

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和5年11月10日（令和5年（行個）諮問第258号）

答申日：令和6年11月15日（令和6年度（行個）答申第120号）

事件名：本人の相談により行われた特定法人に対する労推法に基づく指導に係る文書の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「私の相談により行われた特定法人に対する「パワハラ法」に基づく行政指導」（以下「本件文書」という。）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、別紙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、個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）76条1項の規定に基づく開示請求に対し、令和5年8月8日付け滋労発雇均0808第1号により滋賀労働局長（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

黒塗りばかりで、具体的に分からないので、全部開示を早急におこなって頂きたい、何卒宜しくお願い申し上げます。

（中略）

私は、厚生労働省滋賀労働局雇用環境・均等室に『特定医療法人のA氏からのパワーハラスメントの件』を申し立てさせて頂きました。そして、私が滋賀労働局雇用環境・均等室に相談させて頂きましたことにより、特定医療法人に対して「パワハラ防止法』に基づいて行政指導をおこなって頂きました。

その結果、事業主のA氏に「法違反あり。」との回答がありました。

しかし、部分開示とありながら、ほぼ全て不開示、黒塗りばかりで具体的に分からない状況に、大変困惑しております。

厚生労働省滋賀労働局雇用環境・均等室の労推法指導カードより。

「審査請求人より、病気からの復職にあたり、A氏から許可が得られ

ず、休職期間満了にて雇用期間が終了となったが、一連のA氏の対応がパワハラに該当するという相談を端緒とする報告徴収。」

「相談者（審査請求人）の相談を端緒とする報告請求の実施について説明。」

「相談者（審査請求人）からの相談の概要及び報告の請求の趣旨を説明し、報告の請求を実施。」

「法違反あり。」

（以下、略）

（2）意見書

（前略）

一番の被害者は私であり、一番損をしているのは私であり、行政、厚生労働省から公平公正でない対応をされ続けてきたのも私であることは明白となっています。

私は全部開示を求めます。

何卒宜しくお願い申し上げます。

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5年7月21日付け（同日受付）で、滋賀労働局長（以下「処分庁」という。）に対して、個人情報保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）76条1項の規定に基づき、本件文書に係る開示請求を行った。

（2）これに対して、処分庁が令和5年8月8日付け滋労発雇均0808第1号により部分開示決定（原処分）を行ったところ、審査請求人は、これを不服として、同月14日付け（同日受付）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、原処分において不開示とした部分について、不開示情報の根拠条項を追加した上で、原処分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の特定について、開示請求に係る保有個人情報が記載された行政文書は、次の文書である。

ア 労推法指導カード

労推法指導カードは（以下「指導カード」という。）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。）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、指導及び勧告並びに公表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報告徴収の手法，④端緒，⑤事業主，⑥人事労務担当者，⑦指導等対象事案の内容，⑧参考事項，⑨指導等の概要，⑩指導等の結果，事項措置（記載項目：⑪年月日，⑫法律，⑬条，⑭件数，⑮措置，⑯号），経緯（記載項目：⑰年月日，⑱対象者，⑲方法，⑳担当者，㉑部室長印及び㉒概要）で構成されている。

イ 添付書類について

労推法35条及び36条の規定により，同法を「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，関連資料及び是正内容を確認するために事業主から提出された当該事業場の雇用管理に係る資料（以下「事業主提出資料」という。）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てを不開示としている。

ア 指導カード

①実施年月日，②完了年月日，③報告徴収の手法，⑧参考事項，⑨指導等の概要，⑩指導等の結果，「事項措置」欄のうち⑪年月日，⑫法律，⑬条，⑭件数，⑮措置，⑯号，「経緯」欄のうち⑰年月日，⑱対象者，⑲方法及び㉒概要

イ 添付資料

事業主提出資料の全て

(3) 不開示情報該当性について

ア 法78条1項2号該当性について

指導カードのうち，⑨指導等の概要，「経緯」欄のうち⑱対象者及び㉒概要には，役職，氏名など開示請求者以外の個人に関する情報であって，当該情報に含まれる氏名その他の記述等により開示請求者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，法78条1項2号に該当し，同号イからハに該当しないため，不開示を維持することが妥当である。

