

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和2年9月30日（令和2年（行情）諮問第495号）

答申日：令和5年6月12日（令和5年度（行情）答申第110号）

事件名：特定年月日付け「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」
に関する文書の一部開示決定に関する件（文書の特定）

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる文書（以下「本件請求文書」という。）の開示請求につき、別紙の2に掲げる文書1ないし文書3（以下、併せて「本件対象文書」という。）を特定し、一部開示した決定については、別紙の3に掲げる文書4及び文書5を対象として、改めて開示決定等をすべきである。

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情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、令和2年6月5日付け厚生労働省発職0605第4号により厚生労働大臣（以下「厚生労働大臣」，「処分庁」又は「諮問庁」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、本件対象文書のみを開示し、その余については開示決定をしなかった部分を取り消し、開示決定を求めるというものである。

2 審査請求の理由

審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、以下のとおりである。

（1）情報公開請求と本件開示決定

審査請求人は処分庁に対し、令和2年5月1日付け（同月7日受付）で本件請求文書について情報公開請求を行った（平成31年3月19日通達を、以下「本件通達」という。）。

これに対し、処分庁は、本件対象文書について開示決定（一部不開示情報に該当するとした部分開示決定）をした。

（2）本件通達が改正された経過

原処分の違法性を論じるにあたって、前提となる本件通達の改正経過について述べる。

ア 労働者派遣は、そもそも職業安定法によって禁止された労働者供給の例外として昭和60年に成立した法律によって初めて認められた就労形式である。

こうした就労形式は、派遣先（労働者の供給先）における責任が曖

味になる危険性があるため、平成11年までは専門業務など一定の業務に限定されていたが、同年からは、受け入れ期間について最大3年を限度として認められ、その後製造業でも認められる法改正が行われ、平成16年3月1日から製造業でも労働者派遣が認められるに至った。

さらに、平成20年に起こったいわゆるリーマンショックによる派遣切りの横行などを受けて、平成24年に派遣法が改正され、派遣法40条の6が設けられた。これは、派遣労働者の雇用の安定をはかる必要性から、諸外国ではかねてから認められてきた派遣先雇用主に対する直接雇用のみなし規定に類する「派遣先事業主による派遣労働者に対する雇用申込みみなし規定」を創設したものであった。派遣法40条の6は、その後3年の周知期間を経て、平成27年10月1日に施行されるに至った。

派遣法40条の6は、違法な派遣によって就労させていた派遣先事業主に対し、派遣労働者の労務提供によって利益を得ていた派遣先事業主に労働者の承諾を要件として雇用関係を成立させるために法律上、派遣先の意思表示を擬制した上で、労働者自身が承諾するという選択権を行使することで労働契約関係を成立させるものである。その類型の一つには、労働者派遣以外の契約形式によって実質的に労働者派遣の就労をさせていた場合（いわゆる偽装請負）に、労働者派遣法の適用を免れる目的で、派遣先事業主が役務の提供を受けたときがある（派遣法40条の6第1項5号）。同条各号に該当した場合、違法であることを認識せず、また認識していなかったことに過失がない場合を除き、派遣労働者は承諾することで派遣先事業主との間に雇用関係を成立させることができ、これにより派遣労働者自身の雇用の確保を図る目的で法改正がなされたものである。

イ 派遣法40条の6と同じく改正施行された派遣法40条の8は、厚生労働大臣が、①労働者派遣の役務の提供を受ける者又は派遣労働者からの求めに応じて、労働者派遣の役務の提供を受ける者の行為が、派遣法40条の6に該当するかどうかについて必要な助言をすることができること、②派遣法40条の6の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者が当該申込みを承諾した場合において、同項の規定により当該労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者を就労させない場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、必要な助言、指導、勧告、公表をすることができることを定めた。

