

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年2月3日（令和7年（行情）諮問第148号ないし同第150号）

答申日：令和7年5月28日（令和7年度（行情）答申第39号ないし同第41号）

事件名：特定事業場が特定労働基準監督署に届け出た「時間外労働 休日労働に関する協定届」（令和3年度）等の一部開示決定に関する件
特定事業場が特定労働基準監督署に届け出た「時間外労働 休日労働に関する協定届」（令和4年度）等の一部開示決定に関する件
特定事業場が特定労働基準監督署に届け出た「時間外労働 休日労働に関する協定届」（令和5年度）等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる各文書（以下、併せて「本件請求文書」という。）の各開示請求に対し、別表の1に掲げる6文書（以下、順に「文書1」ないし「文書6」といい、併せて「本件対象文書」という。）を特定し、その一部を不開示とした各決定は、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

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条の規定に基づく各開示請求に対し、令和6年10月23日付け東労発総開第6-161号、同第6-162号及び同第6-163号により東京労働局長（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3」といい、併せて「原処分」という。）について、疑義があるので、審査請求する。

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、各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。なお、添付資料は省略する。

（1）審査請求書1（原処分1）

具体的主張については開示文書ならびに行政処分庁の意見を聞いてから主張する。

現在のところの主たる審査請求は、まず、個人に関する情報であって氏名ならびに『等』に特定個人を識別できる情報が含まれており、法5条1号ただし書イからハのいずれにも該当しないとの記載があるが、この主張が正か、インハウス審理を求める。

また、人事労務管理に関する情報等が当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれという抽象的な観念を持ち出されている。これにつき、具体的な権利、利益侵害があるのかインハウス審理を求める。

労働基準監督署が行う監督指導方法等が記載されているという。しかし、監督指導される当該企業が作成提出した書面が開示する行政文書なのである。とすると不開示とした監督指導方法は、当該企業にはバレており、これを秘匿することに意味はない。とすると、この理由に基づく不開示事項は、本来、行政、企業双方が了知している事項であるが、行政文書開示請求者には知らせたくない事項であるから、このような理論を持ち出し、不開示にしている。ところが監督指導を受ける企業はすでに知っているから、開示請求人が新たに知ったところで監督指導に影響を及ぼすものでもない。また、監督指導方法を知ったところで犯罪にどのように使うのかが明確でない。よって不開示理由として不適法と考える。諮問庁においては不開示部分のそれぞれがどの理由に対応しているかを明示して、審査会は個別にインハウス審理をして適当、不適当の判断を下してほしい。

最後に、「加えて」から始まる一文の事項については、これも当該企業が知っているのであれば、公にしない理由がそもそもない。仮にあるとすれば、協定届を提出後に労働基準監督署が、独自に記載、追記した事項にこれらの情報が記載したもので、当該企業つまり特定株式会社が監督指導方法を知らず、公にすると監督指導に支障を来すことなどが考えられるが、そもそもそのような情報は、協定届に記載すべき事項なのか疑問である。そのような秘匿情報は、他の行政文書に記載して管理すべきもので、当該企業が作成提出した書面に記載してあること自体がおかしく、それを理由として不開示にすることに納得できない。

また、同日に開示決定を受けた東労発総開第6-162号、東労働発総開第6-163号と相互に密接に関連した行政文書である。東京労働局は不適法にも特定編綴行政ファイル以外は法施行令13条2項2号の適用はとっていないとのことであるが、それでは参議院附帯決議の趣旨に反する法の運用であり、ほとんど適用されることはないと考える。

なお、開示請求人には、1号で適用すると主張し、手数料徴収し、局内では2号を適用したことにして、手数料を過大に徴収した部分を他に流用する事件の温床になりかねない運用である。2号適用のための客観的なガイドライン、指針は平成17年当時に総務省の局長通知が参考例ぐらいになっているようであるが、内容がプリミティブであるし、事例が適当でない（裁判所が行政文書開示請求ではなく、民事訴訟法による閲覧を求めている裁判記録などが事例としてあげられていることから明

らか)。

現在の情報公開・個人情報保護審査会の前身の組織は、最高裁判例すら批判し、情報公開を推し進める答申を出していたようである。情報公開・個人情報保護審査会も、行政に広く裁量を認めるというものではなく、客観的基準を示すべきと考える。

厚生労働省大臣官房総務課公文書監理・情報公開室審査請求担当情報公開専門官などが、総務省、法務省の関係部局と連携をとり、一定の基準を理由説明書で新たに指し示してはどうかと考える。

