

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成29年6月6日（平成29年（行個）諮問第94号）

答申日：平成29年11月13日（平成29年度（行個）答申第129号）

事件名：本人の申告に係る申告処理台帳等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「私が平成28年特定月日に特定労働基準監督署に申告した申告処理台帳とその添付書類」に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）につき、その一部を不開示とした決定について、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分については、別表の5欄に掲げる部分を開示すべきである。

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個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し、平成29年2月3日付け大個開第28-500号により大阪労働局長（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、不開示部分の開示を求めるというものである。

2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は、審査請求書及び意見書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

審査請求人が開示請求をした理由は、特定労働基準監督署が出した結論に納得がいかず、どのような調査をして労働者が10人ではないという結論に至ったのかを知りたいからです。今回の部分開示では名目まで不開示にされており、特定事業場の院長、A氏が実際にどのような書類を提出したのか不明で、真実に迫る調査だったのか確認のしようがありません。

特定労働基準監督署がA氏に対し、労働者全員の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料の提出を求めたことは審査請求人に伝えており、これに関しては既に明らかになっている措置ですので、「当該保有個人情報には、開示することにより、労働基準監督機関が行った手法、法違反等に対する措置等が明らかになる情報があり、労働基準監督機関が行う検査、犯罪捜査から逃れることを容易にし、又

は助長する等監督指導事務の適正な執行に支障を及ぼすおそれがある」という不開示の理由には当たりません。

名目を開示することで個人を識別することは不可能ですので、「開示請求に係る保有個人情報については、職名、氏名、印影など開示請求者以外の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14条2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、これらの情報が記載されている部分を不開示とした」という不開示の理由には当たりません。

仮に審査請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料を審査請求人に開示しないという条件で特定労働基準監督署がA氏から受け取ったとすると、A氏の提出書類は改竄可能で、結果、A氏の言い分だけを聞き入れたことになり、公平な調査ではなかったこととなります。

なので審査請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料に関しては「行政機関の要請を受けて、開示しないとの条件で任意に提供されたものであって通例として開示しないこととされている情報が記載されており、法14条3号イ及びロに該当することからこれらの情報が記載されている部分を不開示とした」という不開示の理由には当たりません。

審査請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料を開示することでA氏の権利や地位、利益を害することはないと考えてます。

仮に今回の調査で出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料の中に審査請求人自身のものがなかったら調査が不十分であり、かつ公平ではなかったこととなります。なので出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料に関しては「保有個人情報が記載されていないものについては不開示とした」という不開示の理由には当たりません。

行政機関の長は、開示請求が行われた場合には、開示請求の対象となっている保有個人情報に不開示情報が含まれている場合を除いて、開示請求者に対し、保有個人情報のすべてを開示しなければなりません（法14条本文）。

審査請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃

金台帳，労働条件通知書，賃金支払い明細書，各種公的な保険加入状況に関する資料に関しては不開示の理由はありませんので，当然開示すべきです。開示しなければ違法であると考えます。

(2) 意見書

「請求人の主張は本件対象保有個人情報の開示決定の結論に影響を及ぼすものではない」とあるがその通りだと思います。審査請求の理由が記載項目だったので記載しましたが，審査請求の理由が何であれ，法に準ずるべきだと思います。

【特定事業場から労働基準監督署へ提出された文書（文書6）について】

請求人自身の出勤簿，タイムカード，勤怠管理に関する資料，賃金台帳，労働条件通知書，賃金支払い明細書，各種公的な保険加入状況に関する資料は，本来，特定事業場が請求人に明示する予定のものです。なので，これらを開示することで「当該事業場の取引関係や人材確保の面等において，当該事業場の権利，競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある」とは思えません。

請求人自身の出勤簿，タイムカード，勤怠管理に関する資料，賃金台帳，労働条件通知書，賃金支払い明細書，各種公的な保険加入状況に関する資料を「特定事業場が特定労働基準監督署との信頼関係を前提として，労働基準監督官に対して開示しないことを条件として任意に提供された」としても，その提供されたものの内容が真実であるかの確認は請求人にしませんでした。直接資料を請求人に見せなくても聞き取りはできるはずですが，また，開示しない合理的な理由があるとは思えません。提出された資料が真実であるかの確認をしないことは結果，特定事業場の言い分のみを鵜呑みにしたことになり不公平であり，信頼できる調査であったとは思えません。また，真実であるかの確認がないなら特定事業場が法違反の隠ぺいを行うのは容易です。なので，特定事業場のみの信頼関係を保つための不開示の理由に納得できません。

