

再審査命令に関する事前報道事案に係る再発防止対策の検討結果報告書

令和元年6月19日

再審査命令に関する情報漏洩再発防止対策検討チーム

1 経緯及び趣旨

中央労働委員会（以下「中労委」という。）が平成31年3月15日（以下、年月日は、平成31年及び令和元年については元号と年の表記を省く。）に交付した不当労働行為再審査事件に係る命令書の内容が同命令書の当事者への交付前に一部報道された。中労委は、内部から情報が事前漏洩された疑いもあったことから、3月17日に調査チームを立ち上げて内部調査を行い、その結果を4月25日に検証結果報告書（以下「報告書」という。）として取りまとめた。

報告書においては、今回の事件（以下「本件事件」という。）は、記者からの取材を受けた中労委事務局の特定の幹部職員が、発表内容を事前に記者に説明するケースに該当すると誤解して説明を行ったことが原因であるとしつつ、事前漏洩事件が再び起こることのないようにするための包括的な再発防止対策が盛り込まれている。

当検討チームは、5月13日、岩村正彦会長から、報告書を踏まえ再審査命令に関する情報漏洩の再発防止対策を具体的に検討するよう指示を受けたことから、畠山稔第三部会長をチーム長として設置されたものである。この間、中労委の委員（以下「委員」という。）、事務局職員（以下「職員」という。）から広く再発防止対策について意見を求めながら、検討を重ねてきたところ、今般、具体的な再発防止対策を取りまとめたので、本日、会長に対し報告するものである。

2 再発防止対策の前提の確認

委員や職員が中労委における業務を適切に遂行するには、その組織及び任務等の以下のとおりの特質について正しい認識を持つことが不可欠である。現状でも委員はもとより多くの職員もこの点を正しく認識しているが、中労委は、再発防止対策を講ずる前提として、組織を挙げてこの点について再確認すべきである。

中労委は、国家行政組織法3条2項に基づき、厚生労働省に置かれる外局として設置された委員会である（国家行政組織法3条2項及び4項、厚生労働省設置法25条1項）。中労委は厚生労働大臣所轄の労働委員会であり（労働組合法（以下「労組法」という。）19条の2第1項）、労組法等に規定する権限を独立して行うものとされている（労働組合法施行令16条）。

中労委は、都道府県労働委員会とともに、労働者が団結することを擁護し、及び労働関係の公正な調整を図ることを任務とし（労組法19条の2第2項）、その任務を達成するため、労組法の規定する不当労働行為事件の審査等に関する事務と、労働関係調整法の規定する労働争議の調整に関する事務という二大事務ほかをつかさどり（同法19条の2第3項）、不当労働行為事件の審査等並びに労働争議のあっせん、調停及び仲裁をする権限等を有する（同法20条）。そして、委員若しくは委員であった者又は職員若しくは職員であった者は、その職務に関して知得した秘密を守る義務を負う（同法23条）。

上記事務のうち、不当労働行為事件の審査等は、中労委が中立公正の立場から判定を下すものであり、救済命令等は裁判所の判決に相当し、不当労働行為事件の審査等の権限は準司法的権限とされている。

中労委は、上記任務を達成するための組織として、使用者委員、労働者委員、公益委員各同数から成る三者構成がとられている（同法１９条１項、１９条の３第１項）。委員は労組法１９条の３第２項の規定にのっとって内閣総理大臣が任命する。殊に、公益委員は、厚生労働大臣が使用者委員及び労働者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命するものである。不当労働行為事件の審査等は、中立的立場にある公益委員のみで行うが（同法２４条１項本文）、使用者委員及び労働者委員は不当労働行為の調査・審問手続、和解を勧める手続に参加することができる（同項ただし書）。

さらに、中労委に、その事務を整理させるために事務局が置かれている（同法１９条の１１第１項）。中労委の予算権及び職員の人事権は、厚生労働省が有しており、この点で中労委も他の行政機関と変わるところはないが、事務局に会長の同意を得て厚生労働大臣が任命する事務局長及び必要な職員を置く（同法１９条の１１第１項）とされている。

