

諮詢序：厚生労働大臣

諮詢日：令和6年1月11日（令和6年（行情）諮詢第28号）

答申日：令和7年2月7日（令和6年度（行情）答申第907号）

事件名：特定労働基準監督署に提出された特定事業場に係る就業規則等の一部
開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「平成29年特定月日以降に特定個人が特定事業場（所在地、特定住所）に係る特定労働基準監督署に提出した就業規則届並びに当該就業規則届に係る就業規則及び当該就業規則に付属する諸規程、その他就業規則届関係書類のすべて」（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、審査請求人が開示すべきとし、諮詢庁がなお不開示とすべきとしている部分については、別紙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5年9月22日付け兵労開第24号により兵庫労働局長（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ころ、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

審査請求人が開示請求した文書を一部不開示とした処分は、法5条6号柱書（原文ママ）の解釈適用を誤ったものであると考えられるため。

（2）意見書

労働者代表の意見について、事業を営む個人が不利益を受けることはあり得ないと考える。労働者が意見を表明することは自由であり、またどのような意見であったとしても、その意見を受けてどのように対応するのかが次の段階であり、意見後の対応を含めて開示を求めるのであれば、不利益を受ける可能性を想定できなくもないが、一方の意見のみで不利益が生じることはないと思われるし、また開示しないことによって、開示されなかった部分に想像がふくらみ想定外の損害を受ける可能性を

も考慮すべきかと思われる。

個人の印影については、開示する必要はない。

提出代行者の氏名について不開示とされているが、提出代行者は本人から依頼を受けて提出をしているのみであり、そこに法的責任は生じないし本人と同等の地位で提出代行をしているものであるから、開示すべきと考える。

第3 質問庁の説明の要旨

理由説明書及び補充理由説明書によると、補充理由説明書により修正後の質問庁の説明は、おおむね以下のとおりである。

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9月4日付け（同日受付）で、兵庫労働局長（以下「処分庁」という。）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、処分庁が令和5年9月22日付け兵労開第24号により、部分開示決定（原処分）を行ったところ、審査請求人は、これを不服として、同年10月13日付け（同月17日受付）で本件審査請求を提起したものである。

2 質問庁としての考え方

本件審査請求については、原処分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変更した上で、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、本件対象文書である。

労働基準法89条において、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、賃金の決定等、法定の事項について就業規則を作成し、所轄労働基準監督署に届けること（作成した就業規則を変更した場合も同様）とされている。また、届出にあたっては所定の届出書により就業規則本体を添付するほか、労働基準法90条1項において、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、聴取した意見については同条2項により、就業規則の届出の際に当該意見を記した書面（以下「意見書」という。）を添付しなければならないこととされている。

処分庁においては、事業を営む特定個人が平成29年及び平成30年に特定労働基準監督署に提出した当該事業に係る就業規則届、同届に添付された意見書及び就業規則本体についての保有を確認したことから、

これらを本件対象文書として特定し、一部開示決定を行った。

(2) 原処分における不開示部分について

就業規則届（以下「文書1」という。）には、①標題、②宛先、③届出年月日、④本文、⑤事業場の所在地、⑥事業場の名称、⑦使用者職氏名、⑧使用者の印影、⑨受理印、⑩受理担当者のメモ書き、⑪提出代行者の氏名等、⑫提出代行者印影が記載、押印されている。

また、意見書（以下「文書2」という。）には、⑬標題、⑭届出年月日、⑮宛先、⑯本文、⑰労働者代表の意見、⑱受理印、⑲労働者代表の氏名、⑳労働者代表の印影、㉑受理担当者のメモ書きが記載され、就業規則本体（以下「文書3」という。）には㉒事業場が就業上の規則として定めた内容が記載されている。

そのうち、原処分においては、文書1の⑧使用者の印影及び⑩受理担当者のメモ書き並びに⑫提出代行者印影、文書2の⑰労働者代表の意見、⑲労働者代表の氏名、⑳労働者代表の印影並びに㉑受理担当者のメモ書き、文書3の㉒事業場が就業上の規則として定めた部分をそれぞれ不開示としている。

(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

原処分において不開示とした部分のうち、文書1の⑫提出代行者印影（65頁）、文書2の⑰労働者代表の氏名及び⑳労働者代表の印影（2頁及び66頁）、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、不開示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

文書2の⑰労働者代表の意見（2頁及び66頁）については、当該事業場の内部管理情報であることから、当該意見の内容について、これを開示することにより、就業規則の作成又は変更に当たっての意思形成過程という当該事業を営む個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事業を営む個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おそれがある。

また、文書3の㉒事業場が就業上の規則として定めた部分（3頁ないし64頁、67頁及び68頁）については、当該事業を営む個人独自の戦略及び経営のノウハウに関わるものであり、これらが公にされた場合には、当該事業を営む個人と競争上の地位にある他の企業にとって、当該事業を営む個人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、当該事業を営む個人が不利益を受けるおそれがある。

さらに、文書1の⑧使用者の印影（1頁及び65頁）は、代表者の印影であり、特定事業場を代表する者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、不開示とすることが妥当である。

