

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和4年2月24日（令和4年（行個）諮問第5050号）

答申日：令和5年2月2日（令和4年度（行個）答申第5189号）

事件名：本人が特定日に行った公益通報に係る監督復命書等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「審査請求人が、令和3年特定日、特定労働基準監督署に対して行った特定事業場における労働基準法第37条違反についての公益通報に関して、同署担当官が作成した監督復命書及び添付書類。」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11月18日付け広労発基1118第3号により広島労働局長（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

不開示（マスキング）部分について、法14条2号、3号、5号、7号の適用は不適法であり、これを取り消して全部開示すべきである。以下に、その理由を記載します。

私は、特定事業場特定営業所に行って就業規則を見せてもらいに行った時に所長から他の社員の割増賃金の事について支払った事を聴かされました。その時に現場リーダーAを代表する受取り拒否の書面を見せてもらいました。その受取り拒否の意志を伝える書面を見せてほしいのです。そこは私が一度見ている内容であるためマスキングで隠す必要はないというのが理由です。

Bは、今のままで満足です、Cは、不満はありませんとか書いてあります。

この割増賃金未払いを受取り拒否している事を裁判所に証明して、同じ労働者の立場にある者が権利を主張しきれず、会社の味方をしていることを証明したいと考えています。

その結果、他の労働者の言い分は信用できない事を証明したい。

私は、労働基準法違反を労働基準監督署（以下「労働基準監督署」は「監督署」という。）に申告して、1人で闘ってきた。

他の労働者は、まったく味方してくれず、会社の味方ばかりして遂に私を職場から追い出す方向で動いています。それが私に対する誹謗中傷です。

私を誹謗中傷することで他の労働者は私の味方ではありません。私達は会社の味方ですと見せて我が身の雇用の安全を守ろうとしているのです。

私は労働基準法違反を申告した事によって職場追放され、現在は出勤停止無期間処分です。

私は、これをパワーハラスメント、基準法違反を申告したことによる不利益取扱いとして裁判所に訴える予定です。

他の労働者は同じ労働者の立場を主張するべきところ、会社の味方をしている。

そんなに会社のリストラに遭うことが怖いのか？

割増賃金未払い金を受取り拒否している書面を裁判所に提出することで、他の労働者の言い分の信頼性がないことを証明したい。

(2) 意見書

この開示請求の使用目的は、パワーハラスメントを受けて職場から追い出された審査請求人が裁判所に、そのパワーハラスメントないしは社内虐めに遭う根拠原因となった、労働局や監督署へ、様々な違反申告をしたことを理由とする腹いせであることを立証するために、行政機関に申告した事実を証明することを目的としています。

それなら、行政機関に、ある程度の想像がつく申告がされていると確認できればいいかもしれませんが、審査請求人が求めている証拠資料は、それよりも、審査請求人以外の同じ職場で働く労働者達が私達は深夜割増賃金は、いりませんと署名活動した深夜割増賃金受け取り拒否の名簿です。

別紙（添付略）のような賃金受け取り拒否の名簿はなかったでしょうか？

それと同時に審査請求人の悪口誹謗中傷するような書面はなかったでしょうか？（略）

その中にはDさんの事も書かれているようなので、Dの氏名も記載があります。

このような審査請求人を誹謗中傷するような書面が特定監督署に提出されていると審査請求人は想像しています。

特定事業場の特定役職者が、そう言っているし、特定監督署特定監督官も電話で審査請求人に、その誹謗中傷した内容を朗読して聴かせてもらいました。

なので、上記のような

① 審査請求人を誹謗中傷するような書面 2 通か 3 通（作成者は誰か不明なものになっている）

② 深夜割増賃金受取り拒否の署名簿

の二つを明らかにした物が欲しい訳です。

これを基にして厚生労働省がパワハラ防止法で定める 6 つの該当例、個の侵害や仲間からの切り離しを証明し、深夜割増賃金受取り拒否をする他労働者の供述に信用性がないことを証明したい。