上記局長通知は10年以上も前のものであるし、東京労働局は局長通知で参考例としてあげていた事例を限定列举と誤って解釈運用していた外部支分部局である。正しくは「こうだ」というものを本省として指し示してはどうだろうか。

なお、そもそも本件開示行政文書は開示請求人が開示請求した文書なのか諮問庁において理由説明書により立証していただき、インハウス審理等によりその主張が正か審査していただきたい。

情報公開・個人情報保護審査会設置法、行政不服審査法による口頭意見陳述権と質問権の行使を求める。

(2) 審査請求書2 (原処分2)

上記(1)と同旨。

(3) 審査請求書3 (原処分3)

上記(1)と同旨。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件各審査請求の経緯

(1) 審査請求人は、開示請求者として、令和6年8月22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、「特定株式会社が、『清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届』、『時間外労働 休日労働に関する協定届』、『産業医選任届』を特定労働基準監督署に届け出た行政文書。令和3年度、令和4年度、令和5年度のもの。年度を年に読み替えても良い。」に係る開示請求をした。

(2) 処分庁は、令和6年8月、特定株式会社は派遣、業務受託等を行っており、特定労働基準監督署の所轄に複数の事業場を有することが想定されることから、そのうちのどの事業場の届を請求対象としているのか特定してもらうために、審査請求人に対して、補正の参考となる情報(法4条2項)を付記した「質問回答票(開第6-158~第6-166号)」(以下「補正書」という。)を送付した。審査請求人は、同年9月、特定労働基準監督署の所轄である「特定株式会社の特定事業場」の各届が請求対象である旨を回答した。なお、補正書には、特定労働基準監督署所轄外にある特定株式会社の事業場から提出された(1)の各届

も請求対象に含まれる場合は、その旨を記載する欄が設けられているが空欄となっている。

- (3) 処分庁は、同年10月3日付け東労発総開第6-161号ないし同第6-163号により、法10条2項の規定に基づき、開示決定等の期限の延長を行った上で、同月23日付け東労発総開第6-161号ないし同第6-163号により各一部開示決定（原処分）をしたところ、審査請求人は、これを不服として、同年11月12日付け（同月15日受付）で本件各審査請求をした。

2 諮問庁としての考え方

本件審査請求については、別表の2のとおり、不開示情報の適用条項を一部追加・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

本件対象文書は、別表の1に掲げる6文書（文書1ないし文書6）である。

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、32条から32条の5まで若しくは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長へ時間外労働・休日労働に関する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、1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1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。」としており、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に含めて届け出なければならない。

さらに、労働基準法36条7項は、「厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第1項の協定で定める労働

時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。」（以下「指針」という。）としている。

処分庁においては、特定株式会社の特定事業場が令和3年度から令和5年度の間特定労働基準監督署に提出した当該事業に係る「時間外労働 休日労働に関する協定届」合計3件の保有を確認したことから、「時間外労働 休日労働に関する協定届」、「同届（特別条項）」（令和3年度ないし令和5年度。以下「36協定届」という。）を本件開示請求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、以下の記入欄等（①ないし⑳）がある。

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、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18歳以上の者）、⑤ d 所定労働時間（1日）（任意）、⑤ e 延長することができる時間数、⑤ f 1日、⑤ f ㉞法定労働時間を超える時間数、⑤ f ㉟所定労働時間を超える時間数（任意）、⑤ g 1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）、⑤ g ㉞法定労働時間を超える時間数、⑤ g ㉟所定労働時間を超える時間数（任意）、⑤ h 1年（①については360時間まで、②については320時間まで）、⑤ h ㉞法定労働時間を超える時間数、⑤ h ㉟所定労働時間を超える時間数（任意）、⑤ f 起算日（年月日）、⑥ a 休日労働をさせる必要がある具体的事由、⑥ b 業務の種類、⑥ c 労働者数（満18歳以上の者）、⑥ d 所定休日（任意）、⑥ e 労働させることができる法定休日の日数、⑥ f 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ず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。のチェックボックス、⑧枠外右上部手書き文字、⑨特定労働基準監督署受付印から構成されている。

このうち、⑤ a 「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑤ b 「業務の種類」欄、⑤ c 「労働者数（満18歳以上の者）」欄、⑤ e 「延長することができる時間数」欄の2行目、⑥ a 「休日労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑥ b 「業務の種類」欄、⑥ c

