

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成27年5月1日（平成27年（行個）諮問第84号）

答申日：平成29年10月30日（平成29年度（行個）答申第119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

「平成25年特定月日から特定労働基準監督署において審査請求人が特定事業場に関する申告を行った際に作成された申告処理台帳及び添付資料一切」の開示請求につき、別表2の1欄に掲げる文書1ないし文書3に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報1」という。）を特定し、その一部を不開示とした決定について、諮問庁が新たに別表2の1欄に掲げる文書4に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報2」といい、本件対象保有個人情報1と併せて「本件対象保有個人情報」という。）を追加して特定し、その一部を不開示とすべきとしていることについては、別表2の4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、神奈川労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成27年1月20日付け神個開第26-443号により行った一部開示決定（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れば、おおむね以下のとおりである。

##### （1）審査請求書

本件に関する一連の事件が私の人権、生命、経済的背景を既に著しく害されており、情報の不開示が結果として、私が人として当然に享受でき、主張できることが阻害されていると思われ、将来、己の尊厳を回復し、損失を極力減らすための唯一の手段である裁判の場でより多くの情報を使用したいと考えており、それ以外の使用はしない考えであり、現状よりも多くの情報を開示していただきたいと切に希望している。

##### （2）意見書1

このたび、私、審査請求人が内閣府に対し、2013年度から始まる

神奈川労働局作成の情報開示資料の不開示部分の開示をお願いしたこと  
の意義について説明をさせていただきたい。

2013年1月に仕事時間中に傷害事件に遭ったが、その時勤めていた  
特定事業場から一方的に退社させられた。

私は、すぐさま特定労働基準監督署に赴き、労災申請と退職の無効を  
訴えた。私の体の傷害は大きく、その後の経緯も労働基準監督署が作成  
した書類も取得しているが、事故が1月特定日にあり、相当傷害もあり、  
これは当面仕事はできないなと思ったが、工作中的事故なので、労災補  
償を受けることができると認識していたが、会社の社長が2月特定日に、  
私が社長の携帯に連絡し、口頭で退職の旨を伝えたということにされて  
おり（資料1）、労働基準監督署もそれを認めた文書を作成している。

実際、怪我が酷く、歩くこともままならない状態である自分が、その  
ようなことをその時に言うはずもなく、嘘であると訴えたが、担当者は  
全く聞く耳持たず、全ての面において会社側の主張が正しく、私の主張  
が嘘というような形で今に至っている。結果、会社は、一切の経済的負  
担がなく、仕事を失った私は、自費で治療費を払い、その後数十日分の  
休業補償しかもらえずに、今に至っている。

私は、今に至るまで再三、事実無根であること、調査方法、企業の味  
方であるかのような態度、初めから私が嘘の証言をしていて、企業の言  
うことが全て正しいとするように仕向けているように感じていた。また、  
担当の特定職員Aをはじめ、労働基準監督署担当が私に対し、本件に  
おいて、①失礼な態度、②バカにした態度、③自分たちが私を精神疾患  
に罹っているという記述をしているにもかかわらず全く配慮をしない、  
④労災問題に疎い私に十分な説明をしない、⑤説明を求めても「これ以  
上話すことはない」と一方的に電話を切る、⑥企業に対し、いつだれが  
どのように、何度、私の主張を伝えたか？に対して答えない、⑦企業が  
主張していることは嘘であるから再度調べてほしいという主張を無視、  
⑧勤務態度の悪い職員がおり、人が話しているときに居眠り、タメ口、  
こちらの話を「今忙しいのよ、後でいい？」などの軽口をたたき信用で  
きないので、この担当者を変えてくれと労働局に要求したが、私の主張  
要望だけで担当を変えることはできないと言われ、結果、後日取得した  
情報公開資料には散々私が訴えたことが書かれておらず、内容の希薄な  
書類が残っているだけだったこと、⑨2013年1月に起こった事件な  
のに、公開資料を見てみると、企業の提出した資料が9月とかなり遅く、  
異常に長い時間がかかっており、職員の仕事のレベルの低さ、企業の嘘  
の資料を作る時間を無駄に与えていること、職員の怠慢等考えられない  
醜態をさらしており、特定労働基準監督署を信用していない。

調査方法や書類内容を見ても、客観的分析をされているとは到底思え

ず、中には、私に対する悪意、敵意に満ちた文章も残されており、総合的に見て、初めから、企業に是正を求めるよりも、一個人であり弱者である私を黙らせることによって、本件を締め括る方が労力がかからず、国が負担する費用も最小限に抑えた方が職員の業務の成績も良いし、生意気な審査請求人という輩を仕置きしてやろうというような気持ちで、企業が正しい、私は虚偽を言う者、というシナリオを作ったのだと思う。