情報を開示したことを理由に「今後労働基準監督官に対する資料の提出等について非協力的となり，また，労働基準監督官の指導に対する自主的改善についても意欲を低下させ，さらにはこの結果として法違反の隠ぺいを行うなど，検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼすものであり，犯罪の予防に悪影響を及ぼすおそれがある」とありますが，これらは事業場の責任であり，情報を開示したことが正当な理由にはならないと思います。また，監督官は臨検する権限があるので，事業場が関係資料の提出等について非協力的になっても対応できるはずですが，請求人には臨検はできません。監督官のできることをしていただきたいです。それ以上もそれ以下も求めません。非協力的な

事業場に監督官が対応していただかないと、労働者は誰を頼りにしたら良いのでしょうか。「労働者のため」という盾で労働者を追い返さないでいただきたいです。請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料を開示することで、犯罪の予防に悪影響を及ぼすとは思えません。調査に非協力的になることなどを、請求人のせいにするような不開示の理由に納得できません。

監督官は特定事業場と特定会社の労働者全員の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料の提出を求めているはずですが、もしそこに請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料がなければ監督官の調査は不十分であり、何をもとに2つが別会社だと判断したのか不明です。なので、請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料は提出されてるはずですが、また、請求人は監督官と連絡を取っており請求人の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料の提出を求めたことは監督官から聞いていて明らかになっているので、本当に提出されているなら開示するべきです。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

審査請求人である開示請求者（以下、第3において「請求人」という。）は、平成29年1月11日付け（同日受付）で処分庁に対して法12条1項の規定に基づき「請求人が特定年月日に特定労働基準監督署に申告した申告処理台帳とその添付書類」に係る開示請求を行った。

これに対して、処分庁は、平成29年2月3日付け大個開第28-500号により部分開示決定（原処分）を行ったところ、請求人がこれを不服として、平成29年3月7日（同月8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

本件審査請求については、原処分において不開示とした部分のうち下記3（3）に掲げる部分を新たに開示した上で、その余の部分については、法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イの規定に基づき、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

3 理由

（1）本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報、特定労働基準監督署において作成された請求人から特定労働基準監督署に対して行われた特定事業場において労働基準法（昭和22年法律第49号）等の違反があったとした申告処理に係る関係書類であり、本件対象保有個人情報は、別表に掲げる文書1ないし6の文書である。

このうち、以下に記載する情報は、請求人の個人に関する情報ではなく、さらに請求人を識別できる情報が含まれていないことから、請求人を本人とする保有個人情報には該当しない。

担当官が作成又は収集した文書（文書4の①及び④）

文書4の①及び④は、専ら業務処理上必要な情報であり、請求人個人を識別できる情報が含まれていないことから、請求人を本人とする保有個人情報には該当しない。

（2）不開示情報該当性について

ア 申告処理台帳及び続紙（文書1）

労働基準法等関係法令では、労働者は、事業場に同法令の違反がある場合においては、労働基準監督官に申告することができることとされている。労働基準監督官が申告を受理した場合、対象となる事業場に対し臨検監督等の方法により、労働基準法等関係法令違反の有無を確認し、違反等が認められた場合には、その是正を指導しているところであるが、申告処理台帳及び続紙は、かかる申告事案の処理状況及びその経過が記載された文書である。

文書1の申告処理台帳及び続紙の記載のうち、なお不開示とした部分には、当該事案に対する被申告事業場の見解、労働基準監督官が行った被申告事業場に対する指導内容、担当者の意見、処理方針等が記載されている。

文書1の①は、これらの情報が開示されることとなれば、申告処理における調査の手法・処理方針等が明らかになり、労働基準監督官の行う検査等に関する事務に関し、正確な事実の把握を困難にし、また、違法行為の発見が困難になるなど、検査事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあることから、これらの情報は、法14条5号及び7号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

文書1の②は、労働基準監督官が認定した事実に基づいた具体的な記述であり、申告者である請求人が知り得る情報であるとは認められず、これらの情報を開示すると当該事業場の情報が明らかとなり、取引関係や人材確保の面等において当該事業場の権利、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とから、これらの情報は、法14条3号イに該当するため、原処分を維持して不開示とす

