

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和3年2月5日（令和3年（行個）諮問第14号及び同第15号）

答申日：令和4年3月31日（令和3年度（行個）答申第200号及び同第201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
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

別紙に掲げる本件対象保有個人情報1及び本件対象保有個人情報2（以下、併せて「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各決定について、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、別表の3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

本件各審査請求の趣旨は、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項の規定に基づく各開示請求に対し、令和2年10月23日付け東労発総個開第2-680号及び同第2-681号により東京労働局長（以下「処分庁」という。）が行った各一部開示決定（以下、順に「原処分1」及び「原処分2」といい、併せて「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、各審査請求書（同一内容）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

ア 少額民事裁判令和2年特定番号の第2回目の期日に証拠書類として利用しなかった。

イ 本件事案の経緯

（ア）特定事業場との面接。2019年特定日A（金）14：30に社長A氏の面接。ハローワークの求人票には、労働条件25-40万円、試用期間23.5万円変更ありと記載があった。私は、この業種の経験者であり、トップセールス、管理職を複数社で経験してきたので、35万円スタートが可能かを質問した。理由を尋ねられたので、その業種の最終の給与が35万+歩合だったこと、現在の家賃が17万余円で生活の必要があることに加え、別の転職サイトにて広告代理店の営業責任者で年収800万円の求人でオファーがあ

り、書類選考を通過し、面接を控えている状況を説明した。A氏は、私の求人票を対面から見て、25のところを指しながら、ここをスタートとして、成果を出したら1週間でも2週間でもインセンティブを付けると言った。それでも厳しいが、ほぼ定時退社で副業可との説明を受けたため、個人事業もできる（広告代理店は副業不可）ことから、A氏にお世話になりますと言った。初出社は、2日後月曜日の9時と言われた。

(イ) 月曜日は9時15分前に到着した。営業の机・席（社長面接に同席していた若手社員の隣席）を伝えられ、着席した。所属部署の上席になる50代前半位の副部長を紹介され、挨拶を交わした。別室に呼ばれ、総務の担当者から長期・有給休暇、給与、賞与の待遇面の詳細説明があり、給与25万円を23.5万円、賞与・昇給のタイミングも3か月から6か月と、面接と違うことを言われた。（人材派遣業なのに）金曜日の面接後すぐ送れば月曜朝までに届けることができるはずの雇用契約書が届かず、入社してもタイムカードが渡されない段取りについて、いつもそうなのか尋ねた。すると、A氏が部屋に来て、給料のことで揉めるなら一緒に働けないと言い始める。私は（広告代理店を断って来ており）23.5万円スタートでインセンティブ獲得できるように頑張りますので、面接のとおり、それはすぐ反映していただかないと生活できないのでお願いしますと言ったら、首っ！と言われ、文句があれば、労働局か裁判所にでも訴えろと言い、離席しようとした。そこで私は、ア) 解雇は、使用者がいつでも自由に行えるものではなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者をやめさせることはできない（労働契約法16条）、イ) 解雇するには、社会常識に照らして納得できる理由が必要であり、使用者は、就業規則（見せられていない）に解雇事由を記載しておかなければならない、ウ) 合理的な理由があっても、解雇を行う際には30日前に予告する必要がある、入社してまだ何も会社に不利益を与えていないのだから解雇できず、予告を行わない場合には、30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないと伝えたら、A氏は帰れと言い、私を残して離席した。

(ウ) 求人を紹介してくれた特定ハローワークに行き、上記の旨を伝え、担当者が特定事業場に確認したら、今日は二次面接であり、採用していないとA氏は虚偽の報告をした。そして、特定事業場を管轄する特定労働基準監督署（以下「労働基準監督署」は「監督署」という。）に相談し、職員Bのアドバイスどおり、特定郵便で日当分を請求した。特定事業場の総務担当は、そのような郵便は届いていな

いと言ったので、問合せ番号を伝えるので、郵便局に確認するよう伝えたら、聞く筋合いは無いと言い、営業妨害だと言われたため、これから私以外に被害者が出ないように一連の話を嘘偽りなくネットに書くと言ったら、勝手にしてくださいとガチャ切りされた。

(略) あっせんに来ないなど、何も対応を結果として出さないため、口コミを誹謗中傷でなく偽りなく記した。

その後、職員Bの電話で、特定事業場副部長と私のやり取りが面接でなく、挨拶の言葉だったと確認が取れたため、特定事業場は日給相当を払うという話になった。今後は口コミを書かないというA氏の要望にサインして、職員BにFAX送信し、終結する約束だったが、口コミの掲載先をプリントアウトして送れとの要望。既に伝えているにも関わらず、(略) 意見を変え、白紙となる。次の担当者の職員Cは、二度行政指導をしている。折衝し、日当の送金寸前でまた話を白紙に戻している。決めたことを撤回するという流れは、職員Bも職員Cも知っている。裁判資料乙の準備書面(裁判所で開示可能)で二次面接の状況を記しているが、弁護士にデタラメを書かせている。金曜昼過ぎに社長面接で一次面接を行い、給与の話を終えて、月曜の朝一で直属の上司の副部長に挨拶してから、総務と給料の話をする二次面接。一次の際に総務担当も事務所にいたのであり、そんな意味のない順番で面接する会社はない。(略)

