

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和3年11月25日（令和3年（行個）諮問第230号）

答申日：令和4年9月5日（令和4年度（行個）答申第5081号）

事件名：本人の申出に係る大阪労働局長の助言・指導処理票の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「2020年特定日Aに特定署内総合労働相談コーナーに赴き、在職する特定大学での不当と判断されるパワハラ案件について相談を行った。その後、担当した特定職員により特定大学学長に助言指導を行って頂いた。この件についての助言・指導処理票とその添付書類の情報開示請求を行いたい。」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、令和2年7月16日付け大個開第2-260号により大阪労働局長（以下「処分庁」という。）が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によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 審査請求の趣旨

不開示とした令和2年特定日B助言内容の4の内の4行にわたる墨塗り部分の不開示決定を取り消し、また、同年特定日Cの学長の回答部分の4行にわたる墨塗り部分の不開示決定を取り消し、各々全面開示するとの裁決を求める。

イ 審査請求の理由

（ア）本件の概要

本件は、被申出人大学にて教師として働いている審査請求人が、2019年（令和元年）特定月の学部教授会で発言したことに対し、就任6か月目の講師が大声で感情的に反論したことがあったが、教

授会の後、その反論に対して、審査請求人は、その講師と発言の補足方々話し合おうとしたが、拒否されたということがあった。審査請求人は、その後、それらのことについて学部長に相談したり、他の教授会メンバーと話し合ったりしたが、それら一連の言動がパワーハラスメントに該当するとして、その講師が、大学のセクハラ等防止委員会に申し立てを行った。2020年（令和2年）特定日D、上記申し立ての認定結果が出され、審査請求人の前記教授会後の「叱責」行為等がパワーハラスメントに該当するとされ、講師に謝罪すること、講師に「直接的・間接的関与の禁止」を遵守する旨の誓約書を出すこと等が指示された。

審査請求人は、大学による上記のパワハラ認定に納得がいかず、上記の処分も受け入れられなかったので、不服申立書を同年特定日Eに大学に提出した。しかし、大学の規程上「不服が申し立てられるのは処分についてのみ」、パワハラ認定自体に不服申立はできないとの回答があっただけで、認定の見直し等もなく、被申出人大学との協議の希望もかなえられず、審査請求人はすっかり体調を崩してしまった。

特定署コーナーの担当者が、被申出人大学の学長に助言をして、事態の打開、善処方の申し入れをしてくれたが、学長は、「セクハラ等防止委員会」の決定により対応を通知したので、再度の話し合いをすることはできない旨の回答をしてきた。その「処理経過」について、労働局に保有されている文書（「労働局長の助言・指導処理票」）の開示を求めた。

（イ）原認定とその部分不開示の理由について

しかるに、大阪労働局長は、「労働局長の助言・指導処理票」の一部を、別添のとおり、墨塗りして不開示としてきた。

すなわち、令和2年特定日Bにおいて、労働局の担当者が、被申出人の大学の学長に架電し、4点の助言をしたとするが、その4番目、「大学と申出人とで解決に向けて話し合っただけで欲しい。」と助言したが、これに対して学長は、以下4行にわたり回答し、「返事は待ってほしいと述べた」とあり、被申出人大学学長の弁明内容が不明となっている。

また、令和2年特定日Cにおいて、回答がないので、学長に担当者が架電したとあるが、その助言内容が4行にわたり不開示となっており、労働局の助言ないし指導内容が分からない。

これらの部分不開示の理由は、「開示対象にかかる保有個人情報には、被申出人の主張内容など特定の法人に関する情報であって、開示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情報が記載されており、法14条3号イに該当することから、これらの情報が記載されている部分を不開示とした。」と法14条3号イが理由であると示された。

また、「さらに、当該保有個人情報には、被申出人から確認された内容が記載されており、これらは労働局が行う事務に関する情報であって、開示することにより、被申出人が助言・指導に係る当該特定事業場の主張、事実関係の調査・整理等への協力や助言・指導による紛争解決を図ることそのものをちゅうちょするなど、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制度である個別労働関係紛争解決制度の助言・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る情報であり、同条7号柱書きに該当することから、これらの情報が記載されている部分を不開示とした」と法14条7号柱書きが理由であることも示された。

しかし、これらはいずれも誤りである。

(ウ) 原認定の理由の誤り (その1)

法14条3号は、法人等に関する情報(以下「法人情報」という)について、法人の利益、法人の自己情報開示コントロール権との調整が必要となることから、「原則開示の立場を採用する一方で、不開示情報の範囲をイおよびロに限定することによって法人の利益に配慮しつつ、開示の範囲が不当に狭められないようにし」た趣旨であると解されている(高橋滋ほか編著『条解 行政情報関連三法』602頁)。

特に、法文上「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報を除く」と明示され、「公益上の理由による義務的開示」の制度を設けている。

また、「当該法人の権利、競争上の地位その他」法人の「正当な利益」でなければならず、また、害する「おそれ」は、客観的に明らかでなければならないとした最高裁の判例がある(最高裁平成13年11月27日判決、判例タイムズ1081号171頁)。

