

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年1月21日（令和7年（行情）諮問第74号）

答申日：令和7年8月8日（令和7年度（行情）答申第299号）

事件名：「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた集中的な要請について」の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「令和5年11月2日付け 基監発1102第1号、雇均有発1102第1号「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた集中的な要請について」（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、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は、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6年8月28日付け厚生労働省発雇均0828第1号により厚生労働大臣（以下「処分庁」又は「諮問庁」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、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 審査請求の理由

原処分で不開示とされている部分は、いずれも決定通知書に記載された不開示理由に該当しないので、不開示部分を取り消すべきである。以下詳述する。

イ 前提事実

（ア）開示請求の経過

審査請求人は、令和6年6月28日、処分庁に対し、「令和5年11月2日の政府の閣議決定を受け、同一労働同一賃金について、労働基準監督署による文書点検要請を行うことを全国各労働局へ通知した文書」について、法4条1項に基づき、開示を請求した。

（イ）原処分の内容

本件一部不開示処分において、不開示とされた部分（以下、第2

において「本件不開示部分」という。）及び不開示理由（以下、第2において「本件不開示理由」という。）は、下記のとおりである。

本件不開示部分

報告徴収等に係る選定基準等

本件不開示理由

厚生労働省が行う事務に関する情報であつて、公にすることにより、監査、検査に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあるものであり、法5条6号イに該当するため、不開示とした。

ウ 法5条6号イの解釈

法5条6号イは下記のとおり定める。

「六 国の機関・・・が行う事務又は事業に関する情報であつて、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの（中略）

イ 監査、検査、取締り、試験又は租税の賦課若しくは徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」

法5条6号柱書きの「当該事務又は事業の性質上」とは、当該事務又は事業の本質的な性格、具体的には、当該事務又は事業の目的、その目的達成のための手法等に照らして、その適切な遂行に支障を及ぼすおそれがあるかどうかを判断する趣旨である（総務省行政管理局「詳解情報公開法」（国立印刷局、平成13年））。

立法過程では、「当該事務若しくは事業又は将来の同種の事務若しくは事業」とされていたが（行政改革委員会行政情報公開部会「情報公開法要綱案」（平成8年11月1日）の中間報告第6（6）参照）、最終的には「将来の同種の事務若しくは事業」という文言が削除され、かつ、「性質上」との絞りが付加され要件が厳格化された。

すなわち、「支障」の程度は、名目的なものでは足りず、実質的なものであることが要求され、「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が当然に要求される（行政改革委員会行政情報公開部会「情報公開法要綱案の考え方」（平成8年11月1日）、第143回国会衆議院内閣委員会・会識録5号（平成10年10月13日）15頁）。

なお、法5条6号イ～ホは、同柱書きの典型例の列举であるから、上記下線部の解釈は、イの解釈においても妥当する。

エ 本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」に鑑み、「事務の適切な遂行に支障を及ぼすおそれ」がないこと

(ア) 本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」

a 本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」が、行政指導の前提となる事実調査であることに鑑みれば、公にすることが求められていること

(a) 本件対象文書の作成経緯

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、第2において「パ有法」という）18条は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため、厚生労働大臣が報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等を行うことを定めている。

令和4年11月29日付け基発1129第2号、職発1129第6号、雇均発1129第1号「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組について」において、新たに労働局が労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底することが示された（後述のとおり、短時間労働者及び有期雇用労働者の福祉の増進に関することは都道府県労働局の雇用環境・均等部の所掌事務であり、労働基準監督署の所掌事務ではない）。

これを受け、同年12月頃より、パ有法18条1項に基づく報告徴収・助言・指導の対象となる企業の選定のため、労働基準監督署による、「同一労働同一賃金チェックリスト（パートタイム・有期雇用労働関係）」（以下、第2において「チェックリスト」という）等を用いた事実関係の確認が行われるようになった。

そして、令和5年11月2日、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」が閣議決定され、同決定において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」ことが示された。

厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第66回、令和5年12月26日）における資料2「同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組の実施状況」（以下、第2において「資料2」という）によると、「文書で指導」（以下、第2において「点検要請」という）は、労働基準監督署により行われ、かかる点検要請はパ有法18条1項に基づく報告徴収・助言・指

導の対象となる企業の選定にも活用される。

本件対象文書は、点検要請を行うにあたり、その対象、実施時期、具体的対応、厚生労働省本省、都道府県労働局の雇用環境・均等部、労働基準部監督課の連携方法等を定めたものである。

