

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和2年4月17日（令和2年（行情）諮問第213号）

答申日：令和2年7月13日（令和2年度（行情）答申第141号）

事件名：「特定学校で労働基準法第5条に違背し同法同条第117条に抵触している事実が被害者から確認告知されているに対する調査報告書」等の不開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定学校で労働基準法第5条に違背し同法同条第117条に抵触している事実が同行被害者から確認告知されているに対する調査報告書それを根拠とした処文書。（類する書類及び同校提出報告書を含む，更に一般的確認資料を同封する）」（以下「本件対象文書」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，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，令和元年12月11日付け兵労開第49号により兵庫労働局長（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

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

本件決定は法（平成11・5・14法42）1条に違背し且つ法5条口（原文ママ）を排除し憲法が保障する国民の生命を守る権利を否定していることに鑑み，法の求めに応じ積極的且つ慎重な情報収集の要請について審査を請求します。

第3 諮問庁の説明の要旨

理由説明書及び補充理由説明書によると，諮問庁はおおむね以下のとおり説明する。

（注）補充理由説明は，法5条1号該当性の追加に係る部分

1 本件審査請求の経緯

（1）審査請求人は，令和元年12月2日付け（同月5日受付）で，処分庁に対し，法の規定に基づき本件対象文書の開示請求を行った。

（2）これに対し処分庁が，本件対象文書を保有していないとして，不開示

の原処分を行ったところ、審査請求人はこれを不服として、令和元年12月13日付け（同月16日受付）で本件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は、本来であれば、本件対象文書の存否を答えるだけで、法5条1号、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、開示請求を拒否すべき事案であるが、既に原処分において、本件対象文書を特定した上で、法9条2項の規定に基づき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いことから、原処分は結論において妥当であると考ええる。

3 理由

(1) 本件対象文書の特定について

本件対象文書については、存在するとすれば、特定事業場において、労働基準法5条違反が認められた監督復命書及び同法5条違反の根拠となる資料と判断した。

(2) 存否応答拒否について

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」と規定している。

また、法は、何人に対しても、請求の目的の如何を問わず開示請求を認めており、その際、開示請求者が誰であるかは考慮せず、たとえ本人からの開示請求であっても、第三者からの開示請求と同様に取り扱うべきものである。

(3) 法5条4号及び6号イ該当性について

本件対象文書の存否を明らかにすることは、特定の事業場が労働基準監督署（以下「監督署」という。）から労働基準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1」という。）を明らかにすることとなる。

本件存否情報1は、当該事業場が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（原文ママ）であり、これが公にされた場合には、事業場や労働者と監督署との信頼関係が失われ、関係資料の提出や情報提供に協力的でなくなり、また、事業場においては、指導に対する自主的改善意欲を低下させ、（中略）労働関係法令違反の隠蔽を行うようになるなどにより、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある。また、当該情報は、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監督指導に係る事務に関し、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り、他の事業場においては、監督指導が行われた場合には、労働関係法令違反の有無等の監督指導の内容が公表されるとの懸念を惹起し、労働基準監督官の臨検（立入）の受入れを始め、関係資料の提出等、監督指導に非協力的になるおそれがある。

したがって、本件対象文書の存否を答えることは、法5条4号及び6号イの不開示情報を開示することと同様の結果を生じさせるものであり、法8条の規定に基づき、本件対象文書の存否を明らかにせず、開示請求を拒否することが妥当である。

（4）法5条1号該当性について（補充理由説明）

本件対象文書の存否を明らかにすることは、特定学校に勤務する者からの労働基準法違反の申告を受けて、労働基準監督署が特定学校に対して調査を行ったことの事実の有無（以下「本件存否情報2」という。）を明らかにすることとなる。

このような場合、特定学校内において申告者が誰であるのかの探索が行われ、申告を行った労働者に対しては、労働基準法104条2項において使用者は労働者が申告をしたことを理由として解雇、配置転換、降格、賃金引下げ等不利益な取扱いをしてはならないこととされているにもかかわらず、現実には申告を行った労働者に対して嫌がらせ等不利益な取扱いが行われる場合も考えられることや、仮に申告者が特定できなくても詮索が行われたこととなること自体が労働者の権利利益を害することとなる。

したがって、本件存否情報2は、法5条1号の「特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」に該当し、また、当該情報は、「法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報」ではないことから、同号ただし書イに該当せず、他に同号ただし書ロ及びハに該当する事情もない。

4 本件対象文書の保有について

本件開示請求については、本来であれば、上記3（3）及び（4）のとおり、本件対象文書の存否を明らかにせず、開示請求を拒否すべきであった事案であるが、原処分において、本件対象文書を特定した上で不開示決定を行っていることから、念のため、その保有の有無について説明する。