なぜなら、審査請求人は裁判で仮眠時間中の賃金を請求するからです。

会社側の審査請求人以外の他の労働者達は仮眠中の賃金は、いらないと言っている嘘を暴くためです。

判例は賃金はいらないと言っている労働者の供述を信用しなかった判例があります。

以上の書面が監督署に提出されていて、その内容も審査請求人は拝見するなり朗読されたりで内容を確認済みです。

ただ、そのコピーが欲しいところ会社に拒否されたため、開示請求で入手するしかないところです。

こうした書面は、会社は裁判所に提出したくて仕方ない次第です。監督署に提出したくらいですから。

しかし会社側弁護士がパワハラ認定の証拠となり不利に響くかもしれないと裁判所への提出を拒むかもしれません。

そうなるとパワハラ認定の証拠資料が審査請求人の供述書面しかない事になります。

それよりかは、その裏付け証拠があるに超したことはありません。

個人を識別できる情報が含まれているとは言っても、審査請求人は既に個人を識別できています。

法人内部の労務管理情報は上記の書面だけは審査請求人にバレていません。

人材確保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と主張されていますが、労働者個人を誹謗中傷することが、これに該当するのでしょうか？

悪意であり邪道と思いますが。

これは職場秩序規律を整備して守るではなく、労働者個人に対する行

政機関に違反申告された憎しみからです。

その他、人の好き嫌い、苦手なやつと言った人間関係によるものです。

加えて秘密事項とされる事を審査請求人にバラされて労働基準監督官と事業場の信頼関係が損なわれ今後の監督指導業務に支障を来すと主張されていますが。

貰うべき賃金をいらないと拒否する。

労働者個人を誹謗中傷して虐めぬき職場から追い出す働きかけは、民法90条の公序良俗に反しないでしょうか？

明らかに道義に反すると思いますが。

道義に反することまでは信頼関係を維持する必要はありません。

邪を救う必要はないのです。

正邪を振り分けるべきです。

監督署による監督指導で良い結果を出すと言っても解決されたものもあれば、指導には、ハイわかりましたと従ったものの、監督署の目のとどかない所では、会社は反抗しています。

それがリストラの標的とされる事であり、悪知恵による、イタズラ、不利益取り扱い、社内虐めです。

現在、審査請求人は、事実を偽造した忠告を受けて、それに抵抗したため出勤停止処分になって、今、元の勤務形態には戻してもらえず、失業6ヶ月経過しています。

自主退職はしておらず、解雇処分でもないため雇用の確認を求めて裁判検討中です。

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、開示請求者として令和3年10月25日付けで、処分庁に対して法12条1項の規定に基づき「審査請求人が、令和3年特定月日、特定監督署に対して行った特定事業場における労働基準法37条違反についての公益通報に関して、同署担当官が作成した監督復命書及び添付書類。」に係る開示請求を行った。
- (2) これに対して、処分庁は、原処分を行ったところ、審査請求人がこれを不服として、令和3年11月25日で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情報のうち、一部を新たに開示し、その余の部分については、不開示情報の適用条項を追加した上で、不開示を維持することが妥当である。

3 理由

(1) 保有個人情報該当性について

本件対象保有個人情報は、審査請求人が行った公益通報事案に係る監

督復命書一式等に記録された審査請求人に係る個人情報であり、具体的には、別表に掲げる文書1から文書3に記録された審査請求人に係る個人情報である。

本件審査請求を受け、諮問庁において各文書の確認を行ったところ、文書2は、労働基準監督官が事務処理のために作成した文書であるが、①の部分には、審査請求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。

(2) 不開示情報該当性について

ア 監督復命書及び続紙（文書1）

監督復命書は、労働基準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り、一般的には、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」、「事業場の所在地」、「代表者職氏名」、「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」及び「別添」等が記載されている。

(ア) 監督復命書の「署長判決」欄及び「参考事項・意見」欄のうち下記（イ）以外の部分

文書1の①監督復命書の「完結区分」欄及び「参考事項・意見」欄等には、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる情報が記載されており、当該情報は、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。

また、労働基準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。これらの情報は、法人内部の労務管理に関する情報等であることから、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。

さらに、これらの情報は、法人に関する情報が含まれており、監督署の要請を受けて、開示しないとの条件で任意に提供されたもの

であって、通例として開示しないこととされているものであることから、法14条3号ロに該当する。

加えて、これらの情報には、特定事業場が特定監督署との信頼関係を前提として、労働基準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。これらの情報は、開示されることとなれば、当該事業場を始めとして事業場と労働基準監督官との信頼関係が失われ、今後労働基準監督官に対する関係資料の提出等について非協力的となり、また、労働基準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、さらにはこの結果として法違反の隠蔽を行うなど、検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼすものであり、ひいては犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあるため、法14条5号及び7号イに該当する。

以上のことから、これらの情報は、法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当するため、不開示を維持することが妥当である。

