

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成27年7月27日（平成27年（行情）諮問第458号）

答申日：平成28年8月1日（平成28年度（行情）答申第249号）

事件名：虚偽の求人票作成に関与した公務員等の氏名及び経歴が分かる文書等の不開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「別紙，虚偽の求人票作成に関与した公務員等の氏名と経歴（特定）及び，その公務員等の任命権者の氏名（役職）が分かる行政文書一切」（以下「本件対象文書」という。）につき，これを保有していないとして不開示とした決定については，取り消すべきである。

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，兵庫労働局長（以下「処分庁」という。）が，平成27年4月20日付け兵労開第35号により行った不開示決定（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，意見書2及び意見書3によると，おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

本件は，公務員の誰かが，求人票を作成していることは明らかであり，その公務員の氏名等に関する情報は，絶対に存在する。

（2）意見書

ア 本件は，以下の理由で，意見人の求める文書は，開示されなければならない。

イ 本件では，虚偽の「求人票」の作成に関与した公務員は，いないので行政文書は，存在しないということが，諮問庁等の主張のようである。

しかしながら，この「求人票」が，虚偽でなければ，なぜ，この特定企業に対して，行政指導を行っているのか，全く，意味不明である。

ウ ここで，本件，「求人票」について，検討する。

この求人票の基本給は，求人票の記載とおりである。

ところが、実態の基本給は、8万5000円であり、しかも、最低賃金法で定められた最低賃金を下回っており、月の平均賃金は、時給360円であった。なお、この時間給は、ハローワークが求人票を作成する際の条件で、算出された賃金である。

大阪府の最低賃金は、820円程度であるから、この金額の半分以下の賃金である。

労働組合は、「なし」とあるが、実際は、労働組合は存在しており、労使交渉で、36協定も締結し、月の残業時間も処分庁に届けているにも関わらず、80時間以上の残業もあることから、これらの協定さえも守られていなかった。

現在、労働基準監督署が調査を行っているが、虚偽の求人票でなければ、労働基準監督署が、調査を行うことはないし、本件労働条件であれば、労働者の苦情等は、ないはずである。

しかしながら、本件特定企業で、労働した労働者から、本件求人票の記載内容が、実態と違うことを把握しながら、処分庁は、何ら、行政指導を行わず、今度は、違う内容の求人票を作成して、求人募集をしていたのが、現状である。

最低賃金法違反・労働基準法違反を放置していた結果が、本件である。

前記記載の放置であれば、まだ、かわいいもので、このような労働条件や賃金について、労働者がハローワークに苦情や相談に行っても、門前払いしていたという処分庁等の実態を特定企業の社員から聞いている以上、処分庁等の行為は、極めて悪質である。

諮問庁等は、本件で、求人票が虚偽でないことを理由に、本件決定を行っているが、諮問庁等の主張であれば、虚偽の求人票は絶対に存在しない。

なぜならば、基本給が、8万5000円なのに、基本給を30万円と記載しても「虚偽」ではないと主張しているからである。

しかしながら、「虚偽」はどこまでいっても「虚偽」である。

中には、悪質な企業が、虚偽の内容で求人票を作成させる場合もあるが、それでも、虚偽の求人票には、違いがない。

本件では、そのような「虚偽」の求人票を作成した公務員が「誰」なのか開示を求めたが、そのような「虚偽」の求人票を作成した公務員はいないということで、決定している。

諮問庁等の主張は、まさに、ヤクザの論理と同じである。

ヤクザの親分が「黒」と言えば、例え「白」でも「黒」になるように、基本給が30万円ではなく、8万5000円でも、諮問庁等が、虚偽では、ないと主張すれば、基本給30万円と記載しても、虚偽で

は、ないからである。

この時間給360円の賃金からも、このような公務員等の給料になる税金は取られているにも関わらず、そのようなことを行っている公務員等は、何ら、責任も取らされていないのである。

これが、本件での処分庁等の労働行政の実態である。

このような労働者が脱税宣言しても、当然である。

諮問庁は、最低賃金は、生活保護を上回っていると、ふざけたことをいっているが、最低賃金の半額、若しくは、3分の1の賃金は、生活保護世帯以下の生活になるのは、当然のことである。