すなわち、派遣法40条の6の直接雇用申込みみなし規定について、民事的効力を定める規定というだけでなく、行政に指導監督等

の権限が付与されたのである。

ウ そして派遣法40条の6については、施行日前日の平成27年9月30日、厚生労働省職業安定局長の通達「労働契約申込みみなし制度について」（職発0930第13号）が発出され、広く一般に公表された（厚生労働省HPに掲載）。

ここでは、上記制度趣旨や、「申し込みを行ったとみなされる時点」、「善意無過失」、「施行日時時点で違法行為が行われている場合」、「違法行為の類型」、「申込みの内容となる労働条件」、「労働契約の成立の時点等」等について、行政（厚生労働省）解釈が示された。

エ その後、審査請求人が所属する法律家団体の弁護士らが関与した偽装請負事案において、労働者が都道府県労働局に対し派遣法49条の3に基づく是正申告及び派遣法40条の8に基づく助言指導を求めることが度々あった。これまでであれば偽装請負として労働局により是正指導がされ直接雇用が推奨（平成20年11月28日職発第1128002号）されていた事案であったが、なぜか都道府県労働局が偽装請負の認定や指導について極めて消極的な態度をとることが続いた。

特に、特定労働局Aや特定労働局Bにおいて、派遣法40条の6第1項5号（いわゆる偽装請負）の脱法目的の認定について消極的な態度がとられるとともに、これらの労働局職員から上記弁護士らに対し、過去の事案であることや係争中の事案であることを理由に是正指導等を行わないという趣旨の発言があった。

オ そこで、平成30年8月末、同弁護士らは、各政党に対し、派遣法40条の6に関する指導が極めて消極的である点を踏まえ、労働者派遣法の見直しを求める要請を行い、厚生労働省で記者会見をするなどして、これが広く報道された。

また、同弁護士らが関与した偽装請負事案をきっかけに、平成30年9月特定日、特定参議院議員の仲介で厚生労働省職業安定局需給調整事業課職員らとの間で、個別事案に対する回答はできないとしながらも、特定労働局Aの事案の対応を踏まえた、各地の労働局における偽装請負事案等の調査指導のあり方についてヒアリングが設けられた。

このヒアリングにおいて、上記職員からは、一般論として、①過去の事案であっても、助言や調査指導をしないという扱いはないこと、②裁判等で係争中の事案であっても法違反のための調査は中止しないこと、③派遣法40条の8に基づく助言指導については、派遣法40条の6に民事的効力が認められることから、同事案に係る訴訟が提起されると指導等を差し控えるという一般的な取り扱いになっ

ている旨の説明がなされた。なお、このヒアリングにおいて、申込みみなし規定の施行以降、同時点までの派遣法40条の8にかかる助言・指導実績がわずか4件であることが明らかにされた。

その後、平成30年10月特定日A付けの厚生労働省職業安定局需給調整事業課名義の文書が上記ヒアリングの仲介を行った特定参議院議員事務所宛に送付された。同文書には、「一般論として、都道府県労働局が実施する派遣法違反に係る調査、違反が認められた場合の指導助言等は現に法違反状態が継続している場合に限られるものではなく、また、訴訟等、係争中の案件であっても実施することは妨げられない」、「ただし、派遣法第40条の8第2項に基づく助言等を行っている間に同事案に係る訴訟等（派遣法第40条の6の民事的効力を争うものに限る）が開始されたことを知った場合には、派遣法第40条の8第2項に基づく助言等は差し控えることとしている」旨の記載があった。

