

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成28年8月17日（平成28年（行情）諮問第500号）

答申日：平成29年3月13日（平成28年度（行情）答申第792号）

事件名：特定月頃に特定労働基準監督署が特定事業場に対して交付した賃金支払等に係る是正勧告書の不開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

「平成25年特定月頃に特定労働基準監督署が特定事業場に対し、労働時間を1分単位で把握し賃金を支払うことと、過去2年分の労働時間を計算し直し、未払い賃金を支払うよう是正勧告を通知した、是正勧告書。

（是正勧告書の全文）」（以下「本件対象文書」という。）につき、その全部を不開示とした決定は、結論において妥当である。

### 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、千葉労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成28年5月10日付け千労発基0510第26号により行った不開示決定（以下「原処分」という。）を取り消し、特定の個人を識別できる情報を除いて文書の開示を求めるというものである。

#### 2 審査請求の理由

審査請求人の主張する審査請求の理由は、審査請求書及び意見書によると、おおむね以下のとおりである。

##### （1）審査請求書

千葉労働局長は、審査請求人が行った行政文書開示請求について、法5条1号、2号、4号及び6号に該当するとして、当該文書のすべてを不開示とした。

しかしながら、当該文書を不開示とする理由は、法5条1号には特定の個人を識別できる情報のみ理由があると認められるが、それ以外の同条2号、4号及び6号には、該当しないものである。

よって、特定の個人を識別できる情報を除いて当該文書を開示するよう、千葉労働局長が不開示とした部分とその理由について順に検討し、以下のとおり主張する。

まず、法5条1号に該当する項目について、千葉労働局長は「対象となる文書には、個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名に

より特定の個人を識別できる情報が含まれて」いるためと不開示の理由を述べている。

確かに、当該文書には、指導先となる会社の代表取締役社長や労働基準法違反申告者の氏名等、特定の個人を識別できる情報が記載されていると推測される。

しかしながら、この特定の個人を識別できる部分の情報のみには理由があり、それ以外の部分については理由がないことから、法6条1項及び2項の規定により、特定の個人を識別できる情報以外を開示しなければならない。

次に、法5条2号に該当する項目について、千葉労働局長は「対象となる文書には、法人に関する情報であって、公にすることにより、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情報が含まれて」いるためと不開示の理由を述べている。

確かに、当該文書は、会社に対する是正勧告書であり、法人に関する情報が記載されていると推測できる。

しかしながら、審査請求人は当該法人（特定新聞Aの報道記事により「特定事業場」と考えられる。）とは一切の利害関係になく、また、これまで当該法人と関与したことは一度もない。さらに、審査請求人が行政文書開示請求する目的は、特定署がどのように是正勧告したのか、その内容を知りたいだけであり、審査請求人が開示された文書を使って当該法人と何かしら接触することはない。

また、当該法人は、当該文書の是正勧告を受け入れ適正に処理していれば、当該文書の内容が公になったとしても、何ら法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害することはないのである。

にもかかわらず、千葉労働局長は「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」があるとしている。

そこで「害するおそれ」について検討する。

厚生労働省が公開している「不開示情報に関する判断基準（法5条関係）（別添2）」によれば、この「おそれ」の判断に当たっては、単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が求められるとしている。

しかし、千葉労働局長は行政文書不開示決定通知書に、どの文面がどのような法的保護に値する蓋然性があるかの理由を付しておらず、単なる確率的な可能性として「害するおそれ」があるといっていると捉えざるを得ない。

仮に、当該文書に「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」がある文面があり、それが法的保護に値する蓋然性があるとしても、それがどのような法的保護に値する蓋然性があるか、相

当の理由を不開示決定通知書に付すべきである。

さらに、法5条2号ただし書には「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」は同号イ及びロに該当する場合でも開示しなければならないと定められている。

「労働時間を1日単位で10分切り捨てを行い賃金計算する」という不当な労働時間管理を是正勧告した当該文書は、同様に労働時間の不当切り捨て被害に遭っている労働者の生活や財産を保護するために公にすることが必要であると当然に認められるはずである。

