

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和3年10月26日（令和3年（行個）諮問第178号）

答申日：令和4年9月26日（令和4年度（行個）答申第5093号）

事件名：本人に係る労推法紛争解決援助カード等の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

「私が令和2年特定月から令和3年特定月迄に会社の強要行為なおかつ名誉キ損行為の件で申出をした助言・指導及び報告請求に関する資料一式。（事業場名：特定事業場，所在地：特定住所）」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3年4月30日付け東労発総個開第2-1529号により東京労働局長（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 当該部分開示は，ファイル名として，「労推法紛争解決援助カード」2種類と，「労推法指導カード」の合計3種類から成り，特定事業場の社員が行った強要行為や安全配慮義務違反行為について書かれている。一方で，同事業場は，「行政指導はされていない」との嘘を最近になって述べるようになってきている。ここで，審査請求人の趣旨は，これらの行政庁から特定事業場への指導の結果を見て，同事業場への裁判を提起する資料としたいため開示請求を行っている。行政庁は，当該カードの表紙から「経緯」とのタイトルの文章についてほとんどの部分不開示になっており，これらの開示があった方が審査請求人としては役立つので，審査請求を行った。なおかつ，「労推法指導カード」は，「経緯」とのタイトルの文章以下も全て不開示になっており，上記の理由で開示を求める。

イ 審査請求の理由として，行政庁は法律に該当するから不開示とした

との説明をしているが、不開示の文章だけ見ている審査請求人側から見れば、それが合理的なのかどうかの判断は付かない。よって審査をしていただきたい。（論点1）

また、本来的には情報開示の権利は国民に最大限に認められている。行政庁は、「労働局が行う個別労働紛争解決制度及び行政指導に係る事務の適正な執行に支障を及ぼすおそれがあるものである」という理由で不開示にしている。（論点2）

この点、この「支障を及ぼすおそれ」というのは、「利益を害されることの単なる可能性があるというだけでは足りず、利益を害されることの蓋然性が高いことが要求されるというべき」という判例が有名なので、以下に例示をする。

ウ 平成17（行コ）315行政文書不開示決定取消請求控訴事件（以下「平成17事件」という。）は、原告が、被告（特定大学）に対し、行政機関の保有する情報の公開に関する法律（以下「情報公開法」という。）に基づいて、宮内庁病院に納入された風邪の治療薬の商品名及び納入実数が判明する文書の開示を求めたところ、一部開示決定を受けたため、同決定の不開示部分の取消しを求めた事件につき、第一審で原告が勝利し、被告（特定大学）が控訴したものである。そして、控訴審で被告（特定大学）が負けたものである。

裁判官は情報公開法5条2号イの不開示情報該当性についての法解釈について、「情報公開法5条2号イは、事業者情報のうち、公にすることにより、当該事業者の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるものを不開示情報と定めているが、他方では、情報公開法は、行政文書を原則として開示しなければならないと定めていること（5条）に照らすと、利益侵害情報として不開示情報に当たるといえるためには、主観的に他人に知られたくない情報であるというだけでは足りず、情報を開示することにより、当該事業者の権利や、公正な競争関係における地位、ノウハウ、信用等の利益を害するおそれが客観的に認められることが必要であり、かつ、上記のおそれが客観的に認められるというためには、利益を害されることの単なる可能性があるというだけでは足りず、利益を害されることの蓋然性が高いことが要求されるというべきである。」と述べて、被告（特定大学）の主張を却下している。（判決主文の3頁の下から4行目以下、4頁の上から7行目までを参照）

したがって、審査請求人の考えとしては、法律の違いは多少はあるのだけれど、情報公開とその不開示決定が妥当とされる判断のポイントは、今回の行政庁に対する情報公開請求でも同じく考えられ、「個別労働紛争解決制度及び行政指導に係る事務の適正な執行に支障を及