しかも、企業から賄賂をもらって、虚偽の求人票を作成する公務員等が出てきても、求人票は、「虚偽」でなかったと言えれば済むのだから、やりたい放題になる。

だから、ハローワークで仕事を紹介され、仕事を行った結果、詐欺罪で逮捕され、有罪判決を受ける国民が出てくるのである。

審査請求人も生活保護の申請を行ったことがあり、ケースワーカーと一緒にハローワークに仕事を探しに行ったことがあるが、審査請求人が仕事を選んでいるからという理由で、生活保護の申請を断られたことがあり、諮問庁等は、結局、生活保護を出すくらいなら、詐欺でも最低賃金未満での労働をしろというのが、諮問庁等のやり方である。

諮問庁等は、最低賃金未満での仕事を紹介したり、詐欺会社を紹介したり、カラ求人を行っておきながら、諮問庁は、有効求人倍率が上がったと言っているが、こんなことをしているのだから、有効求人倍率が上がって当然であり、これは、国民をだましているに過ぎない。

世間では、ハローワークを「ブラック企業あつせん所」と言っているが、本件のように、最低賃金未満の仕事を紹介したり、詐欺会社を紹介したり、はたまた、アダルトビデオの仕事の求人票があったと言われるくらいに、なんでもありの仕事紹介が、諮問庁等の労働行政の実態である。

これら諮問庁等の労働行政は、国民のための労働行政とは、到底、言えない労働行政であることは、誰が見ても明らかである。

いずれにしても、本件で添付した「求人票」は、公務員にしか、作成することができず、本件で、「求人票」が存在している以上、誰かが、この虚偽の求人票を作成したのは間違いなく、諮問庁等は、この虚偽の求人票を作成した公務員は、存在しないと主張し、不開示決定を行っているが、これは言い掛かりに過ぎない。

本件求人票が、虚偽だと分かっていた上で作成されたのか、そうで

はないのかは関係がなく、結果的には虚偽であった以上、処分庁等
は関係ありませんで済む問題ではない。

処分庁等が作成した虚偽の求人票は、全国で、何万、何十万の求職
者が閲覧しており、その中で、何人もの国民が、最低賃金法で定め
られた最低賃金未満で労働させられていた可能性があるのである。

日本国憲法で定められた最低賃金未満の企業に仕事を紹介している
こと自体、人権侵害労働行政である。

そのような仕事を国民に紹介しておきながら、本件で、よくもまあ、
本件求人票が、虚偽でないと言い切っているずうずうしさ、どこま
で、責任逃れ、隠蔽体質の労働行政なのか、国民として憤りしかな
い。

企業は、利益を出すために、最低賃金未満での労働をさせたりする
可能性があるため、そうならないように、諮問庁等が、行政として
存在しているにも関わらず、本件では、求人票は、虚偽でないと言
う主張を行っているということは、労働行政の放棄である。

もし、求人票が、虚偽でなければ、行政指導や労働基準監督官の調
査等は不要だからである。

少なくとも、処分庁は、本件求人票について、最低賃金を下回るこ
とを把握し、かつ、労働基準法違反で、行政指導を行っている以上、
諮問庁等の主張は、矛盾しているため、とうてい、受け入れられな
い。

エ 求回答

諮問庁等は、本件での求人票は、虚偽でないと言主張する。

しかしながら、本件求人票の記載内容では、絶対に最低賃金を下回
ることはない。

では、本件特定企業の行政指導を行った際に、なぜ、労働者の賃金
が最低賃金を下回っていた文書を作成したのか、回答せよ。

回答がない場合、厚生労働大臣以下、関係者等を刑事告訴する。

(3) 意見書2

ア 本件で、諮問庁等は、本件特定企業に関する求人票は、「虚偽」で
ないことを理由に、本件、開示決定を行った。

そこで、審査請求人は、本件特定企業が、処分庁等に提出した行政
文書を提出する（添付省略）。

これは、本件特定企業と、その労働組合との協定であり、処分庁等
には特定年月に、この協定書が届けられ、受付されている。

つまり、処分庁等は、特定年月の時点で、本件特定企業の労働組合
の存在を知っていたにも関わらず、本件求人票については、労働組
合は、「なし」と、本件特定企業の求人票を特定年に、作成している。

当然、この辺りの事情を求人票を作成した当人に聞こうとしたが、処分庁の特定職員が妨害したため、特定職員等を刑事告訴したのである。

いずれにしても、処分庁等は、本件特定企業の労働組合の存在を知っていたにも関わらず、本件特定企業の求人票には、労働組合を「なし」と作成している以上、「過失」ではなく、「故意」の可能性があり、諮問庁等が主張する虚偽の求人票を作成した公務員は、存在しないという主張は、通らない。

