

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和4年4月14日（令和4年（行個）諮問第5101号）

答申日：令和5年3月6日（令和4年度（行個）答申第5234号）

事件名：本人の情報提供による監督指導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

「令和3年特定月日、特定労働基準監督署特定監督官による特定事業場に対する「厚生労働省が定める労働環境の不備」に対する現状確認、及び聞き取りに関連する特定事業場に対する是正勧告書面、就業時間記録データなど特定労働基準監督署が入手した資料の全て」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10月19日付け愛労発基1019第10号により愛知労働局長（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、審査請求書によると、おおむね以下のとおりである。

審査請求人が「愛知労働局」に対し情報開示請求した各種文書は13か月ほどの間審査請求人が「特定会社X支店」で就業していた際、違法かつ継続的に行なわれた「就業時間二重管理＝実際の就業時間をキチンと把握したうえで、故意に就業時間を短く計算し、審査請求人に経済的損害を与えた事実」及び厚生労働省が労働安全衛生に定める「就業環境構築規定を無視」し、劣悪な就業環境で審査請求人を長期間に渡り就業させた結果、「審査請求人に重大な健康被害が生じた事実」を、「特定労働基準監督署A」と「特定労働基準監督署B」に告訴し、それを受理した両監督署が連携し「特定労働基準監督署A」の「監督官C」が「特定会社X支店」に対し臨店、聞き取り調査等を行ない、違法事実を確認、その結果に対し特定会社に「是正勧告書」を発令し「改善報告書」の提出を求め、同時に再発

防止を約束させたと同時に「監督復命書」を作成したと推定されるものである。愛知労働局は審査請求人が「訴訟準備の為」として同労働局に対し全面開示を求めた本件文書につき、その利用目的を「労働基準法101条に基づく臨検検査のため」としているが、そもそもこの情報を含む各種書面が作られることとなった【原因】が「労働基準法101条に基づく臨検検査の実施」にあり、開示される利用目的を「訴訟準備のため」と明確に、かつ事前に伝えているが、愛知労働局はこれをすり替えていることが明確であり、すり替えられた目的に基づき開示範囲が決定されていることから、開示範囲は極めて限定的であり開示内容は審査請求の本質を捉えたものでないことは明らかである。

更に本件文書には愛知労働局所属労働基準監督官であるC氏が令和3年特定月日に本件事業場である「特定会社X支店」に臨店し調査した結果をまとめたものであり、違法に行なわれた「就業時間二重管理＝故意に就業時間を短く計算し審査請求人に経済的損害を与えた事実」及び「特定会社X支店」が審査請求人が就業当時、労働安全衛生に定める「就業環境構築規定を無視」し、冷暖房装置の一切ない劣悪な就業環境で審査請求人を長期間に渡り就業させていた事実」を確認したうえで作成された「特定労働基準監督署長」に対する「監督復命書」、これらの違法行為に対する改善を目的として作成された「特定会社X支店」に対する「是正勧告書」、更に違法な就業時間の二重管理の事実を記録した「静脈認証式出退勤時間記録管理装置」と称すべき記録装置の実データも含まれることは、C氏の発言によって既に明らかである。

更に愛知労働局は「当該保有個人情報については、事業場について担当官が作成若しくは入手した文書又は事業場から提出させた文書などの法人等に関する情報であって、開示することにより、当該法人等の権利、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、また、行政機関の要請を受けて、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情報が記載されており、法14条3号イ及びロ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。」との説明があった。が「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」5条においては、【行政機関の長は、開示請求があったときは、開示請求に係る行政文書に次の各号に掲げる情報（以下「不開示情報」という。）のいずれかが記録されている場合を除き、開示請求者に対し、当該行政文書を開示しなければならない。】とし、その開示すべき情報を以下の様に説明している。（中略）

今回の「愛労発基1019第10号」の請求目的は「特定会社X支店」が「労働基準法違反（就業時間の故意的な二重管理による賃金未払）」及び「労働安全衛生法」の以下の規定（中略）に違反している事実（中略）、