- (b) 行政指導は事業主の任意の協力のもと行われるものであるから、行政指導の前提となる事実調査の実務的手法も開示されるべきであること

労働法は、それぞれの法の趣旨・目的及び性質に沿って、刑罰、行政処分、行政指導といった実効性担保のための手段を定め、事業主の自主的な是正を促す間接強制のシステムを採用している。

パ有法は、労働基準法等とは異なり、法違反により直接労働者の生存権を侵害するものではなく、基本的には私的自治が妥当する領域であるため、刑事罰を定める規定を有することではなく、報告徴収、助言、指導、勧告といった行政指導によって法の遵守を促す仕組みを採用している。

そして、行政指導は、行政客体の任意の履行を期待するものであるから、行政指導に従うか否かを決定するのは事業主である（行政手続法（平成5年法律第88号）32条）。

そうであれば、実務的手法を開示しても何ら支障はないことはもちろんのこと、行政指導の対象・実施時期・態様等がどのようなものであり、いかなる手続がとられるものなのかを公表することは事業主の任意性を担保することに資する。

前述のとおり、本件対象文書は、行政指導の前提となる事実調査を行うにあたり、その対象、実施時期、具体的対応、厚生労働省本省、都道府県労働局の雇用環境・均等部、労働基準部監督課の連携方法等を定めたものである。

したがって、本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」に鑑みれば、秘匿すべき理由はなく、むしろ公にすることが求められていると言える。

- b 本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」が、組織法上の根拠を欠く行為であることに鑑みれば、公にすることが求められていること

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）4条69号は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の福祉の増進に関すること」を厚生労働省の所掌事務として規定するところ、当該事務は、同法21条1項により都道府県労働局に分掌される。

そして、厚生労働省設置法 21 条 3 項に基づき制定された厚生労働省組織規則 760 条の 2 第 12 号では、「十二 短時間労働者及び有期雇用労働者の福祉の増進に関すること」を都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）の所掌事務として規定する。

他方、都道府県労働局の労働基準監督署の所掌事務を定める厚生労働省組織規則 790 条には、短時間労働者及び有期雇用労働者の福祉の増進に関することが規定されていない。

すなわち、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため、厚生労働大臣が報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等を行うことは都道府県労働局の労働基準監督署の所掌事務ではない。

以上より、都道府県労働局の労働基準監督署による点検要請は組織法上の根拠を欠く。法 1 条（原文ママ）に規定される同法の趣旨が、行政手続の透明化であることに鑑みれば、行政機関の法律上の根拠のない行為については、すべからく公表され、国民の監視下に置かれるべきである。

したがって、本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」に鑑みれば、秘匿すべき理由はなく、むしろ公にすることが求められていると言える。

（イ）本件不開示部分が開示されることによる支障は抽象的なものに過ぎないこと

前述のとおり、法 5 条 6 号の「支障」の程度は、名目的なものでは足りず、実質的なものであることが要求され、「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が当然に要求される。

本件対象文書中の「不開示理由」では、本件不開示部分が開示されることにより生じるおそれがどのようなものなのか、それが法的保護に値するものなのかが何ら示されていない。

仮に、点検要請の対象等の実務的手法が明らかになることにより、チェックリストにおいて真実を申告しない事業主が生じ、正確な事実の把握が困難になることを「おそれ」と捉えているとしても、そもそも資料 2 や本件対象文書の開示部分においては、点検要請の対象となる企業がチェックリストの回答から選定されることが示されている。

そうである以上、虚偽申告をしてでも点検要請を回避しようと試みる事業主にあつては、チェックリストにおいて、正社員とパート、有期との待遇差がない趣旨の回答をするはずである。

とすれば、本件不開示部分を不開示とすることにより守られる行政事務遂行上の利益はない。

したがって、本件不開示部分が開示されることによる支障は抽象的なものに過ぎない。

オ 小括

以上のとおり、本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」は、①行政指導の前提となる事実調査であり、かつ、②組織法上の根拠がなく違法なものであるから、行政指導の性質や法の趣旨に鑑みれば、むしろ公にすることが求められている。

そして、本件不開示部分の開示による「おそれ」は抽象的なものにとどまる。

したがって、原処分で不開示とされている部分は、いずれも決定通知書に記載された不開示理由に該当しない。

(2) 意見書

諮問庁の理由説明書（下記第3。以下同じ。）記載の不開示情報該当性に関し、以下のとおり意見を述べる。

ア 理由説明書の不開示情報該当性に関する考え方

理由説明書によれば、同理由説明書記載の別表1（「本件対象文書の不開示部分について」）の通番1ないし通番3（以下総称して、第2において「本件不開示情報」という。）について、以下の理由で不開示情報（法5条6号イ）に該当するものとされている。