これを本件についてみるに、法14条3号イが根拠として不開示にされているが、法人の「正当な」利益であること、それが「害されるおそれ」の客観的事情は、何ら示されていない。そもそも、審査請求人は、被申出人大学のハラスメント調査委員会の杜撰な調査、事実認定とも言えない事実認定でパワハラ認定をされ、すなわち、どのような言葉で当該講師を「叱責した」ことをパワハラと認定されているかも分からない、単に「叱責した」ことをパワハラと認定され、講師への謝罪を求められ、講師に「直接的・間接的関与の禁止」を遵守する旨の誓約書を出すこと等が指示された。何が悪いと

されるのか、何が禁止されているのか（「直接的・間接的関与の禁止」といえばおよそいかなる行為、関与でも禁止されるともいえるので）分からない、不明な「処分」を課されて、話し合いも拒否され、更には、体調を崩して教授会も欠席を余儀なくされているのであるから（大学に診断書を提出している）、「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報」といえ、法14条3号イを根拠としては、（部分）不開示にできないと解される。

よって、原認定は誤りであり、全面開示がなされるべきであると思料する。

（エ）原認定の理由の誤り（その2）

法14条7号柱書きは、「国の機関・・・等・・・が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより、」「当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれのあるもの」の不開示を認める条項であるが、このおそれもまた「法的保護に値する程度の蓋然性があるかどうかを客観的に判断」する必要があるのは、先に述べた条項の解釈やその際に援用した最高裁判例の判示と同じ趣旨が妥当すると解する。

これを本件についてみるに、なかなか助言や指導に被申出人大学学長らが従おうとしない言い訳や、パワハラ認定制度そのものが杜撰であるにも関わらず、その認識が不足しており、審査請求人との話し合いの重要性を認識していない被申出人大学学長の態度が示されているのかと思われるが、7号にイないしホとして5項目にわたり挙げられている検査、調査研究、人事管理等についての具体的な「おそれ」でもなく、一般的な「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」というのでは抽象的に過ぎて、非開示の範囲が不当に広がるおそれがあり失当である。

更にまた、何らかの法人情報が、審査請求人に開示されたからといって、「理性の府」であるべき被申出人大学教授会やその教授等のメンバーにおいて、労働局に報復が試みられたり、調査や事実認定の妨害が試みられるというような「おそれ」を想定することは、大学への侮辱ともいえ、非現実的である。およそ不可能か杞憂に過ぎず、「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」は、本件事案においては客観的には存しないと思料する。

よって、この理由においても原認定は誤りであり、全面開示がなされるべきであると思料する。

（オ）結語

以上により、審査請求人の本審査請求には理由があり、全面開示

がなされるべきであると思料する。

(2) 意見書

本件は、審査請求人が在職する特定事業場での不当と判断されるパワハラ案件について、令和2年特定月特定署内特定コーナーに相談に出向き、担当者から特定事業場特定者に助言指導を行って頂いた。その件に関する労働局長の助言・指導処理票の開示を求めたところ、部分開示決定とされ、その決定への不服申し立てを行ったところ、再び原処分（部分開示決定）が維持されることが妥当との通知を受けた。

審査請求人は、上記パワハラ案件が生じて以来、大きく体調を崩し、特定疾病も発症し、今日に至るまで十全な職場復帰も果たせていない。長引く体調不良に苦しめられ、本件に対して当然必要とされた説明と話し合いすら拒否し続けた事業場に対して、令和3年特定月には大阪地方裁判所に労働審判を起こすに至った。労働審判の調停の結果、事業場は審査請求人に対する不当な処分の一部を撤回した。しかし現時点においても本件の全面的な解明と解決に向けて、事業場との話し合いの必要性は継続している。一方審査請求人は、本件の解決のためには、大学という高等教育機関としての公的な利益に通じる事業場における職場環境の改善が必須であるとの認識を得た。

以上のような経緯から、事業場との話し合いと本件の全面的な解明と解決のため当該文書の全面開示は必要不可欠である。

また法14条3号は、「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため開示することが必要と認められる情報」は義務的開示が定められている。なぜ開示されないのか、理由もなく開示しないとする原処分が維持されるのは理解に苦しむ。不開示の理由が明らかにされねばならないと考える。

法14条7号該当性も、「当該事務又は事業の遂行に支障を及ぼすおそれ」は客観的に判断する必要があるとされ、被申出人大学学長から、特に秘匿を約して話された内容ともうかがえず、法的保護に値する程度の蓋然性があるおそれは到底認められない。

したがって、以上により、不開示の理由とされる当該事業場の法人の権利ならびに利益、あるいは処分庁の立場のみをいたずらに優先するのはではなく、審査請求人の体調回復と職場復帰という健康及び生活に直結する切実な事情と職場環境の改善という公的な利益のために、本件における原処分の見直しと全面開示を強く要請するものである。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

