

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和6年4月11日（令和6年（行情）諮問第437号ないし同第447号）

答申日：令和7年1月17日（令和6年度（行情）答申第773号ないし同第783号）

事件名：特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

特定事業場から特定労働基準監督署へ届出のあった36協定（特定年度分）の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別表1に掲げる11文書（以下、順に「文書1」ないし「文書11」といい、併せて「本件対象文書」という。）につき、その一部を不開示とした各決定について、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は、不開示とすることが妥当である。

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12月22日付け兵労開第36-1号ないし同第36-11号により兵庫労働局長（以下「処分庁」という。）が行った各一部開示決定（以下、順に「原処分1」ないし「原処分11」といい、併せて「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、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。（原処分1ないし原処分11共通）

不開示とした部分とその理由として、処分庁は法5条1号、2号イ、4号及び6号イに該当すると説明しますが、審査請求人からすれば、どの部分がどの条項に該当して不開示になったのか、一切特定できません。理由の提示の要件を欠いており、処分庁による一部開示処分は取り消し、全面的に開示されるべきです。

上記の通り、審査請求人は不開示とした部分に対し、具体的に不服を申し立てることができませんが、不開示対象となる文書は、法5条1号、2号イ、4号及び6号イのいずれにも該当しないと考えます。

審査請求人は、全面的な開示を求めるものであって、不開示の具体的な根拠を知る由もないのではありますが、あえて数点を指摘します。

個人を特定しうる情報は、従業員代表の氏名や印影などごく一部に限られています。

法人にとっての不利益は、何ら生じないと考えます。一例として、業務の種類は、演劇興行という業態からすれば、俳優（演技者）、演出家や演出助手、技術スタッフ、事務スタッフなどと、ほぼ特定できます。時間外労働をさせる必要のある具体的事由も、公演や稽古、演出や公演に伴う事務作業など類推が可能です。これらの情報が開示されることによる不利益は、漠然とした「おそれ」であって、具体性がありません。労働者数についても、演技者に関していえば、当該事業場のホームページで公開されており、秘匿性の高い情報とはいえません。また、製造業やサービス業などと違い、演劇興行の場合は舞台の内容や演技力が同業他社との競争に大きな影響を与えるのであって、労働者の人数そのものではないと考えます。

また、労働基準監督行政にも影響を及ぼすことは考えられません。もし、事業場が文書を開示されることをおそれて、協定書を提出しないのであれば、1秒たりとも時間外労働や休日労働をさせられないのです。虚偽の内容を記載するのであれば、監督署が指導すれば足ります。不開示とする理由には当たりません。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯（補充理由説明書による説明を反映済み）

- (1) 審査請求人は、開示請求者として、令和5年11月22日付け（同月27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、令和6年1月11日付け（同月15日受付）で本件各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

本件各審査請求については、原処分1ないし原処分5において不開示とした部分のうち、一部を新たに開示し、その余の部分については、不開示情報の適用条項を一部改めた上で不開示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

労働基準法36条1項は、「使用者は、当該事業場に、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との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」としている。そして、使用者は当該協定を労働基準法施行規則16条に基づき所轄労働基準監督署へ時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）として届け出なければならない。

また、労働基準法36条5項は、「第1項の協定においては、第2項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第2項第4号に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。」と規定されており、当該条項（特別条項）に該当する場合は、特別条項も時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）に含めて届け出なければならない。

処分庁においては、特定事業場が平成25年から令和5年の間に特定労働基準監督署に提出した当該事業に係る時間外・休日労働に関する協定届（36協定届）合計11件の保有を確認したことから、これら「時間外労働 休日労働に関する協定届」及び「同届（特別条項）」（文書1ないし文書5）、並びに「時間外労働 休日労働に関する協定届（特

別条項付)」(文書6ないし文書11)(以下、併せて「36協定届」という。)を、本件各部分開示決定に係る対象行政文書として特定した。
(2) 原処分における不開示部分について

原処分で特定した36協定届には以下の記入欄がある。

ア 原処分1ないし原処分5で特定された36協定届(文書1ないし文書5)

(ア) 時間外労働 休日労働に関する協定届

様式番号、届出の表題、事業場の労働保険番号及び法人番号に加え、①事業の種類、②事業の名称、③事業の所在地(電話番号)、④協定の有効期間、⑤a時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤b業務の種類、⑤c労働者数(満18歳以上の者)、⑤d所定労働時間(1日)(任意)、⑤e延長することができる時間数、⑤f起算日(年月日)、⑥a休日労働をさせる必要のある具体的事由、⑥b業務の種類、⑥c労働者数(満18歳以上の者)、⑥d所定休日(任意)、⑥e労働させることができる法定休日の日数、⑥f労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻、⑦上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を経過しないことのチェックボックス及び裏面の記載心得から構成されている。