「労働者数（満18歳以上の者）」欄、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」欄の上から2枠目1文字目ないし6文字目及び⑧枠外右上部手書き文字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、⑩a 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、⑩b 業務の種類、⑩c 労働者数（満18歳以上の者）、⑩d 1日（任意）、⑩e 1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。）、⑩f 1年（時間外労働のみの時間数720時間以内に限る。）、⑩g（⑩d欄下の）延長することができる時間数、⑩h（⑩e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。）、⑩i（⑩e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、⑩j（⑩e欄下の）限度時間を超えた労働に係る割増賃金率、⑩k（⑩f欄下の）起算日（年月日）、⑩l（⑩k欄下の）延長することができる時間数、⑩m（⑩k欄下の）限度時間を超えた労働に係る割増賃金率、⑪限度時間を超えて労働させる場合における手続、⑫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⑫a（該当する番号）、⑫b（具体的内容）、⑬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ず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。のチェックボックス、⑭協定の成立年月日、⑮協定の当事者である労働組合の名称また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、⑯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、⑰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こと。のチェックボックス、⑱上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法41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ないこと。のチェックボックス、⑲届出年月日、⑳使用者のa職名、b氏名及びc印影、㉑特定労働基準監督署のa名称及びb受付印から構成されている。

このうち、⑩a「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」欄、⑩b「業務の種類」欄、⑩c「労働者数（満18歳以上の者）」欄、⑩j及び⑩m「限度時間を超えた労働に係る割増賃

金率」欄、⑫「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」欄中の⑫ a 「(該当する番号)」欄、及び⑫ b 「(具体的内容)」欄、⑮「協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者」欄の a 「職名」欄、b 「氏名」欄及び c 印影、⑳「使用者」欄の a 「職名」欄、b 「氏名」欄及び c 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号該当性

⑤ e 「延長することができる時間数」欄の2行目、⑥ f 「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」欄2枠目について、当該記載は「時間外労働 休日労働に関する協定届」が免罰効果を有する性格上、特定株式会社の特定事業場の起算日を特定するために労働契約上の賃金締切日を記載するとともに、休日労働をさせる場合の就業時間帯を表記しているものであり、特定労働者が時間外労働を行う場合の特定の起算日と、休日労働を行う具体的な始業・終業時刻については、特定株式会社の特定事業場と特定労働者が締結する労働契約等で具体的に明示されることが通例である。

本件においては、⑤ e 「延長することができる時間数」欄の2行目には賃金締切日が複数記載されているほか、⑥ f 「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」欄においては「16時間」とし、その間は休日労働があり得るとしているものであるが、それらは個々の労働契約で定められており、個々の契約内容は労働者ごとに異なるものである。このため、不開示部分を開示することで、特定株式会社の特定事業場が労務管理の一端である労働時間の管理方法として、特定労働者との間で締結している労働契約によることとしているという内部管理情報が開示されることとなり、これらの情報は、特定の個人を識別することはできないが、公にすることによりなお個人の権利利益を害するおそれがあり、かつ、法令の規定や慣行により公とすることが予定されていないため、法5条1号に該当する。

⑮「協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者」欄の a 「職名」欄、b 「氏名」欄、c 印影、及び⑳「使用者」欄の a 「職名」欄、b 「氏名」欄及び 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、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

法5条2号イによれば、「法人その他の団体に関する情報又は事業を営む個人の当該情報に関する情報であつて、公にすることにより、当該法人等又は当該個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるもの」を不開示情報としているが、この規定における「競争上の地位」とは「法人等又は事業を営む個人の公正な競争関係における地位」、「その他正当な利益」については「ノウハウ、信用等法人等又は事業を営む個人の運営上の地位を広く含むもの」と解されている。

⑤ a 「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑤ b 「業務の種類」欄、⑤ c 「労働者数（満18歳以上の者）」欄、⑤ e 「延長することができる時間数」欄の2行目、⑥ a 「休日労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑥ b 「業務の種類」欄、⑥ c 「労働者数（満18歳以上の者）」欄、⑥ f 「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」欄上から2枠目1文字目ないし6文字目、⑩ 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」欄、⑩ b 「業務の種類」欄、⑩ c 「労働者数（満18歳以上の者）」欄、⑩ j 及び⑩ m 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」欄、⑫ 「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」欄中の⑫ a 「（該当する番号）」欄、⑫ b 「（具体的内容）」欄については、特定株式会社の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、どのような経営資源配分を行い、経営管理を行うかという、専ら特定株式会社の特定事業場の戦略ないし経営のノウハウに関わるものである。