私は、今年の4月まで体の具合が悪く、今も予定どおりに行動できないという体調であり、うつが続いている。また、未払い給与もいただいておりますが、時効が迫っている。私は労働基準監督署だけでなく、神奈川労働局、厚生労働省にも苦情を言ったが、結局聞く耳持たず、「うちでできることはこれくらいなんですよ」「既に説明したのです。もう電話してもらっても答えることはありません」などと、無責任な発言をして逃げるだけである。

昨年末から今年初めにかけて裁判を行い、不当解雇と給与の支払いを求めることを計画し、弁護士に相談したが、その弁護士が言うには、不当解雇については、労働基準監督署の作成した情報公開資料が、あまりにも自分に不利な書き方がされており、私が仕事を退職すると言ったことが断定的にかかれており、このような書かれ方で不当解雇の裁判をしても勝てないと言われた。

また、給与の未払いについても、仕事中にひどい怪我を負い、その後も通院するために病院に行くことも困難な時に、未払い給与を振込みしてほしいという要望も「規定には直接渡ししか認めないと書いているからダメ」と言われたから無理ですと特定職員Aから言われたが、その規定とやらも、10名以上の職員を擁する企業は、職務規定を労働基準監督署に提出しなければならないというルールを無視している企業の主張する規定であって、そもそも私は社内に規定などなかったし、作られていたというのも嘘であり、未払い給与を受け取りに行ったときに私に悪事を働き、払わずに済むように計画されたものであると、労働基準監督署職員、労働局職員に説明をしたのだが聞いてくれなかった。

結局、何度も言うようであるが、お役所の事なかれ主義により、企業に指導をするよりも、生意気な態度を取る自分を黙らせる方が楽であり、自分の成績も上がるということで、真面目に取り組んでくれなかったのだと思うが、私としては、このような理不尽な扱いをされて、再度仕事をしたり、まともな人生を送ることはできず、死んでも死にきれない思いで毎日を暮している。

お願いですから更なる情報の開示と、企業、労働局職員の悪事が明らかになり、何らかのペナルティを課せるようにしてください。

(添付資料省略)

(3) 意見書 2

(意見書 1 の追加意見書として提出されたが、その内容は専ら平成 27 年(行個) 諮問第 79 号に関する意見であると認められるため、記載を省略)

(4) 意見書 3

本年 6 月 14 日にお送りした陳述書に続き、新しい進展があったので、述べさせていただきます。

ア まず、9 月特定日に、審査請求人は、以前勤めていた特定事業場に対し、労働審判を申し立て、審判を行った。その中のことであるが、相手方、特定事業場が、私への反論の中で、発言内容であるが、「この件で、ちょっと言いたいことがあるので言わせてください。審査請求人の労災申請の件で労働基準監督署の担当者が来たが、連日うちに来て、申請書を何回も書いてくれ、書いてくれって、しつこく来社してくるんですよ。本当に何回も来るんです。それで私、労働基準監督署の方に質問したんですよ。労働基準監督署の方に…そしたらね、担当が言うにはね、審査請求人がね、何度も労災申請をごねて、うるさくその担当者にキレてわめいて、担当者もあきれかえってるんですけど、本当にこいつはこういう奴なんですよ。普通ね、労働基準監督署の担当の方がね、審査請求人のために一生懸命になってるのにキレたりしますかね？ホント、こいつは担当者の話聞いてたらね、態度がなってないんですよ。労働基準監督署の方があきれかえってましたよ。しかもね、こいつ、申請を何度もやり直せっていうもんですから、担当の方もね、ウチに何度も来るもんですからね…それでね、また、この書類書いてくれって僕に言うてくるんですよ。担当の方もね、困り果ててましてね、ウチもね、仕事があるのに、本当に迷惑なんですよ。それで担当者もね、こんな奴の申請なんて通したくないっていうんですよ。本当にこいつはまともなところがないんだなって担当者の方もこぼしてましたよ。何度も申請を通すっていうのはね、本当にわめいたらそれだけ通ると思ってるのかもしれないですけどこいつはね、でもね、なんでもごねて労災請求を通そうなんて、詐欺師の片棒を担ぐことなんてウチとしてはできませんしね、担当の方も本当にウチにきて、キレてましたよ、審査請求人なんてろくなもんじゃないうってね。そして、担当を替えて、その担当者に言ったそうなんですよ。それでね、担当者がね、審査請求人の申請なんて通したくないけど、仕事だからしかたないって言うてましたよ…」という感じで、特定事業場の社長が証言したが、気になったことがあり、意見させていただきたいと思う。

