

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年7月10日（令和7年（行情）諮問第799号）

答申日：令和8年9月9日（令和8年度（行情）答申第541号）

事件名：特定事業場が特定期間に届け出た時間外労働・休日労働に関する協定
届の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の2に掲げる文書（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7年2月27日付け静労開（決）第6－89号により静岡労働局長（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、審査請求書によると、おおむね以下のとおりである。

私は平成19年特定月日Bに、特定士業A・特定士業B特定個人A事務所（以下「特定個人A事務所」という。）に就職し現在に至るまで勤務しております。当初、雇用契約の説明を受けた就業時間は、特定時分Aから特定時分Bであること以外は、労働条件については他は何も説明を受けてはいませんでした（特定個人A事務所では、雇用契約書は作成しておらず、口頭のみ雇用契約ということ慣習としているとのこと）。

就職した当時から現在に至るまで、就労時間は、就業終了時刻の特定時分Bをはるかに超えた特定時間C過ぎにまでおよぶことも連日あり、（過去には特定時間Dまで業務をしていました。）それが常に現在まで常態化しています。このような状況の中で、「何か特別の理由がない限り残業するのが当たり前」「定時に帰宅するのは申し訳ない」という雰囲気組織文化として現在でも定着しています。自分自身も与えられた業務が多量にあり、常に慢性的に業務の遅れが発生し、その遅れを取り戻すために必然的に「残業」せざるを得ない状況でした。本来、「残業」は使用者からの指示がなければ、やってはいけないもの、と理解しています。しかしこの

職場では黙示的に常に「残業」を命じられていることが常態化しています。給料明細には、「(略)」などというものもあり、残業するのが当たり前という事業所なのです。

以上の労働環境がある中での前提として今回、事実照会として、情報公開請求をさせていただいた最大の理由は、今までずっと仕事で残業することが当たり前、という事務所内の慣習の中で、なぜこれほどまでに残業しないとやっていけないのか？これだけ残業しているのに、なぜ残業代が支払われていないのか、という疑問の念が起こってきたからでした。

そのような気づきから、これまで自分自身の不勉強で労働法にはまったく関心がありませんでしたが、さまざまな疑問の念から、この間インターネットや書籍等で、「残業」することとはどのような法律的な根拠があるのだろうか、と自分なりに調べていきました。

そのような自分自身の探求の経緯で、労働法的には、1日8時間、週40時間の労働時間が、労働基準法上定められている、ということに、今さらながら理解しました。

そしてもし、事業所が「残業」を必要とするならば、使用者から36協定書にもとづき、残業指示書などを提出し、労働者へ残業をさせなくてはならない、という法律上の制約があることもわかりました。

しかし、特定個人A事務所では、そのような法律にもとづいた残業指示は、使用者よりされたことは一度もありません。つまり「残業が当たり前」という使用者の思い上がり、と使用者に逆らえず、労働者側も残業するのが当たり前という職場の企業文化、組織風土、習慣が形成され、誰も使用者に何も言えないという環境を作り出してきていました。

そのような中で、業務上のさまざまな問題点や改善点を直接使用者である特定個人A氏に伝えたりしてきた行動が、どうも気に食わない従業員である、というレッテルを貼られ、今までおこなってきた仕事を奪われる、会話をされない、など自分自身の存在を無視されるというパワーハラスメントを特定年前から受けて今現在に至っています。同じ職場内の同僚からも、使用者に文句を言う人物であるという見方をされ、同じように無視されるなどのパワーハラスメントを受けてきました。そのことでかなり、精神的に困惑し、このままでは特定疾病になってしまう、という自分なりの危機感に襲われ、特定医に受診し、医師からアドバイスを受けてきました。処方された薬も服用しながら、なんとか今、最悪の事態を免れている状態です。このことだけでも労働法違反は明確ですが、この点については別途、裁判にて訴訟を提起する予定です。

これまでに36協定書が特定個人A事務所締結されて、特定労働基準監督署に36協定届が提出された事実があるのか、私自身が、この職場に就職してから現在に至るまで、36協定書、及び36協定届を見たことが