ウ 反論等

- (ア) 解雇予告手当の適用対象外(労働基準法20条の試用期間中の者)であることを特定事業場A氏は代理人に書かせているが、そもそも解雇に関して労働者の責に帰すべき事由の認定は、刑法犯に該当する行為のあった場合、職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合、採用の際に経歴を詐称した場合、他の事業場に転職した場合、無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合、出勤不良又は出欠常ならず、数回に亘って注意を受けても改めない場合等に限られる。
- (イ) 月給金額よりもインセンティブ(昇給・賞与のタイミング)が異なると、家賃の支払があることから、私は月給のスタート金額については即座に譲歩したが、インセンティブのタイミングは何とかしてくださいと歩み寄って、頑張る意思を見せた。インセンティブがすぐ発生しないのであれば、私としては、広告代理店の一択になっていた。すぐ反映すると言ったから、金曜日に面接が続いた。
- (ウ) 人と合う合わない、うまくいかないなど、自分のスタイルを主張してくるが、そもそも労働基準法と就業規則の上位下位の区別も無い。雇用契約書の用意をしない。面接の知らせをメールで発信しない。記録を何も残さない。直属の上司と挨拶の後に二次面接と曲解

する流れ、真っ当な人材派遣会社が行うフローではない。

特定郵便も確認しない、あっせんにも来ない、電話も途中で切る。
(略)一連の事実を投稿しますよと言ったところ、A氏は、勝手に判断してくださいと事務員に言わせた。その後、今後は投稿しないという内容に(監督署を介して)サインしたが、A氏は投稿の削除を要請して話を白紙に戻すなど、常に時系列を無茶苦茶にしている。裁判長は文章でしか判断できない。これを立証するには、因果関係として開示される事実が必要であり、監督署職員相手に決まった事を何度も覆したという証拠は重要である。

厚生労働省は、不法行為を犯す企業を守ることが仕事ではないはず。監督署職員B氏が特定事業場副部長と話をし、面接でなく挨拶だったこと(=面接でなく入社)や、職員C氏が二度にわたり行政指導に出向き、指導票も渡していること等、開示書類に記載されているので、あとは少額裁判でなんとかしてみてくださいと言われたので、口頭で報告を受けた内容を基に裁判を起こした。しかし、開示期限が延長され、不開示部分のため進んでいけないという判断で簡易裁判の裁判長に閉廷を言われ、もう一度開示請求をして、地方裁判所でまた裁判やるように勧められた。これで、裁判費用が飛んだ。原処分連絡先の東京労働局特定課に問い合わせたら、企業の不利になる内容はお伝えできませんと言われた。

解雇できない理由で解雇した不当行為であり、解雇手当が支払われていないため、裁判をしている。試用期間云々の前に、解雇できない。厚生労働省が不法行為をした企業を守るのなら、不服は当然。直属の上司を紹介され、挨拶を交わしてから、二次面接を行うことはない。払うと言ってから払わないと特定事業場が意見を変えた部分も特に消してはならない。即時に全開示を要求する。

(2) 意見書

ア 私は、裁判での証拠書類として、申告処理台帳及び監督復命書を添付したい。誰がどのような発言をしたのかが嘘偽りなく主張できればよく、個人のフルネームや個人の住所やプライバシー等は必要がない。令和元年特定日Bが初出勤で、特定日Aに面接。解雇できない理由で解雇し、2次面接だと曲解した。監督署職員C氏が現地に行き、私が部長職と面談でなく就業での挨拶を交わしたとの証拠を隠してはならない。

イ 労働基準法を破って不当解雇した特定事業場(ハローワーク推薦)の不法行為の証拠が消えるような書類であってはならない。社長、部長、総務(誰は残す)、名前、住所は要らない。どうしてトラブルになったのかの理由を消してよい訳がない。犯罪を防ぐ観点以前

に犯罪をしているのは特定事業場だということ。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

諮問庁の説明は、理由説明書及び補充理由説明書によると、おおむね以下のとおりである（補充理由説明書による訂正は、下線部で示す。）。

- (1) 審査請求人は、令和2年9月11日付けで処分庁に対し、法の規定に基づき本件対象保有個人情報の各開示請求を行った。
- (2) これに対して処分庁が一部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2年11月1日付け（同月6日受付）で本件各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

本件対象保有個人情報については、原処分における不開示部分の一部を新たに開示することとした上で、その余の部分は不開示とすることが妥当であるとする。

3 理由

(1) 本件対象保有個人情報について

ア 本件対象保有個人情報は、審査請求人が申告した特定事業場の不当解雇等に係る申告処理台帳一式であり、具体的には、別表の1欄及び同注2に掲げる文書1ないし文書7に記録された保有個人情報である（文書1ないし文書4が本件対象保有個人情報1、その余の部分が本件対象保有個人情報2）。

イ 文書3①は、審査請求人の申告事案に関して特定事業場から特定監督署に提出された文書の一部である。本件審査請求を受け、諮問庁において確認を行ったところ、当該部分は、審査請求人の個人に関する情報ではなく、同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、同人を本人とする保有個人情報には該当しない。

