

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和6年2月2日（令和6年（行個）諮問第16号）

答申日：令和6年11月22日（令和6年度（行個）答申第136号）

事件名：本人が特定年月に特定労働基準監督署に対してした特定事業者に係る
申告により特定年月に実施された立入調査に関する文書の不開示決定（存否応答拒否）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙1に掲げる保有個人情報（以下「本件請求保有個人情報」という。）につき、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定について、諮問庁が別表の1欄に掲げる各文書に記録された保有個人情報（以下、併せて「本件対象保有個人情報」という。）を特定し、その一部を不開示とすべきとしていることについては、別表の4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、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2日付け東労発総個開第5－640号により東京労働局長（以下「処分庁」という。）が行った不開示決定（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（資料略）。

（1）審査請求書

ア 審査請求の趣旨

審査請求人が、令和3年特定月C月に、特定労働基準監督署に下記事業者による労働時間管理の不正の件で申告したことにより、同年特定月D月に実施された立入調査の記録一式（監督復命書等。以下、「当該記録一式」という。）に係る、東京労働局の不開示決定の棄却、並びに「当該記録一式」の開示を求める。

イ 審査請求の理由

（ア）理由1

「当該記録一式」には、審査請求人の申告（※理由2で述べる。）により令和3年特定月D月に実施された特定労働基準監督署の当該事業者に対する臨検及びその後の申立てにおいて、当該事業者が労

働基準監督官を欺き是正指導を免れたうえ（※労基法120条），その後も非正規労働者らの労働対価を詐取し続けたことが示されており，同企業グループの長年に渡る搾取から非正規労働者らを救済し権利を回復するための判例とすべく審査請求人が争っている損害賠償請求訴訟（特定高裁・特定番号），並びに同企業グループ経営陣に対する刑事罰を求めるための告訴状に付する証拠資料として必要である。

当該事業者らが行政を欺き得た利益を行政が保護することは不合理であり，労働者らの権利の回復を優先し，情報公開すべきである。

「当該記録一式」からは，主に以下の事実が立証される。

- a 当該事業者ら企業グループが，当初から休憩時間の存在し得ない就労体制であったにもかかわらず，長年に渡り，非正規労働者らに対し，「手待時間」を「休憩時間」とであると欺き，「手待時間」を平均した各日1時間を「休憩時間」として記録するよう指示・強要し，労働対価を詐取し続けてきた事実。

（略）

- b 当該事業者が，令和3年特定月Dの特定労働基準監督署による1度目の臨検（※「当該記録一式」に記載のもの。）の際，訪れた労働基準監督官を欺き，上記不正の証拠である非正規労働者らのタイムカード（※存在しない休憩時間（実態は手待時間）が「手書き」されている。）を隠し，無関係な従業員のタイムカード（※休憩時間が未記入・未打刻である。）を見せることで「不正を隠蔽し調査を妨害するとともに，是正勧告を免れた事実。

（略）

- c 当該事業者が，上記臨検の際，労働基準監督官に対し，存在しない「休憩時間（実態は手待時間）」を記入・入力させた非正規労働者らの「派遣先管理台帳」及び「タッチパネル式タイムレコーダー」の記録を見せ，休憩時間を付与していると説明して欺き，不正を隠蔽した事実。

（略）

- d 当該事業者が，上記臨検に係る調査の際，同労基署に対し虚偽の申立てを行い，実際には休憩が取得不可能な一晩につき「2名」の就労体制であったにもかかわらず（※後述する。），「4名体制」とであると欺き，調査を終了させて是正勧告を免れたうえ，当該不正（労働対価の詐取）を継続した事実。

（略）

- e 当該事業者ら企業グループが，上記不正に係る民事訴訟（損害賠償請求訴訟）において，裁判所に対し，実際には令和2年B月

から非正規労働者らの「タイムカード」に休憩時間を「手書き」
するよう指示し偽装工作を開始していたにもかかわらず、同指示
は、令和3年D月の特定労基署による臨検の際、訪れた労働基準
監督官から助言され開始したものである旨虚偽を主張し責任転嫁
した事実