ることが妥当である。

また、文書1の②には、特定事業場が特定労働基準監督署との信頼関係を前提として、労働基準監督官に対して開示しないことを条件として任意に提供された事業場の実態等に関する情報が記載されており、通例として開示しないこととされているものであるため、法14条3号ロに該当し、不開示とすることが妥当である。

さらに、文書1の②は、これらの情報が開示されることとなれば、申告処理における調査の手法が明らかになり、労働基準監督官の行う検査等に関する事務に関し、正確な事実の把握を困難にし、また、違法行為の発見が困難になるなど、検査事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあることから、これらの情報は、法14条5号及び7号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

このほか、文書1の③には、請求人以外の個人に関する情報であって、請求人以外の特定の個人を識別することができる情報であり、当該情報は、法14条2号に該当し、かつ同号ただし書イないしハのいずれにも該当しないため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

イ 担当官が作成又は収集した文書（文書4）

文書4のうち、是正勧告書（控）は、労働基準監督官が事業場に対し臨検監督を行った際に、労働基準法等関係法令に違反があった場合、その違反事項については是正すべき旨を記して、当該事業場に対して交付する是正勧告書の控えである。

文書4の③には、被申告事業場の労働者に対する労働基準法等関係法令の違反内容、是正の期限の情報等が記載されており、これらの情報は、労働基準監督官が認定した事実に基づいた具体的な記述であり、申告者である請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、これらの情報が開示されることとなれば、当該事業場の情報が明らかとなり、取引関係や人材確保の面等において当該事業場の権利、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とから、法14条3号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

また、これらの文書には、法人に関する情報が含まれており、労働基準監督署の要請を受けて、開示しないとの条件で任意に提供されたものであって、法人等又は個人における通例として開示しないこととされているものであることから、法14条3号ロに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

さらに、これらの情報には、特定の事業場が労働基準監督署との信

頼関係を前提として、労働基準監督官に対して明らかにした事業場の実態に関する情報が記載されていることから、これらの情報が開示されることとなれば、当該事業場を始めとして事業場と労働基準監督官との信頼関係が失われ、今後労働基準監督官に対する関係資料の提出等について非協力的となり、また、労働基準監督官の指導に対する自主的改善についても意欲を低下させ、さらにはこの結果として法違反等の隠ぺいを行うなど、検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼすものであることから、法14条7号イに該当し、加えて、文書4の③については、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれもある。

以上のことから、これらの情報は、法14条3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

また、文書4の②は、これらの情報が開示されることとなれば、申告処理における調査の手法・処理方針等が明らかになり、労働基準監督官の行う検査等に関する事務に関し、正確な事実の把握を困難にし、また、違法行為の発見が困難になるなど、検査事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあることから、これらの情報は、法14条5号及び7号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

このほか、文書4の⑤は、請求人以外の個人に関する情報であって、請求人以外の特定の個人を識別することができる情報であり、当該情報は、法14条2号に該当し、かつ同号ただし書イないしハのいずれにも該当しないため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

ウ 監督復命書（文書5）

監督復命書は、労働基準監督官が事業場に対し臨検監督等を行った際に、事業場ごとに作成される文書である。

（ア）監督復命書の「参考事項・意見」欄

文書5の①の監督復命書の「参考事項・意見」欄のうち、なお不開示とした部分には、臨検監督を実施したことにより判明した事実、指導内容、担当官の意見等、所属長に復命するために必要な情報が記載されている。これらの情報は、労働基準監督官が認定した事実に基づいた具体的な記述であり、請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、これらの記載が開示されることとなれば、事業場の信用を低下させ、取引関係や人材確保の面等において当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある。

ることから、法14条3号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

また、当該文書には、法人に関する情報が含まれており、労働基準監督署の要請を受けて、開示しないとの条件で任意に提供されたものであって、法人等又は個人における通例として開示しないとされているものであることから、法14条3号ロに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

一方、労働基準法等には、労働基準監督官の臨検を拒み、妨げ、もしくは忌避し、その尋問に対して陳述せず、もしくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類を提出した者には罰則が設けられているが、これらの規定は、刑事罰による威嚇的効果により臨検監督の実効性を間接的に担保するものであり、直接的又は物理的な強制力を伴うものではない。また、労働基準監督官が、労働基準法等関係法令違反の事案を確認した場合、直ちに強制力を有する司法上の権限を行使するのではなく、まず、当該違反について強制力を有しない行政指導である是正勧告を行い、当該事業場から自主的な改善の報告を受けて当該違反の是正確認を行うなどの方法により、労働基準法等関係法令の履行確保を図ることを基本としている。