よって、当該文書は法5条2号に該当せず、不開示とする理由にはならない。

次に、法5条4号に該当する項目について、千葉労働局長は「対象となる文書には、開示することにより、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれのあるものが記載されて」いるためと不開示の理由を述べている。

しかしながら、この理由について、当該文書のどの文面が「犯罪の予防に支障を及ぼすおそれのある」文面であるのか見当がつかない。

仮に、「特定署が法人に対して、労働時間を1分単位で把握し未払い賃金支払うよう是正勧告したこと」の文面が、その「犯罪の予防に支障を及ぼすおそれ」とするのであれば、それは全く見当違いのことであって、この文面が開示され公にされたとしても、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあるとは考えられない。当該情報が開示され公になり、日本全国の全労働者が各々の使用者に対し「労働時間を1分単位で計算し賃金を支払うこと」及び「過去2年分の未払い賃金を支払うこと」を請求したとしても、それは法令に基づく適切な請求であり、犯罪となることはない。

にもかかわらず、「犯罪の予防に支障を及ぼすおそれ」があり全部を不開示にするというのであれば、法5条4号に規定された「犯罪の予防（中略）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」があるという事であるから、千葉労働局長が認めた「相当の理由」について具体的に犯罪となる法令及び条文を示したうえで、当該文書のどの部分が「犯罪の予防に支障を及ぼすおそれ」があるのか審査請求人に対し説明するべきである。

なお、「特定署が法人に対して、労働時間を1分単位で把握し未払い賃金を支払うよう是正勧告したこと」の文面以外の文面が、「犯罪の予防に支障を及ぼすおそれ」があるというのであれば、法6条1項の規定に基づき、その文面を黒塗りする等して不開示とし、それ以外の当該文書の文面を開示するべきである。

また、既に記述したとおり、「おそれ」の判断に当たっては、単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が求められることか

ら、この理由により不開示となる部分の文面については、それがどのような法的保護に値する蓋然性があるか、相当の理由を不開示決定通知書に付すべきである。

よって、当該文書は法5条4号に該当せず、不開示とする理由にはならない。

次に、法5条6号に該当する項目について、千葉労働局長は「対象となる文書には、開示することにより、検査に係る事務という性格を持つ監督指導業務の適正な執行に支障を及ぼすおそれのあるものが記載されて」いるためと不開示の理由を述べている。

確かに、労働時間を適切に把握せず労働基準法24条1項の賃金全額に反して雇用を行っている企業は、当該文書の内容を知った場合、雇っている労働者の労働時間の記録の改ざんを行うおそれがあるかもしれないことは考えられる。

しかしながら、労働時間を1分単位で把握し賃金を支払わなければならないことは、現在、インターネットやテレビの報道、教育番組の特集等により、徐々にアルバイトやパート労働者も把握してきている状況にあり、当然企業や使用者もほとんどの者はこのことを把握していると考えられる。

よって、この行政文書開示請求により、新たに企業や使用者が労働時間の改ざんを行うことは、可能性の話であり、当該文書を不開示とする程の法的保護に値する蓋然性はない。

もとより、全国各所の労働基準監督署は、監督署員の不足等により、労働時間の15分、10分切り捨て程度では、全く動いていない状況にある。実際に、審査請求人がコンビニでアルバイトをしていた時に、会社に労働時間の不当切り捨てをされたため、管轄の労働基準監督署に相談に行き、被害情報を「情報・投書 把握票」に書き、提出したが、結局、労働基準監督署が当該コンビニに「検査」をしに来たことはなかったという事実がある。また、そのコンビニのフランチャイズ本部でさえも、審査請求人の労働時間に関する、たった1回の問い合わせに対して、「労働基準監督署に直接ご相談」しろと言ってきており、労働時間の15分切り捨て如きの軽微な労働基準法違反について、労働基準監督署は動かないとして堂々と労働基準法違反している状況にある（別紙に当該メールを添付した）。