(イ) 監督復命書の「署長判決」欄及び「参考事項・意見」欄の一部

文書1の②監督復命書の「署長判決」欄及び「参考事項・意見」欄の一部には、監督指導を実施した後の事案全体の事後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た上で、「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。

「要再監」や「要確認」（労働基準関係法令違反が認められた場合の「完結」も同様。以下同じ。）の判決がなされた事案の場合、これらの情報が開示されることとなれば、事業場において認められた法違反が悪質であると捉えられることにより、当該事業場が是正意欲を有し、その後積極的に是正・改善を行っている場合であっても、当該事業場が是正意欲を持たない悪質な事業場であるとの誤った印象を持たれるおそれがある。また、仮に他の情報から「署長判決」欄の内容が推測されたとしても、このような誤った印象を持たれるおそれについては、単に推測されるに留まっている場合と、労働基準監督署長が現に判断したものが具体的に明らかになる場合とでは、次元が大きく異なるものである。さらに、「要再監」や「要確認」の判決がなされた事案のみを開示しない取扱いとした場合には、「署長判決」欄が開示されていないときは、「要再監」や「要確認」の判決がなされた事案であることが明らかとなるため、特定の署長判決である場合のみを開示すべきではなく、いずれの署長判決であったとしても一律に開示すべきではない。

したがって、これらの情報は、開示された場合、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ことから、法14号3号イに該当する。

加えて、上述のとおり、是正意欲を有し、その後積極的に是正・改善を行っている事業場であっても「署長判決」欄が公にされたことによって、是正意欲を持たない悪質な事業場であるとの誤った印象を持たれ、労働基準監督官による指導に対する是正意欲を無くすほか、そもそも指導自体をさせないように監督指導に非協力的になるなど、法違反の隠蔽にもつながることとなりかねず、その結果、労働基準関係法令違反の発見を困難にするおそれが生じ、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれも生じるものである。

したがって、これらの情報は、開示された場合、検査事務という性格を持つ監督指導業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ため、法14条5号及び7号イに該当する。

さらに、いわゆる災害調査復命書のうち行政内部の意思形成過程に関する情報に係る部分は民事訴訟法（平成8年法律第109号）220条4号ロ所定の文書に該当するが、労働基準監督官等の調査担当者が職務上知ることができた事業者にとっての私的な情報に係

る部分は同号ロ所定の文書に該当しないとされた最高裁判所平成17年10月14日第三小法廷決定において、「行政内部の意思形成過程に関する情報」の例示として災害調査復命書の「署長判決」を挙げている。この災害調査復命書における「署長判決」欄と本件監督復命書における「署長判決」欄は、労働基準監督署長が行う事案の処理方針の決定を行う点において同様のものであり、本件監督復命書における「署長判決」欄も、行政内部の意思形成過程に関する情報である。

したがって、これらの情報には、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。

以上のことから、これらの情報は、法14条3号イに該当することに加え、同条5号、6号及び7号イに該当するため、不開示を維持することが妥当である。

イ 担当官が作成した文書（文書2）

文書2には、本件公益通報の処理に必要であるとして、担当官が作成した文書が含まれる。

（ア）指導文書（文書2のうち3頁）

文書の2の②のうち3頁に係る部分については、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の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。

また、当該文書には、当該事業場の内部管理等に関する情報が記載されている。これらの情報は、開示されることとなれば、事業場の内部情報が明らかとなり当該事業場の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ことから、法14条3号イに該当する。

加えて、指導に関する情報が開示されることとなれば、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して事業者と労働基準監督官との信頼関係が失われ、今後労働基準監督官が行う調査について非協力的となり、労働基準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、さらにはこの結果として法違反の隠蔽を行うなど、検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼ

すものであり、ひいては犯罪の予防に悪影響を及ぼすおそれがあることから、これらの情報は、法14条5号及び7号イに該当する。

以上のことから、これらの情報は、前段で述べた法14条2号及び3号イに該当することに加え、5号及び7号イに該当するため、不開示を維持することが妥当である。

(イ) 公益通報の処理に関する文書（文書2のうち12頁ないし18頁）

公益通報者保護法（平成16年法律第122号）に基づく公益通報については、受理した監督署において必要な調査を行うこととされている。また、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障がある場合を除き、調査の進捗状況を通報者に対し、適宜通知するとともに、調査結果を可及的速やかに取りまとめ、遅滞なく通知しなければならないこととされている。さらに、調査の結果、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実があると認めるときは、速やかに法令に基づく措置その他の適当な措置を採り、当該措置の内容については、適切な法執行の確保及び利害関係人の営業秘密、信用、名誉、プライバシー等の保護に支障が無い範囲において、遅滞なく通知しなければならないこととされている。