なお、文書4は、審査請求人から特定監督署に提出された文書であり、原処分1に係る開示請求文言において「ただし、私が提出した資料は除く」とされていることに鑑みると、本来、本件対象保有個人情報とはならないが、原処分1において本件対象保有個人情報1に含めていたことから、引き続き対象とする。

(2) 不開示情報該当性について

ア 申告処理台帳及び続紙（文書1及び5）

労働基準関係法令では、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（以下「監督官」という。）に申告することができることとされている。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

指導する。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、所在地、事業の種類及び事業の代表者、申告者の氏名、住所及び事業場内の地位、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、申告の内容等の記載欄がある。

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、副署長・主任（課長）印、署長判決等の記載欄がある。

文書1①及び5①には、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情報が記載されている。当該部分は、法14条2号本文前段に該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当しない。

当該部分には、特定事業場の内部管理等に関する情報が記載されており、これを開示すると、特定事業場の内部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、その権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある。

当該部分には、法人に関する情報であって、監督署に対して開示しないとの条件で任意に提供されたものが含まれており、これらは、通例として開示しないこととされているものである。

当該部分は、これを開示すると、監督署における調査の手法が明らかとなり、検査事務の性格を持つ監督官が行う監督指導に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にし、違法行為の発見が困難になるなどのおそれがあり、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある。

さらに、当該部分には、国の機関の内部における検討又は協議に関する情報が含まれており、これらを開示することにより、行政内部の意思形成過程に関する情報が明らかとなり、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあることから、法14条6号に該当する（最高裁判所平成17年10月14日第三小法廷決定（民集59巻8号2265頁））。

以上のことから、当該部分は、法14条2号、3号イ及びロ、5号、6号並びに7号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

イ 監督復命書（文書2及び6）

監督復命書は、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る。当該文書は、一般的に、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、外国人労働者区分、企業名公表関係、事業の名称、事業場の名称、所在地、代表者職氏名及び店社、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、副署長決裁、主任（課長）決裁、参考事項・意見、No.、違反法条項・指導事項・違反態様等、是正期日・改善期日（命令の期日を含む）、確認までの間、備考1、備考2、面接者職氏名、別添等の記載欄がある。

(ア) 文書2①及び6①

当該部分は、監督復命書の不開示部分のうち下記（イ）及び（ウ）を除く部分であり、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。これらは、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。

当該部分は、これを開示すると、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。また、当該部分には、法人に関する情報であって、監督署の要請を受けて、開示しないと条件で任意に提供されたものが含まれている。これらは、通例として開示しないこととされているものである。

加えて、当該部分には、特定事業場が特定監督署との信頼関係を前提として、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。これを開示すると、当該事業場を始めとする事業場と監督官との信頼関係が失われ、今後関係資料の提出等について非協力的となり、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、さらには法違反の隠ぺいを行うなど、監督官が行う監督指導に係る事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、当該部分は、法14条3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

(イ) 文書2②

当該部分は、監督復命書の「面接者職氏名」欄であり、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情報が記載されている。当該部分は、法14条2号に該当し、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、不開示

とすることが妥当である。

(ウ) 文書 2 ③及び 6 ②

当該部分は、監督復命書の「署長判決」欄及び「参考事項・意見」欄の一部であり、監督指導を実施した後の事案の処理方針に係る所属長による判決及びこれに関する担当官の意見が記載されている。

「署長判決」欄において、所属長は、監督復命書に記載された各種情報及び「参考事項・意見」欄に記載された担当官の意見も踏まえて、「完結」、「要再監」、「要確認」、「要是正報告」及び「要改善報告」の 5 つの区分から事案の処理方針を決定する。「完結」とは、監督指導を実施した事業場において、労働基準関係法令違反やその他の問題点がないため行政指導の必要がなく処理終了とする場合、又は非常に重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められるため行政指導には馴染まず、刑事手続に移行する場合に行う判決、「要再監」とは、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められるため、当該法令違反の是正確認に当たっては、当該事業場に対して再び監督指導を実施することによって確実にを行うべきとする判決、「要確認」とは、「要再監」には至らないものの悪質な法違反が認められるため、当該法令違反の是正確認に当たっては、当該事業場から客観的な資料の提出を求め、それによって確実な確認を行うべきとする判決、「要是正報告」とは、「要再監」又は「要確認」以外の法違反が認められるため、当該事業場からの是正の報告をもって処理終了とすべきとする判決、「要改善報告」とは、労働基準関係法令違反ではないものの、労働環境の改善に向けた指導すべき事項が認められるため、当該事業場からの改善の報告をもって処理終了とすべきとする判決である。

当該部分は、これを開示すると、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。また、行政内部の意思決定の経過等が明らかになり、監督指導に係る事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。さらに、行政内部の意思形成過程に関する情報が明らかとなり、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある（最高裁判所平成 17 年 10 月 14 日第三小法廷決定（民集 59 卷 8 号 2265 頁））。

以上のことから、当該部分は、法 14 条 3 号イ、5 号、6 号及び 7 号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

