

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5102号）

答申日：令和5年3月6日（令和4年度（行個）答申第5235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

答 申 書

第1 審査会の結論

「特定事業場Aの労働基準法違反＝給与未払，及び健康診断未実施＝労働安全衛生法及び労働安全衛生規則違反の件で特定労働基準監督署へ申告したことによって作成された申告処理台帳及びその添付資料一式（令和3年特定月日に愛知労働局特定労働基準監督署が実施した特定事業場Bの立入調査に係る資料を含む）」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20日付け静労発基1020第2号により静岡労働局長（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「静岡労働局」に対し情報開示請求した各種文書は13か月ほどの間，審査請求人が派遣先であった「特定会社X支店」（以降，派遣先と称す。）で就業していた際，派遣先で違法，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」（その事実を裏付ける派遣先提供の「正規の就業時間データ」を特定労働基準監督署Aより入手していたにもかかわらず，その実データに基づかない「審査請求人の意思に基づかない不十分な内容」の是正勧告書（2年分の未払賃金のみを支払え）を発令し，これを受けた派遣元の「特定会社B」（以降，派遣元と称す。）が，本来支払うべき未払給与の1/10以下の金額しか支払わなかった事実が存在するが，静岡労働局はこれらの事実を隠蔽

し審査請求人に開示しなかった事実がある。

同時に派遣先が厚生労働省が労働安全衛生に定める「事業者が労働者に対し義務付けしている『健康診断の実施規定』を無視」し、派遣先での劣悪な作業環境に加えて、医師による健康診断未実施を長期間継続した結果、「審査請求人に生死を分けるほどの重大な健康被害が生じた。」のだが、これらの法令違反については書面での「改善勧告書」の発令にのみにとどまり、しかも本来提出を受けたであろう具体的な「改善報告書」、「改善完了報告書」についても一切開示をしていない。

審査請求人は派遣元に対し聞き取り調査を行なった「特定労働基準監督署監督官」であるD氏より口頭で派遣元が「長期間に渡り健康診断を実施していなかった事実を確認した。」と報告を受けていた。となれば当然に発令された「是正勧告書」に対する「結果」としての「完了報告書」の内容を告発者である審査請求人に開示すべきと考える。

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「派遣先」が審査請求人が就業当時、労働安全衛生に定める「医師による健康診断実施を一切無視し、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「派遣先」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、特定労働基準監督官C氏、及び特定労働基準監督官のD氏の発言によって既に明らかである。

更に静岡労働局は「開示請求に係る保有個人情報については、事業場に関して担当官が作成した文書、事業場から提出させた文書など、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」の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名号に掲げる情報（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「静労発基1020第2号」の請求目的は「派遣先」が「労働基準法違反」（就業時間の恣意的な二重管理）を行なったことによる賃金未払及「労働安全衛生法」の以下の規定、（中略）に違反により（中略）、審査請求人に対し「生命、健康上の危険がもたらされた」という肉体的、精神的な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に「特定労働基準監督署B」の「臨店検査」及び派遣先からの聞き取り調査等の結果を総合的に判断し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「派遣元」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間接原因」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。更にこれら「派遣元」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、寧ろこれを公開しないことで「派遣先」において同様の違法行為が繰り返される恐れがあると言える。

同時に、公開されることで「派遣元」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にならない小さいものであることは明らかであって、「静労発基1020第2号」は「派遣元」の「人命、健康を無視した異常な事業体制を改善した結果。」であると言え、「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られる。

更に「静岡労働局」は「静労発基1020第2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「静労発基1020第2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し理論」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「派遣先」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「静岡労働局」と「派遣先」との間で処分を完結することは、情報開示請求者

の意思を歪曲し、存在を無視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監督官であるD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」の劣悪な労働環境と、「派遣元」の「医師による健康診断の未実施にある。」と判断、監督権のある「派遣元」に対し労働災害の発生原因を究明し、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本件文書にはア)「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、分析結果などの報告とD氏らが直接「派遣元」から聴取した内容などに基づき内容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ていると推測され、同時に課長、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」、「派遣元」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がたい。

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158

1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,及び給与未払に関する各種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く,「信頼関係が損なわれた。」として今後「派遣元が特定労働基準監督署に対し,処罰されることを覚悟しながら同監督署の調査を拒否するとは到底思えないし,本件文書の開示によって同監督署と「派遣元」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恐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,静岡労働局の「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ふべきである。

従って「静岡労働局」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申告した事案に係る申告処理台帳一式であり、別表に掲げる文書1から5の文書（以下「対象文書」という。）に記録された審査請求人を本人とする保有個人情報である。

対象文書3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おらず、また、審査請求人が申告した事案に関連して担当官が収集等した情報も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。

なお、対象文書5の①は、処分庁は保有個人情報非該当と判断したが、諮問庁において確認したところ、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するため、下記(2)により不開示情報該当性を判断する。

(2) 不開示情報該当性について

ア 申告処理台帳及び申告処理台帳続紙（対象文書1）

労働基準法等関係法令では、労働者は、事業場に同法令の違反がある場合においては、労働基準監督官に申告することができることとされている。

労働基準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、労働基準法等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、その是正を指導しているところであるが、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」、「同所在地」、「同事業の種類」、「同事業の代表者」、「申告者の氏名」、「同住所」、「同事業場内の地位」、「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」及び「申告の内容」等が記載されている。

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」及び「署長判決」等が記載されている。

対象文書の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記載されている。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，対象文書の1の①には，当該事業場の内部管理及び内部における事務処理等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，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。

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，労働基準監督署に対し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，これらの情報が開示されることとなれば，労働基準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。

イ 監督復命書（対象文書2）

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2の①には，審査請求人以外の個人に関する情報であつて，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。