カ 上記特定労働局Aの事案に関しては、平成30年3月時点で特定労働局Aの担当者から同事案の申告者である当事者や担当弁護士らに対し、申告者が第三者機関（裁判所）に訴えたため、申告事案の調査を中止する扱いであると説明がされた。かかる対応の法的根拠を確認する目的もあり、上記同年9月特定日に上記厚生労働省ヒアリングがされたが、上記オ記載のとおり、派遣法40条の8は中止するものの、①過去の事案であっても、助言や調査指導をしないという扱いはないこと、②裁判等で係争中の事案であっても法違反のための調査は中止しない見解であることが確認できた。そこで、同年10月特定日Bに改めて、当事者・担当弁護士らが特定労働局Aの担当者と面談したところ、特定労働局Aの担当者は、すでに本省の見解を認識しており、従前（同年3月）調査を中止する旨述べたのは、派遣法40条の8の助言指導に関する調査は中止するという趣旨であり、派遣法26条違反（いわゆる偽装請負）については調査を継続している（中止していない）、すべての調査が終了していると受け取った担当弁護士の誤解である旨回答した。そこで、当事者らは特定労働局Aに対し引き続き調査を求めたが、その後、積極的な調査が行われることはなく、申告者である当事者らに経過の説明もないまま、放置される状態が続いた。

平成31年2月、当事者及び担当弁護士らから調査の放置状態について追及された特定労働局Aが、ようやく当事者に対する再度の聴き取りを実施したが、その後も申告者である当事者らには何らの説明もなく放置されることが続いた。そこで、令和元年9月特定日A、特定参議院議員を通じて再び厚生労働省のヒアリングが実施された。同事案の担当弁護士より同事案についていわゆる偽装請負の調査が

されず、結論も出ていない理由を厚生労働省側に確認したところ、厚生労働省側からは、同事案については、平成30年10月の段階で、調査の結果いわゆる偽装請負の事実が確認できない旨の判断がなされた旨説明がなされた。これに対し担当弁護士は、同月時点では特定労働局Aから偽装請負に関する調査は中止しておらず継続する旨回答されていると反論した。

すると上記ヒアリング直後の令和元年9月特定日B、突然特定労働局Aの担当者から同事案担当弁護士らに調査結果の説明に行きたい旨の連絡があり、同年10月特定日A、同担当者らが同事案担当弁護士の法律事務所を訪れた。しかし、同担当者は「労働者派遣法違反の事実確認はできなかった」との結論を伝えるだけで、どのような事実認定がされたかや、どのような評価がされたかについて一切説明をしないままであった。

そこで申告者である当事者が、令和元年10月特定日B付けで特定労働局Aに同事案の調査経過について個人情報開示請求を行ったところ、調査記録が開示され（ただこれも大部分が開示とされマスキングされていた）、これによれば特定労働局Aが同年5月特定日に偽装請負等の調査を終了していた（法違反の事実なし）ことが初めて判明した。なお同記録には、同年5～6月に特定労働局Aが申告者である当事者の一人に架電して「違反事実は特定できなかった」旨伝えた旨の記載がなされているが、これは事案が終了したという旨の結果報告ではなく（同記録にも「補足」として申告事案終了後の経過の中での記載となっている）、電話を受けた当事者としても途中経過であるとの認識であった。

結局、違法派遣で就労させられていた労働者らが仕事を失い救済を求め労働局に申告したにも関わらず、特定労働局Aは違法派遣を放置し続けたのである。

キ 一方、特定労働局Bの事案については、上記オの厚生労働省職業安定局需給調整事業課名義の文書に関わらず、同労働局が「過去の事案について調査しない」という見解を示したため、平成30年11月特定日A、特定参議院議員の仲介で、厚生労働省職業安定局需給調整事業課職員らとの間でのヒアリングが行われた。

同ヒアリングでは、上記職員らから、①派遣法40条の8に基づく助言指導については、（派遣法40条の6第1項5号のいわゆる偽装請負事案については）脱法目的が認定されなければ、他の要件が満たされているかどうかの助言を行うことはないこと、②派遣法49条の3に基づく申告であれば過去の事案であっても調査を行うこと、③特定労働局Bからは偽装請負について派遣法49条の3に基