ばす蓋然性が高いことが要求されるというべき」であると考えられる。してみると、行政庁の今回の不開示決定の文章では「事務の適正な執行に支障を及ぼす蓋然性が高いこと」を証明できてはおらず、不開示決定は広範に行われすぎていると確認できる。（論点2（原文ママ））

審査請求人は、もっと開示が認められても良いのではないかと考えている。

## （2）意見書

原処分は、法14条3号イ及びロに該当しないこと。

ア 諮問庁の理由説明書（上記第3の3（3）イ）は、法14条3号イ及びロに該当することを理由に、不開示決定を妥当と記載している。

イ しかし、諮問庁の見解は是認できない。

ウ 平成17事件（原審・東京地方裁判所平成17年（行ウ）第74号）の判決文（主文）の写しを証拠として添付する（「甲第一号証」。添付略）。「甲第一号証」に記載の裁判は、原告が、被告に対し、情報公開法に基づいて、宮内庁病院に納入された風邪の治療薬の商品名及び納入実数が判明する文書の開示を求めたところ、一部開示決定を受けたため、同決定の不開示部分の取消しを求めた事件につき、第一審で原告が勝利し、被告が控訴したものである。そして、控訴審で被告（特定大学）が負けたものである。

エ 「甲第一号証」のなかで、裁判官は、控訴人の請求を棄却する際に、情報公開法5条2号イの不開示情報該当性についての法解釈について述べており、完全に引用すると、以下のとおりである。

「情報公開法5条2号イは、事業者情報のうち、公にすることにより、当該事業者の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるものを不開示情報と定めているが、他方では、情報公開法は、行政文書を原則として開示しなければならないと定めていること（5条）に照らすと、利益侵害情報として不開示情報に当たるといえるためには、主観的に他人に知られたくない情報であるというだけでは足りず、情報を開示することにより、当該事業者の権利や、公正な競争関係における地位、ノウハウ、信用等の利益を害するおそれが客観的に認められることが必要であり、かつ、上記のおそれが客観的に認められるというためには、利益を害されることの単なる可能性があるというだけでは足りず、利益を害されることの蓋然性が高いことが要求されるというべきである。」（「甲第一号証」3頁の下から4行目以下、4頁の上から7行目までを参照。）

したがって、情報公開法も、法も、情報公開における例外規定である不開示情報該当性の解釈においては、「公にすることにより、当該法人等又は当該個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害する

おそれがあるもの」というイの要件は共通しており、上記同様の法理が採用されるべきと考えられる。

オ したがって、法の解釈は、「法人文書を原則として開示しなければならないと定めている（法14条）」のみならず、法14条各号の「不開示情報に当たるといえるためには、主観的に他人に知られたくない情報であるというだけでは足りず、情報を開示することにより、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、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客観的に認められることが必要であり、かつ、上記のおそれが客観的に認められるというためには、利益を害されることの単なる可能性があるというだけでは足りず、利益を害されることの蓋然性が高いことが要求されるというべきである。」と解される。

カ この点、原処分及び諮問庁の理由説明書をみるに、前記イ該当の具体的な理由について、「雇用管理に係る内部情報等が明らかとなり、記載内容に不満を抱いた申請人等からいわれのない批判を受け、不当な干渉を受ける」ことのみが記載されている。

キ しかしながら、「記載内容に不満を抱く」という前提自体が、将来的に蓋然性が高いものではなく、現に存在していない仮定の話であり、前提自体が空想に基づいている。将来的に蓋然性が高いという事は諮問庁が証明しているものではない。したがって、平成17事件の判決に照らせば、諮問庁の意見は「蓋然性が高いこと」という要件を満たしてはいない。

ク また、「記載内容に不満を抱いた申請人等からいわれのない批判を受け、不当な干渉を受ける」という説明についても、成り立つ理由ではない。「記載内容に不満を抱いた」というのは、行政処分については不服ということに等しい。その際には、行政処分については不服の際には、行政不服審査法や、行政事件訴訟法など、十分な再審の機会が確保されており、それらの請求を行えばよい話である。「申請人等からいわれのない批判を受け、不当な干渉を受ける」という前提自体、将来的に蓋然性が高いものではなく、現に存在していない仮定の話であり、前提自体が空想に基づいている。将来的に蓋然性が高いということは諮問庁が証明しているものではない。したがって、平成17事件の判決に照らせば、諮問庁の意見は「蓋然性が高いこと」という要件を満たしてはいない。