イ まず、私は労働基準監督署を通じ、労災申請をしたのであるが、特

定事業場は勤務中の事故であることは、警察沙汰になったのであり、労災申請の対象となる事故であることは明白なのであるが、特定事業場は、私が事故後に自ら特定事業場に電話を掛け、いつ社会復帰できるかもわからない状態にもかかわらず、退職を申し出た、という嘘をつくことによって、私にかかる今後の経費がもったいないと考えたのであろうか、それとも労災申請をすることにより、会社の遵法性がないことが明るみになることをおそれたのかしれないが、その嘘を今現在も押し通している。

そこで、私は不当解雇であることを事故直後から訴え、労災についても初めから労災対象であることを主張し、労働基準監督署に折衝を頼んできた。しかし、特定事業場は、労災申請を頑なに拒み、自己都合の解雇であると主張し、未払いの賃金についても、体調が良くないので、振込にしてほしいという希望を聞き入れず、規定に手渡しと書いてあるから取りに來い、という、病院に通うことすら困難であった私に対し、人権侵害ともとれる発言を繰り返してきた。

今年の1月に、私は法律家のアドバイスをもとに、特定事業場に内容証明を送り、未払い賃金を払ってほしい（取りに行ってもいい）と、不当解雇について納得いかないので話し合いをしたいので、郵送で返事をくださいという旨のことを伝えたが、一向に返事がなく、6月に神奈川労働局監督課の特定職員Bに相談をし、特定職員Bから特定事業場に連絡を入れていただいたが、まともな返答をしてこなかったため、労働審判で解決することを決意し、9月特定日に審判が行われたのである。

ウ そして、上記アにあるような発言があったのであるが、私は、この発言は、特定事業場による嘘証言とは思えないのである。そもそも、労働基準監督署担当者が言ったという部分が全て嘘であるなら、相当な想像力がある人物であり、私は特定事業場の特定個人がそのような能力がないことを在職していた時から知っている。そして、部分的に労働基準監督署担当者が言ったというところは当たっているところがあるのである。当たっているところとは、まず、何度も申請をしたというところであるが、それは私が労災申請の制度で認められている再審請求をしたことである。再審請求をすることは別におかしなことではない。しかし、なぜ私が再審請求をしたということ特定事業場に伝えるのだろうか？普通に考えて、企業側とやり取りする際に、私個人の自由に主張できる再審請求したという行為は、ある意味、私の個人情報であり、企業に書類を提出してもらうときには、下手に波風立てることなく、「労災申請に必要なので、ご提出ください。」と言えは済む話ではないだろうか？公務員は、大体、秘

密主義であり、何か聞こうとすると、「それはお答えできません。そういう決まりなんです。」とか、一切こちらの気持ちも顧みずに冷たく言い放つものである。現に、私は最近のことと言うと、労災申請の後遺症障害認定の結果の通知が非常に遅く感じられ、担当になぜこんなに遅いのかいつ結果が出るか？について、しつこく聞いたことがあるが、答えはいつも「もう少し待ってください。遅れた理由は決まりなので言えません。適正に処理しています。いつ連絡できるかはまだ誰にもわかりません。」くらいのことしか言わないのに、上記アの中で、労働基準監督署担当者は、私が再審請求をしたということを述べているのである。とても饒舌な担当者で奇妙である。

私に対しては、「労働基準監督署の決まりで詳しいことは言えない。」と言いながら、特定事業場に対しては、私が再審請求をした、係員に激昂した、などと言わなくてもいいことを言い、挙句、公務員ならしないはずの自分の意見を「あんな奴の労災申請を通らせたくない。」とか「あいつの態度が気に入らない。」というようなことを係争相手である特定事業場に言った結果、私は、労働審判の席上で、特定事業場から侮辱を受けたのである。

エ また、上記アの中にある私がキレてわめいたという点であるが、これも別に特定事業場に言わなくてもいいことであり、このことは事実である。私がキレてわめいた理由はかなりたくさんあるが、ここでは労災補償課の担当者に対しキレた、というか、私としては抗議しただけであるが、そのことについて述べたい。当時、担当をしていたC氏であるが、まず自己中心的すぎるのである。ほとんどの人間は、労災申請の仕組みが分からないのは当然のことであり、その説明をしてほしいのは当たり前であるが、C氏はなぜかはわからないが、全く説明をしようとしなない。そのことを労働基準監督署の上司や労働局に意見したが、彼はきちんと説明した、と自分の否を認めようとしなないのである。また、尋ねていたことがあったのであるが、全く連絡が長い間来ないので、その点の不満を労働局の上司である特定職員Dに説明し、C氏はなぜ連絡しないのだ、ということを知ったら、特定職員Dの答えは、「労働基準監督署の補償課の担当者は、申請者が不安を抱いたりしたら困るので、月に一度は、特に進展がなくても、申請者に連絡することになっています。審査請求人に電話を1か月以上してないというのは、ちょっとおかしいですね。私がC氏に言うておきますので…」と、特定職員Dは丁寧な対応であったが、その後もC氏は1か月以上電話をしないことが何度か続いた。また、ほかにも、私が労働基準監督署に電話をし、C氏に話をしたかった時のことであるが、たまたま外出中であったので、