づく申告が無かったと認識しているとの説明があった。

そこで同日、上記ヒアリングに参加した弁護士が特定労働局Bを訪問し、同偽装請負事案の当事者らとともに派遣法49条の3に基づく申告を行う旨述べたが、特定労働局Bの職員は、やはり「過去の事案については調査しない」旨述べた。同弁護士が特定労働局Bの対応を同参議院議員を通じて上記職員らに伝えたところ、同年11月特定日Bに全国の都道府県労働局の需給調整業務担当者宛に、偽装請負事案等の調査指導に関して同趣旨のメールが送付され、周知が徹底された。

これを受け、平成31年1月特定日付けで同事案の当事者らが特定労働局Bに文書での説明を求める文書を提出したが、特定労働局Bから文書による回答はなく、口頭で、単に「過去の件なので調査しない」という、またも厚生労働省の見解とは異なる特定労働局Bの従前の見解が伝えられたのみであった。

ク このように、平成27年に派遣法40条の6や40条の8が施行された後の都道府県労働局の指導監督に関する消極的な態度はまるで変わることなく、疑問も解消されないままであった。また他の訴訟提起前の同種事案においても、同様に疑問のある消極的な態度が続いた。

そこで、審査請求人が、何か厚生労働省全体で派遣法40条の6に関する派遣法40条の8に基づく助言等、また派遣法49条の3に基づく是正申告、それらの前提となる調査等を消極的にする文書等が発出されているのではないかと考え、厚生労働省及び特定労働局Cに対し、この点の情報公開請求を行った（本件とは別の情報公開請求）。すると、上記の派遣法40条の6の解釈に関する公開された通達のほかに、派遣法40条の6に関する派遣法40条の8に基づく助言等について内部通達が存在し、しかもこれが特定労働局Aや特定労働局Bの事案に関する政党宛要請書や記者会見、厚生労働省ヒアリング、その後の特定労働局Aや特定労働局Bとのやりとりがなされた直後の平成31年3月19日に改正されていること（本件通達）が判明したのである。

ケ そこで、審査請求人が平成31年3月19日に本件通達改正された経過に関する文書について厚生労働省に情報公開請求を行ったが、本件通達のほかは、発出の際の決裁文書及び発出後に各労働局に周知されたメール一つのみが開示されたのみであったのである。

(3) 原処分の違法性

ア 上記のとおり、原処分によって請求文書に対応し存在する行政文書として開示されたのは、平成31年3月19日付け通達（文書1）、同通達を発出したことを各労働局に通知したメール（文書2）、同通

達を發出する際の決裁文書（文書3）のみであった。

イ しかしながら、このような通達改正が「口頭」のみで改正されるはずがなく、厚生労働省の部署内・外で改正について議論・検討されているはずである。公的機関で議論がされれば当然ながら、その検討議題について議題やレジュメ、配付資料、議事録、議事メモ（メール等の電磁的記録を含む）等が作成・保存される（作成されなければ改正に至った経過が不明となる）。

公文書管理法4条2号「省議の決定又は了解及びその経緯」3号「他の行政機関・・・に対して示す基準の設定及びその経緯」については、特に公文書の作成が義務付けられており、本件通達の改正もこれにあたるのであるから、改正経緯については必ず文書（電磁的記録）が作成されているはずである。同条では「処理に係る事案が軽微なものである場合は除き」とされているが、上記（2）で述べた本件通達の重要性からすれば、その改正が軽微な事案であることはありえない。

特に、本通達改正に至っては、上記（2）で述べた特定労働局Aの事案、特定労働局Bの事案がその契機になったことは明らかであるところ、各事案に関する厚生労働省ヒアリングの内容や経過についての資料、議事録、これらを受けた各労働局と厚生労働省との間でやりとりされた文書やメール等に関する文書が存在するはずである。

上記のように、本件情報公開請求について該当文書が他にも存在することが明らかであるにもかかわらず、いずれも「不存在」として開示されない原処分は、明らかに違法であり、「不存在」として不開示とされた部分については取り消され、さらに開示決定がされなければならない。