当該情報を開示することにより、「使用者が労働時間の記録を改ざんし、労働者が不利益を被る可能性」と、「労働時間の切り捨ては違法であるという事を労働者が知り、利益（本来、当然に貰える賃金のことである）を得られる可能性」を天秤にかけた場合、後者の可能性の方が圧倒的に高く、前者の僅かな可能性により、当該文書を不開示とする程の

法的保護に値する蓋然性がないことは、明らかである。

よって、当該文書は法5条6号に該当せず、不開示とする理由にはならない。

最後に、当該文書は、開示し公にした方が、国民にとって、また、公益上有益であると考えられるものである。法7条では公益上の理由による裁量的開示を定めており、この当該文書は、労働基準法を守らない使用者を除く全国民（これには、労働基準法をしっかりと守っている使用者を含む）にとって利益になるものであるから、公益上、開示することが必要であると認めることができるはずであると主張する。

以上のとおり、行政文書不開示決定について、不開示とする理由が上で認める部分以外はないことから、審査請求の趣旨のとおり、当該文書を開示するよう裁決を求める。

（添付資料省略）

## （2）意見書

ア 事件名について、千葉労働局長は全部不開示としたにもかかわらず「…一部開示決定に関する件」となっているのは、現時点において厚生労働大臣は新たな情報開示をせずに原処分を維持する旨主張しているのであるから、「…不開示決定に関する件」と修正するべきである。

イ 諮問庁の理由説明書の「3（2）本件対象文書の不開示情報該当性について」を順に検討し、意見を述べる。

まず、諮問庁は「当該特定事業場における特定の労働基準関係法令違反の有無が明らかになることは、当該特定事業場に対する信用を低下させ、取引関係や人材確保等の面において、同業他社との間で競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある」ので、法5条2号イに該当すると説明する。

この点において、法令を順守する企業は、法令違反をする企業と取引をするにあたり、一線を引くことは当たり前の判断であろう。また、学生を始めとする塾講師として働きたい一般個人が、労働基準法を守っていない企業では働きたくないとするのも当たり前の考えである。これらの例は、「知る権利」としてすべての国民に保障されている範囲内のものと考えられる。

また、法5条2号イは、公にすることにより法人等の競争上の地位やその他正当な利益を害するおそれのある情報を保護しようという規定であるところ、当該文書の内容は既に特定新聞A、特定新聞B及び特定新聞Cなど複数の報道機関により報道されている情報であるから、既に多数の人に周知されており、又は周知できる状態に置かれている情報であるので、法5条2号による不開示情報には該当

しない。

(各報道記事について、特定年月日現在公開されている記事を添付した。)

もっとも、当該特定事業場は是正勧告を受け、労働基準法違反を改善しているものと考えられることから、この是正勧告を知った者は、この事業場を労働先として働きたいと考えることができるのであり、少なくとも、この事業場を労働先として除外することはないであろう。

さらに言えば、取引関係や人材確保等の面で同業他社と競争するのであれば、自ら法令を順守していること等求人情報を詳しく積極的に開示していけばいいのであり、当該文書を不開示としないければならないほどの法的保護に値する蓋然性はない。

なお、審査請求人は、「仮に法5条2号イに該当すると認められても、同号ただし書きにより、当該文書は、同様の被害を受けている労働者の生活や財産を保護するために公にすることが必要であると認められるはずである。」と開示すべき理由を査審請求書で述べており、諮問庁は、開示により保護される利益と不開示により保護される利益について、双方の利益の具体的内容を慎重に検討し、判断を行わなければならないところ、これに対する不開示理由を説明していないのである。

次に、諮問庁は「当該文書は、事業場と労働基準監督署との信頼関係を前提として誠実に明らかにした事業場の実態であるところ、公にされた場合信頼関係が失われ、事業場が労働基準監督署に対し非協力的になり、指導に対する自主的善改意欲を低下させ、労働基準法違反の隠蔽を行うなど、検査事務という臨検監督指導業務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法な行為の発見を困難にするおそれがある」ので当該文書全体が法5条6号イに該当し、「ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある」ので同条4号にも該当すると説明する。

