

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成30年3月6日（平成30年（行個）諮問第35号）

答申日：平成30年5月11日（平成30年度（行個）答申第22号）

事件名：本人に係る特定法人の選考結果通知の不開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「審査請求人（特定求職番号）が特定公共職業安定所特定職員から特定年月日紹介を受け、応募した特定事業所（特定求人番号）の選考結果通知（特定紹介コード）の写し1枚」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、これを保有していないとして不開示とした決定は、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、東京労働局長（以下「処分庁」という。）が平成29年12月18日付け東労発総個開第29-803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

ア 審査請求人が特定公共職業安定所（以下、第2においては「特定安定所」という。）職員に対して選考結果を報告したことにより請求書面（採用結果通知書面）を保有していないという点について、今回の情報公開請求の目的は、求人を出した特定事業所が採用の際に約束した基本給特定金額が守られていないため、特定事業所の採用担当者が特定安定所長に提出したと思われる選考結果通知書類に審査請求人の待遇（給与など）をどのように記載してあるのかを知るのが目的である。

イ 審査請求人に説明した金額と選考結果通知書類に記された金額との相違があるのか、虚偽の報告や説明をしているのではないかという疑いがあるためである。

ウ 特定事業所採用担当者が審査請求人に「基本給特定金額である」と

説明したことを審査請求人が特定安定所職員に報告したのは単なる審査請求人の採用内定の結果を同職員に伝えただけでありそれは審査請求人からの単なる伝聞でありその伝聞記録をもって特定事業所から提出される選考結果通知書面に代用されるものではなく審査請求人からの報告の他、選考結果通知書面を保有すべきであり、審査請求人からの伝聞の記録を選考結果通知書面に返るのであればそれは特定安定所の怠慢である。

エ 特定事業所採用担当者が審査請求人に説明した待遇と違う記録を選考結果通知書面に記載している可能性があるためどのように記載されているのかは審査請求人の重大な関心事である。

オ また、処分庁の決定通知では選考結果通知書面の存在の有無が明らかになっていないため、審査請求人は特定事業所の採用担当者が正式な手続をせず放置しているかどうかも含めて書面の存在の有無を明らかにするため請求をしている。

カ 審査請求人は特定事業所の採用に当たり給与面で不利益な扱いを受けているため今後あり得る訴訟または採用担当者の責任追及などの準備に当該選考結果通知書は必要不可欠である。

キ 以上のことから処分庁の決定について不服を申し立て速やかな当該書面（選考結果通知面）の開示を求めます。また、審査請求人からの選考結果の報告があれば選考結果通知書面を保有しなくても良いという法的根拠（内部規定も含む）を示していただきたく審査請求を致します。

(2) 意見書

審査請求人は、特定安定所から紹介を受けた特定事業所の採用面接を特定年月日Aに特定事業所特定役職、採用担当者の2名から受けその場で採用が内定した。

採用担当者から個別に「審査請求人は資格をたくさん持っているから応募条件の最高額の基本給で迎える。資格手当や扶養手当などもその他に規定通り支払う。詳しい手当の金額は後で」等との基本給の部分は好条件でその他手当などもつ等と好待遇の説明を受けたため、当時働いていた事業所に退職の意を示し特定事業所への転職を決意した。

特定月日B審査請求人は採用担当者に対し、「雇用契約書の作成や今後のこと、給与面や手当の面での話し合いをしたい」と申し出るも、採用担当者は「今、特定事業所に来られても困る。契約はあなた（審査請求人）が会社を辞めてからしか出来ない。あなたが今の会社を辞めてからでないで契約書などの作成は出来ない。採用条件は説明したとおりだ」等と雇用契約書の締結を拒まれた。

審査請求人は特定安定所職員に相談するも「中小企業はそんなもので

す。採用担当者を信じましょう」等と説明したので退職後に話し合いをする予定であった。

しかし、入社後も採用担当者は雇用契約書をかわさず、賃金なども曖昧のままのらりくらしとしてかわし審査請求人は不安定のまま勤務をしていた。

採用から1週間以上たった特定月日Cに審査請求人が経理担当者に「医者に行きたいので健康保険証を早く欲しい」と申し向けるが給与額などが確定していないと保険証の手続きが出来ないのでそのため採用担当者に再度基本給などの決定（通知）を経理担当者から促され、初めて給与面の話に応じた。

しかし、そこで提示された基本給は採用面接の時の説明の額よりかなり低い金額で、更に扶養手当なども基本給から差し引かれるという耳を疑うような条件で、賞与についても基本給から差し引かれる等採用条件に偽りがあった。

審査請求人は、このような条件では特定事業所に転職することもなかった。好待遇であったから前職の引き留めを断り転職を決意したものである。

しかし、現実には雇用契約書を結ばず、のらりくらしと審査請求人からの基本給の他の賞与、手当等説明要求をごまかし、採用してからも説明せず、1週間以上も金額を明かさず、審査請求人は採用担当者にだまされた形で前職は辞め、全く話にならない条件で就業することになってしまった。