また、これらの情報は、特定株式会社の経営資源配置等に係る情報であり、各事業場単位で記載されている場合はその配分に係る情報ともなりうるため、特定株式会社が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。

これらが公にされた場合には、特定株式会社と競争上の地位にある他の企業等にとって、特定株式会社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、当該法人の人事及び労務の施策の一端を知られることで、法人の経営上の利点や弱点を把握され、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、特定法人が不利益を受け、特定法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある。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、⑳ 「使用者」欄の c 印影は、使用者を代表する者の印影であ

り、また、特定株式会社の特定事業場の代表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、不開示とすることが妥当である。

ウ 法5条4号該当性

原処分において不開示とした部分のうち⑮「協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者」欄のc印影、⑳「使用者」欄の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、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

エ 法5条5号該当性

⑧枠外右上部手書き文字には、国の機関の内部における検討又は協議に関する情報が含まれており、これらを開示することにより、行政内部の意思形成過程に関する情報が明らかとなり、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあるから、これらの情報は、法5条5号に該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

なお、原処分では、不開示条項として同号を示していないが、不開示条項に同号を追加して不開示を維持することが妥当である。

オ 法5条6号柱書き該当性

⑤a「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑤b「業務の種類」欄、⑤c「労働者数（満18歳以上の者）」欄、⑤e「延長することができる時間数」欄の2行目、⑥a「休日労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑥b「業務の種類」欄、⑥c「労働者数（満18歳以上の者）」欄、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」欄の上から2枠目1文字目ないし6文字目、⑧枠外右上部手書き文字、⑩a「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」欄、⑩b「業務の種類」欄、⑩c「労働者数（満18歳以上の者）」欄⑩j及び⑩m「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」欄、⑫「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」欄中の⑫

a 「（該当する番号）」、⑫ b 「（具体的内容）」に係る不開示部分について、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は言えないものである。

他方、上記（2）に記載のとおり、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は義務づけられているとはいえ、一般に、円滑かつ適切に労働基準関係法令違反の状態を是正するためには、事業主及び労働者等との信頼関係を構築し、まずは自主的な改善を促すことが重要であるが、これらの文書は、特定株式会社の特定事業場と過半数代表者が労使協定という形で形成した内部規範として定めたものであり、これらを公にすることで、内部労務管理情報を開示されることで当該法人の正当な利益等を損なうことをおそれた法人等が、自律的な労使協定の届出を控えるようになるなど、労働基準法が定めた趣旨であるところの㊦行政官庁への届出を通じ、法人等の時間外労働の内容を把握することによりその労働条件の確保を図るほか、㊧届出の機会等を通じて厚生労働大臣が定める指針の定着を促す、という36協定締結・届出の制度を通じて労働条件の確保・改善等を図ることを目的とした行政官庁への届出制度の事務の施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。

なお、原処分では法5条6号イとしていたが、同号柱書きに変更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、原処分である東労発総開第6-161号ないし同第6-163号により一部開示した「時間外労働 休日労働に関する協定届」、「時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）」（令和3年度ないし令和5年度）は「相互に密接に関連した行政文書である。東京労働局は不適法にも特定編綴行政ファイル以外は法施行令13条2項2号の適用はとっていないとのことであるが、それでは参議院附帯決議の趣旨に反する」と主張しているが、法施行令は、法26条の委任を受け、開示請求手数料について、原則として、開示請求に係る行政文書1件につき300円とし（法施行令13条1項1号）、参議院での附帯決議を踏まえ、例外的に、一の行政文書ファイル（能率的な事務又は事業の処理及び行政文書の適切な保存の目的を達成するためにまとめられた、相互に密接な関連を有する行政文書（保存期間が1年以上のものであって、当該保存期間を同じくすることが妥当であるものに限る。）の集合

物をいう。)にまとめられた複数の行政文書の開示請求を一の開示請求書によって行うときに限り、同号の適用については、当該複数の行政文書を1件の行政文書とみなす(同条2項1号)旨を規定している。

そもそも、行政文書が相互に密接な関係を有する行政文書といえるかは、「開示請求者の主観的判断で定まるのではなく、当該行政文書の内容等により客観的に判断される」ものである(参考:宇賀克也「新・情報公開法の逐条解説〔第8版〕」186頁)。

「時間外労働 休日労働に関する協定届」(令和3年度ないし令和5年度)については、特定労働基準監督署において編綴・保管されているところ、その編綴方法については、年度ごとに区分して編綴されており、それぞれが独立した行政文書ファイルを構成しているものであり、かつ、行政文書が法定様式を含むため、記載項目はほぼ同様ではあるが、記載内容には相違が認められる。