給与未払の直接原因となった「正しい就業時間を把握しながら故意に就業時間を短縮」し「派遣料金の減額を図った」詐欺の疑いが認められ、同時に審査請求人に対し「経済的不利益」を生じさせた労働基準法違反、労働者派遣法違反の明らかな証明事実を確認するための「特定労働基準監督署A」の「臨店検査」の結果を記載したものであり、審査請求人は今後開かれる予定の民事訴訟において、これらの違法行為によって被ることになった損害について臨検調査対象となった「特定会社」に請求予定である。

更に「労働安全衛生法違反」については審査請求人が「重度の健康被害を被った直接原因」であって、それを「ほぼ不開示」とすることは「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」5条の趣旨に反するものであることは明らかである。更に特定労働基準監督署Aの「臨店検査対象」となった「特定会社X支店」の違法行為の事実は当然に公表されるべき内容であって、むしろこれを公開しないことで「特定会社」において同様の違法行為が繰り返される恐れがある。

同時に、公開されることで「特定会社」が「今後受けると想定される」不利益はほぼ皆無と言え、審査請求人が被った生命の危険すらあった健康被害不利益と比較し「より大きい」と判断されるべきではないし「愛労発基1019第10号」は「特定会社X支店」の「人命、健康を無視した異常な就業環境を改善することに役立った。」と言え、「再発防止を目的」として寧ろ積極的に開示されるべき内容であると考ええる。

更に「愛知労働局」は「愛労発基1019第10号一部不開示」の理由を「開示することにより、当該法人等の権利、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、また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出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情報が記載されており、同条3号イ及びロ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非開示とした。」と説明しているが、この決定については請求の趣旨を無視し、行政機関の持つ「悪しき前例主義」に基づく決定であり、真に開示請求の意図を理解し議論したものとは到底言えず、寧ろ「被害者である審査請求人」よりも違法行為を継続的に行ない、長期間に渡り改善を一切実施しなかった「犯罪者」を擁護するに等しい決定であると言える。従って「愛労発基1019第10号」には「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」における「人命、健康より優先される情報非公開理論」が適用されるべきではないと考えるものであるし、当然、審査請求人に対しては違法行為を行なった「特定会社X支店」に対し、どのような処分が下されたのか、またその処分に対しどのような改善を行なったのか、知る権利があることは当然であり、審査請求人を除外し「愛知労働局」と「特定会社X支店」との間で処分を完結することは、情報開示請求の意図を歪曲するものであることから到底許されるも

のではない。

更に本件文書は①特定労働基準監督署A監督官たるC氏が、審査請求人の健康被害を認定し、その原因が就業先であった「特定会社X支店」の劣悪な労働環境にあると判断、発生原因を究明、同種健康被害の再発を防ぐ防止策策定等をするために調査結果を踏まえた所見をとりまとめ、特定労働基準監督署長に対し、その再発防止に係る措置等の判断に供する為に作成された「監督復命書」「是正勧告書」などであること。②「監督復命書」は労働基準監督署監督署長が労働災害の発生した事業場等に対する再発防止の為に行政指導や、行政処分などの内容を判断するために利用される他、都道府県労働局や厚生労働省において、再発防止の為に各種施策を検討するための基礎資料として利用されていること。③ア) 本件文書には「事業所、事業場名称、所在地、代表者名、違反法条項、指導事項、違反様態、是正期日、改善期日」等についてC氏ら監督官が「特定会社X支店」で行なった実地検分、同支店関係者から聞き取り調査を行なった内容、同支店から提出を受けた関係資料、本件事業場での計測、評価、分析結果などが記載されていると推測されること。イ) 再発防止策、行政指導の内容について本件調査担当者の意見が記載され、課長、副所長の承認が認められる。

以上に照らせば本件文書は①本件調査担当者が職務上知ることが出来た本件事業場の安全管理体制、労働環境遵守義務の欠如、健康被害の発生原因等の「特定会社X支店」の私的情報（以下①の情報と称す。）と、②再発防止策、行政上の措置についての本件調査担当者の意見、課長及び副署長による承認等、労働基準監督署としての「意思決定過程」に関する情報（以下②の情報と称す。）が記載されているものであり、かつ労働基準監督署内部で組織的に利用される内部文書であって、対外的には本来公開を想定しない文書であると認められる。