審査請求人も生活があるのですぐに再就職活動は出来る状態ではない。

なお、採用担当者は特定事業所の採用業務を一任されている立場である。更に採用担当者は、審査請求人は採用担当者が（入社後に提示した）低い金額で納得して入社したと虚偽の説明を理事長、経理担当者に行っている。

採用担当者は、審査請求人に好待遇と思わせる虚偽の説明をして入社を決断させ、前職の会社を退職の決意をさせ、説明とは違う低い金額で採用したということで採用担当者個人を訴えるための準備（訴訟準備）または責任追及の準備として、特定安定所に採用担当者が送付したはずの選考結果通知書の写しを請求し、給与欄にどのように書かれているかを知るのは必要不可欠であり、訴訟準備に欠かせない事であった。

特定安定所の説明によると特定事業所（採用担当者）から特定安定所に選考結果通知書は来なかったということで催促（後述選考結果確認のお願いのFAX）をしたが何も反応がなかったが、審査請求人からの採用に関する報告を受けているのでそれで催促を終了した。

特定安定所職員が審査請求人に説明したとおり、採用担当者に対して

選考結果確認のお願いと題した書面を送ったが回答がなく、審査請求人が職業相談の時に基本給特定金額（最高額）で決まりました等特定安定所職員に報告したのを録取した書面を選考結果通知書の代わりとして選考結果を確認しなかったことは安定所職員の業務の多忙さを考慮しても怠慢と言わないにしろ審査請求人からすれば放置された扱いを受けたと当然で遺憾に思う。

公共職業安定所（以下「安定所」という。）は個々の求人について最後までこの場合特定事業所が求人を出しその求人について採用者がなく求人を終了するのか、継続をするのか、内定者が出たので完結するのか確認しようとする責務があると考えます。

少なくとも審査請求人が内定したと説明した書面が存在するのであるから、審査請求人の報告が真実なのかどうか、説明に相違がないのか、特定事業所側からも報告を求めるべきである。

書類にはいろいろな意味があり、例えば歯科医の患者カルテも本来なら患者の治療に活かすためのものではあるが、時には変死者の身元確認のため歯科医のカルテを用い歯形の照合を行い、同一人物かどうかを確認する事もある。本来の目的のためではないが有効活用するために書類や資料が役立つことは言うまでもない。

選考結果通知書面が出ていなくても求職者（この場合審査請求人）が一事業所の就職が内定したから書面がなくても安定所の責務は果たしたと主張するが、求職者は弱い立場で説明と違う条件で契約又は就業（今回の場合就業）を強いられるケースがあることは説明する必要もなく明らかである。

だから、選考結果通知書面や相談内容を記録した書面は単に安定所の職業紹介が終了したという意味合いだけではなくそれが適切に行われていたのかなど利用者の利益のために活用（二次利用）されることもあるから、今回の場合のように条件などを曖昧にしている採用担当者は不当労働行為を行う恐れが非常にあることから、選考結果通知書面の提出を強く求める事が必要であると思うし、利用者（この場合審査請求人）の説明を一方的に記録したもので終結という簡単なものではないといえる。

審査請求人の調査で「選考結果確認のお願い」という書面を特定安定所から特定月日Dと特定月日EにFAXで特定事業所に送付していることを確認している。

その一回目FAXについて特定安定所に対して採用担当者が特定月日Fに電話で説明したことになる。

（なお、電話連絡内容は不明であるので後述録取書面を合わせ特定安定所職員に確認していただきたい。）

特定月日G付F A Xには採用担当者は何のアクションも起こしていない。

また、採用担当者が審査請求人の選考結果通知書を特定安定所に送信した形跡もない。

（不採用者に対しては選考結果通知書を送信している。）

特定月日Dに採用担当者が特定安定所に何らかの電話連絡をしたのならば特定月日Eに再度特定安定所から同様のF A Xが特定事業所に来るのは不自然である。何の連絡もしていないから再度催促のF A Xが来たと思うのが普通である。

また、採用担当者が本当に特定安定所宛てにF A X等の書面で回答せず採用通知の電話連絡（または面接中等具体的な内容、※虚偽の説明を含む）をしたのならばそれを録取した書面（以下、第2においては「録取書面」という。）が特定安定所にあるはずである。

その録取書面があればそこに具体的な条件が書かれているはずである。

採用担当者の言動から見て特定安定所からの催促のF A Xを無視し、放置した可能性が高いが断定出来ない。

このような経緯から採用担当者は虚偽の説明で審査請求人を本来支払う約束をした金額よりかなり低い金額で採用したものであり、自分の採用実績を上げるために審査請求人を利用したわけであり断じて許すわけにはいかないの、審査請求人は採用担当者の個人責任を追及するつもりである。