私は電話に出られた人にメモを託し、C氏に伝えていただき、折り返し電話をいただけるようお願いしたが、いつまでたっても連絡が来ないのでおかしいなと思い再度、労働基準監督署に電話し、なぜ折り返し電話をいただけなかったのかを冷静な口調で伺うと、「労働基準監督署は、一般の会社ではなく、出社したらそのまま帰宅することもあるんですよ。それに折り返し電話するって言いますが、書類の山の中に挟まってなくなったかもしれないです。とにかく、一般の会社と同じように折り返し電話するようなことはないですよ。」と私をなじるような言い方で屁理屈をこねられた。普通、労災を申請する人の大半は一般の会社に属している人である。よって、一般の人が自分の生活の中で当たり前と思っていることは、たとえ労働基準監督署でも当たり前だと思うのが自然な考え方だと思うが、C氏のように自分は貴方と感覚が違う、と言われたら、もはやこの方とは合わないなと感じるのがまともな選択である。その後も、私はC氏と会って調書を作る作業をしたが、彼の物言いや考え方についていけず、また、電話での彼の適当な返答をされたり、説明が足りないなどのことがあり、ある日、特定職員Dに担当を替えてくれるよう、頼んだのである。また、この時期の私の体調であるが、腰の痛みと不眠症に伴ううつ病と10月には内臓病の入院と手術をしていたのであり、腰と不眠症については、労災申請をしていたし、入院についても、自分が今は電話してくれても出れない、ということも伝えており、私の心身をよくわかっているはずの補償課の担当者が、私に対し、電話をしない、私は一般の人間ではない、説明をしない、などのことが私の神経を逆なでしていることを、労災補償課で体調の良くない人や、うつの人に対する接し方を熟知していなければ務まらないというのは明白なのに、常に自分のペース、自分の主張が正しいというような物言いをするような人は、自分は付き合ってもらえないと感じ、特定職員Dに担当を替えていただくことをお願いしたのである。

オ 結局、その後も、特定職員E及び特定職員Fの両氏は私に対してすべき連絡を、労働基準監督署のルールである一月に一度という決まりも平気で破り、謝罪もなく、好き勝手にふるまっていた。おそらく、その頃、特定事業場に何度か通い、私への恨みつらみを述べていたのだろうが、今まで何度教えてほしい、説明してほしい、連絡してほしいと言ったか分からない程、何度も両氏に言ったが、その都度、適当な言い逃れをされてきた。また、前述の特定職員Dや補償課の特定職員G、監督課の特定職員Hに不満点を訴えたが、回答としては、「もう担当者は次の編成で活動しており、今更当時のこ

とを調査できない。」とか、「私は一職員なので何も申し上げることができない。ご承知ください。」という、気の抜けた、問題意識のかけらも感じられない、臭いものには蓋をしたいという魂胆が見え見えであり、何とか自分の生死にかかわったこの大問題を理解し、真実を知りたいという私の願いを黙殺しようとしています。

到底納得いかないもので、何でも協力をさせていただくので、詳しい調査を願う次第である。

### 第3 諮問庁の説明の要旨

#### 1 理由説明書

##### (1) 諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、原処分において不開示とした情報のうち、下記(2)ウに掲げる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。

##### (2) 理由

###### ア 保有個人情報該当性について

本件対象保有個人情報は、審査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情報提供による監督指導に係る関係書類であり、別表2に掲げる文書番号1ないし4の文書（以下、第3においては「対象文書」という。）である。

本件審査請求を受け、諮問庁において対象文書の確認を行ったところ、以下に掲げる情報は、審査請求人の個人に関する情報ではなく、さらに審査請求人を識別することができる情報が含まれていないことから、審査請求人を本人とする保有個人情報には該当しない。

なお、本件審査請求を受け、諮問庁において対象文書の確認を行ったところ、原処分において特定した対象文書の他に、新たに是正勧告書（控）（31頁）についても本件対象保有個人情報として特定すべきと判断したことから、当該文書を対象文書に加えるものとする。

###### (ア) 担当官が作成又は収集した文書（対象文書3の③及び④）

対象文書3は、労働基準監督官が事務処理のために作成又は収集した文書であるが、対象文書3の③及び④の文書には、審査請求人個人を識別することができる情報が含まれていないことから、審査請求人を本人とする保有個人情報には該当しない。