ウ また、本件開示決定通知書においては、上記開示文書以外は「不存在」とされた趣旨が、何らかの文書（電磁的記録も含む）があるが「行政文書」といえないと判断されたのか、そもそも何も存在しないと判断されたのかが明らかでなく、その点では原処分は行政手続法8条にも反している。

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、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2年5月1日付け（同月7日受付）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、本件請求文書に係る開示請求を行った。
- (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、本件対象文書のみを開示し、その余については開示決定しなかった部分の取消し、開示決定を求め令和2年7月1日付け（同月2

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) 本件対象文書の特定について

原処分においては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）40条の8第1項及び第2項の規定に基づく助言等の取扱いについて、平成27年10月1日付け職派需発1001第1号厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長通知「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」を廃止し、平成31年3月19日付け職需発0319第2号厚生労働省職業安定局需給調整事業課長通知「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」を通知するに至った動機、議論及び経過に関する行政文書であって、別紙の2に掲げる文書1ないし文書3を本件対象文書として特定した。

本件審査請求を受けて、改めて本件対象文書について、執務室、書庫、一元的な文書管理システム等を探索したが、本件対象文書以外の文書について、作成、取得及び保有していることは確認できず、審査請求人が主張するような文書の存在を確認することはできなかった。

(2) 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、上記第2の2(3)イのとおり述べているが、本件対象文書の特定については、上記(1)で述べたとおりであり、審査請求人が主張するような文書の存在を確認することはできなかった。

厚生労働省と都道府県労働局との間で行われる書面及び電子メール等の日常的な業務連絡に係る文書については、厚生労働省行政文書管理規則（平成23年4月1日厚生労働省訓第20号）に照らし、日常的な業務連絡として、保存期間が1年未満の行政文書として取り扱っているところ、文書1を厚生労働省から都道府県労働局へ送付した際の電子メールである文書2を除き、開示請求日時時点で厚生労働省と都道府県労働局との間で行われた書面及び電子メール等のやりとりは確認することができなかった。そのため、審査請求人の「各労働局と厚生労働省との間でやりとりされた文書やメール等に関する文書が存在するはずである」との主張には具体性がなく、その存在を確認することはできなかった。

また、審査請求人は、審査請求書の中で「本件開示決定通知書においては、上記開示文書以外は「不存在」とされた趣旨が、何らかの文書（電磁的記録を含む）があるが、「行政文書」といえないと判断されたのか、そもそも何も存在しないと判断されたのかが明らかでなく、その

点では原処分は行政手続法 8 条にも反している。」と述べているが、原処分の文書の特定については、上記（1）で述べたとおりである。

4 結論

以上のことから、原処分を維持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 2 年 9 月 3 0 日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 令和 5 年 2 月 1 5 日 審議
- ④ 同年 5 月 1 8 日 審議
- ⑤ 同年 6 月 6 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

本件開示請求は、本件請求文書の開示を求めるものであり、処分庁は、文書 1 ないし文書 3（本件対象文書）を特定し、一部開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は、該当文書が他にも存在するとして、本件対象文書以外の文書の開示を求めている。

これに対し、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書の特定の妥当性について検討する。

2 本件対象文書の特定の妥当性について

- (1) 当審査会において本件対象文書を確認したところ、文書 1 は、平成 31 年 3 月 1 9 日付け職需発 0 3 1 9 第 2 号厚生労働省職業安定局需給調整事業課長通知「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」（本件通達）であり、文書 2 は、本件通達を厚生労働省本省から各都道府県労働局需給調整事業担当者宛て送付した電子メールの送付文及び添付文書、文書 3 は、本件通達を各都道府県労働局に通知することについての決裁文書であると認められる。
- (2) 審査請求人は、自らが関わったとする本件通達が改正された経緯等を踏まえ、本件対象文書の外の本件請求文書に該当する文書、すなわち、本件通達を発出することとなった動機・議論・経過に関して議論・意見交換等された会議議事録、職員が作成したメモや資料、やり取りされた文書・電子メール等の開示を求めていると認められるところ、諮問庁は、上記第 3 のとおり、本件対象文書以外の文書について、作成、取得及び保有していることは確認できず、審査請求人が主張するような文書の存在を確認することはできなかつた旨説明する。
- (3) そこで、当審査会事務局職員をして諮問庁に改めて確認させたところ、諮問庁は以下のとおり説明する。
 - ア 本件通達は、平成 2 4 年の労働者派遣法の改正で新設され、平成 2