この説明の「当該文書は、事業場と労働基準監督署との信頼関係を前提として誠実に明らかにした実態であり、これが公にされた場合には、このような信頼関係が失われ、事業場が関係資料の提出等、特定署に対する情報提供に協力的でなくなる」という部分について、この実態は、複数の報道内容をまとめると、特定事業場の従業員である二人が特定労働組合に加入し、この組合の労働基準法104条1項に基づく申告により、是正勧告がなされたものである。このことを踏まえ検討すると、特定事業場と労働基準監督署の間に信頼関係がないとしても、従業員の証言や給料明細その他証拠等を合わせ

て判断することで、労働基準法違反の実態を把握することは十分可能なのである。また、事業場と労働基準監督署の間で信頼関係が必ずしも要求されるとは思えず、むしろ、適切な距離感を持ち、労働基準監督署は管轄の事業場が法令違反をしていないかを適切な権限を発動の下、把握するべきだと考える。よって、この理由により当該文書を不開示とすることは妥当でないのである。

次の説明の「指導に対する自主的改善意欲を低下させ、特定署に対する関係資料の提出等情報提供にも一切協力的でなくなる」について、このようになる具体的な根拠はなく、また、このような理由により不開示とできる法的根拠もない。

その次の説明の「労働関係法令違反の隠蔽を行うなど、労働基準行政機関が行う事務に関する情報であって、検査事務という性格を持つ臨検監督指導業務に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法な行為の発見を困難にするおそれがある」について、事業場が証拠の隠蔽等の悪質な行為をするのであれば、証拠保全のために法令に基づく適切な司法警察官としての権限を発動する対応が取れるはずである。また、当該文書は是正勧告書なのであるから、労働基準監督署が行う事務に関する情報（いわゆる機密情報）はないと考えられる。さらに、当該特定事業場が帳簿を改ざんすることや証拠隠滅をはかるおそれがあるという諮問庁の説明は、具体的根拠に乏しく、現実性がなく、可能性の域を出ない説明なのである。よって、この理由により当該文書を不開示とするほどの法的保護に値する蓋然性はないことから、この理由により不開示とすることは当妥でないのである。

また、審査請求人は審査請求書にて、当該文書の開示がもたらす利益と不利益について、利益衡量により、開示する利益の方が圧倒的に高いと述べている。これに対して、諮問庁は、開示による支障があることしか説明しておらず、本来であれば、開示がもたらす支障だけでなく、開示のもたらす利益も比較衡量しなければならないところ、それをしていないのである。

加えて、この説明で法5条6号に該当し不開示とできてしまうのであれば、労働基準監督署が出した是正勧告書は、その対象企業社員しか知り得ず、他の一般市民は知ることができなくなってしまうのである。これまでの企業は、こういう是正勧告を受けたのであれば、自らプレスリリース等で是正勧告の事実を公表するのがこれまでの企業としての当たり前前に対応だった。しかし、そういう対応を行わない企業がある以上、一般市民は行政機関に対しその行政文書の開示を求めるしか、事実を知ることができないのである。

また、諮問庁は、当該文書を開示することにより、企業の労働基準法違反という犯罪を予防することに支障を及ぼすおそれがあり、法5条4号の規定により不開示情報に該当すると説明する。しかし、審査請求人は、当該文書を公にし、国民に知ってもらう方が、労働基準法違反という犯罪の予防になると考えている。この当該文書を不開示とし、是正勧告したことを公にしない方が、労働基準法違反という犯罪の予防に支障を及ぼしているのである。

さらに、法5条4号を理由として不開示とするのであれば「犯罪の予防（中略）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」が必要であるので、審査請求人は審査請求書にて、具体的に犯罪となる法令及び条文を示した上で千葉労働局長（処分庁）が認めた「相当の理由」について説明を求めているところ、諮問庁は「ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある」としか説明していないのである。

