

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成30年2月8日（平成30年（行個）諮問第13号）

答申日：平成30年5月11日（平成30年度（行個）答申第21号）

事件名：本人からの労働相談に係る労働相談票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29年度に特定事業場のことで福島労働局雇用環境・均等室に相談した件について担当官が作成した労働相談票及び同事業場を指導したことに関する文書と添付資料の全て。」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、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、別紙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、福島労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成29年11月15日付け福島労発雇均1115第2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、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

審査請求人の主張する審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、以下のとおりである。

処分庁の行った部分開示決定を取消し、不開示部分の開示を求める。

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

本件審査請求に対し、原処分において不開示とした情報のうち、下記（2）エ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号2号、3号イ及び7号柱書に基づき、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 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、労働相談票、均等法指導カード及び育介法指導カード並びに各指導カードの添付書類である。

（ア）労働相談票について

当該文書は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇用環境・均等室」という。）で受けた相談について、「雇用均等行政関係業務取扱要領」（最終改正 平成29年9月29日付け雇均発0929第4号）に基づき、その内容及び対応の概要を記録、保存するものである。雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年5月15日法律第76号。以下「育介法」という。）に関する労働者や事業主等からの相談について、業務処理の円滑化及び明確化を目的として、記載することとされている。

記載内容としては主に、①相談日及び相談方法、②相談者の氏名、住所及び電話番号、③事業主の名称、代表者名、所在地及び電話番号、④相談の区分、⑤相談内容、⑥処理結果等が記載されている。

（イ）均等法指導カード及び育介法指導カードについて

均等法指導カードは均等法29条に、また、育介法指導カードは育介法56条に基づく報告の徴収並びに助言、指導及び勧告に関する記録を行うことにより、迅速かつ的確な業務処理を目的として作成されるものである。

それぞれのカードは、a 基本情報（記載項目：①受付年月日、②完了年月日、③報告徴収の手法、④端緒、⑤事業主、⑥人事労務担当者、⑦指導等対象事案の内容、⑧参考事項、⑨指導等の概要及び⑩指導等の結果）、b 事項措置（記載項目：⑪年月日、法律、条、件数、措置及び号番号）、c 経緯（記載項目：⑫年月日、⑬対象者、⑭方法、⑮担当者、⑯室長印・未承認及び⑰概要）で構成されている。

（ウ）添付書類について

均等法及び育介法の施行に関し必要があると認めるとき、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、事業主に対して報告を求めており、本件では、報告徴収ヒアリング票及び報告の徴収を行った際の報告事項（以下「報告徴収ヒアリング票」という。）、是正内容を確認するために事業主から任意に提出された当該事業場の雇用管理に係る資料（以下「事業主提出資料」という。）が、均等法指導カード及び育介法指導カードに添付されている。

イ 原処分における不開示部分について

原処分においては、以下の事項の一部又は全てを不開示とした。

（ア）均等法指導カード

a「基本情報」欄のうち②完了年月日，⑥「人事労務担当者」の氏名及び職，⑨指導等の概要，⑩指導等の結果，b「事項措置」欄のうち（事項措置）との記載，⑪年月日，法律，条，件数，措置及び号番号，c「経緯」欄のうち⑫年月日，⑬対象者，⑭方法，⑰概要

(イ) 育介法指導カード

a「基本情報」欄のうち②完了年月日，⑥「人事労務担当者」の氏名及び職，⑨指導等の概要，⑩指導等の結果，b「事項措置」欄のうち（事項措置）との記載，⑪年月日，法律，条，件数，措置及び号番号，c「経緯」欄のうち⑫年月日，⑬対象者，⑭方法，⑰概要

(ウ) 添付資料

報告徴収ヒアリング票及び事業主提出資料の全て

ウ 不開示情報該当性について

(ア) 法14条2号について

均等法指導カード及び育介法指導カードのa「基本情報」欄のうち⑥「人事労務担当者」の氏名及び職，c「経緯」欄のうち⑬対象者は，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，原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