何らかの訴訟（訴え）を起こすためにも必要不可欠なのが選考結果通知書または録取書面等の審査請求人の採用条件が書かれた書面である。

よって選考結果通知書の写しが存在していないことは今回わかったので審査請求人が欲しているものは不開示決定の通知書ではない。

- ① 「選考結果通知書は採用担当者から特定安定所に送られていないため存在しない」ということを記した書面の謄本
- ② 特定月日Fに採用担当者から電話連絡が来たのかどうか。来ているのであれば録取書面またはそれに準ずるもの（電話メモなど）の写し
- ③ 選考結果通知書が存在しないこと及び採用担当者から電話連絡がなかったこと（あった場合はその電話内容記載）を記した書面の謄本
- ④ ②がない場合、特定安定所が2通ファクシミリで特定事業所に送付した「選考結果確認のお願い」の書面の特定事業所から返信されたものの写し各1枚（特定安定所から特定月日D送信分、特定月日E送信分）、前記書類がなければ当該書面が存在しないことを記した書面の謄本

上記①～④のうち①の書面及び②が存在するなら②、②がないのなら③、②も③もなければ④の書面を請求するものである（なお、複数の請

求が出来ない場合 1 については省略する。)

(なお、簡単に言えば審査請求人が知りたいのは採用担当者がなんと特定安定所に報告をしたのか又は報告を求めたのに報告していないのかである。)

第 3 諮問庁の説明の要旨

1 諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、審査請求人が開示を求めている部分については、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

2 理由

(1) 本件対象保有個人情報の特定について

本件対象保有個人情報は、「審査請求人が、特定公共職業安定所特定職員から特定年月日紹介を受け、応募した特定事業所の選考結果通知の写し」である。

(2) 本件対象保有個人情報の保有について

安定所においては、紹介の対象とした求人者と求職者について、さらに職業紹介業務を継続する必要があるかどうかを把握する等のため、実施した職業紹介の採否結果を把握する必要がある。

採否結果を把握する方法としては、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）4 条の 2 第 4 項の規定による求人者からの通知のほか、一般職業紹介業務取扱要領においては求職者からの通知もあり得るとされている。

本件開示請求対象保有個人情報に係る特定年月日 A 付けで実施した職業紹介について確認したところ、その採否の把握は求人者からの通知ではなく、求職者からの通知により行ったことが確認されている。

また、処分庁においては、本件審査請求に係る開示請求を受けて、念のため、該当する採否結果通知を保有していないか探索したが、確認されなかった。

(3) 原処分の妥当性について

原処分における不開示決定の経緯は上記(2)のとおりであり、これについて不自然・不合理な点はなく、諮問庁としては、原処分は妥当であると判断するものである。

(4) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求の理由として、「選考結果通知書面の開示を求める。また、求職者から選考結果の報告があれば、選考結果通知書面を保有しなくても良いという法的根拠（内部規定も含む。）を示されたい。」等と主張しているが、上記(2)で述べたとおり、対象保有個人情報を保有しておらず、審査請求人の主張は、本件対象保有個人情報の不開示決定の結論に影響を及ぼすものではない。

3 結論

以上のとおり、本件審査請求については、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

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30年3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26日 審査請求人から意見書を收受
- ④ 同年4月13日 審議
- ⑤ 同年5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、「審査請求人（特定求職番号）が特定公共職業安定所特定職員から特定年月日紹介を受け、応募した特定事業所（特定求人番号）の選考結果通知（特定紹介コード）の写し1枚」に記録された保有個人情報であり、処分庁は、これを保有していないとして、不開示とする原処分を行った。

審査請求人は、原処分の取消しを求めているところ、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、以下、本件対象保有個人情報の保有の有無について検討する。

2 本件対象保有個人情報の保有の有無について

(1) 上記第3の2を踏まえ、検討する。

ア 当審査会において、諮問庁より、一般職業紹介業務取扱要領の提示を受け、確認したところ、求人者の採否は、「求職者からの通知によって確認する方法もある。」とされていると認められる。

イ 当審査会において、諮問庁より、本件求職に係る求職管理情報の提示を受け、確認したところ、採否情報の「確認方法」欄には、本人との記載が認められる。

(2) 上記(1)を踏まえると、特定年月日A付けで実施した職業紹介の採否の把握は、求人者からの通知ではなく、求職者からの通知により行ったため、本件対象保有個人情報を保有していないとする諮問庁の説明には、不自然、不合理な点は認められず、これを覆すに足る事情も認められない。また、文書探索の範囲及び方法も不十分であるとは認められない。

したがって、東京労働局において本件対象保有個人情報を保有しているとは認められない。

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、本件対象保有個人情報につき、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、東京労働局において本件対象保有個人情報を保有しているとは認められず、妥当であると判断した。

(第3部会)

委員 岡島敦子, 委員 葭葉裕子, 委員 渡井理佳子