ありませんでした。そのような協定がされた事実は何もありません。

そのような状況の中で、今回あらためて、使用者である特定個人A氏に、特定個人A事務所での36協定届の提出の有無について、昨年令和6年特定月日C付けにて、文書にて質問を提出致しました。

そしてその回答を今年、令和7年特定月日Dに、使用者である特定個人A氏から初めて提出され、見せられました。

これは非常に大きな驚愕の念を禁じえませんでした。36協定届は、それが締結されたならば、いつでも誰でもその内容を常に見ることができるようにしていることが絶対的な条件になっています。私が平成19年特定月Aに就職してから現在まで、この36協定届の存在をまったく知りませんでした。しかも36協定届では使用者と労働者の過半数の代表者による協定が必要になっていますが、この労働者の過半数の代表者を選出していることもまったく知りませんでした。現在の特定個人A事務所の労働者、いわゆる正社員の職員数は特定人です。わずか特定人しかない職場の中で、この36協定届を提出した事実、存在そのものをまったく知らない労働者が一人でもいる、ということに根本的な問題として、この36協定届の協定成立自体が、無効であると言わざるを得ません。労働者の過半数を代表する者の選出方法も「過半数の者の合意」とありますが、私はこの労働者の代表を選出する場に一度もいたことはありません。

さらにこの36協定届を私に提出する際に特定個人A氏は「前回提出していた36協定届については、特定労働基準監督署より有効期限が過ぎているため、提出するようにと指摘を受けて、今年特定月日Eに提出してきました。」と述べていました。

これが明らかに虚偽の発言であることがはっきりしています。

その発言に不審に思い、私が直接、特定労働基準監督署へ電話にて確認した際に、応対していただいた特定労働基準監督署の特定個人B氏より、(略)とはっきり言っていました。

特定個人A氏の虚偽発言、詐欺行為は明白です。

(中略) しかしそうした組織慣習がある中で、今回、特定個人A氏から提出された36協定届(写し)を見ると、そのことが、まったくされていない書類形態になっていることに非常に違和感を感じました。まず提出された36協定届に特定労働基準監督署の受付印がありません。そしてどこの労働基準監督署に提出したかの記載がありません。また労働保険番号の記載もありません。労働者数の記載もありません。そしてそもそもこの協定の有効期間を特定月日Fから3年間という最大の長期にわたって取り決めている、ということです。なぜ特定月日Fを協定の開始日としているのか、が不明です。特定個人A事務所は個人事業のため会計期間は特定月日Gから特定月日Hです。特定個人A事務所では毎年、特定月Bの初めに年

間の休日の日程を相談することを職員でおこなっています。そこで休日がいづかが決定されますが、そのタイミングと36協定届の締結の日に矛盾が生じています。年間の中で、祝日に仕事で出勤日となっている日があります。しかしこの36協定届では休日労働については何も記載がありません。

そして最大の問題点は、この36協定届の協定の成立年月日に虚偽があります。この日に協定がされた事実はありません。特定月日Fに特定個人A事務所で始業時間から就業時間まで、一つのフロアで一緒に職員は顔を突き合わせて仕事をしています。この日も私も職員全員と一緒に仕事をし続けていました。36協定届のための協定などやる余地はありません。まったくの架空の成立年月日です。今回、特定個人A氏から提出された36協定届は、私が、昨年特定月日Iに、提出を求めて初めて、過去にも遡った日付で作成し、直近の2024年特定月日F協定成立日のものを特定会計事務所としては、初めて特定労働基準監督署へ36協定届を提出した、という流れが、この間の事実です。しかも労働者の代表は、特定個人A氏の意見にNOと言えない、従順な労働者たちです。

このような書類（36協定届）を作成するから、署名押印しろ、と言いきなりになって実態のない協定の虚偽報告、虚偽の記載をしているということは、間違いありません。

労働基準法違反の事業所として、告訴の準備をしています。

今回、静岡労働局から頂いた行政文書開示決定通知書「静労開（決）第6－89号」にて、不開示とした部分とその理由について

（1）対象となる文書には、特定個人Aの職名、氏名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が記載されており、法5条1号に該当し、かつただし書きイからハまでのいずれにも該当しないため、当該情報に係る部分を不開示とした。