最後に、当該文書は、「労働時間を1日単位で10分未満の端数を切り捨てる」という賃金計算方法は労働基準法違反で違法であると断罪した、とても画期的な是正勧告書なのである。この労働時間切り捨てをしている企業は全国で多数あると考えられ、この違法なシステムで苦しんでいる労働者は多い。そのことを考えると、当該文書を公にすれば、この違法なシステムで苦しんでいる被害者を救うことができるのである。法7条では、公益上の理由による裁量的開示を定めており、当該文書は、労働基準法を守らない使用者を除く全国民（これには労働基準法をしっかりと守っている使用者を含む）にとって利益になるものであるから、公益上特に開示することが必要であると認めることができるはずであると審査請求人は主張している。しかし、諮問庁は、この裁量的開示を行わない理由を説明していないのである。

当該文書を不開示とし、厚生労働省がいわゆるブラック企業をかばうというのであれば、これからもブラック企業は世の中に広まると考えられ、経済は回らず、過労死者は増え、国民にとって不利益になる可能性は否めないのである。

ついでながら、今回行った情報開示請求について、法5条では、原則として開示しなければならないと定めており、不開示とするのであれば慎重に判断を行わなければならないものである。しかし、不開示決定を出した処分庁の通知書では、開示請求した文書の特定事業場の名称が間違っており、また、法9条2項（あるいは法8条）により不開示決定とするべきところを、「法9条1項の規定に基づき…開示しない」と、誤った条文を根拠に不開示と説明しており、



審査請求人を混乱させるお粗末な通知書なのである。また、諮問庁の理由説明書においても、上記記載のとおり、不開示理由の説明が足りていないのである。

以上のことを考えると、処分庁諮問庁共々、始めから不開示という決定をした後に、理由のあてはめをしていると考えざるを得ず、このような対応は間違っていると、審査人請求は意見する。

以上のとおり、行政文書不開示決定について、なお不開示とできる理由がないので、当該文書は特定の個人を識別できる情報を除いて開示すべきとの答申を求める。

(添付資料省略)

### 第3 諮問庁の説明の要旨

#### 1 本件審査請求の経緯

(1) 本件審査請求人である開示請求者（以下、第3においては「請求者」という。）は、平成28年4月17日付けで、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「平成25年特定月頃に特定労働基準監督署が特定事業場に対し、労働時間を1分単位で把握し賃金を支払うことと、過去2年分の労働時間を計算し直し、未払い賃金を支払うよう是正勧告を通知した、是正勧告書」との開示請求を行った。

(2) これに対し、処分庁が平成28年5月10日付け千労発基0510第26号により不開示決定（原処分）を行ったところ、請求者はこれを不服として、同月19日付け（同月20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、原処分庁においては、法5条1号、2号イ、4号及び6号に該当するため、法9条2項の規定に基づく不開示決定を行ったものであるが、諮問庁としては、本件対象文書は、本来であれば、その存否を答えるだけで、法5条2号イ、4号及び6号イに掲げる不開示情報を開示することとなるため、法8条の規定に基づき、当該文書の存否を明らかにしないで、開示請求を拒否することが適当であると判断した。

しかしながら、本件の場合、既に対象文書を保有していることを明らかにした上で不開示決定を行っており、改めて原処分を取り消して法8条の規定を適用する意味はなく、原処分は結論において妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものとする。

#### 3 理由

##### (1) 本件対象文書の特定について

本件開示請求対象文書は、平成25年特定月頃に特定署が特定事業場に対して交付した是正勧告書である。

是正勧告書とは、労働基準監督官が、管内に所在する事業場に臨検監

督を実施し、労働基準関係法令に係る違反を認めた際に、その違反事項について是正すべき旨を記して、当該事業場に対して交付する行政文書である。労働基準監督署ではこれらの控えを保有している。

(2) 本件対象文書の不開示情報該当性について

特定事業場に対して交付した賃金支払に係る指導をした是正勧告書の存否を明らかにすることは、すなわち当該特定事業場における特定の労働基準関係法令違反等の有無が明らかになることとなる。

このような場合、当該特定事業場に対する信用を低下させ、取引関係や人材確保等の面において、同業他社との間で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、本件対象文書の存否を明らかにすることは、法5条2号イの「公にすることにより、当該法人等の権利、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」という不開示情報を開示することとなるものである。

