

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成29年3月21日（平成29年（行情）諮問第101号）

答申日：平成29年9月25日（平成29年度（行情）答申第237号）

事件名：厚生労働省からパワーハラスメントに関して助言等がなされたか否かが分かる文書（特定事業場）の不開示決定（存否応答拒否）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「労働局・厚生労働省からのパワーハラスメント関係，助言やあっせん等の指導が入っているかどうか。事業所名：特定事業所，住所 特定住所」（以下「本件対象文書」という。）につき，その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定は，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，平成29年1月6日付け埼玉労働局開第28-35号により埼玉労働局長（以下「処分庁」という。）が行った不開示決定（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

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

正義に「正々堂々と立ち向かって頂きたい」そう思います。隠し立てはいけません。世の中をよくするためです。

(1) まず，一般庶民にもわかるように，簡潔にご説明をして欲しかったと思います。第何条何項とかの専門用語では解らないです。調べたところ，総則の第一条の国民の有する権利の推進に，邁進して頂きたいところです。宜しく誠実な仕事をお願い致します。

(2) 不開示の理由で，「わたくしからの申請を明らかにすることと，同様の結果を生じさせること，となるので」というところは，意味が不明です。日本語が解りません。

また，わたくしの名前に敬称がない，暮れの忙しい時分なのに，1月6日に決裁されているとことなど，考え難い不快，憤り憤慨，全く書類を精査していないなどを感じざるを得ません。

第八条によつての否認という事ですが，「当該開示請求に係る行政文

書が存在しているか否かを答えるだけ」で、ということもお応え頂いていません。容易に推測が出来てしまいます。「そういう事実が無ければ無いと提言して頂きたい」と思います。企業に加担しすぎて「事実があるから拒否している」と思われても仕方ないと思います。労働者の尊厳をお守りください。企業に肩入ればかりはいけません・・・・・・・・。

- (3) わたくしは、開示請求の際手続き方法を電話にて事前に照会しています。その際¥300の印紙が必要なのであれば、それは事前に伝えるべきではないでしょうか？庁舎から郵便局は事務員の方は簡単に仰っていましたが、相当の荷物もあり、徒歩で大変苦勞しました。駐車場もない為、かなりの駐車料金も発生しています。人間は憲法によって、みな平等でなければならぬと思います。何か「間違っただけ」を言っていますでしょうか？真実と正義を誠実にお答えして頂くべきだと存じます。

(後略)

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「請求者」という。）は、平成28年12月21日付け（同日受付）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「労働局・厚生労働省からパワーハラスメント関係、助言やあっせん等の指導が入っているかどうか。（事業所名：特定事業場）」に係る開示請求を行った。

- (2) これに対し、処分庁が平成29年1月6日付け埼玉労働局開第28-35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18日付け（同月19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

本件審査請求に対し、原処分における法の適用条項を法5条2号イ及び6号柱書きに改めた上で、法8条の規定に基づき、本件対象文書の存否を明らかにしないで、開示請求を拒否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

(1) 個別労働紛争解決制度の概要について

個別労働紛争解決制度は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号。以下「個別労働紛争解決促進法」という。）に基づき、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争について、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、労働者、事業主の相談に応じ、必要な情報提供を行うほか、紛争当事者の求めに応じて都道府県労働局長による助言・指導、さらには紛争調整委員会によるあっせんを実施するもの

である。

助言・指導とは、個別労働紛争解決促進法4条に基づいて、個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合に、紛争当事者に対して必要な助言又は指導を行う制度である。

都道府県労働局長は、紛争当事者から助言・指導の申出を受け付けた場合、基本的には事実関係を調査・整理した上で、法令、判例等に基づき、また、必要に応じて専門的知識を有する者の意見等を参考にして、紛争当事者に対し、問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することにより、紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進することとしている。

あっせんとは、紛争調整委員会の会長から指名された3人のあっせん委員が、紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することによって紛争の自主的な解決を図る制度である。

あっせんは、個々の労働者と事業主との間の民事上の問題を主に取り扱うため、紛争当事者のプライバシー保護の観点から、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則（平成13年厚生労働省令第191号）14条の規定により、あっせんの手続は非公開とされている。

同条のあっせん手続とは、具体的にはあっせんの申請から手続の終結に至るまでの手続全般をいうものであり、あっせん期日における手続の傍聴を認めていないほか、紛争当事者の主張内容や提出資料、あっせん申請書等のあっせん申請の際に提出された書類、あっせん案やこれに対する紛争当事者の態度、あっせん申請がなされたことやあっせん手続が進行しているという情報等あっせん事案に係る全ての事項も非公開とされている。

(2) 本件対象文書の特定について

本件開示請求は、特定事業場において生じたパワーハラスメントに係る個別労働関係紛争に関して助言・指導及びあっせんの実施の有無に関する情報の開示を求めるものである。本件対象文書については、仮に存在するとすれば、上記個別労働関係紛争に係る助言・指導処理票又はあっせん処理票である。

ア 助言・指導処理票について

助言・指導処理票は、紛争当事者から申出のあった助言・指導の手続の開始から終了に至るまでの処理内容を記録した文書である。

イ あっせん処理票について

あっせん処理票は、紛争当事者から申請のあったあっせんの受理から終了に至るまでの処理を記録した文書であり、あっせん概要記録

票， あっせん申請書， 申請人提出資料， 被申請人提出資料， あっせんの処理に係る事務連絡文書が添付されている。

(3) 本件対象文書の不開示情報該当性について

法8条は，「開示請求に対し，当該開示請求に係る行政文書が存在しているか否かを答えるだけで，不開示情報を開示することとなるときは，行政機関の長は，当該行政文書の存否を明らかにしないで，当該開示請求を拒否することができる。」としている。