このうち、⑤a時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤b業務の種類、⑤c労働者数(満18歳以上の者)、⑥a休日労働をさせる必要のある具体的事由、⑥b業務の種類、⑥c労働者数(満18歳以上の者)の記入事項を不開示としている。

(イ) 時間外労働 休日労働に関する協定届(特別条項)

様式番号、届出の表題に加え、⑧a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、⑧b業務の種類、⑧c労働者数(満18歳以上の者)、⑧d1日(任意)、⑧e1箇月(時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)、⑧f1年(時間外労働のみの時間数720時間以内に限る。)、⑧g(⑧d欄下の)延長することができる時間数、⑧h(⑧e欄下の)限度時間を超えて労働させることができる回数(6回以内に限る)、⑧i(⑧e欄下の)延長することができる時間数及び休日労働の時間数、⑧j(⑧e欄下の)限度時間を超えた労働に係る割増賃金率、⑧k(⑧f欄下の)起算日(年月日)、⑧l(⑧k欄下の)延長することができる時間数、⑧m(⑧k欄下の)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場合における手続、⑩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 a（該当する番号）、⑩ b（具体的内容）、⑪ 上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 1 0 0 時間未満でなければならない、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 8 0 時間を経過しないことのチェックボックス、⑫ 協定の成立年月日、⑬ 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の a 職名、⑬ b 氏名、⑬ c 印影、⑭ 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法、⑮ 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表するものであることのチェックボックス（文書 4 及び文書 5 を除く）、⑯ 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法 4 1 条 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものではないことについてのチェックボックス（文書 4 及び文書 5 を除く）、⑰ 届出年月日、⑱ 使用者の a 職名、⑱ b 氏名、⑱ c 印影、⑲ 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、⑲ b 受付印、「受付日以後のみ有効」の印影（文書 5 のみ）及び裏面の記載心得から構成されている。

このうち、⑧ 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、⑧ b 業務の種類、⑧ c 労働者数（満 1 8 歳以上の者）、⑧ j 及び⑧ m の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場合における手続、⑩ 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の中の⑩ a（該当する番号）、⑩ b（具体的内容）、⑬ 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の a 職名、⑬ b 氏名、⑬ c 印影（文書 2 及び文書 3 を除く）、⑱ 使用者の c 印影（文書 2 及び文書 3 を除く）を不開示としている。

イ 原処分 6 ないし原処分 1 1 で特定された 3 6 協定届（「時間外労働休日労働に関する協定届（特別条項付）」）（文書 6 ないし文書 1 1）

様式番号、届出の表題に加え、① 事業の種類、② 事業の名称、③ 事業の所在地（電話番号）、④ 時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤ 業務の種類、⑥ 労働者数（満 1 8 歳以上の者）、⑦ 所定労働時間、⑧ 延長することができる時間、⑨ 期間、⑩ 休日労働をさせる必要のある具体的事由、⑪ 業務の種類、⑫ 労働者数（満 1 8 歳以上の者）、⑬ 所定休日、⑭ 労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻、⑮ 期間、⑯ 協定の成立年月日、⑰ 協定の当

事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の a 職名、⑰ b 氏名、⑰ c 印影、⑱協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法、⑲届出年月日、⑳使用者の a 職名、㉑ b 氏名、㉑ c 印影、㉒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、㉒ b 受付印、㉓点線囲みの（注）及び記載心得から構成されている。

このうち、④時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤業務の種類、⑥労働者数（満 18 歳以上の者）、⑪業務の種類、⑫労働者数（満 18 歳以上の者）、⑰協定の当事者である労働組合の名称又は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、㉑使用者の c 印影並びに㉓点線囲みの（注）1 行目 10 文字目ないし 4 行目 3 文字目、8 行目 10 文字目ないし 12 文字目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 号該当性について

上記（２）ア⑬（及び（２）イ⑰。以下、丸数字の引用は（２）アの番号とし、括弧内に（２）イにおける番号を引用する。）の協定の当事者である労働組合の名称又は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、同号ただし書イ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 号イ該当性について