しかしながら本件文書が「非公知かつ実質的に秘密として保護されるに値する内容が記載された公務員の職務上の秘密に関する文書に該当」し、その公開により労働災害の発生原因の追求や同種災害の再発防止、給与未払の再発防止策の策定に著しい支障を来すおそれが【具体的】に存在するとは言い難い。

事実、「公務員の職務上の秘密」とは公務員が職務上知り得た非公知の事項であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値すると認められるものをいうと解すべきである。（最高裁昭和48年（あ）第2716号同52年12月19日第二小法廷決定、最高裁昭和51年（あ）第1581号同53年5月31日第一小法廷決定）とされ、【「公務員の職務上の秘密」には公務員の所掌事務に属する秘密だけでなく、公務員が職務を遂行する上で知ることが出来た私人の秘密であってそれが本件によって公にされることにより、私人との信頼関係が損なわれ、公務の円滑な運営に支

障を来すことになるものも含まれるべきであると解すべきである。】としたものである。

更に②の情報に係る部分は行政内部の意思形成過程に関する情報が記載されていると見做せるが、本件文書はア) 本件事業場関係者から聴取した内容がそのまま記載されたり引用されているわけではなく、本件調査担当者が他の調査結果を総合的に判断し内容を取捨選択し、その分析評価と一体化させて作成した文書であることは明らかである。イ) 調査担当監督官には事業場立ち入り権限があり、関係者に質問、帳票関係を提出、検査する権限が認められている（労働安全衛生法 91条, 94条）労働基準監督署長には事業者、労働者に対し必要な事項を報告させ、又は必要に応じ出頭を命じる権限が与えられている（同法 100条）、これらに応じない者は罰金刑に処せられるとされていることなどを踏まえると、①の情報に係る部分が公になったとしても、関係者の信頼を著しく損なうとは言い切れないし、調査担当監督官が労働災害に関する調査を行なうにあたって、関係者の協力を得ることが著しく困難になるとは言い難い。何故なら特定労働基準監督署の「特定会社X支店」に対する処分は既に終了しており、本件文書の開示によって同監督署と「特定会社X支店」との信頼関係に破壊が生じたとしても今後の調査等に支障を来すことはあり得ないものと言える。同時にこれら本件文書の開示によって、「監督復命書」「改善勧告書」その他の記載内容に致命的な影響が出ることは到底考えられない。従って事業場にかかる私的情報の開示によって公務の遂行に著しい支障が生ずるおそれが具体的に存在するということとはできない。

以上を総合的に判断すれば、本件文書が開示されないことは「審査請求人」の経済的利益と、審査請求人の健康を回復するため労災認定に基づく公費による医療行為の受益権を著しく損なうものであると認められ、愛知労働局の「部分開示決定」については明らかな事実認定の誤りが見られ、法の趣旨を大きく逸脱するものであるとすべきである。

従って「愛知労働局」の本件部分開示の決定については速やかに取り消されるべきである。

第3 諮問庁の説明の要旨

諮問庁の説明は、理由説明書によると、おおむね以下のとおりである。

1 本件審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は、令和3年10月6日付け（同月8日受付）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4年1月12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のうち、下記3(3)に掲げる部分を法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) 本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報は、審査請求人が特定労働基準監督署に対して、特定事業場に関する情報提供を行ったことに係る監督復命書一式であり、別表に掲げる文書1から3までの文書（以下「対象文書」という。）である。

対象文書2の①については、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（対象文書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（イ）以外の部分

対象文書1の①の監督復命書の「完結区分」欄等には、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、開示されることとなれば、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。

また、これらの情報には、法人に関する情報が含まれており、労

働基準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、特定事業場が特定労働基準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。これらの情報が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

対象文書1の②の監督復命書の「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」を含む。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」欄の内容が推測し得るとしても、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、これらの情報が開示された場合、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条3号イに該当する。