いずれにしても、故意か、過失かは、おくとしても、本件特定企業の求人票に記載されている労働組合は、「なし」と記載されている以上、本件求人票が「虚偽」であることは、明白である。

イ 求回答

諮問庁等に回答を求めるが、本件の特定企業求人票には、労働組合は「なし」と記載され、労働組合は存在しないことになっているが、実際は、労働組合はあるのか、ないのか、回答せよ。

また、もし、労働組合がある場合、なぜ、本件求人票には、労働組合が「なし」になっているのか、回答せよ。

回答がない場合、厚生労働大臣以下、関係者等全員を刑事告発する。

(4) 意見書3

ア 本件で、諮問庁等は、本件特定企業に関する求人票は、「虚偽」でないことを理由に、本件、不開示決定を行った。

本来、この内容の求人票では、最低賃金を下回ることは、絶対にならない。

ところが、本件では、最低賃金を下回ったことから、紛争になっているのである。

最低賃金を下回った場合、これは、労働基準監督署の事案になる。

本件で、当該法人を管轄する労働基準監督官からの報告によれば、未払賃金は、なかったということであった。

ところが、賃金については、基本給が85000円で、残業代等の算出を行っていることから、管轄する労働基準監督官も、本件、求人票を虚偽であることを認めたことになる。

本来であれば、労働基準監督官が、この求人票とおりの賃金計算をして、賃金が労働者に支払われていれば、諮問庁等の主張は通るが、現実には、この求人票とは、全く違う条件の賃金が支払われており、しかも、最低賃金未満の賃金が支払われていたということであれば、国民労働者が怒って当然である。

イ 本件で当該企業は、労働者を雇入れする際に、本件求人票の条件で採用し、後から、最低賃金を下回る労働条件に変更している。

その際に、労働契約書も作成せず、労働基準法で定められた労働条件通知も労働者に行っていないことから、行政指導されているにも関わらず、本件を担当した特定労働基準監督官は、未払賃金等は、なかったと報告しているのである。

当該企業の調査に取りかかる際に、この特定労働基準監督官の依頼で、当該法人で、話か出来る社員を紹介してほしいということで、2名の社員の連絡先をその社員に許可をもらって教えているにも関わらず、半年以上もたって、1名しか、調査をしていないということであった。

調査をしていないという社員は、本件求人票で採用され、最低賃金を下回っている可能性がある社員であるにも関わらず、この社員の調査を行わず、未払賃金等がなかったと報告している以上、当該企業に便宜を図った調査を行っていたと言わざるを得ない。

今から、新たに調査を行おうにも半年以上も経過していることから、劣悪な労働条件では、情報提供している社員等は、既に、当該企業を辞めている可能性の方が大きく、調査は困難である。

つまりは、それを狙った、事実上の握りつぶしである。

これで、特定労働基準監督官が、企業から、金銭の授受や接待を受けていけば、贈収賄で逮捕された諮問庁の特定容疑者と同じである。

諮問庁等、本件でも分かるとおり、腐りきっているから、特定容疑者のような公務員は、発覚しないだけでゴロゴロいると思われる。

本件で調査を行っていた特定職員は、労働基準監督官であるから、調査のために、どの社員からも調査できる権限があるにも関わらず、情報提供された社員すら、ろくに調査を行っていないということは、職務怠慢か、当該企業の便宜を図っているかの、どちらかである。

いずれにしても、特定労働基準監督官は、最低賃金未満の可能性のある社員の調査を行わずに、未払賃金等はなかったと報告していることが、確定したことになるのである。

本来、特定労働基準監督官が、本件求人票の条件で、賃金を算出して、その金額が労働者に支払われていけば、前記アで述べたとおり、本件求人票は、虚偽でないという諮問庁等の主張も通るが、本件求人票に記載された条件での賃金は、支払われていない上に、最低賃金を下回っているにも関わらず、本件求人票は、虚偽ではないという主張を本件で行っていること自体、諮問庁等は、腐りきった組織であることを物語っている。

ウ 求人票であるが、労働条件では、多少違っている場合も多々あることは仕方ないにしても、本件での諮問庁等の行為は、悪質である。

最低賃金を下回る労働条件であるのに、全く違った内容の求人票を

作成していたからである。

諮問庁等の主張も一部理解することは出来るが、企業が嘘の求人内容を持ってきたとしても、その求人票の内容で仕事を紹介すれば、条件がもし違っていれば、苦情が入る。

その際には、「知りませんでした」「企業にだまされました」という言い訳は通用するかもしれないが、国民から苦情が入っていたにも関わらず、その苦情を握り潰しておきながら、本件では、求人票の内容が虚偽であったことは、「知りませんでした」「企業にだまされました」という、言い訳は通用しない。