このように、労働基準監督官による臨検監督において、事業場の実態を正確に把握し、労働基準法等関係法令違反の事実を迅速に発見して改善を図らせるため、事業場の任意の協力は不可欠なものである。

このため、これらの情報が開示されることとなれば、特定事業場の関係者が労働基準監督官の実施する臨検監督における行政指導に対して消極的な対応になるとともに、不利益となる情報等が請求人に開示された場合の影響等を憂慮するあまり、真実や率直な意見等を述べることを差し控え、また関係資料の提出を拒むなど任意の協力が得られなくなり、その結果、労働基準監督官が行う監督指導業務等において、正確な事実の把握を困難にするおそれがあり、ひいては、労働者の権利を速やかに回復し、その救済を図ることが困難になるおそれがある。

また、これらの情報には、担当官の意見や行政の判断の基礎となる情報が記載されており、これらの情報が開示されることとなれば、労働基準監督官の意思決定の経過等が明らかになるため、検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼし、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある。

以上のことから、これらの情報は、前段で述べた法14条3号イ

及び口に該当することに加え、同条5号及び7号イにも該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

(イ) 監督復命書の「参考事項・意見」欄以外の部分

文書5の①の監督復命書の「参考事項・意見」欄以外の部分には、労働基準監督官が臨検監督を実施したことにより判明した事実、事業場への指導内容等の行政措置に係る情報等が記載されている。これらの情報は、労働基準監督官が認定した事実に基づいた具体的な情報であり、請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、これらの記載が開示されることとなれば、事業場における信用を低下させ、取引関係や人材確保の面等において当該事業場の権利、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とから、法14条3号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

また、文書5の①の監督復命書の「参考事項・意見」欄以外の部分には、法人に関する情報が含まれており、労働基準監督署の要請を受けて、開示しないとの条件で任意に提供されたものであって、法人等又は個人における通例として開示しないこととされているものであることから、法14条3号口に該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

さらに、これらの情報には、特定事業場が特定労働基準監督署との信頼関係を前提として、労働基準監督官に対して明らかにした事業場の実態に関する情報が記載されている。これらが開示されることとなれば、当該事業場を始めとして事業場と労働基準監督官との信頼関係が失われ、今後労働基準監督官に対する関係資料の提出等について非協力的となり、また、労働基準監督官の指導に対する自主的改善についても意欲を低下させ、さらにはこの結果として法違反の隠ぺいを行うなど、検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼすものであり、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある。

以上のことから、これらの情報は、前段で述べた法14条3号イ及び口に該当することに加え、同条5号及び7号イにも該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

このほか、文書5の②には、請求人以外の個人に関する情報であって、請求人以外の特定の個人を識別することができる情報であり、当該情報は、法14条2号に該当し、かつ同号ただし書イないしハのいずれにも該当しないため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

エ 特定事業場から労働基準監督署へ提出された文書（文書6）

文書6の①及び②には、当該事業場の内部管理等に関する情報が記載されていることから、これらの情報が開示されることとなれば、事業場の内部情報が明らかとなり当該事業場の取引関係や人材確保の面等において、当該事業場の権利、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とから、これらの情報は、法14条3号イに該当する。

また、これらの情報は特定事業場が特定労働基準監督署との信頼関係を前提として、労働基準監督官に対して開示しないことを条件として任意に提供された事業場の実態に関する情報が記載されていることから、これらの情報が開示されることとなれば、当該事業場を始めとして事業者と労働基準監督官との信頼関係が失われ、今後労働基準監督官に対する関係資料の提出等について非協力的となり、また、労働基準監督官の指導に対する自主的改善についても意欲を低下させ、さらにはこの結果として法違反の隠ぺいを行うなど、検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼすものであり、犯罪の予防に悪影響を及ぼすおそれがある。

以上のことから、これらの情報は、前段で述べた法14条3号イに該当することに加え、同条3号ロ、5号及び7号イに該当するため、不開示とすることが妥当である。

このほか、文書6の①には、請求人以外の個人に関する情報であって、請求人以外の特定の個人を識別することができる情報であり、当該情報は、法14条2号に該当し、かつ同号ただし書イないしハのいずれにも該当しないため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