文書2のうち12頁ないし18頁は、審査請求人が特定監督署に対して行った公益通報について、担当官が当該公益通報の概要及び処理経過を記録するために作成した文書である。

当該文書には、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる情報が記載されており、当該情報は、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。

また、当該事業場の内部管理等に関する情報が記載されている。これらの情報は、開示されることとなれば、事業場の内部情報が明らかとなり当該事業場の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ため、法14条3号イに該当する。

さらに、法人に関する情報が含まれており、当該情報は、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であって、通例として開示しないこととされているものであることから、法14条3号ロに該当する。

加えて、これらの情報が開示されることとなれば、監督署における調査の手法が明らかになり、労働基準監督官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し、また、違法行為の発見が困難になるなど、検査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支障を及ぼす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。

以上のことから、これらの情報は、前段で述べた法14条2号、3号イに該当することに加え、同条3号ロ、5号及び7号イに該当するため、不開示を維持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、特定事業場から特定監督署に提出された文書である。

当該文書には、審査請求人以外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる情報が記載されており、当該情報は、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。

また、当該事業場の労務管理等に関する情報が記載されている。これらの情報は、開示されることとなれば、事業場の内部情報が明らかとなり、当該事業場の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。

さらに、法人に関する情報が含まれており、これらの情報は、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であって、通例として開示しないこととされているものであることから、法14条3号ロに該当する。

加えて、これらの情報は、仮に、行政機関が法に基づく開示請求を受けて、一方的に非公開とする約束を破って開示すれば、契約違反、信義則違反で損害賠償を請求され、又は、将来、労働基準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ため、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同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（参考 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、資料の開示をおそ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。

以上のことから、これらの情報は、前段で述べた法14条3号イ、同号ロ、5号及び7号イに該当することから、不開示を維持することが妥当である。

(3) 新たに開示する部分について

原処分において不開示としている部分のうち、文書1の③及び2の③については、法14条各号に定める不開示情報に該当しないことから、別表のとおり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、審査請求書において、「私は特定事業場に就業規則を見せてもらいに行ったときに特定個人Eから（中略）特定個人Aを代表する受け取り拒否の書面を見せてもらいました、その受取拒否の意志を伝える書面を見せてほしいのです。そこは私が1度見ている内容であるため、マスキングで隠す必要はないというのが理由です」等と主張しているが、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、開示請求対象保有個人情報ごとに、法14条各号に基づいて、開示・不開示を適切に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、原処分において不開示とした情報のうち、上記3(3)に掲げる部分については、法14条各号に該当しないことから新たに開示し、その余の部分については、不開示情報の適用条項に法14条6号を加えた上で、不開示を維持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4年2月24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3月9日 審議
- ④ 同年4月5日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑤ 令和5年1月11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 同月26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、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、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当しないとするほか、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、諮問庁が保有個人情報に該当しないとしている部分の保有個人情報該当性及び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、別表の2欄に掲げる文書2の①について、審査請求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旨説明する。

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、是正勧告書（控）の「是正確認」欄の一部である。当該部分は、是正確認のための確認方式欄及び押印欄から構成され、業務処理上必要な情報であって、審査請求人本人を識別することができることとなる情報であるとは認められない。

したがって、当該部分は、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するとは認められない。

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3

当該部分のうち、通番1は、監督復命書の「完結区分」（欄外手書き部分を含む。）及び「監督年月日」の各欄の全部並びに「参考事項・意見」欄の一部であり、また、通番3は、担当官が作成した文書のうち、通報の処理を何う旨の記載及び「処理経過」欄の一部である。

当該部分には、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が含まれているとは認められない。

また、当該部分は、原処分において開示されている情報と同様の内容であるか、又はそれ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、審査請求人に対して開示しないという条件を付すことが、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2号、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。

イ 通番2

当該部分は、監督復命書の署長判決の日付である。当該日付は、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、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ず、国の機関における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ものとも認められない。

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。

(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、3号イ及びロ、5号並びに7号イ該当性について

(ア) 通番1 (① a)

当該部分は、監督復命書の(i)「監督種別」及び「監督重点対象区分」の各欄の全て並びに「参考事項・意見」欄の一部、(ii)特定監督署の特定事業場に対する調査結果の内容が記載されている、「労働者数」欄のうち「全体」、「外国人」、「障害者」及び「企業全体」の各区分並びに「最も賃金の低い者の額」欄の全てである。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。