再発防止対策を講ずるに当たり、まず、以上のような中労委の組織及び任務等の特質についての正しい理解を組織的に再確認し、共有することが必要である。

３ 具体的再発防止対策①…情報管理の徹底及び管理体制の強化

（１） 交付前の命令書が「秘密」であることの再確認・徹底

事前情報漏洩事件の再発防止対策の基本は、交付前の命令書（決定書を含む。以下同じ。）の内容が秘密に当たり、これを交付前に外部に漏洩してはならないものであることを再確認し、この遵守を組織的に徹底することである。７０年余に及ぶ中労委の歴史において本件事件まで交付前の命令書の内容が事前に漏洩したことはなかったことからみて、委員及び職員のこの点の認識はしっかりしていたと認められる。現状でも委員及び多くの職員はこの点を正しく認識しているが、本件事件の重大性に鑑みると、交付前の命令書の内容の事前漏洩が許されないことを組織的に再確認し、徹底する必要がある。

ア 労組法２３条にいう「秘密」の意義等

労組法は、２３条で、「労働委員会の委員若しくは委員であつた者又は職員若しくは職員であつた者は、その職務に関して知得した秘密を漏らしてはならない。」と規定し、２９条で、２３条の規定に違反した者は、１年以下の懲役又は３０万円以下の罰金に処する旨を規定している。また、国家公務員法１００条１項も、「職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。」と規定している。労組法２３条は、国家公務員法１００条１項の特別規定であると解されている。

労組法２３条にいう「秘密」とは、非公知の事項であつて、実質的にもこれを秘密として保護するに値すると認められるものをいうと解されている（国家公務員法１００条１項にいう「秘密」につき、最高裁昭和５２年１２月１９日第二小法廷判決・刑集３１巻７号１０５３頁、最高裁昭和５３年５月３１日第一小法廷判決・刑集３２巻３号４５７頁は同旨）。したがって、労働委員会の

委員及び職員は、現職・OB共に「その職務に関して知得した秘密」を漏らしてはならない義務を負う。

イ 交付前の命令書の労組法２３条にいう「秘密」該当性

労働委員会は、事実認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部又は一部を認容し、又は申立てを棄却する命令を発する（労組法２７条の１２第１項）。労働委員会の救済命令等は、使用者に一定の作為又は不作為を命ずる行政処分であり、当事者に交付の日から効力を生ずる（同条４項）。救済命令等の交付によって使用者は命令の内容を実行する義務を負い、救済命令等が確定判決によって支持された場合において、その違反があったときは、１年以下の禁錮若しくは１００万円以下の罰金、又はこれを併科され（同法２８条）、命令確定後も使用者がこれに従わない場合には、５０万円以下の過料の制裁を受ける（同法３２条。なお、中労委の再審査における手続については同法２７条の１７により都道府県労働委員会の審査手続に関する条文が準用されている。）。

救済命令等は当事者を名宛人とする行政処分であり、当事者への交付の日から効力を生ずるものであるから、当事者に命令書が交付される前の命令書の内容は、委員及び職員がその職務に関して知得した非公知の事項である。かつ、不当労働行為事件の審査等における労働委員会の中立公正性に対し、当事者を含む国民の信頼を確保する必要があることに鑑みても、実質的にもこれを秘密として保護するに値すると認められるものであるから、労組法２３条にいう「秘密」に当たる。

したがって、委員及び職員が命令書の内容を交付前に外部に漏洩することは許されず、交付前に故意に命令書を外部（メディア、厚生労働省を含む行政機関、その他第三者）に漏洩した場合には、同条に違反し、刑事罰を受けることがあり、かつ、国家公務員法上の非違行為があったとして懲戒処分を受けることがある。