(イ) 法14条3号イについて

均等法指導カード及び育介法指導カードのa「基本情報」欄のうち⑨指導等の概要，⑩指導等の結果，c「経緯」欄のうち⑰概要の各記載，添付書類の報告徴収ヒアリング票には，均等法及び育介法に基づき徴収した当該事業場の雇用管理に係る内部情報や法令違反についての雇用環境・均等室の判断，雇用環境・均等室が助言した内容や事業主の回答が記載されている。これらを開示した場合，当該事業場に係る内部情報及び法違反の有無が明らかとなり，当該事業場の信用を低下させ，取引関係や人材確保等の面において，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) 法14条7号柱書きについて

均等法指導カード及び育介法指導カードのa「基本情報」欄のうち②完了年月日，⑨指導等の概要，b「事項措置」欄のうち（事項措置）との記載，⑪年月日，法律，条，件数，措置及び号番号，c「経緯」欄のうち⑫年月日，⑭方法，⑰概要の各記載には，事業主

と雇用環境・均等室とのやり取り，報告徴収の実施手法，法令違反に対する助言，指導に係る情報が詳細に記載されている。さらに，事業場の雇用管理の状況を確認するものとして，報告徴収ヒアリング票及び事業主提出資料が添付されており，これらの情報には雇用環境・均等室との信頼関係を前提として，当該事業主が提供した情報が含まれている。

仮に当該情報が開示されることになれば，雇用管理に係る内部情報や事業場からの報告内容が審査請求人にそのまま明らかになるため，事業主との信頼関係が失われ，今後事業主が自らの不利になる申述をちゅうちょしたり，国への内部情報の提供に協力的でなくなるものが予想され，正確な事実の把握をした上で適切な助言・指導を行うことが困難となるおそれがある。

また，国の機関が行う事務または事業に関する情報を開示することから，雇用環境・均等室の行う調査手法，内容等が明らかとなるため，雇用環境・均等行政の事務の適正な遂行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7号柱書きに該当するため，原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

エ 新たに開示する部分

原処分において不開示とした部分のうち，均等法指導カードにおけるc「経緯」⑰概要の経緯1（平成29年7月27日）に記載されている以下の内容は，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，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。

(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)エ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7号柱書きに基づき，原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

2 補充理由説明書

法43条1項の規定に基づき，平成30年2月8日付け厚生労働省発雇均0208第3号により諮問した平成30年（行個）諮問第13号に係る理由説明書について，諮問庁においては，一部を除き原処分を維持すべきものとして諮問したものであるが，理由説明書について，以下のとおり修正する。

ア 不開示情報該当性について

理由説明書の該当部分（上記1のウ）を以下のとおり修正する。

(ア) 法14条2号の不開示情報

(略)

((イ) 及び (ウ) を以下のとおり改める。)

(イ) 法 14 条 7 号 柱書き 及び 同条 7 号 イ について

均等法指導カード及び育介法指導カードの a 「基本情報」欄のうち②完了年月日、⑨指導等の概要、b 「事項措置」欄のうち(事項措置)との記載、⑪年月日、法律、条、件数、措置及び号番号、c 「経緯」欄のうち⑫年月日、⑭方法、⑰概要の各記載には、事業主と雇用環境・均等室とのやり取り、報告徴収の実施手法、法令違反に対する助言、指導に係る情報が詳細に記載されている。さらに、事業場の雇用管理の状況を確認するものとして、報告徴収ヒアリング票及び事業主提出資料が添付されており、これらの情報には雇用環境・均等室との信頼関係を前提として、当該事業主が提供した情報が含まれている。