###### (イ) 是正勧告書（控）（対象文書4の③）

対象文書4の③は、専ら業務処理上必要な情報であり、審査請求人個人を識別することができる情報が含まれていないことから、審査請求人を本人とする保有個人情報には該当しない。



## イ 不開示情報該当性について

### (ア) 申告処理台帳及び申告処理台帳続紙（対象文書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。

申告処理台帳には、一般的に「受理年月日」、「処理着手年月日」、「完結年月日」、「完結区分」、「申告処理台帳番号」、「受付者」、「担当者」、「被申告者の事業の名称」、「同所在地」、「同事業の種類」、「同事業の代表者」、「申告者の氏名」、「同住所」、「同事業場内の地位」、「申告事項」、「申告の経緯」、「申告事項の違反の有無」、「倒産による賃金未払の場合の認定申請期限」、「違反条文」、「移送の場合の受理監督署及び処理監督署」、「処理経過直接連絡の諾否」、「付表添付の有無」、「労働組合の有無」、「労働者数」及び「申告の内容」等が記載されている。

また、申告処理台帳続紙には、一般的に、「処理年月日」、「処理方法」、「処理経過」、「措置」、「担当者印」、「次長・主任（課長）印」及び「署長判決」が記載されている。

対象文書１の申告処理台帳続紙（２頁ないし１６頁）の処理経過欄の記載のうち、なお不開示とした部分には、労働基準監督官が面接した人物、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。

対象文書１の②及び③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、申告者である審査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、これらの情報には、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、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。

対象文書1の①ないし③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。

さらに、対象文書1の②は、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる情報が含まれており、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) 監督復命書及び続紙（対象文書2）

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り、一般的には、監督復命書の標題が付され、「完結区分」、「監督種別」、「整理番号」、「事業場キー」、「監督年月日」、「労働保険番号」、「業種」、「労働者数」、「家内労働委託業務」、「監督重点対象区分」、「特別監督対象区分」、「事業の名称」、「事業場の名称」、「事業場の所在地」、「代表者職氏名」、「店社」、「労働組合」、「監督官氏名印」、「週所定労働時間」、「最も賃金の低い者の額」、「署長判決」、「次長決裁」、「主任（課長）決裁」、「参考事項・意見」、「No.」、「違反法条項・指導事項等」、「是正期日（命令の期日を含む）」、「確認までの間」、「備考1及び2」、「面接者職氏名」、「別添」等が記載されている。

また、監督復命書の続紙には、一般的には監督復命書（続紙）との標題が付され、「監督種別」、「整理番号」、「参考事項・意見」が記載されている。

i 監督復命書の参考事項・意見欄

対象文書2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、審査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。

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效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審査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。

対象文書3の①の監督復命書の参考事項・意見欄は、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、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。

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号イ及びロ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。

ii 監督復命書の参考事項・意見欄以外の部分

対象文書2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、審査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。

対象文書2の①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、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。

また、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蔽を行うなど、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号イ及びロ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。

さらに、対象文書2の②は、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査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) 担当官が作成又は収集した文書（対象文書3）

対象文書3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おり、当該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、これらの記載は法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、これらの情報には、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、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。

対象文書3の①、②及び⑤には、労働基準監督官による申告処理の過程において労働基準監督官が行った監督指導の手法等に係る情報が記載されている。これらの情報が開示されることとなれば、必要な資料が隠蔽されることにより正確な事実の把握が困難となり、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、ひいては法違反の発見ができなくなるおそれがある。さらには、このような法違反が発見されない状況は事業者の法違反行為を惹起することとなり、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれが生じることとなるため、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。

さらに、対象文書3の①には、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる情報が含まれており、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) 是正勧告書（控）（対象文書4）

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是正すべき旨を記して、当該事業場に対して交付する文書の控えである。一般的には、是正勧告書（控）の標題が付され、「交付年月日」、「事業の名称」、「代表者職氏名」、「事業場の名称」、「労働基準監督署名」、「労働基準監督官の氏名」、「前文」、「法条項等」、「違反事項」、「是正期日」、「是正確認」、「受領年月日」、「受領者職氏名」等が記載されている。

是正勧告書（控）のうち、違反事項及び是正期日の各欄には、特定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、是正の期限等が記載されている。

対象文書4の①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、申告者である審査請求人が知り得る情報であるとは認められず、これらの記載を開示すると当該事業場の情報が明らかに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ため、法14条3号イに該当する。

また、これらの情報には、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、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の隠蔽を行うなど、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号イにも該当することから、不開示とすることが妥当である。

対象文書4の②は、審査請求人以外の個人に関する情報であり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ことから、当該部分を不開示とすることが妥当である。

#### ウ 新たに開示する部分について

原処分において不開示として部分のうち、対象文書4の④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ことから、新たに開示することとする。