また、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、これらの情報が開示された場合、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口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」を挙げているが、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 担当官が作成又は収集した文書（対象文書2）

対象文書2には、担当官が監督指導のために必要であるとして作成又は収集した文書である。

対象文書2の②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、対象文書2の②には労働基準監督官が行った監督指導の手法や詳細、事業場が労働基準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に関する情報等が含まれている。労働基準監督官は、一般的に、労働基準関係法令違反が認められる場合にはその是正を勧告し、また、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必要である場合には改善を指導することにより、その自主的な是正・改善を促している。労働基準監督官から指導を受けたか否かが開示され、受けている場合にその指導内容が公となれば、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ことから、これらの情報は、法14条3号イに該当する。

また、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おそれがあることに加え、労働基準監督官が申告内容に応じて行った調査の着眼点が明らかになることで労働基準監督機関が行う検査、犯罪捜査から逃れることを容易にするおそれもあることから、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3号ロ、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、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労働基準監督署へ提出された文書（対象文書3）

対象文書3は、特定事業場から特定労働基準監督署に提出された文書である。

対象文書3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いることから、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、対象文書3には、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とから、これらの情報が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る。事業場が労働基準監督署の指導に応じて何を提供したかという情報自体が、指導を受ける側としては秘匿されるべき重要な内部情報であるところ、仮に提出した事実について関係者以外に把握されていない情報が開示されることとなれば、当該事業場の人材確保や危機管理の面等において、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、これらの情報は、法14条3号イに該当する。

さらに、これらの情報には、法人に関する情報が含まれており、労働基準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。なお、労働基準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とは、その内容はもとより、何を提供したかという情報自体が、開示しないとの条件を付しているものである。

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ことに加え、労働基準監督官が申告内容に応じて行った調査の着眼点が明らかになることで労働基準監督機関が行う調査、刑事捜査から逃れることを容易にするおそれもあることから、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、同条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、法14条2号、3号イ及びロ、5号並びに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、対象文書1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、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、審査請求の理由として、審査請求書の中で、「本件文書が開示されないことは「審査請求人」の経済的利益と、審査請求人の健康を回復するため労災認定に基づく公費による医療行為の受益権を著しく損なうものであると認められ、愛知労働局の「部分開示決定」については明らかな事実認定の誤りが見られ、法の趣旨を大きく逸脱するものであると言うべきである。」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ることから、審査請求人の主張は本件対象保有個人情報の開示・不開示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部分のうち、上記3（3）に掲げた部分を法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ついて法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4月14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19日 | 審議 |
| ④ | 令和5年2月15日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑤ | 同月27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

- (1) 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、法の適用条項として法14条6号を追加した上で、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、同条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) なお、対象文書1の①については、理由説明書の別表には、法の適用条項として同条2号、3号イ及びロ、5号並びに7号イに該当する旨記載されているが、理由説明書（上記第3の3（2））においては、同条3号イ及びロ、5号並びに7号イのみであり、同条2号に該当する旨の説明がなかった。当審査会事務局職員をして、諮問庁に補足して説明させたところ、対象文書1の①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含まれており、当該情報は、同号に該当し、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とのことであった。このため、当該補足説明を踏まえ、検討することとする。

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））において、担当官が作成又は収集した文書（対象文書2の①）については、労働基準監督官が事務処理のために作成又は収集した文書であるが、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。

通番3は、是正勧告書の「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は、監督復命書の「参考事項・意見」欄の記載の一部である。

当該部分のうち、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内容が記載されており、当該内容は特定事業場に就業していた審査請求人が承知しているものと考えられる。また、当該部分のうち、静岡労働局長に対して行われた開示請求に係る別件諮問事件において開示された保有個人情報において、同旨の部分が原処分において既に開示されており、これらの情報は審査請求人が知り得る情報、又は推認できる情報であると認められる。

当該部分は、審査請求人以外の特定の個人を識別できる情報が記載されているとは認められない。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。