ウ 交付後の命令書と労組法２３条との関係

これに対し、命令書が当事者に交付された日（具体的には命令書が当事者に交付された時）以降は、命令書の内容は非公知の事項でなくなるから、労組法２３条にいう「秘密」に当たらず、広報による公表が可能となる（ただし、公表に当たり、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律等を遵守すべきであることは当然である。）。

中労委は、その発する救済命令等に関する広報活動として、命令書の交付後の記者発表や、中央労働委員会命令・裁判例データベースの運用等を行っている。このような広報活動は、労働組合、労働者、使用者を始めとする関係者及び国民が、救済命令等の内容を参考として、労使紛争を予防又は解決し、円滑な労使関係を構築するのに役立てるためのものであり、必要性及び有用性が認められるから、今後とも上記広報活動を続けるべきである。なお、中労委では、命令書の内容を交付前に広報することが想定されたことはなく、実際に行われたこともない。交付前の命令書の広報活動は、メディアの報道準備に応ずるものを含め労組法２３条違反として許されないことに留意すべきである。

(2) 文書による明確化と組織としての周知徹底

再発防止のためには、上記(1)の事項を組織的に周知徹底することが必要である。また、従来から行われている交付前の命令書の事前漏洩防止の仕組みは情報管理上有効に機能してきたものと認められることから、この仕組みを再確認し、組織的に周知徹底することが肝要である。

そのため、可及的速やかに以下の各事項を文書で明確化して、これを職員に周知徹底すべきである。殊に、本件事件が特定の幹部職員によって惹起されたものであることに鑑みると、何よりもまず幹部職員に上記の点を周知徹底する必要がある。

ア 命令書の交付前にその内容が外部に知られることはあってはならないこと。

イ 命令書の広報に当たっては、これまでと同様、交付前に記者クラブへの投げ込みは行わないこと。

ウ 命令書の交付に係る記者発表等は、これまでと同様、当事者への交付を確認後、交付日の翌開庁日に行うのを原則とすること。

ただし、当事者が命令書の交付後直ちに発表する可能性がある場合や、マスコミ関係者等の関心が高く、直接当事者に接触する可能性があるような特別な事情がある場合には、交付の当日であっても当事者に命令書が届いたことを確認した後であれば、速やかに記者発表を行うことができるものとする。その際、命令書及び記者発表資料の厚生労働省広報室への持ち込みは、当事者への交付確認後に行うこと。

エ 命令書の広報に当たっては、これまでと同様、行政機関の個人情報の保護に関する法律等を遵守すること。また、メディアへの対応に当たっては、これまでと同様、合議の内容、命令に対する評価、主観的コメント、感想等は述べないこと。さらに、データベースへの掲載に当たっては、個人情報等の匿名化を行うこと。

オ 厚生労働省（労働関係法課等）に対し、これまでと同様、命令書交付が確認される前に、命令書を手交したり、その内容を伝えたりしないこと。

(3) 公益委員会議等への出席者の絞り込み等

ア 交付前の命令書の事前情報漏洩を防止するには、公益委員会議や部会に出席する職員の範囲を必要かつ合理的な範囲に限定することが有効である。出席者の範囲は、不当労働行為事件の審査等に関与する職員とするのを原則とするが、職員教育の目的等からみて出席を相当と認める者も含まれる。

イ 公益委員会議において命令書案の合議を行う等個別の審査事件について議論を行う場合の事務局出席者の範囲については、原則として、事務局長、審議官（審査）、審査課長、各部会担当審査総括室長、行政執行法人審査官、審査官、特別専門官、訟務官、事件担当職員とする。また、会長が必要と認めるときは、出席者の範囲を制限することがある。

ウ 各部会における事務局出席者の範囲は、各部会長が決定する。

エ なお、公益委員会議等においては、事務局長は会議の許可を得て意見を述べることができ（労働委員会規則13条2項）、職員は会議における指名により報告、説明をすることができる（同条3項）。