(略)

f 当該事業者ら企業グループが、同民事訴訟において、裁判所に
対し、実際には非正規労働者らに指示・強要し、「タッチパネル
式タイムレコーダー」にも存在しない「休憩時間（実態は手待時
間）」を入力（改竄）させていたにもかかわらず、非正規労働者
らにはアカウントを付与しておらず入力指示も記録もない旨偽っ
た事実

(略)

g 当該事業者ら企業グループが、同民事訴訟において、被告側証
人たる元事業所長・X氏に、同臨検時にはすでに当該事業場Eの
事業所長を退任済であった旨偽証させ、同臨検に係る証人尋問を
免れた事実。

(略)

(イ) 理由2

「当該記録一式」に示された令和3年D月における特定労基署の
臨検に係る調査内容は、令和2年A月に退職し当該事業者ら企業グ
ループに未払賃金の損害賠償を催告していた審査請求人が、令和3
年C月に同労基署に申告した際、特定職員Y氏が、退職済みの労働
者については調査結果や進捗を知り得る「申告」として取扱えない
ものと誤り「情報提供」として処理してしまったものであり、本来
は「申告処理台帳一式」として開示されるはずだったものである。

(略)

(ウ) 理由3

「当該記録一式」が証拠の一部を構成する本事件の告発は、同企
業グループの長年に渡る非正規労働者の搾取（後述する組織的な労
働対価の詐取）を明らかにするものであり、社会倫理及び法令を軽
視する同企業グループ経営陣の不正に対する厳格な刑事罰並びに我
が国において現在も欺かれ搾取され続ける非正規労働者らの権利の
回復及び地位の向上を実現するためにも必要なものである。

(略)

ウ 事件の経緯

(略)

(2) 意見書1

この度、開示請求している情報（文書番号１～５。以下「当該記録一式」という。）は、以下、アからイにより、法７８条１項２号ただし書きロ及び３号ただし書きに定める「人の生命、健康、生活または財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報」に該当します。また、ウにより、法７８条１項３号イ及びロには該当せず、エにより、法７８条１項５号及び７号ハにも該当いたしません。加えて、オの通り、本来は、申告処理台帳一式として、開示処理されるはずだったものです。よって、理由説明書に記載の開示部分に加え、カの部分を、追加開示するよう求めます。

ア 労基署に対する調査妨害と、法違反の隠蔽を示す情報であること。

審査請求書にも詳述したとおり、「当該記録一式（文書番号１～５）」は、令和３年Ｄ月、審査請求人の申告で特定労基署が一度目の臨検に入り、調査した際、特定事業場が、その就労体制につき、休憩時間を取得可能な「４名体制」であると虚偽を申立て（資料２の２・略）、虚偽の労働時間の記録（タイムカード、タッチパネル式タイムレコーダーの記録、派遣先兼派遣元管理台帳、資料６～７・略）を示して、労働基準監督官を欺き、労基法３４条違反（休憩時間を与えていないこと）、および、タイムカード等の記録の改ざんを隠蔽し、是正勧告・是正指導を免れた事実を示す情報である。

そのため、令和４年Ｅ月、再び審査請求人ら非正規労働者の申告で、特定労基署が２度目の臨検に入った際には、実際は休憩時間を取得不可能な「２名体制」であったことが確認され（資料２の１・略）、また、「休憩時間（実態は手待ち時間）」を「手書き」させているタイムカードが現認された上（資料７の１・略）、「休憩時間」として記録させている時間中にも、実際には労働させていることを示すシステム上の記録が確認されたことから、（資料２の１・略）、翌Ｆ月、労基法３４条違反で是正勧告が出された（資料２の１・略）（略）

イ 人の生命、健康、生活または財産を保護するため、開示することが必要であること。

特定事業場（派遣先事業所）が、長年にわたり続けてきた上記の不正は、労働関係法令等の知識に疎い非正規労働者らに対し、労働から完全に開放される時間が一切ない就労体制（＝事業場から外出すること自体が不可能な就労体制）であるにもかかわらず、作業の合間の時間（手待ち時間）が休憩時間であると偽り、各日１時間の手待ち時間を休憩時間として記録するよう指示・強要することで、派遣元事業主（旧Ｃ社）と共同で、労基法３４条等に違反するとともに、各日１時間の労働対価を詐取し続けていたものである（詐欺罪や電