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は、監督復命書の「署長判決」欄の日付部分である。

当該部分は、これを開示しても、労働基準監督機関が行う検査等に

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，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は認められず，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。

ウ 通番4

(ア) 通番4(1)は，担当官が作成した文書の一部である。

本件は，審査請求人から特定事業場に関する情報が特定労働基準監督署に寄せられたため，特定労働基準監督署が特定事業場に臨検監督を行った案件（以下「当該案件」という。）であり，当該臨検監督を踏まえて特定労働基準監督署が特定事業場に是正勧告書を通じたことが，原処分において明らかとなっている。当該文書は，当該臨検監督を踏まえて特定労働基準監督署が特定事業場に通知した文書であり，是正勧告書と併せて通知されたものと考えられる。

当該文書には，表題，日付，宛先，発出人及び一文が記載されており，原処分において既に開示されている是正勧告書の記載の一部の内容と照らし合わせると，当該部分と同様の内容であると認められる。

このため，当該部分を開示したとしても，特定事業場が不利益を受けるおそれがあるとは考え難く，また，原処分において既に開示されている情報から審査請求人が知り得る情報，又は推認できる情報であると認められる。

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，開示請求者以外特定の個人を識別することができるものに該当するが，審査請求人が知り得る情報又は推認できる情報であると認められ，同号ただし書イに該当すると認められる。

(イ) 通番4(2)は，是正勧告書及び担当官が作成した文書に記載された日付である。当該部分は，開示請求者以外特定の個人を識別することができるものとは認められず，これを開示することにより，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情報とも認められない。

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。

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。

エ 通番5は、特定事業場から特定労働基準監督署に提出された文書の一部である。

(ア) 通番5(1)は、当該文書の一部に記載された審査請求人に関する情報であり、審査請求人が知り得る情報であると認められる。

(イ) 通番5(2)は、当該文書の一部に記載された表題、日付、宛先、発出人及び一文であり、当該部分を開示したとしても、特定事業場が不利益を受けるおそれがあるとは考え難く、また、原処分において既に開示されている情報又は上記ウにおいて開示すべきとしている情報から、審査請求人が知り得る情報又は推認できる情報であると認められる。

したがって、当該部分は、上記ウと同様の理由により、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。

(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

(ア) 通番1は、監督復命書の記載の一部である。

a 「完結区分」、「監督種別」及び「別添」の各欄は、原処分において既に開示されている情報と照らし合わせても、審査請求人が知り得る情報であるとは認められない。

「参考事項・意見」欄は、労働基準監督官が臨検監督を実施した方法、臨検監督を実施したことにより判明した内容及び特定事業場への指導内容等の行政措置に係る情報が記載されている。

「No.」、「違反法条項・指導事項・違反態様等」及び「是正期日・改善期日(命令の期日を含む)」の各欄は、違反法条項、指導事項等及び特定労働基準監督署が設定した是正措置を取るべき期限が記載されている。

当該部分は、これを開示すると、労働基準監督機関が行う監督

指導に係る手法・内容等が明らかとなつて、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。

- b 「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の数、「外国人労働者区分」、「労働組合」、「週所定労働時間」及び「最も賃金の低い者の額」の各欄は、特定労働基準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。

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等を行うことをちゅうちょするなど、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。

- c 「面接者職氏名」欄には、特定労働基準監督署監督官が特定事業場を調査するに当たって面談した特定事業場関係者の職氏名が記載されている。

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つて、開示請求者以外特定の個人を識別することができるものに該当する。

また、当該部分は、法令の規定により又は慣行として開示請求者が知ることができ、又は知ることが予定されている情報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。さらに、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。