#### エ 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、審査請求書の中で、「情報の不開示が結果として、私が人として当然に享受でき、主張できる事が阻害されている」等と主張してその開示を求めているが、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、不開示を判断しているものであり、審査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。

### (3) 結論

以上のとおり、本件対象保有個人情報については、原処分の一部を変更し、上記(2)ウで開示すること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。

## 2 補充等理由説明書

法42条の規定に基づき、平成27年5月1日付け厚生労働省発基0501第23号により諮問した平成27年(行個)諮問第84号に係る諮問書理由説明書(以下「理由説明書」という。)(上記1)について、不開示情報該当性等について補充して説明する。

### (1) 担当官が作成又は収集した文書(32頁ないし43頁)

対象文書の32頁ないし43頁の文書については、審査請求人に係る個人情報に含まれていないのみならず、審査請求人を識別できる情報も含まれていないことから、保有個人情報には該当しないと判断するものであるが、当該文書が保有個人情報に該当するとされた場合の不開示情報該当性について判断する。

当該対象文書については、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蔽を行うなど、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。

さらに、33頁の文書については、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる情報

が含まれており，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，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27年5月1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19日       | 審議                                     |
| ④ | 同年6月17日     | 審査請求人から意見書1及び資料を收受                     |
| ⑤ | 同年7月8日      | 審査請求人から意見書2を收受                         |
| ⑥ | 同年9月29日     | 審査請求人から意見書3を收受                         |
| ⑦ | 平成28年11月24日 | 諮問庁から補充等理由説明書を收受                       |
| ⑧ | 平成29年10月11日 | 委員の交代に伴う所要の手続の実施，<br>本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑨ | 同月26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，「平成25年特定月日から特定労働基準監督署において審査請求人が特定事業場に関する申告を行った際に作成された申告処理台帳及び添付資料一切」に記録された保有個人情報であり，具体的には，別表2の1欄に掲げる文書1ないし文書4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1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号イの不開示情報に該当するとして不開示とする原処分を行ったところ，審査請求人は，不開示部分の開示を求めている。

これに対して，諮問庁は，原処分を維持して不開示とすることが妥当であるとし，さらに，諮問に当たり，本件対象保有個人情報2を追加して特定し，その一部について，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号イに該当するため，不開示とすべきとしている。

このため，本件対象保有個人情報を見分した結果を踏まえ，諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分の保有個人情報該当性及び不開示情報該当性について，以下，検討する。

##### 2 保有個人情報該当性について

諮問庁は，文書3は，労働基準監督官が事務処理のために作成又は収集した文書であり，このうち別表1の1欄の1に掲げる部分には，審査請求



人個人を識別することができる情報が含まれていないこと、また、文書4は是正勧告書（控）であり、このうち別表1の1欄の2に掲げる部分には、専ら業務処理上必要な情報であり、審査請求人個人を識別することができる情報が含まれていないことから、いずれも審査請求人を本人とする保有個人情報には該当しないとして、不開示とすべきとしている。

当審査会において見分したところ、当該部分には、審査請求人の氏名その他の審査請求人を識別することができる情報の記載は認められない。そこで、当該部分はその内容等に照らして審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するか否かについて検討する。

(1) 別表1の1欄の1に掲げる部分について

当該部分は、審査請求人からの申告に起因して行われた臨検監督の処理の過程で特定事業場から提出されたものと認められる。

当該部分に記載された情報は、その取得の目的等を考慮すると、他の情報と照合することにより、審査請求人を識別することができることとなる情報であると認められる。

したがって、当該情報は、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当すると認められる。

(2) 別表1の1欄の2に掲げる部分について

当該部分は、是正状況の確認者が誰であるかについての情報及び再監督、実地調査、書面又は口頭のいずれの方法により是正を確認したかについての情報が記載されることとされており、これらは専ら業務処理上必要な情報であって、審査請求人本人を識別することができる情報であるとは認められない。

したがって、当該部分は、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するとは認められない。

3 不開示情報該当性について

(1) 文書1の不開示部分について

ア ①の不開示部分について

(ア) 1頁の「完結区分」欄について

当該部分は、本件申告処理案件の完結区分が記載されており、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、労働基準監督機関が行う申告処理に係る手法・内容等が明らかとなり、労働基準監督機関が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。

(イ) その余の部分は、労働基準監督官の本件事案に係る意見、処理方

針，処理内容等が記載されており，上記（ア）と同様の理由により，法14条7号イに該当し，同条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。

イ ②の不開示部分について

（ア）2頁の不開示部分について

a 不開示部分の上枠の1行目1文字目ないし4文字目及び5行目10文字目及び11文字目は特定労働基準監督署職員の職氏名であって，法14条2号本文前段に規定する審査請求人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に該当する。