(4) 公益委員会議等に出席する職員に配付される合議資料の厳重管理

これらの合議資料は、事件担当職員が出席する職員に対し事前に直接手交し、

会議終了後は回収する。出席者は配付された資料を机の上に放置しない等、保秘を徹底する取扱いとする。

(5) その他

審査関係の執務室には部外者が許可なく入れないことを明記する。

4 具体的再発防止対策②…委員及び職員への研修の実施

(1) 研修の必要性

再発防止対策に関する委員及び職員の意識や実践が時の経過により風化して空洞化することがあってはならないことから、再発防止対策が将来にわたって有効に機能するような仕組み作りが必要である。この観点から、委員及び職員に対し以下の研修を行うべきである。

(2) 委員に対する研修

委員の中労委の組織及び任務についての認識は適切であり、秘密を守る義務の遵守状況も良好であるが、本件事件及びその教訓を永く伝える必要があることから、委員に対し、早期に上記認識を共有する研修を実施するとともに、新任時における研修に本件事件及びその教訓を加えることが相当である。

(3) 幹部職員に対する研修

ア 本件事件が幹部職員によって惹起されたことに鑑みると、新たに事務局に着任する幹部職員に対し、準司法的機能を持つ中労委の事務局幹部職員としての職務及び責任の範囲を自覚させ、他の行政機関と異なる中労委の組織及び役割等について十分な認識を持たせる研修を、着任後速やかに行う。

イ 事務局の幹部職員が、リーダーシップを発揮してその職務を行うよう、コンプライアンスの徹底、マネジメント能力の強化、さらに幹部職員に対してメディアからの問い合わせが多く寄せられることを踏まえ、本件事件にも言及したメディア対応の適正化等を内容とする研修を行う。

ウ 以上の研修は、会長又は会長が指名した者が行う。

(4) 職員に対する研修

中労委事務局の職員として責任を果たすために必要な知識の習得や能力の向上、事務局のガバナンスの確保・強化を図るため、職員に対し以下の研修を行う。

ア 新たに事務局に配属された職員に対する研修

新たに事務局に配属となった職員に対し、上記2の事項（他の行政機関と異なる中労委の機能、役割等）について認識を持つための研修を行う。特に、新たに審査業務に携わることになる職員に対しては、本件事件及びその教訓を含め、上記3の事項の周知徹底を図る研修をも行う。

イ 職員全員に対する研修

上記2の事項（準司法的機能を持つ中労委の機能、役割等）についての周知徹底や、職員として必要な知識の習得等を図るための管理職を含めた職員を対象とした各種の研修を行う。

5 今後の検討課題

(1) 事務処理の文書化

職員が定期的に異動していくことを踏まえると、命令書に係る一連の事務処理

について、文書化して一元的に管理し、かつ、見える形にしておくことが有効である。このことは、今後新たに事務局に着任する幹部職員を含めた職員が当該事務を円滑に実施していく上でも有用であると考えられる。

そこで、命令書に係る一連の事務処理について再点検し、上記２、３の事項も含めた事務処理の文書化を行うべきである。この文書化は、おおむね年内を目処に実施するのが相当である。

(2) 委員用資料の取扱い

委員用の資料についても、今後、事件終了後相当期間経過後に廃棄する手順を明確化した上で、廃棄を確実に実施すべきである。

(3) その他

再発防止対策の確実な履行を確保するには、その履行状況について定期的に総会に報告すること等により確認することが有効であると考えられることから、そのための機能を果たす仕組み作りを検討すべきである。

そのほかにも再発防止対策として出された貴重な意見について、今後とも委員及び職員の間で議論を深めつつ、これらの議論を職員等の再発防止に向けた意識の強化徹底につなげていくべきである。

6 最後に

本件事件により、中労委の中立公正性に対する国民の信頼は大きく損われてしまっている。中労委は、失われた国民の信頼を回復すべく、本報告書に記載された再発防止対策をできるものから順に可及的速やかに実施して、組織を挙げて再発防止に努めるとともに、今後とも委員、職員が一体となって中労委に課せられた任務を果たすよう真摯な努力をすべきである。

以 上