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、労働基準監督機関の調査に対して率直な説明、協力等を行うことをちゅうちょさせることとなり、また、監督指導に係る手法・内容等の一端が明らかとなつて、同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。

(イ) 通番 1 (① b) 及び通番 3 (② b)

当該部分は、監督復命書の「面接者職氏名」欄及び是正勧告書(控)の「受領年月日受領者職氏名」欄(日付の記載を除く。)に記載された特定事業場の職員の職氏名並びに署名であり、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つて、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に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から、法 15 条 2 項による部分開示の余地はない。

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) 通番 3 (② a)

当該部分は、(i) 是正勧告書(控)の日付欄及び「受領年月日受領者職氏名」欄の日付の記載、(ii) 公益通報処理経過表の「処理経過」欄の一部である。

当該部分のうち、上記(i)は、原処分において是正期日が開示されていることを踏まえれば、これを開示すると、特定監督署が設定した是正措置を採るまでの期間が明らかになり、このような情報は、審査請求人が知り得るものとは認められない。また、当該部分のうち、上記(ii)は、特定事業場等の関係者からの聴取内容、それを踏まえた特定監督署の担当官の調査方針、判断等の内容であり、審査請求人が知り得る情報であるとは認められない。

したがって、当該部分は、上記(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 4

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であり、監督指導の結果等に関連した同事業場の具体的かつ詳細な対応内容等が記載されており、同事業場の内部情報であり、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、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、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。

イ 法 14 条 3 号イ、5 号、6 号及び 7 号イ該当性について

通番2は、監督復命書の「署長判決」欄（日付部分を除く。）及び「参考事項・意見」欄の記載の一部である。

当該部分は、特定監督署における本件公益通報の処理に係る監督官の対応方針であり、同監督署の調査手法・内容が明らかになる情報であると認められる。

当該部分は、これを開示すると、労働基準監督機関が行う公益通報に係る手法・内容等が明らかとなり、同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3号イ、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。

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、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、又は同条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、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、不開示とすることは妥当であるが、同欄に掲げる部分は、同条2号、3号イ及びロ、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 長屋 聡，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子

別表 不開示情報該当性等

1 文書番号、 文書名及び頁		2 諮問庁が不開示を維持するとして いる部分		3 2欄のうち開示 すべき部分		
		該当箇所	法 1 4 条 各 号 該 当 性 等	通番		
1	監督復 命書及 び続紙	1, 2	① a 1頁「完結区分」欄（欄外手書き部分を含む。），「監督種別」欄，「監督年月日」欄，「労働者数」欄のうち「全体」，「外国人」，「障害者」及び「企業全体」，「監督重点対象区分」欄，「最も賃金の低い者の額」欄，「参考事項・意見」欄4行目31文字目ないし5行目，2頁「監督種別」欄，「参考事項・意見」欄1行目，2行目24文字目ないし5行目，6行目8文字目ないし22文字目，8行目2文字目ないし18行目，20行目2文字目ないし最終文字 ① b 1頁「面接者職氏名」欄	2号，1 3号イ 及び 口，5 号，7 号イ	1	1頁「完結区分」欄（欄外手書き部分を含む。），「監督年月日」欄，2頁「参考事項・意見」欄2行目24文字目ないし4行目38文字目，5行目12文字目ないし最終文字，8行目，20行目
			② 1頁「署長判決」欄，2頁「参考事項・意見」欄19行目1文字目ないし13文字目	3号2 イ，5 号，6 号，7 号イ	2	1頁「署長判決」欄の日付

2	担当官が作成した文書	3, 1 2ない し18	<p>① 3頁「是正確認」欄（表頭部分を除く。）</p> <p>② a 3頁日付欄，「受領年月日受領者職氏名」欄の受領年月日の記載，14頁ないし18頁「処理経過」欄不開示部分（空欄部分を除く。）</p> <p>② b 3頁「受領年月日受領者職氏名」欄（受領年月日の記載を除く。）</p> <p>② c 12頁枠外決裁欄下部（担当者印影を除く。）</p>	保有個人情報非該当	—	—
3	特定事業場から特定労働基準監督署に提出された文書	4ない し11	全て	2号, 3号イ及び 口, 5号, 7号イ	4	—

注 1 諮問庁が新たに開示するとしている部分を除く。

2 2欄の「該当箇所」の記載については、当審査会事務局において整理した。