とありました。

また、（2）対象となる文書には、労働者数の情報など事業を営む個人の当該事業に関する情報であって、公にすることにより、当該事業の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれのあるものがきさいされており、法5条2号イに該当するため、当該情報に係る部分を不開示とした。

さらに、（3）対象となる文書には、労働基準監督機関が行う監督指導方法、印影などを公にすることにより、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある情報、また、労働基準監督署の検査に係る事務に関する情報であって、公にすることにより、正確な事実の把握を困難にするおそれがあるものがきさいされており、法5条4号及び6号イに該当するため、当該情報に係る部分を不開示とした。

とありました。

以上の（１）、（２）、（３）の理由について、何を言っているのか、まったく理解不能でした。一体全体何を“おそれて”いるのでしょうか？重要な部分を不開示としている限り、これでは現状、現場の労働基準法違反を犯している事業所の犯罪を、防止するはずの静岡労働局が、（１）、（２）、（３）を不開示にするということは、イコール、労働基準法違反の犯罪者を保護し、その犯罪を助長していることになります。

静岡労働局（又は特定労働基準監督署）が今までに、特定個人A事務所に対して、一度たりとも、指導監督をしたことがあるのでしょうか？ありません。その結果が、労働基準法違反の犯罪を３０年以上にもわたり、事業所に続けさせているのです。

（１）の理由、個人の情報は、すでに私の方が静岡労働局よりも十分に知り得ています。

（２）情報開示を請求しているのは、第三者ではなく、当事者そして被害者の私です。

（３）犯罪の予防どころか、犯罪を罰するために公開することが必要です。

静岡労働局には、以上の内容の主旨についてはすでに報告済みですが、しかしそれでも情報を不開示する、という決定を下したことに信じられない気持ちです。まるで犯罪者を擁護していると思えない決定です。

（略）

以上の経過と理由により、不開示決定を取り消していただき、すべて開示する、との決定を求めます。

（略）

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７年２月６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、別紙の１に掲げる文書（以下「本件請求文書」という。）に係る開示請求をした。

※ 以下、第３において、協定成立日が特定年月日Aの「時間外労働・休日労働に関する協定届」（以下「３６協定届」という。）に係る開示請求を「開示請求①」と、協定成立日が特定年月日Bの３６協定届に係る開示請求を「開示請求②」と、協定成立日が特定年月日Cの３６協定届に係る開示請求を「開示請求③」という。

（２）処分庁は、開示請求①及び開示請求②については、開示請求時点で対象文書を保有していないとして、令和７年２月２７日付け静労開（決）第６－８７号並びに同日付静労開（決）第６－８８号にて不開示決定を、開示請求③については、同日付け静労開（決）第６－８９

号により一部開示決定（原処分）をしたところ、審査請求人は、原処分を不服として、同年３月２０日付け（同月２４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、原処分で不開示とされた箇所の一部を開示するとともに、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と考える。