ケ したがって、以下の内容は不開示とする理由がないから開示処分相当である。

援助カードの「13 法的判断」および「20 概要」、指導カードの

「12 指導等の概要」及び「13 指導等の結果」, 「19 概要」

### 第3 諮問庁の説明の要旨

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主な修正点は、不開示情報該当性について、「法14条5号」を取り下げ、「法14条7号イ」を「法14条7号柱書き」に改めるとともに、原処分において不開示とされていたにもかかわらずその説明が漏れていた部分（労推法指導カードの「①実施年月日」及び「②完了年月日」並びに「ヒアリング票」）を追加するものであり、下記3において下線部で示している。）。

#### 1 本件審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は令和3年3月4日付けで、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の開示請求を行った。
- (2) これに対し、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3年7月27日付け（同月28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、原処分は妥当であるから、棄却すべきである。

#### 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、労推法紛争解決援助カード（以下「援助カード」という。）、労推法指導カード（以下「指導カード」という。）及び添付書類である。

##### ア 援助カード

援助カードは、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労推法」という。）30条の5第1項に基づく紛争解決の援助に関する記録を行うことにより、迅速かつ的確な援助を行うなどの業務処理の円滑化、明確化を目的として作成されるものである。

援助カードは、①受理年月日、②完了年月日、③番号、④援助を求めた者、⑤事項、⑥労働者、⑦事業主、⑧人事労務担当者、⑨措置、⑩参考事項、⑪紛争の概要、⑫援助の概要、⑬法的判断、⑭援助の結果、経緯（記載項目：⑮年月日、⑯対象者、⑰方法、⑱担当者、⑲室長印・未承認及び⑳概要）で構成されている。

##### イ 指導カードについて

指導カードは、労推法36条に基づく報告の請求及び35条に基づく資料の提出要求等並びに33条に基づく助言、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行うなどの業務処理の円滑化、明確化を目的として作成されるものである。

指導カードは、①実施年月日、②完了年月日、③番号、④端緒、⑤事項、⑥事業主、⑦人事労務担当者、⑧措置、⑨資料提出の要求、⑩指導等対象事案の内容、⑪参考事項、⑫指導等の概要、⑬指導等の結果、経緯（記載項目：⑭年月日、⑮対象者、⑯方法、⑰担当者、⑱室長印・未承認及び⑲概要）で構成されている。

ウ 添付書類について

労推法35条及び36条の規定により、労推法を「施行するために必要があると認めるとき」又は「施行に関し必要な事項」について、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、事業主に対して必要な事項の報告、必要な資料の提出及び説明を求めることができることとされており、本件では、審査請求人から提出された資料が援助カードに、事業主から提出されたヒアリング票及び当該事業場の雇用管理に係る内部資料が指導カードに添付されている。

(2) 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部を不開示とした。

ア 援助カード

⑧「人事労務担当者」の携帯電話番号、⑬法的判断、⑭の経緯欄のうち⑳概要

イ 指導カード

①実施年月日、②完了年月日、⑫指導等の概要、⑬指導等の結果、「経緯」欄のうち⑭年月日、⑯方法、⑲概要

ウ 添付資料

事業主提出のヒアリング票及び当該事業場の雇用管理に係る内部資料

(3) 不開示情報該当性について

ア 法14条2号について

援助カードの⑧「人事労務担当者」の携帯電話番号及び⑳概要、指導カードの「経緯」欄のうち⑲概要及び当該事業場の雇用管理に係る内部資料には、役職、氏名、携帯電話番号など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おり、法14条2号に該当し、かつ、同号ただし書イからハマまでのいずれにも該当しないことから、これらの情報が記載されている部分を不開示とすることが妥当である。