このうち，1行目1文字目及び2文字目並びに5行目10文字目及び11文字目は，特定労働基準監督署職員の氏であり，「各行政機関における公務員の氏名の取扱いについて」（平成17年8月3日付け情報公開に関する連絡会議申合せ）における「職務遂行に係る情報に含まれる当該職員の氏名」に該当し，これを開示したとしても特段の支障の生ずるおそれがあるとは認められないことから，同号ただし書イに該当し，1行目3文字目及び4文字目は，特定役職名であり，同号ただし書ハに該当する。

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，労働基準監督機関が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，かつ，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な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。

b その余の部分は，労働基準監督署内における連絡事項及び特定事業場とのやり取りが記載されており，上記ア（ア）と同様の理由により，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。

（イ）4頁，5頁，11頁及び15頁の「処理経過」欄について

a 4頁5行目11文字目ないし13文字目及び21文字目ないし最終文字並びに15頁の1行目1文字目ないし10文字目及び1

8行目8文字目ないし最終文字は、審査請求人以外の特定の個人を識別することができるものとは認められず、また、これを開示しても、審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがあるとは認められない。さらに、原処分で開示されている情報から推認できる内容であり、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な理由があるとも認められない。加えて、行政機関の要請を受けて、開示しないと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。

b その余の部分は、被申告事業場からの聴取内容又は労働基準監督官の対応状況が記載されており、上記ア（ア）と同様の理由により、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。

#### ウ ③の不開示部分について

(ア) 6頁の29行目1文字目ないし27文字目及び33文字目ないし30行目は、原処分で開示されている情報から推認できる内容であり、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な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。

(イ) その余の部分は、被申告事業場からの聴取内容、労働基準監督官の意見及び対応、処理方針等が記載されており、上記ア（ア）と同様の理由により、法14条7号イに該当し、同条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。

#### (2) 文書2の不開示部分について

ア ①の不開示部分について

(ア) 17頁及び30頁の「労働者数」，「労働組合」及び「週所定労働時間」の各欄について

当該部分は，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被申告事業場の内部情報であり，審査請求人が知り得る情報であるとは認められず，これらを開示すると，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。

(イ) 17頁及び30頁の「署長判決」欄について

当該部分は，本件申告処理案件に対する労働基準監督署長の判断が示されており，上記(1)ア(ア)と同様の理由により，法14条7号イに該当し，同条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。

(ウ) 30頁の「是正期日」欄について

当該部分は，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，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認められる。

したがって，当該部分は，法14条3号イに該当し，同条3号ロ，5号及び7号イ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。

(エ) 17頁，18頁及び30頁の「参考事項・意見」欄について

a 17頁の1行目30文字目ないし2行目23文字目は，原処分が開示されている情報から推認できる内容であり，上記(1)ウ(ア)と同様の理由により，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。

b その余の部分は，労働基準監督官が臨検監督した際に被申告事業場から聴取した内容，担当官の意見等が記載されており，上記(1)ア(ア)と同様の理由により，法14条7号イに該当し，同条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。

イ ②の不開示部分について

当該部分は，労働基準監督官が面接した人物の職氏名が記載されており，法14条2号本文前段に規定する審査請求人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に該当

し、審査請求人の知り得る情報であるとは認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。また、当該部分は個人識別部分であることから、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(3) 文書3の不開示部分について

ア ①及び④の不開示部分について

当該部分は、被申告事業場から提出された文書であり、当該事業場の内部管理情報であることから、これらを開示すると、被申告事業場の事業者を始めとする各事業者が、労働基準監督機関に対する関係資料の提出等に非協力的となり、労働基準監督機関が行う監督指導業務に関し、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。

イ ②及び③の不開示部分について

当該部分は、被申告事業場から提出された文書であり、上記アと同様の理由により、法14条7号イに該当し、同条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。

ウ ⑤の不開示部分について

当該部分は、臨検監督に当たって、労働基準監督署が特定事業場に持参を求めた資料名等であり、上記(1)ア(ア)と同様の理由により法14条7号イに該当し、同条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) 文書4の不開示部分について

ア ①の不開示部分について

(ア)「違反事項」欄に記載された内容は、原処分で開示されている情報から推認できる内容であり、上記(1)ウ(ア)と同様の理由により、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。

(イ)「是正期日」欄は、審査請求人が知り得る情報であるとは認められず、上記(2)ア(ウ)と同様の理由により、法14条3号イに該当し、同条3号ロ、5号及び7号イ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。

イ ②の不開示部分について

当該部分は、是正勧告書を受領した者の職氏名が記載されており、上記（２）イと同様の理由により、法１４条２号に該当し、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

（１）審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１））において、「本件に関する一連の事件が、私の人権、生命、経済的背景を既に著しく害されており、情報の不開示が結果として、私が人として当然に享受でき、主張できることが阻害されている」と述べており、不開示とされた部分は法１４条２号ただし書口及び３号ただし書に該当すると主張しているものと解される。