3 理由

（１）本件対象文書の特定について

本件対象文書は、特定士業Ａ・特定士業Ｂ特定個人Ａ事務所が特定労働基準監督署に提出した「時間外労働・休日労働に関する協定届」（協定の成立日：特定年月日Ｃ）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、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、特定法人が令和6年度に特定労働基準監督署に提出した当該法人に係る36協定届合計1件の保有を確認したことから、これ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⑰）がある。36協定届は、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、⑤f1日、⑤f㊦法定労働時間を超える時間数、⑤f㊧所定労働時間を超える時間数（任意）、⑤g1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）、⑤g㊦法定労働時間を超える時間数、⑤g㊧所定労働時間を超える時間数（任意）、⑤h1年（①については360時間まで、②については320時間まで）、⑤h㊦法定労働時間を超える時間数、⑤h㊧所定労働時間を超える時間数（任意）、⑤f起算日（年月日）、⑥a（⑤a欄の下）時間外労働をさせる必要のある具体的事由、⑥b（⑤b欄の下）業務の種類、⑥c（⑤c欄の下）労働者数（満18歳以上の者）、⑥d（⑤d欄の下）所定労働時間（1日）（任意）、⑥e延長することができる時間数、⑥f（⑤f欄の下）1日、⑥f㊦（⑤f㊦欄の下）法定労働時間を超える時間数、⑥f㊧（⑤f㊧欄の下）所定労働時間を超える時間数（任意）、⑥g（⑤g欄の下）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）、⑥g㊦（⑤g㊦欄の下）法定労働時間を超える時間数、⑥h㊧（⑤h㊧欄の下）所定労働時間を超える時間数（任意）、⑦a休日労働をさせる必要がある具体的事由、⑦b業務の種類、⑦c労働者数（満18歳以上の者）、⑦d所定休日（任意）、⑦e労働させることができる法定休日の日数、⑦f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、⑧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、⑨協定の成立年月日、⑩協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）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、⑪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、⑫上記協定の当事者である労働組合が事業場のすべ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

半数を代表する者であること。のチェックボックス、⑬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、⑭届出年月日、⑮使用者のa職名、b氏名及びc印影、⑯特定労働基準監督署のa名称及びb受付印、⑰a枠外左上部並びにb枠外右下部スタンプ押印箇所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」欄、⑤b「業務の種類」欄、⑤c「労働者数（満18歳以上の者）」欄、⑩「協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）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、⑮「使用者」欄のc印影、⑰a枠外左上部並びにb枠外右下部スタンプ押印箇所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

⑩「協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又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、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って、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。

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）」欄については、特定法人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、専ら特定法人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、特定法人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、特定法人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同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、特定法人と競争上の地位にある他の企業等にとって、特定法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、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。

さらに、⑮「使用者」欄のc印影は、特定法人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⑩「協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称または労働者の過半数を代表する者」欄のc印影、⑮「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

⑰a 枠外左上部スタンプ押印箇所には、国の機関の内部における検討又は審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

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、⑪ a 枠外左上部スタンプ押印箇所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（1）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、特定法人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⑦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、④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、不開示条項を法 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）新たに開示する部分について

原処分では、⑪ b 枠外右下部スタンプ押印箇所を不開示としている。当該部分は、これを開示しても法 5 条各号の不開示情報に該当するとは言えないことから、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「個人の情報は、既に（中略）十分知り得ています。情報開示を請求しているのは、第三者ではなく、当事者そして被害者の私です。」等、特定法人の従業員であることを理由として本件対象文書を開示すべきであると主張しているが、法の定めた開示請求権制度では、開示・不開示の判断に当たっては、開示請求者が誰であるか等の個別の事情は考慮されず、開示請求者が誰であっても同じ開示・不開示の判断がされるものであることから、審査請求人にとって既知の事実であるといった個別の事情は考慮されないものである（参考：令和 6 年度（行情）

答申第785号ないし第793号)。

また、審査請求人は「静岡労働局が今までに、特定法人に対して、一度たりとも、指導監督をしたことがあるのでしょうか？ありません。その結果が労働基準法違反の犯罪を（中略）続けさせているのです。」とも主張するが、「一般に行政庁の権限行使は全体として統一と継続性を保った調和あるものとして行使されるべきものであるから、法令上の権限を具体的に行使すべきかどうか、あるいはどの時期にどのような方法を選択するかは、原則として行政庁の裁量判断に委ねられているのであって、違法の問題を生じない。」（昭和61年6月27日長野地裁判決）と解されているほか、労働基準監督機関による監督は、労働基準関係法令の適正な運営及びその確保の観点から、対象とする事業場の業種や規模等による限定なく、同法令の適用がある事業場に対して幅広く行われているものであり、労働基準監督機関による監督を受けることは、頻度に差はあることは自明である（参考：令和元年度（行情）答申第548号）。