そうすると、本件開示請求対象文書として審査請求人が相互に密接に関連する文書と主張する各文書は、同種の業務に関連する文書が含まれていることはいかかわらず、そのような文書であっても、異なる時点についてそれぞれ別個に作成・取得された文書であるということができ、そうである以上、相互に密接な関連を有する複数の文書であるということとはできないと解すべきである(参考:令和4年8月26日東京地裁判決、令和2年(行ウ)第111号、令和2年(行ウ)第263号、令和2年(行ウ)第264号、令和2年(ワ)第16873号)。

また、審査請求人は、「開示請求人には、1号で適用すると主張し、手数料徴収し、局内では2号を適用したことにして、手数料を過大に徴収した部分を他に流用する事件の温床になりかねない運用である。」とも主張するが、厚生労働省においては、開示請求事務が適正に処理されることを目的として、行政文書開示請求取扱に係るマニュアル等を策定し、東京労働局においては、これに基づく管理簿を作成する等より、適正な開示請求事務の執行に努めているほか、補正に当たっては、複数人を決裁者とする行政決裁を受けたうえで審査請求人に発送しているものであり、これらの行政文書にあっても法に基づく開示請求対象文書として「国民の的確な理解と批判の下」におかれることを考慮すれば、審査請求人が主張するような事態は想定しがたいものであり、このような審査請求人の主張は当を得ない。

以上のとおり、原処分取消しを求める審査請求人の主張はいずれも当を得ないものであることに加え、本件対象文書の開示・不開示に関する主張については、上記(3)で述べたとおり法5条各号に基づき適切に判断を行っているものであり、本件結論に影響を及ぼすものとは認められない。

4 結論

以上のとおり、本件各審査請求については、原処分の不開示情報の適用条項のうち、同条6号イを同号柱書きに変更した上で、適用条項に法5条5号を追加し、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7年2月3日 諮問の受理（令和7年（行情）諮問第148号ないし同第150号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受（同上）
- ③ 同月2月10日 審議（同上）
- ④ 同年5月22日 令和7年（行情）諮問第148号ないし同第150号の併合、本件対象文書の見分及び審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件各開示請求について

本件各開示請求は、本件請求文書の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象文書を特定し、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する原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、なすべき開示処分をなせなどと主張し、諮問庁は、別表の2のとおり、不開示理由を法5条1号、2号イ、4号、5号及び6号柱書きに一部追加、変更して、不開示を維持するのが妥当である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、本件対象文書の特定の妥当性及び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、諮問庁に本件対象文書の特定について確認させたところ、諮問庁は以下のとおり説明した。

ア 処分庁は、上記第3の1(2)の補正書の回答を踏まえ、特定株式会社特定事業場の使用者が特定労働基準監督署に届け出た協定届（令和3年度ないし令和5年度届出分）の開示を求めるものであると解して、特定労働基準監督署に文書探索を行わせたところ、当該各協定届を発見したことから、これらを本件対象文書として特定し、それぞれ年度分ごとに開示決定等を実施したものである。

イ また、本件各審査請求を受け、改めて処分庁に対し本件請求文書に該当する行政文書を保有していないかについて確認を行ったが、本件対象文書の外に本件請求文書に該当する行政文書の保有は認められなかった。

(2) 本件対象文書の外に本件請求文書に該当する文書は保有していないとする諮問庁の上記(1)の説明に不自然、不合理な点は認められず、他に本件請求文書に該当する文書の存在をうかがわせる事情も認められないことからすると、東京労働局において、本件対象文書の外に開示請求の対象として特定すべき文書を保有しているとは認められないので、本件対象文書を特定したことは妥当である。

3 不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 別表2の通番1、通番2及び通番4についての不開示部分について

別表の2の通番1及び通番4の不開示部分は、協定届の「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」、「業務の種類」、「労働者数(満18歳以上の者)」、「休日労働をさせる必要のある具体的事由」、「業務の種類」、「労働者数(満18歳以上の者)」の各欄及び協定届(特別条項)の「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」、「業務の種類」、「労働者数(満18歳以上の者)」、「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」、「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」の各欄について、具体的内容が記載されていると認められる。

また、別表の2の通番2の不開示部分である、協定届の「延長することができる時間数」欄の2行目には、複数の賃金支払日が記載されていると認められ、また、「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」欄の上から2枠目1文字目ないし6文字目には、労働契約の内容が記載されていると認められる。