(3) 新たに開示する部分

文書1の④、文書4の⑥及び文書5の③については、法14条各号に定める不開示情報に該当しないため、新たに開示することとする。

4 請求人の主張について

請求人は、審査請求書において、「請求人が開示請求をした理由は、特定労働基準監督署が出した結論に納得がいかず、どのような調査をして結論に至ったか知りたいからです。今回の部分開示では名目まで不開示にされており、特定事業場が実際にどのような書類を提出したのか不明で、真実に迫る調査だったのか確認のしようがありません。」等と主張してその開示を求めているが、上記3(2)で述べたとおり、法12条に基づく開示請求に対しては、開示請求対象保有個人情報ごとに法14条各号に基づいて開示、不開示の判断をしているものであり、請求人の主張は本件対象保有個人情報の開示決定の結論に影響を及ぼすものではない。

5 結論

以上のとおり、本件開示請求については、原処分において不開示とした部分のうち上記3（3）で開示するとした部分については新たに開示した上で、その余の部分については、法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イの規定に基づき、原処分を維持して不開示と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 平成29年6月6日 | 諮問の受理 |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を收受 |
| ③ 同月29日 | 審議 |
| ④ 同年7月10日 | 審査請求人から意見書を收受 |
| ⑤ 同年10月19日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑥ 同年11月9日 | 審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報は、「私が平成28年特定月日に特定労働基準監督署に申告した申告処理台帳とその添付書類」に記録された保有個人情報であり、具体的には、別表の1欄に掲げる文書1ないし文書6に記録された保有個人情報である。

処分庁は、本件対象保有個人情報の一部について、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当しない、又は法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当するとして不開示とする原処分を行った。

審査請求人は、「審査請求人自身の出勤簿、タイムカード、勤怠管理に関する資料、賃金台帳、労働条件通知書、賃金支払い明細書、各種公的な保険加入状況に関する資料に関しては不開示の理由はありませんので、当然開示すべき」として当該資料に記録された保有個人情報の開示を求めている。

これに対して、諮問庁は、諮問に当たり、原処分で不開示とした部分のうち、一部を新たに開示した上で、その余の部分については、原処分を維持して不開示とすることが妥当であるとしていることから、本件対象保有個人情報を見分した結果を踏まえ、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分の不開示情報該当性について、以下、検討する。

2 不開示情報該当性について

- (1) 本件対象保有個人情報を見分したところ、審査請求人が開示すべきとしている情報は、別表に掲げる文書6（特定事業場から労働基準監督署へ提出された文書）に記録された保有個人情報であると認められる。

審査請求人は、特定労働基準監督署の労働基準監督官から「自身の出

勤簿，タイムカード，勤怠管理に関する資料，賃金台帳，労働条件通知書，賃金支払い明細書，各種公的な保険加入状況に関する資料」を特定事業場に対して請求したことを聞いていると主張していることから，当審査会事務局職員をして諮問庁に対し確認させたところ，特定事業場に対して，審査請求人が主張する審査請求人自身の上記に掲げる資料の提出を求めたことは，審査請求人が承知しているとのことであった。

そうすると，審査請求人は，審査請求人が主張する資料の全てが，文書6として特定事業場から提出されているか否かまでは承知していないとしても，審査請求人が主張する資料のうちのいずれかが提出されていることは，容易に推認されると認められる。

上記を踏まえ，以下検討する。

(2) 文書6の①について

当該部分のうち，別表の5欄に掲げる部分は，審査請求人の給与等に関する特定事業場の内部資料であると認められ，法14条2号に規定する審査請求人以外の個人に関する情報に該当するとは認められない。

また，これを開示しても，当該事業場の権利，競争上の地位その他正当な利益を害するおそれ，労働基準監督機関の行う検査等に係る事務に関し，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ず，犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあると行政機関の長が認めることにつき相当の理由があるとも認められない。さらに，行政機関の要請を受けて，開示しないとの条件で任意に提供されたものとも認められない。

したがって，当該部分は，法14条2号，3号イ及びロ，5号並びに7号イのいずれにも該当せず，開示すべきである。

(3) 文書6の②について

当該部分のうち，別表の5欄に掲げる部分は，審査請求人の給与等に関する特定事業場の内部資料であると認められ，これを開示しても，当該事業場の権利，競争上の地位その他正当な利益を害するおそれ，労働基準監督機関の行う検査等に係る事務に関し，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ず，犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあると行政機関の長が認めることにつき相当の理由があるとも認められない。また，行政機関の要請を受けて，開示しないとの条件で任意に提供されたものとも認められない。