(ア) 別表1の通番1及び通番2について

別表1の通番1及び通番2には、令和5年11月2日付基監発1102第1号、雇均有発1102第1号「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた集中的な要請について」と題された文書（本件対象文書）に係るチェックリストの設問に対する回答のうち、どの回答にチェックがなされていれば点検要請の対象となるかが記載されており、当該部分が公になれば、点検要請及びひいてはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の対象を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能であることから、同法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがある。

(イ) 別表1の通番3について

別表1の通番3には、チェックリストの特定の設問に対する回答を踏まえた分類が記載されており、当該部分が公になれば、報告徴収の対象を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能であることから、同法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがある。

イ 審査請求人の意見

(ア) 総論

a 諮問庁は、審査請求人が提出した審査請求書（上記（１）。以下同じ。）を踏まえた検討を何らしていないこと

(a) 審査請求書における審査請求人の意見の概要

審査請求人は、審査請求書において、原処分に対して、大要以下の点を主張して、原処分に対する審査請求を申し立てた。

すなわち、審査請求人が主張した内容は、①本件対象文書において不開示とされた「事務・・・の性質」が、行政指導の前提となる事実調査であることに鑑みれば、事実調査の実務的手法も開示されるべきであること（上記（１）エ（ア）a（b））、②労働基準監督署による点検要請が組織法上の根拠を欠く以上、公表されるべきこと（上記（１）エ（ア）b）、③諮問庁が不開示とした部分が開示されることによる支障が抽象的なものに過ぎず、不開示とすることにより守られる行政事務遂行上の利益が明らかでないこと、の３点であり、これらの３点をもって原処分が取り消され、不開示部分を開示することを求めたものであった。

(b) 諮問庁の理由説明書において、審査請求書に記載した審査請求人の意見を踏まえた検討をした様子が看取できないこと

しかしながら、諮問庁は、審査請求書の提出を受けてもなお、理由説明書において、上記主張に対する同庁の見解を明らかにすることはなかった。

すなわち、諮問庁は、理由説明書において、「企業には、非正規雇用労働者の待遇等の実態を正直に記入してもらうことが重要である」旨記載するものの、行政指導の前提となる事実調査である以上不開示とすることが認められないとの根本的な問題意識について何らの表明がなかった。

このことからすると、諮問庁は、審査請求人が指摘した原処分の問題点について、弁解の余地がなかったものと言わざるを得ないのであって、本件不開示部分についても開示されるべきである。

(c) 諮問庁が指摘する法５条６号イの該当性は、いまだ抽象的であるとの評価を免れないこと

さらに、審査請求書を提出する時点においてでさえ、チェックリストの記載等によって、点検要請の対象となる事業所が選定されることは明白であったところ、理由説明書によって、より多くの関連情報が開示されることになった。このことからす

れば、虚偽申告によってでも点検要請を回避しようと試みる事業主においては、その回避可能性はより高まったものといえ、本件不開示情報を引き続き秘匿することと、諮問庁が主張する「正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」との関連性は、いまだ抽象的であると言わざるを得ないのであり、この点について、諮問庁は一切の弁明をしていないことを念のため指摘する。

- b 開示部分が変遷していることは、法5条6号イへの該当性が抽象的なものに留まることを裏付けるものであること

さらに、諮問庁は、一旦は不開示情報に該当するとして公表を拒否した部分の一部について、審査請求人による審査請求を受けて、理由説明書において新たに開示するに至った（理由説明書別表2（「新たに開示する部分について」））。これは、当初法5条6号イに該当するとして不開示としていた理由が如何に抽象的であり、希薄なものであったかを示している。

そして、理由説明書において開示に至った部分は、当初の開示において不開示となっていた部分の大部分であったところ、このことからすると、本来およそ秘匿されるべき理由のない行政指導の運用方法について、諮問庁が真摯に検討することなく、極めて抽象的な理由のみをもって不開示としていた様子が看取できる。

したがって、審査請求人による本件開示請求以後の諮問庁の対応こそが、本件不開示情報もまた、法5条6号イに該当しないことの証左といえる。

(イ) 各不開示部分に対する意見

- a 別表1の通番1について

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る事務に関して、都道府県労働局の労働基準監督署による点検要請は組織法上の根拠を欠くことは、上記(1)エ(ア)bにて指摘したとおりである。