ウ 特定事業場から特定監督署へ提出された文書（文書 3）

文書 3 は、申告処理に当たって特定事業場から特定監督署に提出さ

れた文書である。

(ア) 文書 3 ①

当該部分は、上記(1)イのとおり、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当しないが、仮に保有個人情報に該当するとしても、当該情報には、審査請求人以外の個人に関する情報が含まれ、法14条2号に該当し、同号ただし書きイないしハのいずれにも該当しない。当該部分は、これを開示すると、申告処理における調査の手法が明らかになり、監督官の行う監督指導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となり、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある。このため、当該部分は、法14条2号及び5号並びに7号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

(イ) 文書 3 ②

当該部分には、当該事業場の労務管理、とりわけ採用等の人事に関する情報が記載されている。当該部分は、これを開示すると、事業場の内部情報が明らかとなり、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。

当該部分には、審査請求人が特定事業場に提出した書類が含まれている。これらは、審査請求人の個人情報であると同時に、法人等が保管している労務管理資料でもあり、法人等に関する情報に該当する。これらの情報は、労働基準関係法令違反に該当するか否かを確認する目的のため、行政機関の要請を受けて任意に提出されたものであり、労働者の個人情報や、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情報も含まれていることから、包括的にその全てについて開示しないとする明示又は黙示の意思がある条件下において提出され、行政機関においても当該条件を了承していると考えられる。また、法人等において保管している労務管理資料を退職した労働者に対して開示することについて法令上の規定はなく、我が国の労働慣行として行われているとは言い難いことから、通例として開示していないこととされているものに該当し、また、退職した労働者からその開示を求められた場合、その理由等に応じて諾否の判断をすることに合理性があると考えられる。審査請求書(上記第2の2)によると、審査請求人は当該法人に対する訴訟提起のために本件開示請求を行っていることが確認でき、仮に法人等に対して開示を求めた場合には拒否されるであろうことが想定されるどころ、黙示であっても開示しないことを前提として行政機関に提出した資料が、法に基づく開示請求が行われた場合に行政

機関から開示されるとなると、法人等としては理不尽さを感じる結果となる（原文ママ）。このため、当該部分を開示しないとする判断は合理的であり、法14条3号ロに該当する。

なお、民事訴訟手続においては、文書送付の嘱託等の手続が定められており、裁判所から行政機関に対して嘱託等が行われた場合には、実務上、行政機関から法人等に対して開示の可否について照会を行い、同意が得られた範囲で開示するといった対応を行っている。

また、仮に行政機関が法に基づく開示請求を受けて、一方的に非公開約束を破って当該部分を開示すれば、契約違反、信義則違反で損害賠償を請求されたり、将来、監督官の要請に対して協力が得られず必要な情報が入手できなくなるおそれがあることから、法14条5号及び7号イに該当する。特に同条5号該当性については、犯罪の予防等に関する情報は一般の行政運営に関する情報とは異なり、その性質上、犯罪等に関する将来予測としての専門的・技術的判断を要することなどの特殊性が認められることから、ここでいう行政機関の長の判断は、その判断の基礎とされた重要な事実と誤認があること等により判断が全く事実の基礎を欠くか、又は事実に対する評価が明白に合理性を欠くことにより、同判断が社会通念上著しく妥当性を欠くことが明らかなものでない限り、裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるとは認められないものと解すべきである（最高裁判所昭和53年10月4日大法廷判決（民集32巻7号1223頁））。本件においても、労働基準関係機関における犯罪の予防活動を行うに当たり、資料の開示を恐れた法人等がその提出に応じなくなる危険性が生じることが想定されることから、裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるとはいえない。

当該部分には、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情報が含まれている。当該情報は、法14条2号本文前段に該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当しない。

以上のとおり、当該部分は、法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

エ 担当官が作成又は取得した文書（文書7）

文書7には、特定監督署担当官が申告処理のために必要であるとして作成又は取得した文書が含まれている。

文書7①には、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情報が記載されている。当該部分は、法14条2号本文前段に該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当しない。

当該部分には、監督官が特定事業場に対して行った指導に関する情報が記載されている。監督官が行う指導は、一般的に、労働基準関係法令違反ではないが、適切な労務管理等の観点から、その自主的な改善を促すものであり、指導を受けたことが開示され、監督署の指導内容が明らかとなれば、自主的な改善に取り組んでいる事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある。

また、当該部分は、これを開示すると、行政機関の要請を受けて開示しないとの条件で任意に提供され、法人において通例として開示しないこととされている情報も併せて開示されることとなり、当該事業場を始めとする事業者との信頼関係が失われ、今後、監督官が行う調査について非協力的となり、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、さらには法違反の隠蔽を行うなど、監督指導に係る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悪影響を及ぼすおそれがある。

さらに、本件は、審査請求人が、自らに関する法違反の是正を求めて監督署に申告した事案であり、監督官は、必要な範囲の限りで、審査請求人に対して当該事業場に対して行った指導について説明を行っているが、上記の理由から現に説明を行っていない事項については、同人が知り得る情報とは認められない。

以上のことから、当該部分は、法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

(3) 新たに開示する部分について

原処分における不開示部分のうち、文書1②、2④、5②、6③及び7②は、法14条各号のいずれにも該当しないことから、新たに開示することとする。

(4) 審査請求人の主張について

審査請求人は、各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、上記(2)のとおり、法に基づく開示請求に対しては、保有個人情報ごとに法14条各号に基づき開示又は不開示を判断しており、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。