監督復命書とは、労働基準監督官が、管内に所在する事業場に臨検監督指導を実施した際、その結果について労働基準監督署長に復命するために作成する行政文書である。監督署においては、全ての監督指導について監督年月日や指導事項等の情報をシステムに入力して監督復命書を作成し、管理しているので、特定事業場に対して監督指導を実施し監督復命書を作

成しているかどうかについては、当該システムにおいて事業場名を条件として検索を行えば、明らかとなる。

処分庁において当該システムにより検索したところ、条件に合致する情報は存在せず、特定事業場に関して監督復命書を作成していないことが判明した。このため、本件対象文書は作成されておらず、処分庁において保有していないものである。

なお、念のため、処分庁において、行政文書を保管する書庫等を探索したが、作成された監督復命書は認められなかった。

5 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書において、上記第2の2のとおり主張しているが、本件開示請求の判断は、上記2及び3のとおりであり、審査請求人の主張は、上記諮問庁の判断に影響を及ぼすものではない。

6 結論

以上のとおり、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。

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 令和2年4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5月21日 審議
- ④ 同年6月17日 諮問庁から補充理由説明書を收受
- ⑤ 同年7月9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

本件開示請求に対し、処分庁が本件対象文書を保有していないとして不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は原処分の取消しを求めている。

これに対し、諮問庁は、本件対象文書については、その存否を答えるだけで法5条1号、4号及び6号イの不開示情報を開示することとなるため、本来であれば、法8条の規定に基づきその存否を明らかにせず不開示とすべきであるが、原処分において本件対象文書が存在しないことを明らかにして不開示としているところ、原処分を取り消し、同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としているので、以下、本件対象文書の存否応答拒否の適否について検討する。

2 本件対象文書の存否応答拒否の適否について

- (1) 本件開示請求は、特定学校を名指しした上で、同校に勤務する者からの労働基準法違反の申告に基づき、監督署が行った監督指導に係る文書の開示を求めるものであると解される。

- (2) 諮問庁は、理由説明書及び補充理由説明書（上記第3の3（3）及び（4））において、本件対象文書の存否を明らかにすることは、①特定学校が監督署から労働基準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（本件存否情報1）及び②特定学校に勤務する者の申告を受けて監督署が特定学校に対して調査を行ったことの実の有無（本件存否情報2）が明らかとなり、本件存否情報1は、法5条4号及び6号イに該当し、本件存否情報2は、同条1号に該当する旨説明する。
- (3) そこで検討すると、労働基準法104条2項においては、使用者は労働者に対し、申告したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされ、これに違反した場合には刑罰が科されることとなる。当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、このような罰則による担保があるとはいえ、労働者からの申告を受けて監督署が事業場に対し監督指導を行った場合、当該事業場において、申告した労働者が誰であるかを探索し、当該労働者を探知した場合、その者に対し嫌がらせや不利益な取扱いをする傾向は、事業場の規模の大小にかかわらず、現実にみられるとのことである。

このため、本件対象文書の存否を明らかにすると、特定学校に勤務する者の申告を受けて監督署が同校に対して調査を行ったことの実の有無（本件存否情報2）が明らかとなり、仮に特定学校が監督指導を受けていた場合、特定学校の関係者が、同校に勤務する労働者の申告を端緒として監督指導が行われたものであることを認識し、誰が申告したのかについて探索等を行い、その結果、申告を行った労働者等に対して嫌がらせや不利益な取扱いを行うおそれがあると認められる。

したがって、本件存否情報2は、法5条1号本文後段に規定する特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものに該当すると認められる。

次に法5条1号ただし書該当性について検討すると、当該情報は、同号ただし書イの「法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報」に該当するとは認められず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。

なお、諮問庁の説明する本件存否情報1は、「特定事業場が監督署から労働基準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」であり、当該特定事業場が「明らかにした事業場の実態」（上記第3の3（3））ではない。また、仮に監督指導が行われているが、それが申告監督でない場合には、本件対象文書は存在しないのであるから、本件対象文書の存否を答えることで明らかになる情報は、本件存否情報1とは一致しない。このため、上記第3の3（1）及び4において、処分庁又は諮問庁が「本件対象文書」として特定したとするものも、申告監督に

よるものに限られないから、正確には本件対象文書ではない。

- (4) したがって、本件対象文書の存否を答えることは、法5条1号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ので、原処分は結論において妥当である。

3 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書（上記第2の2）において、法5条1号ただし書口に触れ、人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、本件存否情報2を公にすることが必要である旨を主張しているものと解されるが、本件存否情報2を公にすることによる利益が、これを公にしないことにより保護される利益を上回るとは認められないから、審査請求人の主張は採用できない。

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、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、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法5条1号、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1号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、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 高野修一，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子