別表1の通番1は、労働基準監督署による点検要請の対象となる事業場を選定するにあたっての判断基準であると考えられるところ、当該不開示部分はまさに法律上の根拠のない行為の基準を示す部分であるといえ、情報を適切に開示することで国民の監視下に置くことによる必要性がより高い部分である。

- b 別表1の通番2について

諮問庁は、別表1の通番2を不開示とした理由について、「チェックリストの設問に対する回答のうち、どの回答にチェックが

なされていれば点検要請の対象となるかが記載されている」としながらも、同様に「どの回答にチェックがなされていれば点検要請の対象となるかが記載されている」であろう「ア」・「イ」

(別表 2 の通番 5) については、新たに開示することとしている。

この点、諮問庁が主張するとおり、不開示理由が「チェックリストの設問に対する回答のうち、どの回答にチェックがなされていれば点検要請の対象となるかが記載されている」ためであれば、上記「ア」・「イ」についても同様に不開示とすべきであるはずであり、このことからすれば、諮問庁が正当な不開示理由を説明することなく恣意的に不開示部分を決定していることは明らかである。

c 別表 1 の通番 3 について

諮問庁は、別表 1 の通番 3 を不開示とした理由について、「チェックリストの設問に対する回答を踏まえた分類が記載されており、期日までに点検の報告がなかった企業であっても、分類によって報告徴収の実施の有無が異なる」としながらも、同様に「チェックリストの設問に対する回答を踏まえた分類が記載」されているであろう「ウ」(別表 2 の通番 5) については、新たに開示することとしている。

この点、諮問庁が主張するとおり、不開示理由が「チェックリストの設問に対する回答を踏まえた分類が記載されており、期日までに点検の報告がなかった企業であっても、分類によって報告徴収の実施の有無が異なる」ためであれば、上記「ウ」についても同様に不開示とすべきであるはずであり、このことからすれば、諮問庁が正当な不開示理由を説明することなく恣意的に不開示部分を決定していることは明らかである。

(ウ) 結語

以上のとおり、理由説明書記載の本件不開示部分は、いずれも法 5 条 6 号イに該当しないことから、不開示情報には該当しない。

ウ 審査請求人の思い

なぜ、厚生労働省は、これほどまでに本件の文書開示請求に消極的であるのか理解しがたい。また、同一労働同一賃金をめぐる閣議決定の誤りに気づき、その誤りを事前に防げなかったのか。

以下、審査請求人の意見を述べる。

令和 4 年 1 2 月より、同一労働同一賃金チェックリストを用いた労働基準監督官による事実関係の確認が始まった。

この労働基準監督官による事実関係の確認の法的根拠について、令和 6 年 2 月 2 0 日に、東京労働局労働基準部に確認をした際には、担

当者からは「法律の根拠については、わからないため回答できない。」、「政府の取組の一環の周知活動である。」。「『同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組について』というタイトルの資料（別添1。略）にあるように、政府の政策に基づき周知活動を行っている」旨の回答を受けた（別添2。略）。

実際に運用する側である労働局の職員が法律の根拠もわからずに活動を行っていること自体が問題であると言わざるを得ないが、それに加え、東京労働局から開示された資料の中には、大きな2つの誤りがあった。

（ア）「非合理的」との記載

この「同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取り組みについて」では、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）の抜粋が記載されている。

その中で、「600円程度の賃金格差が非合理的であるとは結論できないが、本年3月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する」と記載されており、待遇の格差について合理性を議論するかのような書きぶりとなっている。

しかし、この記載は、特定事件最高裁判決（平成30年6月1日第2小法廷判決）に反するものである。同最高裁判決では、「同条にいう「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である。」と判示しているように、不合理性説の立場をとっており、決して合理性説の立場をとっていない。

また、「三位一体の労働市場改革指針」が内閣官房の新しい資本主義実現会議から公表されたが、同指針においても同様の記載がみられる。そして、同指針の内容が「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）に引き継がれていると思われる。この点について、内閣官房の新しい資本主義実現会議に問い合わせたところ、同一労働同一賃金の記載の内容については、厚生労働省が管轄しているため、同省への確認するようとの回答があった。そこで、令和6年5月30日に厚生労働省雇用環境均等局有期短時間課に確認したところ、政府の立場としても、「不合理性説」の立場をとっていることの確認ができ、「非合理的」との記載については、「適切ではないと考える」旨の回答がなされた（別添3。略）。