4 結論

以上のとおり、本件各審査請求については、原処分における不開示部分のうち上記3(3)に掲げる部分を開示することとし、その余の部分については、不開示部分に係る法の適用条項として法14条6号を追加した上で、不開示とすることが妥当であるものとする。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件各諮問事件について、以下のとおり、併合し、調査審議を行った。

- ① 令和3年2月5日 諮問の受理（諮問第14号及び同第15号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受（同上）
- ③ 同月17日 審議（同上）
- ④ 令和4年2月9日 本件対象保有個人情報の見分及び審議（同上）
- ⑤ 同月22日 諮問庁から補充理由説明書を收受（同上）
- ⑥ 同年3月5日 審査請求人から意見書を收受（同上）
- ⑦ 同月24日 諮問第14号及び同第15号の併合並びに審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件各開示請求について

本件各開示請求に対し、処分庁は、本件対象保有個人情報の一部を法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イ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とされた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、原処分における不開示部分の一部を開示することとするが、その余の部分については、法の適用条項として法14条6号を追加した上で、不開示とすることが妥当としていることから、以下、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検討する。

2 保有個人情報該当性について

諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（1）イ）において、本件対象保有個人情報のうち文書3①（別表の通番5）について、「審査請求人の個人に関する情報ではなく、同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」と説明する。そこで、当該部分が、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。

当該部分は、監督復命書に添付された特定事業場の求人票（フルタイム）の写しであり、審査請求人の申告に基づき実施された監督において、同人の申告内容に関連して被申告事業場から提出されたものと認められる。

したがって、通番5は、その内容に加えて、作成、取得の目的等を考慮すると、審査請求人の申告内容と関係があり、同人を本人とする保有個人情報に該当すると認められる。

3 不開示情報該当性について

（1）開示すべき部分（別表の3欄に掲げる部分）について

ア 通番1及び通番7

当該部分は、申告処理台帳（同続紙を含む。以下同じ。）の「完結区分」欄及び「処理経過」欄の記載の一部である。当該部分のうち通番1（2）及び通番7（2）には、特定監督署の担当監督官が聴き取った本件申告事案の申告者（審査請求人）及び被申告者（特定

事業場)の主張並びにそれらに基づく特定監督署の調査結果や対処方針や完結区分が記載されている。その余の部分は、監督署と特定事業場との間の架電及び受電、来署日及びその日程調整等のやり取りの記載にすぎない。

当該部分のうち担当監督官の氏名(氏名を指す一文字を含む。)及び特定事業場の代表者を指す語は、法14条2号本文前段に規定する開示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に該当するが、原処分において開示されている情報と同様の内容であることから、同号ただし書イに該当する。その余の部分は、審査請求人以外の個人に関する情報であるとは認められない。

当該部分のうち通番1(2)及び通番7(2)は、原処分において開示されている情報及び諮問庁が諮問に当たり開示することとしている情報と同様の内容であるか、又はそれらから推認できる内容であり、審査請求人が知り得る情報であると認められる。その余の部分は、日程調整等の事実にすぎない。

当該部分は、これを開示しても、特定事業場の権利、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は認められず、労働基準監督機関が行う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も認められない。また、審査請求人に対して開示しないとの条件を付すことが当該情報の性質等に照らして合理的で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の理由があるとも認められない。さらに、行政機関内の率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれ、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれ又は特定の者に不当に利益を与え若しくは不利益を及ぼすおそれがある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、6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 通番2及び通番8

当該部分は監督復命書の「労働者数」、「労働組合」、「週所定労働時間」及び「参考事項・意見」の各欄の記載の一部である。審査請求人は、特定事業場が公共職業安定所(以下「安定所」という。)に出した求人票に基づき同事業場と面接しており、当該部分は、当該求人票の記載内容のほか、原処分において開示されている情報及び諮問庁が開示することとしている情報と同様の内容であるか、又はそれらから推認できる内容であることから、審査請求人が知り得

る情報であると認められる。

当該部分は、これを開示しても、特定事業場の権利、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は認められず、労働基準監督機関が行う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も認められない。また、審査請求人に対して開示しないとの条件を付すことが当該情報の性質等に照らして合理的で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の理由があるとも認められない。

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。

ウ 通番4及び通番9

当該部分は、監督復命書の「署長判決」及び「参考事項・意見」欄の記載の一部である。当該部分は、原処分において開示されている情報及び諮問庁が開示することとしている情報と同様の内容であるか、又はそれらから推認できる内容であり、審査請求人が知り得る情報であると認められる。

当該部分は、これを開示しても、特定事業場の権利、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は認められず、労働基準監督機関が行う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も認められない。また、都道府県労働局内における率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれ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の理由があるとも認められない。

したがって、当該部分は、法14条3号イ、5号、6号及び7号イのいずれにも該当せず、開示すべきである。

エ 通番5

当該部分は、特定事業場から特定監督署に提出された文書の一部であり、特定事業場の求人票である。審査請求人は、当該求人票により、特定安定所から紹介を受けて特定事業場の採用面接を受けたものであるから（上記第2の2（1）イ（ウ））、当該部分は、審査請求人の知り得る情報であると認められる。