本件対象文書の存否を明らかにすることは，すなわち，特定事業場において労働者と事業主との間にパワーハラスメントに係る個別労働関係紛争が生じたという事実を公にすることとなり，当該情報は，法5条2号イの法人等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ものという不開示情報に該当する。

また，紛争当事者は，強制的な手段を持たず，関係者の協力を得ながら紛争の自主的解決を促進する個別労働紛争解決制度の処理において，行政機関への信頼関係の下に，手続の非公開を前提として，自身の主張や見解を述べ，関係資料の提供を行うものであるので，仮に開示することとした場合，紛争当事者が事実関係の調査や参加等に非協力的になり，助言・指導及びあっせんの利用そのものをちゅうちょするなど，今後，個別労働紛争解決制度の事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから，法5条6号柱書きの不開示情報に該当する。

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。

4 請求者の主張について

請求者は，審査請求書の中で『正義に「正々堂々と立ち向かって頂きたい」そう思います。隠し立てはいけません。』，「第八条によつての否認という事ですが，「当該開示請求に係る行政文書が存在しているか否かを答えるだけ」で，ということもお応え頂いていません。容易に推測が出来てしまいます。「そういう事実が無ければ無いと提言して頂きたい」と思います。企業に加担しすぎで「事実があるから拒否している」と思われても仕方ないと思います。労働者の尊厳をお守りください。企業に肩入ればかりはいけません・・・・。」等と主張しているが，上記3(3)で示したとおり，本件開示請求については，法8条の規定に基づき，本件対象文書の存否を明らかにしないで開示請求を拒否すべきものであることから，請求者の主張は失当である。

5 結論

以上のとおり，本件審査請求に関し，法8条の規定に基づき本件対象文書の存否を明らかにしないこととした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29年3月21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3日 | 審議 |
| ④ | 同年9月21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、「労働局・厚生労働省からのパワーハラスメント関係、助言やあっせん等の指導が入っているかどうか。事業所名：特定事業所、住所 特定住所」（本件対象文書）の開示を求めるものである。

処分庁は、本件対象文書の存否を答えるだけで、法5条1号の不開示情報を開示することとなるとして、法8条の規定により、その存否を明らかにしないで、本件開示請求を拒否する原処分を行ったところ、審査請求人は、原処分の取消しを求めている。

これに対して、諮問庁は、法の適用条項を法5条2号イ及び6号柱書きに改めた上で、原処分を妥当としていることから、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) 法5条2号イは、法人その他の団体に関する情報であって、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を、また、同条6号柱書きは、国の機関が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものを不開示情報として規定している。

本件開示請求は、特定事業場を名指しして、当該特定事業場に対する都道府県労働局又は厚生労働省からのパワーハラスメントに関する助言やあっせん等の指導に係る文書の開示を求めるものである。

諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（3））において、本件対象文書の存否を明らかにすることは、すなわち、特定事業場において労働者と事業主との間にパワーハラスメントに係る個別労働関係紛争が生じたという事実を公にすることとなり、当該情報は、法5条2号イの法人等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ものという不開示情報に該当し、また、紛争当事者が事実関係の調査や参加等に非協力的になり、助言・指導及びあっせんの利用そのものをちゅうちょするなど、今後、個別労働紛争解決制度の事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある

ことから、同条6号柱書きの不開示情報に該当する旨説明する。

- (2) 本件対象文書は、特定事業場が都道府県労働局又は厚生労働省からパワーハラスメントに関する助言やあっせん等の指導がなされたか否かが分かる文書であり、助言やあっせん等の指導をしたか否かが分かる文書の存否を明らかにしたとしても、都道府県労働局又は厚生労働省が特定事業場に対してパワーハラスメントがあったことを前提とする助言やあっせん等の指導をしたという事実の有無までを示すことにはならない。

したがって、パワーハラスメントに関する助言やあっせん等の指導がなされたか否かが分かる文書の存否を明らかにすることのみでは、直ちに、当該事業場に対する信用が低下し、取引先との関係が悪化したり、新たな人材の確保が困難になるなど、当該事業場の事業活動に支障を及ぼし、当該事業場の正当な利益を害するおそれがあるものとまでは認められない。また、同様の理由により、紛争当事者が事実関係の調査や参加等に非協力的になり、助言・指導及びあっせんの利用そのものをちゅうちょするなど、国における個別労働紛争解決制度の事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとも認められない。

したがって、本件対象文書の存否を答えるだけで、法5条2号イ及び6号柱書きの不開示情報を開示することとなるとは認められず、存否応答拒否した原処分は妥当ではないので、改めて本件対象文書の存否を明らかにして、開示決定等をすべきである。

3 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、その存否を答えるだけで開示することとなる情報は法5条1号に該当するとして、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定について、諮問庁が当該情報は同条2号イ及び6号柱書きに該当することから開示請求を拒否すべきとしていることについては、当該情報は、同条2号イ及び6号柱書きのいずれにも該当せず、本件対象文書の存否を明らかにして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