仮に当該情報が開示されることになれば、雇用環境・均等室が行う報告徴収の手法・内容等が明らかになり、また、雇用管理に係る内部情報や事業場からの報告内容が審査請求人にそのまま明らかになるため、事業主との信頼関係が失われ、今後事業主が自らの不利になる申述をちゅうちょしたり、雇用環境・均等室への内部情報の提供に協力的でなくなり、検査事務という性格を持つ報告徴収業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものである。

以上のことから、これらの情報は、法 14 条 7 号 柱書き 及び 同条 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。

(ウ) 法 14 条 7 号 ホ について

均等法指導カード及び育介法指導カードの a 「基本情報」欄のうち⑨指導等の概要、⑩指導等の結果、b 「事項措置」欄のうち⑪年月日、法律、条、件数、措置及び号番号、c 「経緯」欄のうち⑰概要の各記載、添付書類の報告徴収ヒアリング票には、均等法及び育介法に基づき徴収した当該事業場の雇用管理に係る内部情報や法違反についての雇用環境・均等室の判断、雇用環境・均等室が助言した内容や事業主の回答が記載されている。これらを開示した場合、当該事業場に係る内部情報及び法違反の有無が明らかとなり、当該事業場の信用を低下させ、取引関係や人材確保等の面において、当該事業場の経営上の正当な利益を害するおそれがあることから、法 14 条 7 号 ホ 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。

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2月8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22日 | 審議 |
| ④ 同年3月22日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑤ 同年4月12日 | 諮問庁から補充理由説明書を收受 |
| ⑥ 同月13日 | 審議 |
| ⑦ 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、「私が平成29年度に特定事業場のことで福島労働局雇用環境・均等室に相談した件について担当官が作成した労働相談票及び同事業場を指導したことに関する文書と添付資料の全て。」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法14条2号、3号イ及び7号柱書きに該当するとして、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、諮問に当たり、原処分で不開示とした部分のうち、一部を新たに開示することとするが、その余の部分については、法14条2号並びに7号柱書き、イ及びホに該当し、なお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) 別紙に掲げる部分について

ア 1について

当該部分は、地方独立行政法人の職員の職であり、氏名と一体として法14条2号本文前段に該当するが、同号ただし書ハに該当し、開示すべきである。

イ 2について

当該部分は項番であって、原処分で開示されている部分から推認できる内容であり、これを開示しても、取引関係や人材確保等の面において、地方独立行政法人の企業経営上の正当な利益を害するおそれがあるとは認められず、また、雇用環境・均等室が行う報告徴収の手法・内容等が明らかになり、さらに、雇用管理に係る内部情報や事業場からの報告内容が審査請求人にそのまま明らかになるため、事業主との信頼関係が失われ、今後事業主が自らの不利になる申述をちゅうちょしたり、雇用環境・均等室への内部情報の提供に協力

的でなくなり、検査事務という性格を持つ報告徴収業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものとは認められない。

したがって、当該部分は、法14条7号柱書き、イ及びホのいずれにも該当せず、開示すべきである。

ウ 3について

当該部分は、原処分で開示されている部分から、特定事業場に説明した審査請求人の相談概要であると認められ、上記イと同様の理由により、法14条7号柱書き、イ及びホのいずれにも該当せず、開示すべきである。

エ 4について

当該部分は、均等法指導カード及び育介法指導カードの様式部分であって、これを開示しても、雇用環境・均等室が行う報告徴収の手法・内容等が明らかになり、また、雇用管理に係る内部情報や事業場からの報告内容が審査請求人にそのまま明らかになるため、事業主との信頼関係が失われ、今後事業主が自らの不利になる申述をちゅうちょしたり、雇用環境・均等室への内部情報の提供に協力的でなくなり、検査事務という性格を持つ報告徴収業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものとは認められない。