それにもかかわらず、「新しい資本主義のグランドデザイン及び

実行計画2024年改訂版」（令和6年6月21日閣議決定）においては、「同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金法の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でないと結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。」と、未だに合理性説を採用しているかのような記載がなされている。

なぜ資料の記載が誤りであることを認めたにもかかわらず、今日に至るまで訂正がなされないのか。厚生労働省において、誤りを把握しているのであれば、修正すべき事項であり、速やかに対応をとるべきである。

(イ) 基本給・賞与への指導について

a 不合理の判断は裁判所が行う

「同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取り組みについて」では、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）の抜粋が記載されているが、その中では、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とある。

基本給と賞与の説明が不十分な企業に文書指導を徹底する旨が記載されているが、これまでの裁判例をみるかぎり、長期雇用を前提とする有為な人材の確保・定着を図る点や正職員・正社員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図る点を乗り越えて、不合理であるとする点について、非常に高いハードルが設定されているのが、基本給と賞与である。

この点、基本給、賞与について、格差是正を肯定した裁判例は、産業医科大学事件（福岡高裁平成30年11月29日）を除いては、現状1件もないと思われる。そして、この裁判例についても、①原告が30年以上の長期にわたって雇用継続され、業務に対する習熟度を上げているにもかかわらず、昇給をほとんど行われなかったこと、②同時期に採用された正規職員との基本給の額に約2倍の格差が生じていることといった特殊な事情を背景になされた判断であり、必ずしも一般化できる事例ではない。

したがって、基本給、賞与については、裁判所も基本的には日本の雇用慣行に基づいたものである場合、不合理であるとの判断はしないのが現在の裁判所の傾向である。

また、これまで厚生労働省は同一労働同一賃金に関するパンフレットにおいて、「待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください」との文言を繰り返し記載しており、裁判所の判断に委ねられることを自認する。以前審査請求人が、メールにて質問した際にも、厚生労働省は、「通常の労働者と非正規雇用労働者との間の待遇差が不合理か否かは、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、最終的には個別の事案ごとに司法判断されるものです。」とメールにて回答をしている（別添4。略）。

このように、同一労働同一賃金に関しては、最終的には裁判所の判断に委ねられるべき事項であり、基本給、賞与については裁判所においても、不合理であるとの判断をしない傾向にある。それなのに、なぜ厚生労働省から不合理であると判断し、是正を求めていくのか理解ができない。

b 点検要請は任意

令和5年11月からは、点検要請の対象企業については、点検結果について雇用環境均等部に報告するように求められ、この報告がない場合、報告徴収の実施の対象とされる。点検要請に応じ報告をしなければ、報告徴収の対象とするというのは、企業に対する脅しではないか。

また、点検要請に応じたとしても、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業については、文書で指導を行うとしているが、この文書で指導するというのが大きな誤りである。

すなわち、この基本給・賞与差の根拠の説明が不十分な企業になされる指導は、法的にはパートタイム・有期雇用労働法19条を根拠に行われるものであって、同法18条の行政指導ではない。

同法19条について、東京労働局雇用環境均等局指導官に尋ねた際には、「文書の方が企業側にとってわかりやすいこともあるため、法19条に基づく指導についても文書で指導を行うこともある。」との回答があった（別添5。略）が、雇用環境均等行政業務取扱要領（令和3年4月）では、「事業主における短時間・有期雇用労働者の雇用管理の状況について、法違反には当たらないが、より良好な雇用管理の実現に向けて改善を要する場合、その改善等について、パート・有期法19条に基づく助言を口頭により行うこと。」（29頁）では、明確に口頭で行うことが規定されている。

加えて、令和6年6月26日に、厚生労働省雇用環境均等局有

期短時間労働課に確認したところ、「待遇改善の機会の醸成という目的であり、企業の中で待遇をどうしていくか考えてもらうもの。企業の中で、改善をしないという判断をするのであれば、それはそれで報告いただければよい」との回答を受けた（別添6。略）。それであるのに、不十分な企業に対する文書で指導を行うというのは、理解ができない。

c 同一労働同一賃金に労働基準監督官が関与することについて

この同一労働同一賃金の取組については、一部の労働基準監督官からは、この運用自体に疑念を持っているとの話を漏れ聞くところである。

また、警察官である労働基準監督官に、同一労働同一賃金に関与させること自体があってはならない。企業は、必ずしも法に精通しているわけではないため、警察官である労働基準監督官に指摘を受ければ、改善しなければならないこととの誤認につながりかねない。