(1) 審査請求人は、令和2年6月29日付け（同年7月3日受付）で、処分庁に対して、法12条1項の規定に基づき、本件対象保有個人情報

開示請求を行った。

- (2) これに対して、処分庁が、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10月11日付け（同月14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

本件審査請求に関し、原処分において不開示とした部分については、原処分を維持することが妥当であるものとする。

3 理由

- (1) 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が記録された文書は、次に掲げる文書である。

- ・ 労働局長の助言・指導処理票

- (2) 不開示情報該当性について

ア 法14条3号イ該当性について

別表に記載した本件対象保有個人情報の不開示部分（以下「不開示部分」という。）には、特定事業場の主張内容及び確認した内容、内容に対する処分庁の対応内容が含まれている。これらの情報は、開示することにより、当該事業場の法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報であり、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。

イ 法14条7号柱書き該当性について

また、本件対象保有個人情報の不開示部分には、特定事業場の主張内容及び確認した内容、内容に対する処分庁の対応内容が含まれている。これらは、労働局が行う事務に関する情報であって、開示することにより、紛争の解決を図ることをちゅうちょするなど、関係者の協力を得ながら紛争の自主的解決を促進する制度である個別労働紛争解決制度の助言に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報であり、法14条7号柱書きに該当することから、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

- (3) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の「4 審査請求の趣旨及び理由」において、「法人の『正当な』利益であること、それが『害されるおそれ』の客観的事実、何ら示されていない。」「何が悪いとされるのか、何が禁止されているのか（省略）分からない、不明な『処分』を課されて、話し合いも拒否され、更には体調を崩して教授会も欠席を余儀なくされているのであるから（省略）、『人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要と認められる情報』といえ」「一般的な『当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ』というのでは抽象的に過ぎて、非開示の範囲が不当に広がるおそれがあり失当である」

「労働局に報復が試みられたり，調査や事実認定の妨害が試みられるというような『おそれ』を想定することは，大学への侮辱ともいえ，非現実的である」等と記載しているが，上記（２）で述べたとおり，法１２条１項に基づく開示請求に対しては，対象文書を特定した上で，対象文書全体について法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。

4 結論

以上のとおり，本件対象保有個人情報については，原処分で不開示とした部分については，原処分を維持して不開示とすることが妥当であると考ええる。

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 令和３年１１月２５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１２月１３日 審議
- ④ 令和４年１月７日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 同年８月１日 委員の交代に伴う所要の手続の実施，本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同月３１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，処分庁は，本件対象保有個人情報の一部を法１４条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，原処分を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，不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示情報該当性について

(1) 開示すべき部分について

別表の３欄に掲げる部分は，助言・指導処理票の「処理経過」欄の記載の一部であり，労働局の担当官が，被申出人である特定大学の学長に回答を求めるに当たっての一般的な督促の様子が記載されている。

当該部分は，これを開示しても，当該大学の権利，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，都道府県労働局が行う個別労働紛争解決制度の助言・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７号柱書きのいずれに

も該当せず、開示すべきである。

(2) その余の部分について

別表の3欄に掲げる部分を除く部分は、助言・指導処理票の「処理経過」欄の記載である。当該部分には、審査請求人の申出内容に対する特定大学の学長の説明、及び労働局の担当官の同大学側の対応に対する認識に係る部分が記載されており、いずれも、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、個別労働紛争解決制度の助言・指導に係る事務に関し、被申出人等関係者からの協力が得られなくなるなど、都道府県労働局が行う同制度に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼす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号柱書きに該当し、同条3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。

3 審査請求人のその他の主張について

(1) 審査請求人は、審査請求書及び意見書（上記第2の2（1）ア（ウ）及び（2））において、法14条3号イに該当するとして不開示とした部分については、人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報であるとして、同号ただし書に該当することを主張している。

審査請求人が法14条3号ただし書に該当するとして開示すべき旨を主張する部分は、上記2（2）のとおり、同条7号柱書きに該当するため不開示とすることが妥当であることから、審査請求人の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。

4 付言

処分庁は、本件開示請求を受けて特定した文書名として、本件開示請求書に記載された文書名を引き写して本件開示決定通知書に記載した上で、一部開示したものであるが、本来、特段の支障がない限り、開示決定通知書には、具体的に特定した文書名を端的に記載すべきであり、処分庁においては、今後、この点に留意して適切に対応することが望まれる。

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につき、その一部を法14条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、別表の3欄に掲げる部分を除く部分は、同号柱書きに該当すると認められるので、同条3号イについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当であるが、同欄に掲げる部分は、同条3号イ及び7号柱書き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 長屋 聡, 委員 久末弥生, 委員 葭葉裕子

別表 不開示情報該当性

1 文書名及び頁		2 原処分における不開示部分		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	
労働局長の助 言・指導処理 票	1頁	3頁「処理経過」欄8	3号イ, 7 号柱書き	16行目8文字目な いし17行目2文字 目, 20文字目ない し19行目
	ない し3 頁	行目10文字目ないし 11行目13文字目, 16行目8文字目ない し19行目最終文字		