したがって、当該部分は、法14条7号柱書き及びイのいずれにも該当せず、開示すべきである。

オ 5について

当該部分は、均等法指導カード及び育介法指導カードの様式部分であり、上記イと同様の理由により、法14条7号柱書き、イ及びホのいずれにも該当せず、開示すべきである。

(2) その余の不開示部分について

ア 均等法指導カード及び育介法指導カード

(ア) a「基本情報」欄の⑥「人事労務担当者」の氏名及びc「経緯」欄の⑬対象者

当該部分は、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、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められず、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。

(イ) a「基本情報」欄の⑨指導等の概要

当該部分は、雇用環境・均等室の特定事業場への指導内容が記載されており、審査請求人が知り得る情報ではなく、これを開示した

場合、法違反への対応等特定事業場の雇用管理に係る内部情報が明らかとなり、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、当該地方独立行政法人である特定事業場の企業経営上の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7号ホに該当し、同号柱書き及び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。

(ウ) a 「基本情報」欄の⑩指導等の結果

当該部分は、雇用環境・均等室の指導に対する特定事業場の対応が記載されており、審査請求人が知り得る情報ではなく、これを開示した場合、法違反への対応等特定事業場の雇用管理に係る内部情報が明らかとなり、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、当該地方独立行政法人である特定事業場の企業経営上の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7号ホに該当し、不開示とすることが妥当である。

(エ) 均等法指導カード7頁及び育介法指導カード222頁の表の1段目を除く部分

当該部分は、雇用環境・均等室の特定事業場への指導に係る情報及び指導内容が記載されており、上記(イ)と同様の理由により、法14条7号ホに該当し、同号柱書き及び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。

(オ) 均等法指導カード及び育介法指導カードのc 「経緯」欄の⑰概要

当該部分は、特定事業場から雇用環境・均等室の担当官が聴取した均等法及び育介法の施行状況、雇用環境・均等室の特定事業場への対応及び結果、特定事業場とのやり取り等が記載されており、これを開示すると、雇用環境・均等室が行う報告徴収の手法、事業場への対応が明らかになり、雇用環境・均等室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、同号柱書き及びホ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。

(カ) その他の不開示部分

当該部分には、雇用環境・均等室が行った特定事業場に対する報告徴収に係る完了年月日、報告徴収の手法、特定事業場の均等法の施行状況等が記載されており、上記(オ)と同様の理由により、これを開示すると、雇用環境・均等室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、同号柱書き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 報告徴収ヒアリング票

当該部分には、雇用環境・均等室が行った特定事業場に対する報告徴収に当たって、特定事業場が記載した同事業場の内部管理情報が記載されており、これを開示すると、報告徴収の手法が明らかになるほか、特定事業場を始めとして事業主と雇用環境・均等室との信頼関係が失われ、雇用環境・均等室に対する関係資料の提出等について非協力的となるなど、雇用環境・均等室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、同号柱書き及びホ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 事業主提出資料

特定事業場から雇用環境・均等室に提出された資料は、これを開示すると、報告徴収の手法が明らかになるほか、雇用環境・均等室に対する関係資料の提出等について非協力的となるなど、雇用環境・均等室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、同号柱書き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。

3 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、その一部を法14条2号、3号イ及び7号柱書きに該当するとして不開示とした決定については、諮問庁が同条2号並びに7号柱書き、イ及びホに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分のうち、別紙に掲げる部分を除く部分は、同条2号並びに7号イ及びホに該当すると認められるので、同号柱書き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、別紙に掲げる部分は、同条2号並びに7号柱書き、イ及びホ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

別紙

- 1 均等法指導カード及び育介法指導カード（基本情報）「人事労務担当者」欄の「職」欄
- 2 均等法指導カード（経緯）「概要」欄 8 頁ないし 9 頁 1 行目の項番
- 3 均等法指導カード（経緯）「概要」欄 9 頁 8 行目ないし 1 5 行目
- 4 均等法指導カード 7 頁及び育介法指導カード 2 2 2 頁の枠の（）内の記載
- 5 均等法指導カード 7 頁及び育介法指導カード 2 2 2 頁の表の 1 段目