(ウ) 厚生労働省及び政府の「暴走」をとめなければならない

「正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正するために、同一労働同一賃金の遵守を徹底していくことが必要不可欠です」（本件対象文書5頁）とあるように、待遇差の是正に躍起になっている。これまでの司法での結論をみて、不合理であると判断された待遇について、是正を求めていくというのであれば、理解をすることもできなくはないが、基本給・賞与についての待遇差を不合理であるとして、是正を求めていくことは、厚生労働省及び政府の「暴走」であると言わざるを得ない。

この厚生労働省及び政府の「暴走」は、同一労働同一賃金にとどまるものではない。例を挙げれば、三位一体の労働市場改革の取組についても、同じである。

三位一体の労働市場改革の1つとして、ジョブ型人事（職務給）が挙げられるが、これについてジョブ型人事指針が内閣官房、経済産業省、厚生労働省からの連名で公表された。当初、三位一体の労働市場改革の指針（令和5年5月16日）においては、「中小・小規模企業等の導入事例も紹介する」とされていたが、実際に公表された指針では、全て大企業に関する事例であり、中小企業・小規模企業の事例の紹介はなかった。この指針に掲載されている企業は、20社あるが、そのうち19社が1,000人以上の従業員を有する企業で、1件が従業員1,000人以下の企業であった。この事例が中小企業・小規模企業の参考になるとは到底考えられない。そのような中、このジョブ型人事を始めとする三位一体の労働市場改

革について、厚生労働省は予算を1,695億円（「令和7年度予算概算要求の概要」参照）もの費用を計上している。参考にならない指針を示し、ジョブ型人事が進むはずもないのに、巨額の予算を計上するとは、「暴走」以外に形容しがたい。

また、内閣官房の管轄ではあるが、新興企業を育成する「グローバル・スタートアップ・キャンパス構想」の実現のために、補正予算で636億円を計上したが、実際に支出された金額は、1%にも満たず、その金額も職員の人件費だけであるとの報道が特定新聞においてなされている（特定新聞2025年2月27日「636億円基金1%未満」）。

この厚生労働省及び政府の「暴走」を誰かが止めなければならない。そこで、本件非公開文書の開示を全面的に受け、国民の一人として内容の確認を果たしたいところである。

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、開示請求者として、令和6年6月28日付けで、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「令和5年11月2日の政府の閣議決定を受け、同一労働同一賃金について、労働基準監督署による文書点検要請を行うことを全国各労働局へ通知した文書」（以下「本件請求文書」という。）に係る開示請求をした。
- (2) これに対して、処分庁は、本件対象文書を特定の上、原処分をしたところ、審査請求人は、これを不服として、令和6年10月28日付け（同月29日受付）で本件審査請求をした。

2 諮問庁としての考え方

本件審査請求については、原処分において不開示とした部分のうち、一部については新たに開示し、その余の部分については、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（略）
- (2) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた集中的な要請について

ア 同一労働同一賃金の遵守の徹底について

同一企業内における正社員と短時間労働者・有期雇用労働者（以下「非正規雇用労働者」という。）との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の遵守の徹底を図るため、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）18条1項に基づき、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）において、企業に対して報告徴収を行い、法違反が認められた場合には、助言・指導

等を行っているほか、正社員と非正規雇用労働者の待遇差について、点検を促している。

イ 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底について
令和4年12月より、都道府県労働局労働基準監督署（以下「監督署」という。）による定期監督等において、企業に同一労働同一賃金チェックリスト（以下「チェックリスト」という。）に記入をしてもらい、非正規雇用労働者の待遇等の状況について事前に情報提供を受け、雇均部（室）において実施する報告徴収に繋げる取組を行っている。

ウ 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた点検要請及び報告徴収について

また、令和5年11月より、上記のチェックリストの回答内容を踏まえ、監督署においては、企業に対して、正社員と非正規雇用労働者の基本給・賞与の待遇差について点検を行うよう要請をしている。なお、当該点検要請の対象となった企業については、点検結果について雇均部（室）に報告するよう依頼がなされ、期日までに報告がなされなかった場合、報告徴収を実施することとしている。

本件対象文書においては、当該点検要請及びパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る監督署及び雇均部（室）における対応を定めているとともに、点検要請及びパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の対象となる企業については、企業が記入したチェックリストの特定の設問の回答内容を踏まえて決定することが定められている。

