	1 号	1
⑰提出代行者の氏名等	2 号イ	2
⑮使用者の c 印影	2 号イ, 4 号	3
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, 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, ⑦特別条項の a 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合, b 業務の種類, c 労働者数, f 1 箇月及び 1 年について, 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率, ⑨限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について, a 該当する番号, b 具体的内容	2 号イ, 6 号 柱書き	4

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