以上により、これらを公にすることは当該事業を営む個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあり、法5条2号イの不開示情報に該当するため、不開示を維持することが妥当である。

なお、原処分では、文書1の⑪提出代行者の氏名等（65頁）を開示している。当該部分は、いずれの社会保険労務士事務所と顧問契約を締結しているかを表すものであり、当該事業を営む個人の戦略及び経営のノウハウに関するものであることから、本来は法5条2号イにより不開示とすべきであったが、審査請求を受けて、これを不開示することは妥当でないから、本件に限り、開示することとする。

ウ 法5条6号柱書き該当性について

原処分では不開示情報の適用条項について、法5条6号イとしているところ、対象文書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は言えないものである。

上記（1）に記載のとおり、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、賃金の決定等、法定の事項について就業規則を作成し、または変更した場合は所轄労働基準監督署へ届け出ることが労働基準法上義務づけられている。労働基準法第（原文ママ）文書番号3の②事業場が就業上の規則として定めた部分（3頁ないし64頁、67及び68頁）については、公にすることにより、当該企業の正当な利益を損なうおそれがあり、就業規則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、不開示とすべきである。

（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部分のうち、文書1の⑩受理担当者のメモ書き（1頁及び65頁）及び文書2の⑫受理担当者のメモ書き（2頁）を不開示としている。当該部分は使用者または労働者代表の印影について事業場印か個人印かの属性を示したものに過ぎず、又は当該就業規則が特定年度中、特定労働基準監督署において何件目の受理に当たるかを表す機械的な符号に過ぎない。これらは法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

審査請求書においては、原処分について「法第5条第6号柱書の解釈適用を誤ったものである」と主張するところ、上記(3)ウのとおり、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変更するものの、不開示情報該当性については上記(3)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、原処分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のうち、法5条6号イを同号柱書きに変更した上で、不開示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6年1月11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24日 | 審議 |
| ④ 同年12月10日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑤ 令和7年1月10日 | 諮問庁から補充理由説明書を收受 |
| ⑥ 同月17日 | 審査請求人から意見書を收受 |
| ⑦ 同年2月3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

本件開示請求は、本件対象文書の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象文書の一部を法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する原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、個人の印影に関する部分を除き、原処分で不開示とされた部分の開示を求めており、諮問庁は、審査請求人が開示を求める不開示部分のうち、一部（上記第3の3(4)に掲げる部分）を新たに開示し、その余の部分（同(3)に掲げる部分のうち、文書1の⑧使用者の印影及び⑫提出代行者印影並びに文書2の⑯労働者代表の印影に関する部分を除く部分。以下「本件不開示維持部分」という。）について、法5条1号、2号イ及び6号柱書きに該当するとしてなお不開示を維持すべきとしていることから、以下、本件対象文書の見分結果を踏まえ、本件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 本件不開示維持部分の不開示情報該当性について

(1) 文書2（2及び66頁目）の不開示維持部分について

当該部分には、労働者を代表する者の氏名及び意見が記載されている。

ア 労働者を代表する者の氏名について

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、不開示とすることが妥当である。

イ 労働者代表の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、不開示とすることが妥当である。

(2) 文書3（3頁ないし64頁、67頁、68頁）の不開示維持部分について

当該部分は、特定事業場が労働基準監督署に届け出た就業規則の本体及び変更部分であり、全て不開示とされている。

当該部分を見分したところ、表紙（3頁）の不開示部分には、改正する就業規則の名称等が、4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程が記載されていることが認められる。

ア 開示すべき部分（別紙に掲げる部分）について

（ア）表紙（3頁）については、原処分において、就業規則届及び意見書について開示されている部分から明らかとなっている内容であると認められる。

このため、当該部分を公にしても、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は認められず、また、都道府県労働局が行う就業規則の届出に係る事務の適正な遂行に支障を生ずるおそれがあるとも認められない。

したがって、当該部分は、法5条2号イ及び6号柱書きに該当せず、開示すべきである。

（イ）30頁1行目の不開示部分には、規程の名称が記載されていると認められる。

当該規程は、就業規則に係るものとして定めなければならないこととされていることから、その名称を開示しても、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は認められず、また、都道府県労働局が行う就業規則の届出に係る事務の

適正な遂行に支障を生ずるおそれがあるとも認められない。

したがって、当該部分は、法5条2号イ及び6号柱書きに該当せず、開示すべきである。

イ 不開示とすべき部分について

4項目以降の不開示部分には、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、労働基準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、就業規則の内容及び改正内容の情報を含め、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可能となり、特定事業場の就業規則などを通じてうかがえる労務管理方策等を自社にいかすことで、同業他社等が経営戦略上、相対的に有利になる等の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、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 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、4号及び6号イに該当するとして不開示とした決定については、審査請求人が開示すべきとし、諮問序が同条1号、2号イ及び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、別紙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が、別紙に掲げる部分は、同条2号イ及び6号柱書きのいずれにも該当せず、開示すべきであると判断した。

(第3部会)

委員 長屋 聰、委員 久末弥生、委員 菅葉裕子

別 紙

開示すべき部分

- (1) 文書3（就業規則本体）の3頁（全て）
- (2) 文書3（就業規則本体）の30頁1行目