また、当該不開示情報は、当該特定事業場が特定署との信頼関係を前提として誠実に明らかにした事業場の実態であり、これが公にされた場合には、このような信頼関係が失われ、事業場が関係資料の提出等、特定署に対する情報提供に協力的でなくなり、また、指導に対する自主的改善意欲を低下させ、特定署に対する関係資料の提出等情報提供にも一切協力的でなくなるとともに、労働関係法令違反の隠蔽を行うなど、労働基準行政機関が行う事務に関する情報であって、検査事務という性格を持つ臨検監督指導業務に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法な行為の発見を困難にするおそれがあることから、これらの行政文書全体が法5条6号イに該当する。また、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、法5条4号の不開示情報にも該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

以上により、法8条の規定により本件開示請求を拒否すべきものである。

(3) 請求者の主張について

請求者は、審査請求書の中で、「法5条2号、4号及び6号には該当しない」旨主張しているが、本件不開示情報該当性については、上記(2)で示したとおりであることから、請求者の主張は失当である。

4 結論

以上のとおり、原処分は結論において妥当であるため、これを維持し、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28年8月17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9月8日 審議
- ④ 同月20日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑤ 平成29年2月23日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年3月9日 審議

## 第5 審査会の判断の理由

### 1 本件対象文書について

本件対象文書は、「平成25年特定月頃に特定労働基準監督署が特定事業場に対し、労働時間を1分単位で把握し賃金を支払うことと、過去2年分の労働時間を計算し直し、未払い賃金を支払うよう是正勧告を通知した、是正勧告書。（是正勧告書の全文）」であり、処分庁は、法5条1号、2号イ、4号及び6号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、個人を識別できる情報を除き開示することを求めているところ、諮問庁は、本件対象文書については、本来であれば、その存否を答えるだけで、法5条2号イ、4号及び6号イに掲げる不開示情報を開示することとなるため、法8条の規定に基づきその存否を明らかにしないで、開示請求を拒否することが適当であると判断したが、原処分において本件対象文書を保有していることを明らかにした上で不開示決定を行っていることから、改めて原処分を取り消して法8条の規定を適用する意味はなく、原処分は結論において妥当であるとしているので、以下、本件対象文書の存否応答拒否の妥当性について検討する。

### 2 本件対象文書の存否応答拒否の妥当性について

- (1) 本件対象文書は、上記1のとおりであるところ、その存否を明らかにすると、特定事業場が労働基準監督機関から労働関係法令違反がある旨の指摘を受けたという事実の有無（以下「本件存否情報」という。）を明らかにすることになると認められる。
- (2) 本件存否情報が公にされた場合には、当該事業場に対する信用を低下させ、取引関係や人材確保等の面において、同業他社との間で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。
- (3) したがって、本件対象文書の存否を答えることは、法5条2号イの不開示情報を開示することとなるため、同条4号及び6号イについて判断するまでもなく、法8条の規定により、本件対象文書の存否を明らかにしないで、本件開示請求を拒否すべきものであったと認められる。

しかしながら、本件の場合、処分庁は、本件対象文書を不開示としており、原処分を取り消して改めて法8条の規定を適用する意味はないことから、原処分は結論において妥当である。

### 3 審査請求人のその他の主張について

- (1) 審査請求人は、審査請求書及び意見書において、不開示情報は、法7

条に該当すると主張する。

しかしながら、上記2のとおり、本件対象文書の存否に係る情報は、法5条2号イに該当するものであり、これを開示することに、これを開示しないことにより保護される利益を上回る公益上の必要性があるとは認められないことから、法7条による裁量的開示を行わなかった処分庁の判断に裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められない。

(2) 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、その全部を法5条1号、2号イ、4号及び6号に該当するとして不開示とした決定について、諮問庁がその存否を答えるだけで開示することとなる情報は同条2号イ、4号及び6号イに該当するとして、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否すべきであったとしていることについては、当該情報は同条2号イに該当すると認められるので、同条4号及び6号イについて判断するまでもなく、その全部を不開示とした決定は、結論において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