イ 法78条1項3号イ及びロ該当性について

指導カード「経緯」欄のうち㉒概要には，事業主と都道府県労働局特定部（室）（以下「特定室」という。）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。これらの情報は，請求人が知り得る情報ではなく，当該事業主の主張内容など特定

の法人に関する情報であって、開示することにより、当該法人の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であり、法78条1項3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。

さらに、事業主提出資料は、特定室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り、当該事業主において、通例として開示しないこととされているものであるから、法78条1項3号ロに該当するため、不開示を維持することが妥当である。

ウ 法78条1項7号柱書該当性について

指導カードのうち、①実施年月日、②完了年月日、③報告徴収の手法、⑧参考事項、⑨指導等の概要、⑩指導等の結果、「事項措置」欄のうち⑪年月日、⑫法律、⑬条、⑭件数、⑮措置、⑯号、「経緯」欄のうち⑰年月日、⑱対象者、⑲方法及び⑳概要には、事業主と特定室とのやり取り、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室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主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、労働局が行う事務に関する情報を開示することにより、労働局における労推法に基づく指導事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、法78条1項7号柱書に該当するため、不開示を維持することが妥当である。

(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、「黒塗りばかりで、具体的に分からないので、全部開示を早急におこなって頂きたい」など開示を求める旨を主張するが、法に基づく開示請求については、上記(3)で述べたとおり、法78条1項各号に基づいて開示、不開示を判断しているものであり、その主張は、本件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、本件審査請求については、法78条1項2号、3号イ及びロ並びに7号柱書に基づき、原処分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5年11月10日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月22日 審議
- ④ 同年12月26日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑤ 令和6年10月28日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年11月8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を法78条1項2号、3号イ及び7号柱書きに該当するとして、不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、不開示部分の開示を求めており、諮問庁は、不開示とされた部分は法78条1項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を維持することが妥当であるとしていることから、以下、本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 開示すべき部分について

別紙に掲げる不開示部分は、事業主から処分庁に提出した資料の一部であり、従業員就業規則が記載されている。

当該不開示部分は、特定法人の従業員であった審査請求人が知りうる情報であると認められ、これを審査請求人に開示しても、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るとは認められない。また、労働局が提出を求める際に、開示しないとの条件を付することが、本件の当時の状況として合理的なものだったとも認められず、これを開示しても、当該法人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ものとも認められない。また、当該不開示部分には、法78条1項2号に規定する審査請求人以外の個人に関する情報は含まれていない。

したがって、当該部分は、法78条1項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。

(2) 不開示とすべき部分について

本件対象保有個人情報のうち、労推法指導カードの①実施年月日、②完了年月日、③報告徴収の手法、⑧参考事項、⑨指導等の概要、⑩指導等の結果、「事項措置」欄の全部（⑪年月日、⑫法律、⑬条、⑭件数、⑮措置、⑯号）及び「経緯」欄の一部（⑰年月日、⑱対象者、⑲方法、

②概要)の各欄並びに事業主提出資料(別紙に掲げる部分を除く。)には、特定法人の事業主と特定室とのやり取り、報告の請求の実施方法、報告内容、法令違反に対する助言、指導内容等が具体的に記載されていることが認められる。

このため、これらの部分を開示した場合、雇用管理に係る内部情報や事業主からの報告内容、労働局の法人への指導内容等が審査請求人にそのまま明らかになるため、特定室と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報告をちゅうちょし、国への内部情報の提供に協力的でなくなることが想定され、正確な事実を把握した上で、労推法に基づく適切な助言・指導等を行う事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることは否定できない。

したがって、当該部分は、法78条1項7号柱書きに該当し、同項2号、3号イ及びロについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

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78条1項2号、3号イ及び7号柱書きに該当するとして不開示とした決定について、諮問庁が、不開示とされた部分は同項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、不開示とされた部分のうち、別紙に掲げる部分を除く部分は、同号柱書きに該当すると認められるので、同項2号、3号イ及びロについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当であるが、別紙に掲げる部分は、同項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

別紙（開示すべき部分）

特定法人の事業主提出資料のうち、従業員就業規則（本件対象保有個人情報が記載された文書のうち、8枚目ないし20枚目）