⑤ a（④）時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤ b（⑤）業務の種類、⑤ c（⑥）労働者数（満 18 歳以上の者）、⑥ a（⑩）休日労働をさせる必要のある具体的事由、⑥ b（⑪）業務の種類、⑥ c（⑫）労働者数（満 18 歳以上の者）、⑧ 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、⑧ b 業務の種類、⑧ c 労働者数、⑧ j 及び⑧ m の限度時間を超えた労働に係る割増賃金率、⑩ 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、⑩ b 具体的内容及び㉓点線囲みの（注）1 行目 10 文字目ないし 4 行目 3 文字目、8 行目 10 文字目ないし 12 文字目については、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、専ら特定事業場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、特定事業場と競争上の地位にある他の企業にとって、特定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、特定事業場が不利益を受け、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。このため、当該部分は、法5条2号イに該当し、不開示を維持することが妥当である。

また、⑮（⑳）使用者のc印影は、使用者を代表する者の印影であり、また、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、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。

したがって、当該部分は、法第5条第2号イに該当し、不開示を維持することが妥当である。

ウ 法5条4号該当性について

⑮（⑳）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

⑤a（④）時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤b（⑤）業務の種類、⑤c（⑥）労働者数（満18歳以上の者）、⑥a（⑩）休日労働をさせる必要のある具体的事由、⑥b（⑪）業務の種類、⑥c（⑫）労働者数（満18歳以上の者）、⑧a 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、⑧b 業務の種類、⑧c 労働者数、⑧j 及び⑧mの限度時間を超えた労働に係る割増賃金率、⑩ 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、⑩b 具体的内容及び（㉔）点線囲みの（注）1行目10文字目ないし4行目3文字目、8行目10文字目ないし12文字目について、各原処分では法5条6号イに該当するとしているところ、当該不開示部分はこれを公にしても労働基準監督署が行う検査に関して正確な事実の把握を困難にするおそれがあるとは直ちに言えないものである。

他方、上記（1）のとおり、使用者は、労働者に時間外労働又は休日労働を行わせる場合は、36協定届を作成し、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが労働基準法上義務づけられているところ、当該不開示部分については、上記イのとおり、公にすると、特定事業場の正当な利益を損なうおそれがあり、ひいては36協定届を行政官庁に届け出る制度そのものの信頼を損なう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、不開示を維持することが妥当である。

(4) 新たに開示する部分について

原処分1ないし原処分5において不開示とした部分のうち、⑨限度時間を超えて労働させる場合における手続については、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。

(5) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書において、原処分は「審査請求人からすれば、どの部分がどの条項に該当して不開示になったのか、一切特定できません。理由の提示の要件を欠いており」「法人にとっての不利益は、何ら生じないと考えます。」、「労働基準監督行政にも影響を及ぼすとは考えられません。」と主張する。しかし、理由の提示については、36協定届の記入欄には、記入すべき事項が明記されていることから、処分庁の不開示理由と照合すれば不開示理由が理解でき、また、不開示情報該当性については上記(3)エのとおり、不開示情報の適用条項のうち法5条6号イを同号柱書きに改めるものの、上記(3)で述べたとおりであるから、その主張は採用できない。

4 結論

以上のとおり、本件各審査請求については、原処分1ないし5で不開示とした部分のうち、上記3(4)に掲げる部分を新たに開示し、その余の部分については、原処分の不開示情報の適用条項について、法5条6号イを同号柱書きに改めた上で、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、本件各諮問事件について、以下のとおり、併合し、調査審議を行った。

- | | |
|-------------|---|
| ① 令和6年4月11日 | 諮問の受理（令和6年（行情）諮問第437号ないし同第447号） |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受（同上） |
| ③ 同月25日 | 審議（同上） |
| ④ 同年10月18日 | 本件対象文書の見分及び審議（同上） |
| ⑤ 同年11月15日 | 諮問庁から補充理由説明書を収受（令和6年（行情）諮問第437号及び同第440号ないし同第447号） |
| ⑥ 令和7年1月9日 | 令和6年（行情）諮問第437号ないし同第447号の併合及び審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象文書について

本件各開示請求に対し、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、4号及び6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を取り消し、全部開示するよう求めている。

これに対し、諮問庁は、原処分において不開示とした情報のうち、一部（上記第3の3（4））を新たに開示するとともに、その余の部分（別表2の2欄に掲げる部分。以下「不開示維持部分」という。）は、不開示部分に係る法の適用条項を法5条1号、2号イ、4号及び6号柱書きとした上で、原処分を維持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、不開示維持部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示維持部分の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

別表2の通番3及び通番7の不開示部分は、労働者の過半数を代表する者の職名及び氏名であり、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、不開示とすることは妥当である。

（2）法5条1号及び4号該当性について

別表2の通番4及び通番8の不開示部分は、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し、同号ただし書イないしハに該当する事情は認められない。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、不開示とすることは妥当である。

（3）法5条2号イ及び4号該当性について

別表2の通番5及び通番9の不開示部分は、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、不開示とすることは妥当である。