しかしながら、当該不開示部分を審査請求人に開示することについて、当該部分を不開示とする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、当該主張を採用することはできない。

（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。

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１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号イ及び口、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、諮問庁が新たに本件対象保有個人情報２を追加して特定し、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、又は同条２号、３号イ及び口、５号並びに７号イに該当するとして不開示とすべきとしていることについては、別表２の４欄に掲げる部分を除く部分は、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当しない、又は同条２号、３号イ及び７号イに該当すると認められるので、同条３号口及び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２の４欄に掲げる部分は、同条２号、３号イ及び口、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

1 諮問庁が保有個人情報の非該当を主張する部分			2 保有個人情報該当性
1	文書 3	担当官が作成又は収集した文書 (3 2 頁ないし 4 3 頁)	該当する
2	文書 4	是正勧告書 (控) (3 1 頁の「是正確認」欄)	該当しない

※ 是正勧告書 (控) において、様式右側の「是正期日」と記載されている部分は、諮問庁が定める様式においては、通常「是正確認」と記載されていることから、当審査会において「是正確認」欄に修正済み。

別表 2

1 対象文書名及び頁			2 不開示を維持する部分	3 該当条文 (法14条)	4 開示すべき部分
番号	文書名	通頁			
1	申告処理台帳及び申告処理台帳続紙	1頁ないし16頁	① 1頁の「完結区分」欄，8頁の「処理経過」欄9行目ないし12行目，9頁の「処理経過」欄3行目ないし8行目並びに13頁の「処理経過」欄1行目及び5行目	5号及び7号イ	なし
			② 2頁の不開示部分，4頁の「処理経過」欄1行目ないし5行目，5頁の「処理経過」欄4行目ないし32行目，11頁の「処理経過」欄及び15頁の「処理経過」欄1行目ないし18行目	2号，3号イ及びロ，5号並びに7号イ	・ 2頁の不開示部分上枠の1行目1文字目ないし4文字目並びに5行目10文字目及び11文字目 ・ 4頁「処理経過」欄の5行目11文字目ないし13文字目及び21文字目ないし最終文字 ・ 15頁の1行目1文字目ないし10文字目及び18行目8文字目ないし最終文字
			③ 6頁の「処理経過」欄1行目ないし30行目，10頁の「処理経過」欄，12頁の「処理経過」	3号イ及びロ，5号並びに7号イ	6頁の29行目1文字目ないし27文字目及び33文字目ないし30行目



			欄 1 行目ないし 6 行目, 13 頁の「処理経過」欄 9 行目及び 10 行目並びに 16 頁の「処理経過」欄 9 行目及び 10 行目		
2	監督復命書及び続紙	17 頁, 18 頁及び 30 頁	① 17 頁の「労働者数」欄の不開示部分, 「労働組合」欄, 「週所定労働時間」欄, 「署長判決」欄及び「参考事項・意見」欄 1 行目 30 文字目ないし 5 行目, 18 頁の「参考事項・意見」欄 1 行目並びに 30 頁の「労働者数」欄の不開示部分, 「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 行目ないし 5 行目及び「是正期日」欄	3 号イ及び口, 5 号並びに 7 号イ	17 頁の「参考事項・意見」欄の 1 行目 30 文字目ないし 2 行目 23 文字目
			② 17 頁及び 30 頁の「面接者職氏名」欄	2 号	なし
3	担当官が作成又は収集した文書	19 頁ないし 29 頁, 32 頁ないし 44 頁	① 19 頁, 25 頁ないし 27 頁	2 号, 3 号イ及び口, 5 号並びに 7 号イ	なし
			② 20 頁ないし 24 頁, 28 頁及び 29 頁	3 号イ及び口, 5 号並びに 7 号イ	なし
			③ 32 頁及び 34 頁ないし 43 頁	(保有個人情報非該当)	なし

				3号イ及び口, 5号並びに7号イ	
			④ 3 3 頁	(保有個人情報非該当) 2号, 3号イ及び口, 5号並びに7号イ	なし
			⑤ 4 4 頁 2 0 行目及び 2 1 行目	5号及び7号イ	なし
4	是正勧告書 (控)	3 1 頁	① 「違反事項」欄及び「是正期日」欄	3号イ及び口, 5号並びに7号イ	「違反事項」欄
			② 「受領者職氏名」欄の不開示部分	2号	なし
			③ 「是正確認」欄	保有個人情報非該当	—
			④ ①ないし③を除く部分	(新たに開示)	—

(注) 文書4は諮問に当たり新たに特定された文書であり, 文書4の④は, 諮問に当たり新たに開示するとされている部分である。