7年から施行された「労働契約申込みみなし制度」に係る通達であり、同年に各都道府県労働局の担当部長宛てに通知した「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」（厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長通知）（以下「旧通達」という。）を、平成31年3月19日に廃止した上で、改めて各都道府県労働局の担当部長宛てに通知したものである。

イ 本件通達は、旧通達の内容をより明確化するために発出したものであり、事前に課内で検討し、決裁権者へ説明の上で決裁を行い、発出を行ったもので、当時の作成担当者が個人メモとして何らかの文書を作成していた可能性はあるが、現時点では、検討用として作成された案文等も含め、記録として残っていない。

ウ しかしながら、審査請求人が審査請求書（上記第2の2（2））において主張するとおり、本件通達が改正に至るまでの経過の中で、厚生労働省職業安定局需給調整事業課名義の文書や都道府県労働局の需給調整業務担当者宛てのメールが作成されたことは事実であり、これらは、本件通達を発出することとなった動機等に係る文書としては捉えていないが、その作成された経緯等からすると、本件開示請求に該当する文書に含まれると解されることから、当該文書（別紙の3に掲げる文書4及び文書5）を新たに特定したい。

エ なお、改めて関係する部署の書庫や共有フォルダ等を探索したが、本件対象文書並びに文書4及び文書5の外に、該当する文書は確認されなかった。

(4) 当審査会において、諮問庁から文書4及び文書5の提示を受けて確認したところ、いずれも労働契約申込みみなし制度に係る助言等についての説明や留意すべき点などが記載され、上記第2の2（2）の当該各文書が作成された経緯等を踏まえると、当該各文書は本件請求文書に該当すると認められる。

また、本件対象文書並びに文書4及び文書5の外に、該当する文書は確認されなかったとする上記（3）エの諮問庁の説明を覆すに足りる事情は認められない。

したがって、文書4及び文書5は本件請求文書に該当すると認められるので、これを追加して特定して、改めて開示決定等をすべきである。

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、本件請求文書の開示請求につき、本件対象文書を特定し、一部開示した決定については、厚生労働省において、本件対象文書の

外に開示請求の対象として特定すべき文書として、文書4及び文書5を保有していると認められるので、これを対象として、改めて開示決定等を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

別紙

1 本件請求文書

平成27年10月1日通達「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」（職派需発1001第1号）を廃止し、平成31年3月19日通達「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」（職需発0319号第2号）を発出することとなった動機・議論・経過に関して議論・意見交換等された会議議事録，職員が作成したメモや資料，やりとりされた文書・電子メール，決裁文書及び添付資料一切（電磁的記録を含む）

2 本件対象文書

- ① 平成31年3月19日付け職需発0319第2号「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」（文書1）
- ② 平成31年3月19日付けメール「【内かん】改正「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」」（文書2）
- ③ 「平成31年3月19日付け職需発0319第2号「労働契約申込みみなし制度に係る助言等について」」に係る決裁文書（文書3）

3 新たに特定すべき文書

- ① 平成30年10月特定日A付け「労働者派遣法第40条の6に関する説明に係る補足について」（文書4）
- ② 平成30年11月特定日付け都道府県労働局需給調整事業関係業務担当者宛てメール「（周知）過去の違法事案に係る指導監督の取扱いについて」（文書5）