したがって，当該部分は，法14条3号イ及びロ，5号並びに7号イのいずれにも該当せず，開示すべきである。

(4) その余の不開示部分について

当該部分は、審査請求人以外の特定事業場関係者の給与等に関する内部資料であり、審査請求人が知り得る情報であるとは認められず、これを開示すると、関係事業場の事業者を始めとする各事業者が労働基準監督官に対する関係資料の提出等に非協力的となり、労働基準監督機関の行う検査・指導事務に関し、事業場及び関係者の調査への協力をちゅうちょさせ、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認められる。

したがって、当該部分は、法14条7号イに該当し、同条2号、3号イ及びロ並びに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。

4 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。

5 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象保有個人情報につき、その一部を審査請求人を本人とする保有個人情報に該当しない、又は法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当するとして不開示とした決定については、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分のうち、別表の5欄に掲げる部分を除く部分は、同号イに該当すると認められるので、同条2号、3号イ及びロ並びに5号について判断するまでもなく、不開示とすることは妥当であるが、別表の5欄に掲げる部分は、同条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イのいずれにも該当せず、開示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

別表

1 文書番号及び文書名		2 頁	3 不開示部分	4 該当条文（法14条）	5 開示すべき部分
文書番号	文書名				
1	申告処理台帳及び続紙	1, 2 8ない し38	① 1頁の「違反条文」欄のうち「基15」以外の部分 28頁の処理経過5行目, 6行目及び21行目, 29頁の処理経過17行目及び18行目, 33頁の処理経過17行目及び18行目並びに35頁の処理経過4行目 31頁, 33頁, 34頁, 35頁, 36頁及び38頁の欄外の数字	5号及び7号イ	—
			② 28頁の処理経過9行目ないし13行目及び17行目ないし19行目, 29頁の処理経過21行目以降, 30頁の処理経過1行目ないし28行目, 32頁の処理経過1行目ないし6行目, 9行目ないし11行目, 13行目ないし15行目, 21行目ないし25行目及び29行目以降, 33頁の処理経過1行目及び2行目, 34頁の処理経過1行目ないし3行目, 9行目, 10行目, 13行目ないし16行目, 21行目及び22行目, 36頁の処理経過1行目1文字目ないし24文字目, 36文字目ないし2行目11文字	3号イ及びロ, 5号並びに7号イ	—

			目及び13行目ないし15行目並びに37頁の処理経過9行目ないし11行目及び13行目ないし25行目		
			③31頁の処理経過5行目ないし10行目及び35頁の処理経過1行目25文字目ないし30文字目	2号	—
			④1頁の「完結区分」欄及び「違反条文」欄の「基15」	新たに開示	—
2	労働相談に係る文書	2	—	—	—
3	審査請求人が提出した資料	3ないし27, 45及び46	—	—	—
4	担当官が作成又は収集した文書	39ないし44, 47及び49	①39頁, 43頁, 44頁及び47頁	保有個人情報非該当	—
			②40頁ないし42頁(42頁の決裁欄を除く。)	5号及び7号イ	—
			③49頁の「法条項等」欄2枠目, 「違反事項」欄1枠目及び2枠目並びに「是正期日」欄1枠目及び2枠目	3号イ及びロ, 5号並びに7号イ	—
			④49頁の「是正確認」欄	保有個人情報非該当	—
			⑤49頁の「受領者職氏名」欄	2号	—
			⑥42頁の決裁欄並びに49頁の上記③, ④及び⑤を除く部分	新たに開示	

5	監督復命書	48	①「労働組合」欄，「週所定労働時間」欄，「署長判決」欄，「参考事項・意見」欄2行目，「No」欄2枠目及び3枠目，「法違反条項・指導事項等」欄2枠目及び3枠目並びに「是正期日」欄1枠目ないし3枠目	3号イ及びロ，5号並びに7号イ	—
			②「面接者職氏名」欄	2号	—
			③「完結区分」欄	新たに開示	—
6	特定事業場から労働基準監督署へ提出された文書	50ないし63	①50頁，51頁及び53頁	2号，3号イ及びロ，5号並びに7号イ	53頁の上から1枠目ないし4枠目
			②52頁及び54頁ないし63頁	3号イ及びロ，5号並びに7号イ	全て

(注) 対象文書には頁番号は付番されていないが，対象文書の1枚目ないし63枚目に1頁ないし63頁と付番したものを「頁」として記載している。