当該部分は、これを開示しても、労働基準監督機関が行う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の理由があるとも認められない。

したがって、当該部分は、法14条5号及び7号イに該当せず、開示すべきである。

オ 通番6

当該部分は、特定事業場から特定監督署に提出された文書の一部である。当該部分のうち通番6(2)は、求職者である審査請求人が作成し、採用面接のため特定事業場に提出した資料であり、通番6(1)は、特定事業場に審査請求人を紹介する特定安定所の文書及び特定事業場から特定安定所宛ての選考結果通知文書の写しである。

当該部分のうち通番6(1)の特定安定所担当官の職氏名は、法14条2号本文前段に規定する開示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に該当するが、公務員の職務の遂行に関する情報である。そのうち職名は同号ただし書ハに該当する。また、氏名は、「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日情報公開に関する連絡会議申合せ)により、特段の支障のない限り、開示するものとされているが、これを開示しても特段の支障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する。当該部分には、このほか、審査請求人以外の個人に関する情報が含まれているとは認められない。

当該部分のうち通番6(2)は、審査請求人が作成した文書である。通番6(1)は、特定安定所の様式による文書であるが、印字部分は、特定事業場の名称及び電話番号並びに求職者である審査請求人の氏名及びフリガナのほか、特定安定所の電話番号等連絡先及び職業紹介業務に係る一般的な内容の記載であり、署名を除く手書き部分は、原処分において開示されている情報及び諮問庁が開示することとしている情報と同様の内容であるか、又は事務的な内容にすぎない。当該部分は、審査請求人が知り得る情報であると認められる。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当せず、また、上記イと同様の理由により、同条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。

カ 通番10

当該部分は、特定監督署担当官が作成した指導票の記載の一部及び聴取結果に基づく特定事業場の社内レイアウトの手書き図であり、審査請求人以外の個人に関する情報であるとは認められない。

当該部分のうち指導票には、審査請求人の申告内容の客観的な記載のほか、指導事項に伴う事務的な定型句が記載されているにすぎず、

レイアウト図は、審査請求人が着席した座席を示すものである。当該部分は、審査請求人が知り得る情報であると認められる。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当せず、また、上記イと同様の理由により、同条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。

(2) その余の部分(別表の3欄に掲げる部分を除く部分)について

ア 法14条2号該当性

通番3は、監督復命書の「面接者職氏名」欄に記載された特定事業場職員の所属及び氏名である。当該部分は、法14条2号本文前段に規定する開示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に該当する。

当該部分は、審査請求人が知り得るものとは認められないことから、法14条2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。

イ 法14条2号、3号イ及びロ、5号、6号並びに7号イ該当性

(ア) 通番1及び通番7(下記(イ)を除く。)

当該部分は、申告処理台帳の「処理経過」欄に記載された特定事業場からの聴取内容、それを踏まえた特定監督署の調査方針及び調査結果並びに申告処理に係る監督官の対応方針の記載であり、審査請求人が知り得る情報であるとは認められない。

当該部分は、これを開示すると、当該事業場を始めとする関係者が、今後、労働基準監督機関に対して率直に説明することをちゅうちょし、又は申告処理に係る調査手法の一端が明らかとなって、当該機関が行う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、5号並びに6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) 通番1①イ及び通番7①イ

当該部分は、申告処理台帳の「処理経過」欄に記載されている特定事業場職員の職氏名である。

当該部分は、法14条2号本文前段に規定する開示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、同条3号イ及びロ、5号、6号並びに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。

ウ 法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イ該当性

(ア) 通番6②ウ

当該部分は、選考結果通知文書に記載された記入者である特定事業場職員の署名である。当該部分は、法14条2号本文前段に規定する開示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に該当する。

当該部分は、審査請求人が知り得るもの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、同条3号イ及びロ、5号、6号並びに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) 通番6（上記（ア）を除く。）

当該部分のうち、通番6②アは特定事業場の労働条件等が記載された文書であり、通番6②イは採用面接時に審査請求人が提出した資料に特定事業場職員が手書きしたメモである。当該部分は、特定事業場の職員採用に係る業務管理上の情報であり、審査請求人が知り得る情報であるとは認められない。なお、通番6②アは、特定事業場が雇用契約を締結した者と取り交わす文書であるが、審査請求人自身の主張によっても（上記第2の2（1）イ（イ）及びウ（ウ））、同人が当該文書を特定事業場と交わした事実はないものと認められる。

当該部分は、これを開示すると、特定事業場の権利、競争上の地位その他正当な権利を侵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2号、3号ロ、5号、6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。

(ウ) 通番10（下記（エ）を除く。）

当該部分は、指導票に記載された特定事業場への具体的な指導内容である。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ない。

したがって、当該部分は、上記イ（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。

(エ) 通番10①イ

当該部分は、指導票に押印されている特定事業場代表者の印影である。当該印影は、書類の真正を示す認証的な機能を有する性質のものとして、これにふさわしい形状のものであると認められる。

したがって、当該部分は、上記(イ)と同様の理由により、法14条3号イに該当し、同条2号、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 法14条3号イ及びロ、5号並びに7号イ該当性