本件での企業は、本件求人票の労働条件がコロコロ変わり、今では、本件企業の求人募集自体は止まっている。

本来であれば、国民労働者から苦情が入れば、すぐに求人票の閲覧等や仕事の紹介を止めれば良かったのに、それを行わなかったから、本件のようなことになったのである。

これは、諮問庁等が、怠慢な労働行政を行っていた結果である。

国民のために仕事が出来ないのであれば、当然、公務員を辞めるべきであり、公務員を辞めて、ハローワークで仕事を探せば、自分たちがどれほど、いい加減な仕事を行っていたのかわかるはずである。

本件で、もし、このようなことを認めると、虚偽の求人条件で、採用されて後から、労働条件をいくらでも変えられるということであり、労働者にとっては、悪夢そのものである。

もし、求人票の内容と全く違う内容で、採用するのであれば、面接時にその旨を説明し、労働契約書に署名・なつ印させるべきであるのに、本件では、これを行っていない上、労働者に対して、労働条件通知もされていないとなると、労働者側は、求人票どおりの労働条件であると、誰でも考えるのは、当然のことである。

ところが、本件で、労働基準監督官までもが、企業にいわれたままの労働条件を認めたということは、これほど、企業にとって、都合が良いことはない。

なぜならば、求人票では、30万円で募集して、賃金の支払の際に、本当は5万円でしたという理屈が通るからである。

労働契約書さえ交わさなければ、企業は、やりたい放題のことが出来るということである。

それを労働基準監督官である特定職員が認めた以上、本件での求人票は、虚偽ではないという諮問庁等の主張は、断じて認められない。

窃盗の場合、盗んだ物を持ち主に返せば、罪に問われないかと言えば、盗んだ物を持ち主に返還しても、窃盗罪には問われるし、お金をだまし取った場合に、お金を返せば、詐欺罪に問われないかと言

えば、お金を返しても詐欺罪に問われる。

本件でも、同様である。

本来、本件求人票の条件での賃金を算出していけば、諮問庁等の主張通り、求人票は「虚偽」ではなく、未払賃金で済んでいたが、労働基準監督官である特定職員が、本件求人票とは、全く違った賃金で算出している以上、求人票が「虚偽」であると認めたのも同然である。

いずれにしても労働基準監督官の調査結果は、重大であり、これにより、諮問庁等の刑事責任は、免れられなくなった。

文句があれば、最低賃金調査の事実上の握り潰しを行った労働基準監督官の特定職員に言えば、いいことである。

エ 本件で、もし、当審査会が、諮問庁等の主張を認めた場合、当審査会の審査員等も、諮問庁等の共犯として、刑事告訴する。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

(1) 本件審査請求人は、平成27年3月10日付け（同月12日受付）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「別紙、虚偽の求人票作成に関与した公務員等の氏名と経歴（特定）及び、その公務員等の任命権者の氏名（役職）が分かる行政文書一切」に係る開示請求を行った。

(2) 処分庁においては、「虚偽の求人票を作成した」事実はなかったことから、開示請求対象行政文書を特定するため、平成27年4月8日付けで、審査請求人に対して補正を求めたものの、同月10日付けで補正には応じられない旨、審査請求人から明示された。

(3) これを受けて、処分庁は、平成27年4月20日付け兵労開第35号により不開示決定を行ったところ、審査請求人がこれを不服として、同月21日付け（同月23日受付）で審査請求を提起したものである。

2 諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、法9条2項に基づき不開示とした原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものとする。

3 理由

審査請求人は、行政文書開示請求書に別紙特定求人番号の求人票（以下「別紙求人票」という。）（添付省略）を添付し、「別紙、虚偽の求人票作成に関与した公務員等の氏名と経歴及び、その公務員等の任命権者の氏名（役職）が分かる行政文書一切」の開示を求めているものであるが、以下のとおり、公共職業安定所職員が「虚偽の求人票作成に関与した」事実がない。