イ 法14条3号イ及びロについて

援助カードの⑬法的判断及び⑳概要、指導カードの⑫指導等の概要及び⑬指導等の結果には、労推法に基づき請求した当該事業場の雇用管理に係る内部情報、法違反についての都道府県労働局特定部（室）（以下「特定部」という。）の判断や特定部が助言・指導した内容や

事業主の回答が詳細に記載されている。

また、指導カード「経緯」欄のうち⑭概要には、事業主と特定部とのやり取りの詳細が記載されており、雇用管理に係る内部情報が含まれている。これらは申請人が知り得る情報ではなく、これらを開示した場合、雇用管理に係る内部情報等が明らかとなり、記載内容に不満を抱いた申請人等からいわれのない批判を受け、不当な干渉を受けるなど当該法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあり、法14条3号イの不開示情報に該当するため、不開示とすることが妥当である。

さらに、指導カード「経緯」欄のうち⑭概要及び当該事業場の雇用管理に係る内部資料は、特定部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、法人における通例として開示しないこととされているものであると認められるものであり、法14条3号ロの不開示情報に該当するため、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

指導カードの①実施年月日、②完了年月日、⑫指導等の概要、「経緯」欄のうち⑭年月日、⑯方法、⑰概要及びヒアリング票には、事業主と特定部とのやり取り、報告の請求の実施方法、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、是正内容を確認するためのものとして、当該事業場の雇用管理に係る内部資料が添付されており、これらの情報には特定部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所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、国への内部情報の提供に協力的でなくなることが予想され、正確な事実を把握した上で適切な助言・指導を行うという制度の根幹に関わる取組が困難な状況となるおそれがある。

また、国の機関が行う事務又は事業に関する情報を開示することから、特定部の行う調査手法、内容等が明らかとなるため、行政の事務の適正な遂行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、特定部が行った法違反に対する措置等が明らかになる情報であり、特定部の事務の適正な執行に支障を及ぼす情報であることから、法14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。

#### 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。

#### 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10月26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11月24日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ④ 同月25日 審議
- ⑤ 令和4年7月21日 委員の交代に伴う所要の手續の実施、本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年8月19日 諮問庁から補充理由説明書を收受
- ⑦ 同年9月21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、不開示とされた部分は、法14条2号、3号イ及びロ並びに7号イに該当するとして、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、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

なお、審査請求人は、意見書（上記第2の2（2）ケ）において、具体的な不開示箇所を掲げており、不開示部分の一部の開示を求めているようにも解し得るが、当該部分に限定する趣旨かどうか必ずしも明瞭とはいえないことから、以下においては、原処分における不開示部分の全てについて争っているものとして取り扱う。

##### 2 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3

（ア）当該部分は、援助カードの「経緯」欄のうちの「概要」の一部である。当該部分は、東京労働局が、審査請求人の申立てに基づいて行った被申立者である特定事業場からの事情聴取に関して、①当該事業場の特定の職員が事情聴取に対応する旨の記載及び②聴取内容のうち、審査請求人に係る内容の部分である。

（イ）当該部分のうち、上記①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、当該特定の職員は、東京労働局への対応者としてその職氏名が原処分において開示されていることから、同号ただし書イに該当すると認められる。

また、上記①は、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があるとは認められない。

(ウ) 当該部分のうち、上記②は、聴取内容のうち、審査請求人に係る雇用及び業務等に関する情報であり、法14条2号に規定する開示請求者以外の個人に関する情報であるとは認められず、また、審査請求人が知り得る情報であると認められる。

このため、上記②は、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があるとは認められない。

(エ) 上記(イ)及び(ウ)から、当該部分は、法14条2号及び3号イのいずれにも該当せず、開示すべきである。

イ 通番6、通番7、通番10及び通番11

当該部分のうち、通番6及び通番7は、指導カードの「実施年月日」及び「完了年月日」の各欄であり、東京労働局の特定事業場に対する指導等の実施及び完了の各年月日が記載されているが、原処分において開示されている情報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。