(4) 法5条2号イ及び6号柱書き該当性について

別表2の通番1、通番2及び通番6の不開示部分は、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等が具体的に記載されている。

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、当該特定事業場において広く一般に公開していない内部管理情報である。これを公にすると、当該特定事業場の正当な利益を害するおそれがあるとともに、特定事業場と競争上の地位にある他の企業にとって、特定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、今後の人事戦略や経営戦略の展開に不当に有利に働くおそれもあることから、当該特定事業場の権利、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、不開示とすることは妥当である。

3 審査請求人の主張について

(1) 審査請求人は、審査請求書において、原処分の理由の提示に不備がある旨主張している。当審査会が確認したところ、本件各対象文書は、原処分において36協定の様式、項目名等が開示されており、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、原処分を取り消すべきものとは認められない。

(2) 審査請求人は、その他種々主張するが、当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 付言

原処分1ないし原処分11に係る開示決定通知書においては、不開示とした部分とその理由について、特定個人の職名、氏名、住所、電話番号及び印影など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並びに事業場印の印影など、公にすることにより、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれのある情報が含まれている旨記載されている。

当審査会において、文書1ないし文書11を見分したところ、いずれの文書にも、不開示部分に特定個人の住所、電話番号は含まれておらず、文書2及び文書3には、特定個人及び特定事業場の印影も含まれていなかった。

これらは、原処分において、慎重さに欠ける不適切な対応であったといわざるを得ず、今後、処分庁においては、開示決定等をするに当たって、同様の事態が生じないように、正確かつ慎重な対応が望まれる。

5 本件各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、4号及び6号イに該当するとして不開示とした各決定について、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、不開示とすることが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 1 本件対象文書

諮問番号	原処分	文書番号	「特定事業場（特定住所）から特定労働基準監督署へ届出のあった 3 6 協定」
令和 6 年（行情） 諮問第 4 3 7 号	原処分 1	文書 1	令和 5 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 3 8 号	原処分 2	文書 2	令和 4 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 3 9 号	原処分 3	文書 3	令和 3 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 0 号	原処分 4	文書 4	令和 2 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 1 号	原処分 5	文書 5	令和元年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 2 号	原処分 6	文書 6	平成 3 0 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 3 号	原処分 7	文書 7	平成 2 9 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 4 号	原処分 8	文書 8	平成 2 8 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 5 号	原処分 9	文書 9	平成 2 7 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 6 号	原処分 1 0	文書 1 0	平成 2 6 年度分
令和 6 年（行情） 諮問第 4 4 7 号	原処分 1 1	文書 1 1	平成 2 5 年度分

別表 2 不開示情報該当性

1 文書番号	2 諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分	3 通番
	該当部分	法 5 条 各号該当性
文書 1 ないし 文書 5 「時間外労働 休日労働に関 する協定届」	⑤ a 時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤ b 業務の種類、⑤ c 労働者数（満 1 8 歳以上の者）、⑥ a 休日労働をさせる必要のある具体的事由、⑥ b 業務の種類、⑥ c 労働者数（満 1 8 歳以上の者）	2 号 イ、 6 号 柱 書 き
		1

文書 1 ないし 文書 5 「同届（特別 条項）」	⑧ 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、⑧ b 業務の種類、⑧ c 労働者数（満 18 歳以上の者）、⑧ j（⑧ e 欄下の）限度時間を超えた労働に係る割増賃金率、⑧ m（⑧ k 欄下の）限度時間を超えた労働に係る割増賃金率、⑩ 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 a（該当する番号）、⑩ b 具体的内容	2 号イ、 6 号柱書 き	2
	⑬ 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の a 職名、⑬ b 氏名	1 号	3
	⑬ c 印影（文書 2 及び文書 3 を除く）	1 号、4 号	4
	⑱ 使用者の c 印影（文書 2 及び文書 3 を除く）	2 号イ、 4 号	5
文書 6 ないし 文書 11 「時間外労働 休日労働に関 する協定届 （特別条項 付）」	④ 時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑤ 業務の種類、⑥ 労働者数（満 18 歳以上の者）、⑩ 休日労働をさせる必要のある具体的事由、⑪ 業務の種類、⑫ 労働者数（満 18 歳以上の者）、⑳ 点線囲みの（注）1 行目 10 文字目ないし 4 行目 3 文字目、8 行目 10 文字目ないし 12 文字目	2 号イ、 6 号柱書 き	6
	⑰ 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の a 職名、⑰ b 氏名	1 号	7
	⑰ c 印影	1 号、4 号	8
	⑳ 使用者の c 印影	2 号イ、 4 号	9

（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。