次に，対象文書2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つて，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

対象文書2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。

ウ 担当官が作成又は収集した文書（対象文書3）

対象文書3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3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3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。

エ 特定事業場から労働基準監督署へ提出された文書（対象文書5）

対象文書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。

対象文書5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、同号ただし書きからハまでのいずれにも該当しない。

また、対象文書5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、法14条5号及び7号イに該当する。

特に法14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2の③及び3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、静岡労働局の「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収受 |
| 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

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 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3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4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及び通番2

通番1は，申告処理台帳の「完結区分」欄に記載された特定労働基準監督署における申告処理案件の完結区分及び同台帳（続紙）の「処理経過」欄の記載の一部，通番2は，監督復命書の「完結区分」欄に記載された特定労働基準監督署における完結区分である。

当該部分は，原処分において既に開示されている情報から推認できる内容であると認められる。

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は含まれていない。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、さらに、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3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7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7(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及び特定事業場から審査請求人に通知した文書であり、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、上記ア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。

(イ) 通番7(2)は、当該文書の一部に記載された表題、宛先、差出人であり、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、開示請求者以外の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。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。

(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、申告処理台帳(続紙)の「処理経過」欄に記載された、特定事業場の関係者からの聴取内容、それを踏まえた特定労働基準監督署の担当官の調査方針、判断等の内容である。

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2は、監督復命書の記載の一部である。

a 「参考事項・意見」欄は、労働基準監督官が臨検監督等を実施した方法、臨検監督等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。

「是正期日・改善期日(命令の期日を含む)」欄は、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って、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」欄の全体の数の欄は、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って、開示請求者以外の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。

(ウ) 通番5②aは、是正勧告書の記載の一部である。

a 当該文書には、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(イ)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 当該文書の「受領年月日受領者職氏名」欄には、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(イ)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。

(エ) 通番5②bは、当該臨検監督等の過程で、担当官が作成又は収集

した文書である。

当該文書は、当該臨検監督等を踏まえた特定労働基準監督署監督官の判断及び処理方針等の検討に当たり作成した資料、当該監督指導に係る手法・内容等が記載された文書等である。

したがって、当該部分は、上記（イ）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。

（オ）通番6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。

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。

（カ）通番7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 当該部分のうち、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名刺及び複数の特定事業場関係者の印影が押印された部分は、上記（イ）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（イ）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。

したがって、当該部分は、上記（オ）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。

イ 法14条3号イ、5号、6号及び7号イ該当性

通番3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（イ）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4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	申告処 理台帳 及び申 告処理 台帳続 紙	1 な いし 7	1 頁「完結区分欄」 3 頁「処理経過」欄 1 7 行目ないし 1 9 行目, 2 1 行目ない し 2 5 行目 4 頁「処理経過」欄 全て (空欄部分を除 く) 5 頁「処理経過」欄 1 行目, 2 行目, 5 行目ないし 8 行目, 2 1 行目ないし 3 0 行目 6 頁「処理経過」欄 1 行目ないし 3 行 目, 5 行目, 6 行 目, 9 行目 4 文字 目, 5 文字目 7 頁「処理経過」欄 1 行目ないし 3 行 目, 5 行目 4 文字 目, 5 文字目, 2 9 行目	2 号, 3 号イ 及 び ロ, 5 号, 7 号イ	1	1 頁「完結区分」欄, 7 頁「処理経過」欄 2 9 行 目
2	監督復 命書	8, 9	① 8 頁「完結区分」欄 (欄外手書き 部分を含む。), 「労働者数」欄のう ち「全体」, 「参考 事項・意見」欄 2 行 目 1 文字目ないし 3 3 文字目, 3 行目 4	2 号, 3 号イ 及 び ロ, 5 号, 7 号イ	2	8 頁「完結区分」欄 (欄 外手書き部分を含む。)

			文字目ないし4行目 12文字目, 「是正 期日・改善期日(命 令の期日を含む)」 欄2枠目, 「面接者 職氏名」欄 9頁「参考事項・意 見」欄1行目			
			② 8頁「署長判 決」欄 9頁「参考事項・意 見」欄2行目	3号 イ, 5 号, 6 号, 7 号イ	3	8頁「署長判決」欄(日 付部分に限る。)
			③ 8頁「監督種 別」欄上部手書き部 分, 「整理番号」欄 左上部手書き部分, 「監督重点対象区 分」欄, 「最も賃金 の低い者の額」欄	新たに 開示	—	—
3	担当官 が作成 又は収 集した 文書	1 0, 12 ない し8 5, 14 5な いし 14 8	① 10頁「是正確 認」欄	保有個 人情報 非該当	4	—
			② a 10頁「違反 事項」欄4行目12 文字目ないし6行目 125文字目, 「是正期 日」欄4行目, 「受 領年月日受領者職氏 名」欄署名部分	2号, 3号イ 及び びロ, 5号, 7号イ	5	—
			② b 12頁ないし 15頁, 145頁な いし148頁			
			③ 10頁前文2行 目3文字目ないし2 7文字目	新たに 開示	—	—
4	審査請	86	全て開示	—	—	—

	求人から特定労働基準監督署に提出された文書	ないし105				
5	特定事業場から特定労働基準監督署に提出された文書	135, 136	① 135頁, 136頁	2号, 3号イ及びびロ, 5号, 7号イ	6	—
		11, 106ないし134, 137ないし144	② 11頁, 106頁ないし134頁, 137頁ないし144頁	2号, 3号イ及びびロ, 5号, 7号イ	7	(1) 106頁ないし134頁 (印影は除く。), 137頁及び138頁 (2) 144頁1行目ないし2行目, 12行目ないし13行目

(当審査会注)

文書3の②に係る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。