さらに、審査請求人は、「不開示とした部分とその理由について（中略）を不開示にするということは、イコール、労働基準法違反の犯罪者を保護し、その犯罪を助長していることになります。」とも主張するが、特定法人における届出情報を不開示とすることは、処分庁として労働基準関係法令違反を容認することを意味するものではない。

このため、このような審査請求人の主張は当を得ないものである。

以上のとおり、原処分の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、本件対象行政文書の開示・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

よって、本件審査請求については、原処分で不開示とした箇所の一部を開示するとともに、不開示情報の適用条項を、法5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7月10日 | 諮問の受理 |
| ② | 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③ | 同月23日 | 審議 |
| ④ | 令和8年8月24日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑤ | 同年9月3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、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（上記第3の3（4））を開示するとし、その余の部分（以下「不開示維持部分」という。）については、不開示理由を法5条1号、2号イ、4号、5号及び6号柱書きに追加・変更して、不開示を維持するのが妥当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）法5条1号該当性について

別表の通番4及び通番5の不開示維持部分は、協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名、署名及び印影である。

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し、同号ただし書き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、通番5については、同条4号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

（2）法5条2号イ該当性について

別表の通番1ないし通番3及び通番6の不開示維持部分は、（i）時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類及び労働者数、（ii）使用者の印影である。

当該部分は、（i）特定法人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管理・労務管理の一端を示す内部管理情報であると認められ、これを公にすると、取引関係や人材確保等の面において、当該特定法人の企業経営上の正当な利益を害するおそれがある、又は（ii）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として、それにふさわしい形状をしているものと認められ、これを公にすると、当該特定法人の権利、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、それぞれの通番の2欄に掲げるその他の不開示事由（同条各号）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) 法5条6号柱書き該当性について

別表の通番7の不開示維持部分は、枠外左上部スタンプ押印箇所である。

当該部分は、これを公にすると、当該特定法人を始めとする関係事業者等の信頼を失い、労働基準監督機関が行う調査への協力をちゅうちょさせることとなるなど、同機関が行う指導監督事務の適正な遂行に支障を及ぼす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6号柱書きに該当し、同条5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。

3 審査請求人のその他の主張について

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 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、諮問庁が同条1号、2号イ、4号、5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、2号イ及び6号柱書きに該当すると認められるので、同条4号及び5号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 稲山文男、委員 久末弥生、委員 芳仲美恵子

別紙

1 本件請求文書

特定士業A・特定士業B 特定個人A事務所が特定労働基準監督署に提出した「時間外労働・休日労働に関する協定届」の貴署で受理した当該届のすべて。（協定の成立日：特定年月日A、特定年月日B、特定年月日C）

2 本件対象文書

特定士業A・特定士業B 特定個人A事務所が特定労働基準監督署に提出した「時間外労働・休日労働に関する協定届」（協定の成立日：特定年月日C）

別表

1 対象文書名	2 不開示部分			3 通番
	文書 番号	該当部分	法5条各号 該当性	
時間外労働・休日労働に関する 「協定届」（受理 年月日：特定年 月日C）	⑤ a	時間外労働をさせる必要のある 具体的事由	2号イ、6 号柱書き	1
	⑤ b	業務の種類	2号イ、6 号柱書き	2
	⑤ c	労働者数（満18歳以上の者）	2号イ、6 号柱書き	3
	⑩ a、 b	協定の当事者である労働組合 （事業場の労働者の過半数で組 織する労働組合）の名称又は労 働者の過半数を代表する者の職 名、署名	1号	4
	⑩ c	協定の当事者である労働組合 （事業場の労働者の過半数で組 織する労働組合）の名称又は労 働者の過半数を代表する者の印 影	1号、4号	5
	⑮ c	使用者の印影	2号イ、4 号	6
	⑰ a	枠外左上部スタンプ押印箇所	5号、6号 柱書き	7
	⑰ b	枠外右下部スタンプ押印箇所	新たに開示	－

- （注） 1 当表は、理由説明書に基づき、当審査会事務局において作成した。
 2 諮問庁が、新たに開示することとしている部分は、「法5条各号該当性」欄にその旨記載した。