別紙求人票に記載されている特定求人番号によりハローワークシステムで検索を行ったところ、これに対応する求人票が表示されたため、当該シ

システムと別紙双方の求人票に係る情報を突合したところ、これらは一致するものであった。

求人票は、求人者からの求人申込みに係る情報を当該システムに入力することにより作成されるものであるが、当該特定求人番号に係る求人票に対応する求人者からの求人申込みの存在について確認を行ったところ、平成27年4月4日付けで受け付けた「求人票」と同様の求人内容で求人申込みをした旨申し出があったことが確認でき、転用元となった求人票が存在していることが確認されたので、当該求人票については、求人者からの求人申込みに基づき作成された適正な情報であり、これを虚偽とすることはできない。

したがって、審査請求人が、行政文書開示請求書中「1 請求する行政文書の名称等」欄に記載した「虚偽の求人票作成」が行われた事実がないので、これに携わった職員も当然存在しない。

よって、処分庁は、本件対象行政文書を作成・取得しておらず、これを保有していないため、法9条2項の規定に基づき不開示とした原処分は妥当である。

4 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「虚偽の求人票を作成した公務員に関する情報を開示せよ。」等と主張しているが、本件対象文書は、上記3のとおり存在しないため、審査請求人の主張は失当である。

また、その余の記載については、原処分に係る審査請求の対象とならない事項であることから、特段の対応は行わない。

5 結論

以上のとおり、原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきと考える。

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平成27年7月27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8月11日 | 審査請求人から意見書を收受 |
| ④同月31日 | 審査請求人から意見書2を收受 |
| ⑤同年10月22日 | 審査請求人から意見書3を收受 |
| ⑥平成28年7月14日 | 審議 |
| ⑦同月28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、「別紙、虚偽の求人票作成に関与した公務員等の氏名と経歴（特定）及び、その公務員等の任命権者の氏名（役職）が分かる行

政文書一切」である。

諮問庁は、本件対象文書を保有していないとして不開示とした原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書の保有の有無について検討する。

2 本件対象文書の保有の有無について

(1) 本件対象文書について

ア 諮問庁は理由説明書において、以下のとおり説明する。

(ア) 処分庁は、「虚偽の求人票を作成した」事実はなかったことから、対象となる文書を特定するため、審査請求人に対して補正を求めたものの、審査請求人から補正には応じられない旨明示された。

(イ) 開示請求書に添付されている求人票（別紙求人票）についてハローワークシステムで検索を行ったところ、これに対応する求人票が表示されたため、双方の求人票に係る情報を突合したところ、これらは一致するものであった。

(ウ) 求人票は、求人者からの求人申込みに係る情報をハローワークシステムに入力することにより作成されるものであるが、開示請求書に添付された求人票について確認を行ったところ、平成27年4月4日付けで受け付けた「求人票」と同様の求人内容で求人申込みをした旨申出があったことが確認でき、当該求人票を作成する元となった求人票が存在していることが確認されたので、当該求人票については、求人者からの求人申込みに基づき作成された適正な情報であり、これを虚偽とすることはできない。

したがって、審査請求人が、行政文書開示請求書中「1 請求する行政文書の名称等」欄に記載した「虚偽の求人票作成」が行われた事実がないので、これに携わった職員も当然存在しない。

よって、処分庁は、本件対象文書を作成・取得しておらず、これを保有していないため、法9条2項の規定に基づき不開示とした原処分は妥当である。

イ しかしながら、審査請求人は求人票を添付して開示請求を行っており、「求人票が虚偽である」とするのは当該求人票についての審査請求人の認識を表したものにすぎず、本件開示請求は、添付された求人票の作成に関与した職員の氏名と経歴（特定）並びにその職員の任命権者の氏名（役職）が分かる文書の開示を求めていると解するのが相当である。

(2) 本件対象文書の保有の有無について

当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、本件求人申込みの内容をハローワークシステムに入力した職員の氏名については、ハローワークシステムに入力記録が残っているとのことであった。

そうすると、兵庫労働局は、当該求人票の作成に関与した職員の氏名が分かる行政文書を保有していると認められる。

(3) したがって、兵庫労働局は、本件対象文書として、少なくとも、「本件求人票の内容をハローワークシステムに入力した職員の氏名が分かる」文書を保有しているものと認められるので、当該文書を対象として、改めて開示決定等をすべきである。

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、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 本件不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、これを保有していないとして不開示とした決定については、兵庫労働局において、別紙求人票の作成に関与した職員が分かる文書を保有していると認められるので、これにつき改めて開示決定等をすべきであることから、取り消すべきであると判断した。

(第3部会)

委員 岡島敦子, 委員 葭葉裕子, 委員 渡井理佳子