したがって、企業には、非正規雇用労働者の待遇等の実態を正直に記入してもらうことが重要である。

（3）不開示情報該当性について

ア 別表1の通番1について

当該部分には、チェックリストの設問に対する回答のうち、どの回答にチェックがなされていれば点検要請の対象となるかが記載されている。

そのため、当該部分を公にした場合、点検要請及びひいてはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の対象を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能であることから、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがある。

したがって、当該部分は、法5条6号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

イ 別表 1 の通番 2 について

当該部分には、チェックリストの設問に対する回答のうち、どの回答にチェックがなされていれば点検要請の対象から除外するかが記載されている。そのため、当該部分を公にした場合、点検要請及びひいてはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の対象を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能であることから、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがある。

したがって、当該部分は、法 5 条 6 号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

ウ 別表 1 の通番 3 について

当該部分には、チェックリストの特定の設問に対する回答を踏まえた分類が記載されており、期日までに点検の報告がなかった企業であっても、分類によって報告徴収の実施の有無が異なる。そのため、当該部分を公にした場合、報告徴収の対象を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能であることから、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがある。

したがって、当該部分は、法 5 条 6 号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

(4) 新たに開示する部分について

原処分において不開示とした情報のうち一部については、法 5 条各号に定める不開示情報に該当しないことから、別表 2 のとおり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、原処分により不開示とされた部分が法 5 条 6 号イに掲げる不開示情報に該当しない旨を主張しているが、上記 (4) で述べた部分は、不開示情報に該当せず、新たに開示するものの、その他の部分は、上記 (3) で述べたとおり、不開示情報に該当するから、審査請求人の主張は当たらない。

4 結論

よって、本件審査請求については、上記 3 (4) で開示するとした部分については新たに開示し、その余については、法 5 条 6 号イに基づき、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 7 年 1 月 2 1 日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同年 2 月 1 0 日 審議
- ④ 同年 3 月 5 日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑤ 同年 7 月 2 3 日 委員の交代に伴う所要の手續の実施、本件
対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年 8 月 4 日 審議

第 5 審査会の判断の理由

1 本件開示請求について

本件開示請求は、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 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、本件対象文書の不開示部分の開示を求めており、諮問庁は、不開示部分のうち一部（別表 2 の 2 欄に掲げる部分）を開示するとし、その余の部分（別表 1 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、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) 本件対象文書は、令和 5 年 1 1 月 2 日付けで厚生労働省本省から都道府県労働局に発出された「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた集中的な要請について」であり、関連する同日付けの閣議決定を踏まえつつ、同一労働同一賃金の遵守の徹底に関して、一定の要件に該当する事業場に対し、集中的な点検要請を実施するためのものであると認められる。

また、その進め方は、令和 6 年 2 月中までに対象事業場に点検要請を実施し、点検要請の実施から 2 か月以内に設定した期日までに事業場から点検報告書の提出を求め、期日までに点検報告書の提出がなかった事業場については、一定の分類に該当する事業場に対し、令和 5 年度中に報告徴収を実施又は報告徴収を実施する旨の連絡を行うこととされている。

そうすると、本件対象文書により実施することとされた集中的な要請に係る取組は、原処分時の令和 6 年 8 月 2 8 日には終了していたものと認められることから、本件対象文書は、終了した業務に係る文書であるにすぎないものと認められる。

- (2) 本件対象文書は、具体的には、厚生労働省本省から都道府県労働局宛ての通知文及び別添 1 ないし別添 3 から構成されている。

ア 別表 1 の 2 欄の通番 1 に掲げる部分

当該部分は、通知文に記載された点検要請の対象事業場の要件であ

る。

諮問庁は、上記第3の3（3）アにおいて、当該部分には、チェックリストの設問に対する回答のうち、どの回答にチェックがなされていれば点検要請の対象となるかが記載されており、これを公にすると、点検要請及び報告徴収を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能となることから、法5条6号イに該当し、不開示とすることが妥当である旨を説明する。

しかしながら、当該部分は、原処分において開示されている、対象事業場宛ての対応依頼文若しくは点検要請文のひな型である別添1及び別添2の記載から推認される内容であるか、又は報告徴収を免れるための手法等を了知若しくは察知することが可能であるとはいえない内容のものであると認められる。

このため、当該部分は、これを公にしても、都道府県労働局が行うパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあるとは認められない。