(ア) 通番2及び通番8(下記(イ)を除く。)

当該部分は、監督復命書の「労働者数」欄の詳細区分(「全体」及び「企業全体」を除く部分)の記載の一部である。当該部分は、特定事業場の内部管理情報であって、審査請求人が知り得る情報であるとは認められない。

したがって、当該部分は、上記ウ(イ)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) 通番2①イ

当該部分は、監督復命書の「参考事項・意見」欄に記載された、本件事案の調査結果に基づく特定監督署の判断である。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ない。

したがって、当該部分は、上記イ(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。

4 本件各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号イに該当するとして不開示とした各決定については、諮問庁が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、6号並びに7号イ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、別表の3欄に掲げる部分を除く部分は、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号ロ、5号及び6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が、文書3①(通番5)は審査請求人を本人とする保有個人情報に該当し、同欄に掲げる部分は、同条2号、3号イ及びロ、5号、6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 高野修一，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子

別紙 本件対象保有個人情報

本件対象保有個人情報 1

「私が、令和元年特定日頃、特定労働基準監督署に不当解雇等の件で、申告したことに係る申告処理台帳一式。ただし、私が提出した資料は除く（事業場名：特定事業場，所在地：特定区）監督：職員 A」に記録された保有個人情報

本件対象保有個人情報 2

「私が、令和 2 年特定月頃、特定労働基準監督署に不当解雇等の件で、申告したことに係る申告処理台帳一式。ただし、私が提出した資料は除く（事業場名：特定事業場，所在地：特定区）監督担当：職員 B」に記録された保有個人情報

別表 不開示情報該当性

1 文書番号，文書名及び頁			2 諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分		3 2欄のうち開示すべき部分	
			該当箇所	法14条各号該当性等		通番
文書1	申告処理台帳及び続紙	1ないし6	①ア 1頁「完結区分」欄，2頁「処理経過」欄2行目，13行目，14行目，19行目，23行目8文字目ないし最終文字，24行目，25行目ないし32行目，3頁「処理経過」欄13行目，14行目，17行目，18行目ないし20行目，21行目，22行目，23行目，24行目ないし26行目，4頁「処理経過」欄2行目，3行目，21行目，25行目ないし27行目，28行目，29行目，5頁「処理経過」欄1行目11文字目ないし最終文字，2行目ないし3行目5文字目，5行目，6行目，28行目6文字目ないし29行目，6頁「処理経過」欄11行目（①イ及び②を除く。） ①イ 2頁「処理経過」欄13行目37文字目，38文字目，25行目8文字目ないし17文字目，27行目10文字目及び11文字目，3頁「処理経過」欄17行目8文字目ないし12文字目，19行目13文字目，14文字目，5頁「処理経過」欄1行目21文字目ないし25文字目	2号，3号イ及びロ，5号，6号，7号イ	1	(1) 2頁「処理経過」欄13行目1文字目ないし36文字目，最終文字ないし14行目，25行目1文字目ないし7文字目，18文字目ないし23文字目，3頁13行目及び14行目，17行目1文字目ないし7文字目，13文字目ないし最終文字，21行目，4頁21行目，5頁1行目11文字目ないし20文字，26文字目ないし最終文字 (2) 1頁「完結区分」欄，2頁「処理経過」欄2行目，19行目，23行目，24行目，25行目24文字目ないし26行目26文字目，27行目12文字目ないし29行目最終文字，30行

					目ないし31行目 17文字目, 3頁 18行目1文字目 ないし11文字 目, 19行目1文 字目ないし12文 字目, 24文字目 ないし20行目1 文字目, 5頁28 行目, 29行目, 6頁11行目	
			②ア 2頁「処理経過」欄15 行目ないし18行目, 20行目 ないし23行目7文字目, 4頁 「処理経過」欄1行目, 4行目 ないし15行目, 5頁「処理経 過」欄1行目1文字目ないし1 0文字目, 3行目6文字目ない し4行目, 17行目ないし21 行目, 6頁「処理経過」欄1行 目ないし5行目 ②イ 「処理経過」欄の空欄部 分(2頁14行目, 19行目, 23行目, 24行目, 29行目 及び32行目, 3頁14行目, 17行目, 20行目, 21行 目, 23行目, 26行目, 4頁 3行目, 21行目, 27行目, 29行目, 5頁6行目, 29行 目, 6頁11行目)	新たに開 示	—	—
文 書 2	監督 復命 書	7, 8	①ア 7頁「労働者数」欄の 「男」, 「女」, 「全体」, 「派遣」, 「パート」, 「有期 契約」, 「年少者」, 「外国 人」, 「障害者」及び「企業全 体」, 「労働組合」欄, 「週所 定労働時間」欄	3号イ及 びロ, 5 号, 7号 イ	2	(1) 7頁「労働 者数」欄の「全 体」及び「企業全 体」, 「労働組 合」欄, 「週所定 労働時間」欄, (2) 8頁「参考