- (イ) 通番4は、是正勧告書及び担当官が作成した文書の記載の一部である。

a これらの文書には、当該監督指導を踏まえた特定労働基準監督署監督官の判断、処理方針及び調査結果等が記載されている。

したがって、当該部分は、上記（ア）a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。

b これらの文書には、特定事業場関係者の氏名が記載されている。

したがって、当該部分は、上記（ア）cと同様の理由により、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5は、特定事業場から特定労働基準監督署に提出された文書である。

a 当該文書の一部には、複数の特定事業場関係者の印影が押印されている。

したがって、当該部分は、上記（ア）cと同様の理由により、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。

b 当該文書のうち、上記a及び下記cを除く部分は、当該案件に対する特定事業場の回答の補足として、特定事業場が特定労働基準監督署に提出した資料である。

したがって、当該部分は、上記（ア）b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。

c 当該文書の一部には、当該案件に対する特定事業場が講じた是正・改善の状況等が記載されており、一般に公にしていない特定事業場の内部管理情報であると認められる。

また、当該文書の一部には、特定事業場の印影が押印されており、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。

これらの部分は、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

通番2は、監督復命書の「署長判決」欄（日付部分を除く。）及び続紙の記載の一部である。

当該部分は、特定労働基準監督署における監督指導に係る監督官の対応方針であり、特定労働基準監督署の調査手法・内容が明らかにな

る情報であると認められる。

したがって、当該部分は、上記ア（ア）aと同様の理由により、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。

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、別表に掲げる通番3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認められるので、不開示としたことは妥当であり、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

1 文書番号, 文書名及び頁		2 諮問庁が不開示を維持すべき 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 1 4 条各号 該当性	通番		
1	監督復 命書	1 な いし 4	① 1 頁「完結区 分」欄, 「監督種 別」欄, 「労働者 数」欄のうち 「男」, 「女」, 「全体」, 「派 遣」, 「パート」, 「有期契約」, 「年 少者」, 「外国人」 「障害者」, 「企業 全体」, 「外国人労 働者区分」欄, 「労 働組合」欄, 「週所 定労働時間」欄, 「最も賃金の低い者 の額」欄, 「参考事 項・意見」欄 5 行目 1 文字目ないし最終 文字, 「No.」 欄, 「違反法条項・ 指導事項・違反態様 等」欄, 「是正期 日・改善期日(命令 の期日を含む)」 欄, 「面接者職氏 名」欄, 「別添」 欄, 2 頁「監督種 別」欄, 「No.」 欄 1 枠目, 「違反法 条項・指導事項・違 反態様等」欄 1 枠	2 号, 3 号イ 及び ロ, 5 号, 7 号イ	1	1 頁「参考事項・意見」 欄 5 行目, 3 頁「参考事 項・意見」欄 1 行目, 5 行目ないし 8 行目 1 4 文 字目, 1 5 行目ないし 1 6 行目 3 文字目, 1 7 行 目 1 文字目ないし 1 7 文 字目

			目, 「是正期日・改善期日(命令の期日を含む)」欄1枠目, 3頁「監督種別」欄, 「参考事項・意見」欄1行目, 5行目ないし29行目, 4頁1行目ないし10行目			
			② 1頁「署長判決」欄, 4頁11行目	3号イ, 5号, 6号, 7号イ	2	1頁「署長判決」欄(日付部分に限る。)
			③ 1頁「労働者数」欄のうち「特別1」, 「特別2」, 「家内労働委託業務」欄, 「特別監督対象区分」欄	新たに開示	—	—
2	担当官が作成又は収集した文書	5ないし9	① 5頁「是正確認」欄	保有個人情報非該当	3	—
			② 5頁前文1行目11文字目ないし2行目27文字目, 「法条項等」欄, 「違反事項」欄, 「是正期日」欄, 「受領年月日受領者職氏名」欄, 6頁ないし9頁	2号, 3号イ及びびロ, 5号, 7号イ	4	(1) 6頁1行目ないし9行目 (2) 5頁「受領年月日受領者職氏名」欄の日付, 6頁下から1つ目の枠の左側及び右側(日付部分に限る。)

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	10 ないし3	10頁ないし33頁	2号、3号イ及びロ、5号、7号イ	5	(1) 10頁ないし22頁（印影は除く。） (2) 28頁1行目ないし5行目（印影は除く。）、6行目ないし7行目20文字目、8行目9文字目ないし最終文字
---	--------------------------	------------	-----------	------------------	---	---