また、当該部分のうち、通番10は、指導カードの各「経緯」欄に記載された、東京労働局が特定事業場とやり取りを行った各年月日であるが、上記実施年月日の付近の期日であるにすぎず、通番11は当該やり取りの通信手段の記載であるにすぎない。

このため、当該部分は、これを開示しても、労働局が行う労推法に基づく紛争解決の援助等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号柱書きに該当せず、開示すべきである。

ウ 通番8

当該部分は、指導カードの「指導等の概要」欄の一部であり、東京労働局が特定事業場に指導した内容であるが、パワーハラスメントに関する一般的かつ適切な対応事項であると認められる。このため、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、労働局が行う労推法に基づく紛争解決の援助等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。

エ 通番12

当該部分は、指導カードの各「経緯」欄の「概要」の記載であり、

東京労働局と特定事業場とのやり取りに係る具体的な内容である。

当該部分には、東京労働局への対応者である当該事業場の特定の職員の職氏名及びその職場のメールアドレスが記載されており、当該職氏名及びメールアドレスは、一体として、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じであり、同号ただし書イに該当すると認められる。その余の部分には、開示請求者以外の個人に関する情報は含まれていない。

また、当該部分は、原処分において開示されている情報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か、労推法に基づく特定の事務を実施した旨の端的な記載及び通信手段の記載にすぎず、又は上記ウに掲げる東京労働局が特定事業場に指導した内容と同様のものである。

このため、当該部分は、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があるとは認められず、労働局が行う労推法に基づく紛争解決の援助等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。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ない。

したがって、当該部分は、法14条2号、3号イ及びロ並びに7号柱書きのいずれにも該当せず、開示すべきである。

#### オ 通番14

当該部分は、特定事業場の提出資料の一部であり、①同事業場の社内メッセージ及び②就業に関する規則であり、いずれも、審査請求人が同事業場に在職していた期間のものであると認められ、審査請求人が知り得る情報であると認められる。

また、当該部分のうち、上記①に記載される当該メッセージを担当した複数の職員の職氏名は、それぞれ、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、上記のとおり審査請求人の知り得る情報であることから、同号ただし書イに該当すると認められる。その余の部分には、開示請求者以外の個人に関する情報は含まれていない。

当該部分は、これを開示しても、労働局が行う労推法に基づく紛争解決の援助等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は認められず、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も認められない。

したがって、当該部分は、法14条2号、3号ロ及び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（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号該当性について

通番1及び通番4は、いずれも、援助カードの「人事労務担当者」欄に記載された特定事業場の人事労務担当者の携帯電話番号である。当該部分は、同担当者の氏名と併せてみると、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、原処分において当該欄における当該担当者の氏名が開示されていることから、法15条2項に基づく部分開示はできない。

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号及び3号イ該当性について

(ア) 通番3は、援助カードの「経緯」欄のうちの「概要」の一部であり、東京労働局が行った特定事業場からの事情聴取に関して、①事情聴取の対応者である当該事業場の特定の職員の連絡先携帯電話番号及び②事情聴取内容である。

(イ) 上記(ア)①について

当該部分は、その1行上に記載されている事情聴取の対応者である特定の職員の氏名と併せて見ると、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。

法15条2項に基づく部分開示について検討すると、当該部分は、これを開示すると、開示請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがあると認められることから、部分開示できない。

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) 上記(ア)②について

当該部分は、特定事業場からの事情聴取内容であり、同事業場としての雇用管理に係る判断や見解などの内部情報が記載されている。このため、当該部分は、これを開示すると、同事業場の権利、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2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 法14条2号、3号イ及びロ並びに7号柱書き該当性について