上記各不開示部分は、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、特定株式会社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を否定できないことから、特定株式会社の権利、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、別表の2の通番1及び通番4の不開示部分は、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り、別表の2の通番2の不開示部分は、同条2号イに該当し、同条1号及び同条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。

(2) 別表2の通番3の不開示部分について

別表2の通番3の不開示部分は、国の機関の内部においてされた検討における着眼点に関する情報が記載されていると認められる。当該不開示部分を公にすれば、行政内部で検討、着目している事項が明らかとな

る。そうすると、無用な憶測を招き、又は外部から圧力や干渉等が行われるおそれが生じ、国の機関の内部においてされる率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあるということができ、上記第3の3(3)の諮問庁の説明に不自然・不合理な点は認められない。

したがって、当該部分は法5条5号に該当し、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。

(3) 別表2の通番5ないし通番7の不開示部分について

別表2の通番5ないし通番7の不開示部分は、協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者の職名及び氏名、使用者の職名及び氏名、協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者の印影並びに使用者の私印の印影であると認められる。

当該部分は、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。同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、別表の2の通番5の不開示部分は、法5条1号に該当し、不開示としたことは妥当であり、別表の2の通番6の不開示部分は、同号に該当し、同条4号について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当であり、別表の2の通番7の不開示部分は、同条1号に該当し、同条2号イ及び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 審査請求人のその他の主張について

審査請求人のその他の主張は、当審査会の上記判断を左右するものではない。

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、本件請求文書の開示請求に対し、本件対象文書を特定し、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、不開示とされた部分は同条1号、2号イ、4号、5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、東京労働局において、本件対象文書の外に開示請求の対象として特定すべき文書を保有しているとは認められないので、本件対象文書を特定したことは妥当であり、不開示とされた部分は、同条1号、2号イ及び5号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、不開示としたことは妥当であると判断した。

(第4部会)

委員 白井幸夫、委員 田村達久、委員 野田 崇

別紙 本件請求文書

- 1 特定株式会社特定事業場（住所（略））が特定労働基準監督署に届け出た「時間外労働 休日労働に関する協定届」（令和3年度）
- 2 特定株式会社特定事業場（住所（略））が特定労働基準監督署に届け出た「時間外労働 休日労働に関する協定届」（令和4年度）
- 3 特定株式会社特定事業場（住所（略））が特定労働基準監督署に届け出た「時間外労働 休日労働に関する協定届」（令和5年度）

別表

1 本件対象文書

諮問番号（令和7年（行情））	原処分	文書番号	原処分に係る行政文書の名称
諮問第148号	原処分1	文書1	時間外労働 休日労働に関する協定届（令和3年度）
		文書2	時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）（令和3年度）
諮問第149号	原処分2	文書3	時間外労働 休日労働に関する協定届（令和4年度）
		文書4	時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）（令和4年度）
諮問第150号	原処分3	文書5	時間外労働 休日労働に関する協定届（令和5年度）
		文書6	時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）（令和5年度）

2 不開示情報該当性

通番	文書番号	諮問庁が不開示とすべきとしている部分	法5条各号該当性
1	文書1、文書3及び文書5	⑤ a 「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑤ b 「業務の種類」欄、⑤ c 「労働者数（満18歳以上の者）」欄⑥ a 「休日労働をさせる必要のある具体的事由」欄、⑥ b 「業務の種類」欄、⑥ c 「労働者数（満18歳以上の者）欄」	2号イ、6号柱書き
2		⑤ e 「延長することができる時間数」欄の2行目、⑥ f 「労働させることが	1号、2号イ、6号柱書き

		できる法定休日における始業及び終業の時刻」欄の上から2枠目 1文字目ないし6文字目	
3		⑧枠外右上部手書き文字	5号、6号柱書き
4	文書2、文書4及び文書6	⑩ 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」欄、⑩ b 「業務の種類」欄、⑩ c 「労働者数(満18歳以上の者)」欄、⑩ j 及び⑩ m 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」欄、⑫ a 「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」欄中の「(該当する番号)」欄、⑫ b 「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」欄中の「(具体的内容)」欄	2号イ、6号柱書き
5		⑮ a 「協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者」欄中の「職名」欄、⑮ b 「協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者」欄中の「氏名」欄、⑳ a 「使用者」欄中の「職名」、⑳ b 「使用者」欄中の「氏名」欄	1号
6		⑮ c 「協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者」欄の印影	1号、4号
7		⑳ c 「使用者」欄の印影	1号、2号イ、4号