したがって、当該部分は、法5条6号イに該当せず、開示すべきである。

イ 別表1の2欄の通番2に掲げる部分

当該部分は、通知文に記載された、点検要請の対象リストから除外される事業場の要件の一部である。

諮問庁は、上記第3の3（3）イにおいて、当該部分には、チェックリストの設問に対する回答のうち、どの回答にチェックがなされていれば点検要請の対象から除外されるかが記載されており、これを公にすると、点検要請及び報告徴収を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能となることから、法5条6号イに該当し、不開示とすることが妥当である旨を説明する。

しかしながら、当該部分には、チェックリストの特定の回答をチェックすることに加えて、その余の要件も記載されていることが認められる。その余の要件は、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた事業場の前向きな対応に関するものであって、労働局側の確認を要するものであると認められる。

このため、当該部分が明らかになったからといって、これにより、事業場が点検要請及び報告徴収を免れるための手法等を了知あるいは察知することになるものとは認められない。

当該部分は、これを公にしても、都道府県労働局が行うパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実

の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあるとは認められない。

したがって、当該部分は、法5条6号イに該当せず、開示すべきである。

ウ 別表1の2欄の通番3に掲げる部分

当該部分は、通知文に記載された、点検要請を受けたが期日までに点検報告書の提出がなかった事業場のうち報告徴収の対象となる分類である。

諮問庁は、上記第3の3(3)ウにおいて、当該部分には、チェックリストの特定の設問に対する回答を踏まえた分類が記載されており、これを公にすると、報告徴収を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能となることから、法5条6号イに該当し、不開示とすることが妥当である旨を説明するので、以下検討する。

(ア) 当該部分のうち、下記(イ)を除く部分は、上記アで開示すべきとする点検要請の対象事業場の要件と同様の情報であると認められる。

(イ) 当該部分のうち、「アの4行目7文字目ないし20文字目」及び「イの4行目4文字目ないし5行目29文字目」は、チェックリストの回答に関して、報告徴収を免れるための手法等を了知あるいは察知することが可能となるものとは認められない。

このため、当該部分は、これを公にしても、都道府県労働局が行うパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあるとは認められない。

したがって、当該部分は、法5条6号イに該当せず、開示すべきである。

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6号イに該当するとして不開示とした決定については、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は、同号イに該当せず、開示すべきであると判断した。

(第3部会)

委員 稲山文男、委員 久末弥生、委員 芳仲美恵子

別表 1 不開示維持部分

1 通番	2 不開示維持部分
1	2 ページ 1 監督署における対応（2）点検要請の対象のうち、アないしウの記載部分
2	3 ページ 2 雇均部（室）における対応（1）対象リストの確認のうち、ウの記載部分
3	4 ページ 2 雇均部（室）における対応（3）点検報告書に基づく分類のうち、ア及びイの記載部分

（注）当表は、理由説明書別表 1 に基づいて、当審査会事務局において作成した。

別表 2 諮問庁が新たに開示する部分

1 通番	2 新たに開示する部分
1	2 ページ 1 監督署における対応（1）点検要請の実施のうち、4 行目 2 9 文字目ないし 5 行目 1 文字目
2	2 ページ 1 監督署における対応（2）点検要請の対象のうち、2 行目 1 1 文字目ないし 3 行目 1 6 文字目
3	2 ページ 1 監督署における対応（3）点検要請の実施時期のうち、アの 1 行目 3 1 文字目ないし 2 行目 1 4 文字目
4	2 ページないし 3 ページ 1 監督署における対応（4）点検要請の具体的対応のうち、1 行目 1 文字目ないし 2 9 文字目、3 行目 1 0 文字目ないし 4 行目、1 9 行目 9 文字目ないし 2 1 行目 3 0 文字目
5	3 ページ 2 雇均部（室）における対応（1）対象リストの確認のうち、ア及びイ
6	3 ページないし 4 ページ 2 雇均部（室）における対応（3）点検報告書に基づく分類のうち、1 行目 3 1 文字目ないし 3 行目 2 5 文字及びウ
7	4 ページ 2 雇均部（室）における対応（4）分類に基づく対応のうち、1 行目 1 7 文字目ないし 2 行目 2 2 文字目、2 行目 3 0 文字目ないし 4 行目 2 8 文字目、5 行目 4 文字目ないし 7 行目 6 文字目、8 行目 1 1 文字目ないし 1 0 行目 1 6 文字目、1 1 行目 7 文字目ないし 1 4 行目 5 文字目

(注) 当表の 2 欄の記載は、諮問庁の理由説明書別表 2 の「新たに開示する部分」欄と同じである。