通番12は、指導カードの各「経緯」欄の「概要」の記載であり、

東京労働局と特定事業場とのやり取りに係る内容である。

当該部分には、東京労働局が特定事業場から聴取した、審査請求人の申立てに関する同事業場の具体的・詳細な対応内容やこれに対する同労働局の担当官の判断、同事業場が提出した是正報告書についての同担当官の評価内容等が記載されており、審査請求人が知り得る情報であるとは認められない。

このため、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事業者等の信頼を失い、労働局の調査への協力をちゅうちょさせることとなり、又は労働局が調査に当たりどのような判断等を行ったかという調査手法の一端が明らかになって、労推法に基づく紛争解決の援助等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2号、3号イ及びロ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2号、3号ロ及び7号柱書き該当性について

通番14は、指導カードに添付された、特定事業場が東京労働局の求めに応じて提出した資料であり、同事業場の内部管理情報であると認められる。

このため、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事業者等の信頼を失い、労働局の調査への協力をちゅうちょさせることとなるなど、労推法に基づく紛争解決の援助等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2号及び3号ロ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 法14条3号イ該当性について

(ア) 通番2及び通番5

当該部分は、援助カードの「法的判断」欄の記載である。当該部分には、東京労働局の担当官による、被申立者である特定事業場の法違反の有無に関する判断が記載されているが、仮定に基づく判断であるにすぎないと認められる。

このため、当該部分は、これを開示すると、当該事業場がいわれのない批判等を招くなど、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、不開示とすることが妥当である。

(イ) 通番9

当該部分は、指導カードの「指導等の結果」欄の記載である。当該部分には、東京労働局の指導・助言の種別ごとに、特定事業場としての対応の方向性が記載されており、同事業場の内部情報であると認められる。このため、当該部分は、これを開示すると、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、不開示とすることが妥当である。

#### カ 法14条7号柱書き該当性について

通番13は、指導カードの添付資料であり、東京労働局が特定事業場から審査請求人の申立てに関連する同事業場の対策等の内容について聴取等を行うに当たり、同事業場が同労働局に提出した資料であり、同事業場の内部管理情報であると認められる。

このため、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事業者等の信頼を失い、労働局の調査への協力をちゅうちょさせることとなるなど、労推法に基づく紛争解決の援助等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、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

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 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号イ及びロ、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、諮問庁が同条2号、3号イ及びロ並びに7号柱書きに該当することから不開示とすべきとしていることについては、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号柱書きに該当すると認められるので、同条3号ロ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、同欄に掲げる部分は、同条2号、3号イ及びロ並びに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

1 本件対象文書	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 1 4 条各号該当性	通番	
労推法紛争解決援助カード (その1)	⑧「人事労務担当者」の携帯電話番号	2号	1	—
	⑬法的判断	3号イ	2	—
	⑭経緯欄のうち ⑯概要	2号, 3号イ	3	「⑳概要」1頁目の不開示部分のうち, 1行目, 3行目ないし4行目19文字目, 5行目1文字目ないし4文字目, 20文字目ないし6行目18文字目
労推法紛争解決援助カード (その2)	⑧「人事労務担当者」の携帯電話番号	2号	4	—
	⑬法的判断	3号イ	5	—
労推法指導カード	①実施年月日	7号柱書き	6	全て
	②完了年月日	7号柱書き	7	全て
	⑫指導等の概要	3号イ, 7号柱書き	8	全て
	⑬指導等の結果	3号イ	9	—
	「経緯」欄のうち⑭年月日	7号柱書き	10	全て
	「経緯」欄のうち⑯方法	7号柱書き	11	全て
	「経緯」欄のうち⑰概要	2号, 3号イ及びロ, 7号柱書き	12	経緯番号1に係る全て, 同番号3に係る1行目, 2行目, 同番号4に係る1行目, 3行目, 4行目, 同番号7に係る1行目, 13行目, 同番号8に係る全て
添付資料	ヒアリング票	7号柱書き	13	—
	特定事業場の雇用管理に係る内部資料	2号, 3号ロ, 7号柱書き	14	事業場提出資料の1頁目及び2頁目, 就業規則