			①イ 7頁「参考事項・意見」欄2行目25文字目ないし3行目最終文字, 8頁「参考事項・意見」欄1行目34文字目ないし2行目28文字目, 6行目ないし11行目(④を除く。)			事項・意見」欄(10行目最終文字ないし11行目を除く。)
			② 7頁「面接者職氏名」欄	2号	3	—
			③ 7頁「署長判決」欄, 8頁「参考事項・意見」欄12行目	3号イ, 5号, 6号, 7号イ	4	全て
			④ 7頁「労働者数」欄の「特別1」, 「特別2」, 「参考事項・意見」欄2行目1文字目ないし24文字目, 3行目空欄部分, 4行目, 5行目, 8頁「参考事項・意見」欄1行目1文字目ないし33文字目, 2行目29文字目ないし5行目, 「参考事項・意見」欄の空欄部分(8頁6行目, 8行目, 9行目, 11行目, 12行目)	新たに開示	—	—
文書3	特定事業場から特定監督署に提出された文書	9ないし16	① 9頁	保有個人情報非該当又は5号, 7号イ	5	全て
			②ア 10頁, 11頁 ②イ 12頁ないし16頁(②イを除く。) ②ウ 12頁の記入者の署名	2号, 3号イ及びロ, 5号, 7号イ	6	(1) 12頁及び13頁(記入者の署名を除く。) (2) 14頁ないし16頁(手書き部分を除く。)
文書5	申告処理台帳及び	1ないし4	①ア 1頁「完結区分」欄, 2頁「処理経過」欄9行目ないし13行目, 18行目ないし22行目, 3頁「処理経過」欄1行	2号, 3号イ及びロ, 5号, 6	7	(1) 4頁「処理経過」欄17行目1文字目ないし10文字目

	続紙		目 2 2 文字目ないし 3 2 文字目, 3 7 文字目ないし 2 行目 5 文字目, 3 行目 4 0 文字目ないし 5 行目, 4 頁「処理経過」欄 1 行目 2 2 文字目ないし 3 2 文字目, 3 7 文字目ないし 2 行目 5 文字目, 3 行目 4 0 文字目ないし 5 行目, 1 7 行目ないし 2 0 行目, 2 5 行目 3 0 文字目ないし 2 6 行目 1 文字目 (①イ及び②を除く。)	号, 7 号 イ		(2) 1 頁「完結区分」欄, 2 頁「処理経過」欄 9 行目 4 文字目ないし 1 0 行目 6 文字目, 9 文字目ないし 3 5 文字目, 1 1 行目 1 2 文字目ないし最終文字, 4 頁 2 5 行目, 2 6 行目
			①イ 2 頁「処理経過」欄 5 行目 2 8 文字目, 2 9 文字目, 8 行目 9 文字目, 1 0 文字目, 9 行目 2 文字目, 3 文字目, 1 0 行目 7 文字目, 8 文字目, 3 9 文字目, 4 0 文字目			
			②ア 2 頁「処理経過」欄 1 行目ないし 8 行目, 1 4 行目ないし 1 7 行目, 3 頁「処理経過」欄 1 行目 1 文字目ないし 2 1 文字目, 2 行目 1 1 文字目ないし 3 行目 3 9 文字目, 4 頁「処理経過」欄 1 行目 1 文字目ないし 2 1 文字目, 2 行目 1 1 文字目ないし 3 行目 3 9 文字目 (①イを除く。)	新たに開示	—	—
			②イ 「処理経過」欄の空欄部分 (2 頁 1 3 行目, 2 2 行目, 3 頁 5 行目, 4 頁 5 行目, 2 0 行目, 2 6 行目)			
文書 6	監督復命書	5	① 「労働者数」欄の「男」, 「女」, 「全体」, 「派遣」, 「パート」, 「有期契約」, 「年少者」, 「外国人」, 「障害者」及び「企業全体」, 「労働組合」欄, 「週所定労働時	3 号イ及びロ, 5 号, 7 号 イ	8	「労働者数」欄の「全体」及び「企業全体」, 「労働組合」欄, 「週所定労働時間」欄

			間」欄			
			② 「署長判決」欄，「参考事項・意見」欄 3 行目 17 文字目ないし最終文字	3 号イ， 5 号， 6 号， 7 号 イ	9	全て
			③ 「労働者数」欄の「特別 1」，「特別 2」，「参考事項・意見」欄 1 行目 24 文字目ないし 3 行目 16 文字目，「面接者職氏名」欄	新たに開 示	—	—
文 書 7	担当 官が 作成 又は 取得 した 文書	6， 7	①ア 6 頁「指導事項」欄， 7 頁	2 号， 3 号イ及び 口， 5 号， 7 号 イ	1 0	6 頁「指導事項」 欄 1 行目ないし 4 行目 22 文字目， 7 行目， 8 行目， 7 頁
			①イ 6 頁「指導事項」欄下部の法人印影部分			
			② 6 頁「指導事項」欄下部の枠内不開示部分（印影部分を除く。）	新たに開 示	—	—

(注 1) 文書 1 ないし 4 は原処分 1 に，文書 5 ないし文書 7 は原処分 2 に係る保有個人情報である。

(注 2) 文書 4（審査請求人から特定監督署に提出された文書）は，原処分における不開示部分を含まないことから，記載を省略した。

(注 3) 2 欄の該当箇所の記載方法は，当審査会事務局において整理した。