磁的記録不正作出罪にも該当する）。

（中略）

審査請求人を含む非正規労働者らが、この各日1時間の「休憩時間」として記録するよう指示・強要されていた「手待時間」の労働対価を、不法行為に基づき賠償請求し、また刑事告訴するためには、特定事業場が、故意または重過失により法違反（労基法34条、派遣法42条等違反）を継続していたことを立証する必要がある、「当該記録一式」はそのために開示請求しているものである。

したがって、法78条1項2号ただし書きロ及び3号ただし書きに定める「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報」に該当する。

ウ 法78条1項3号イ及びロに該当しないこと。

前述ア、イの経緯から、「当該記録一式」の開示により保護されるのは、特定事業場の正当な利益ではなく、故意の労基法34条違反により不正に得てきた利益、並びに、労基署に対するその隠蔽の事実であることから、法78条1項3号イ及びロには該当しない。

エ 法78条1項5号及び7号ハに該当しないこと

「当該記録一式」は、特定事業場が労働基準監督官を欺き、法違反を隠蔽したことを示す記録であることから、開示することにより、事業場と労働基準監督官との信頼関係を失うとはいえず、むしろ、開示することで、厚生労働省による「労働基準関係法令違反に係る公表事案」と同様、労働基準監督官に対する非協力的な姿勢や、その指導に対する自主的改善の懈怠、法違反の隠蔽等を抑止し、監督指導業務の適正な遂行、及び、それによる犯罪の予防が期待される。したがって、法78条1項5号及び7号ハには該当しない。

オ 本来、申告処理台帳一式として開示処理されるはずの情報であったこと。

「当該記録一式」に含まれる多くの情報は、審査請求書でも述べたとおり、本来、特定労基署の相談員が誤って情報提供として処理しなければ、「申告処理台帳一式」として開示処理されているはずの情報であり、そのために、審査請求人ら非正規労働者が、特定事業場の当該臨検時点における違法労働の立証に困難をきたすのは不合理である。

ちなみに、審査請求人は、審査請求書の説明資料に、同労基署の2度目の臨検による令和4年特定月日G付の是正報告書、指導表（原文ママ）、監督復命書等（資料2の1・略）を含む申告処理台帳一式を添付しており、1度目の臨検による「当該記録一式」もこれに準じて開示されるべきと考える。

カ 追加開示を求める部分

上記アからオに基づき、理由説明書の別表に記載の開示部分に加え、以下の部分を追加開示するよう求める。

(ア) 文書番号 1

監督復命書（続紙を含む。以下同じ。）の「署長判決」，「参考事項・意見」，「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）」，及び「面接者職氏名」の各欄を追加開示するよう求める。

(イ) 文書番号 3

担当官が作成・収集した文書（続紙を含む。以下同じ。）の内、特定事業場が、労基法 3 4 条等違反を否認し又は休憩時間を付与している旨主張した事実を示す部分を、追加開示するよう求める（なお、その後、令和 4 年 F 月、労基法 3 4 条違反で是正勧告されている）。

具体的には、

- ① 特定事業場が、「4 名体制」である旨虚偽を申し立てた事実を示す部分。
- ② 特定事業場が、「タイムカード」，「派遣先（兼派遣元）管理台帳」，「タッチパネル式タイムレコーダーの記録」を示した部分。また、それにより、労働時間を適正に記録し、休憩時間を付与している旨主張した部分
- ③ 担当官が、労基法 3 4 条等違反、労働時間の記録の改ざんを確認できなかった事実を示す部分。

(ウ) 文書番号 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（続紙を含む。以下同じ。）の内、特定事業場が、労基法 3 4 条等違反を否認し又は休憩時間を付与していると主張した事実を示す部分を追加開示するよう求める。

具体的には、文書番号 3 の①から④と同様である。

(3) 意見書 2

本書面で、令和 6 年 3 月 1 5 日付・意見書（以下、意見書 1 という。）を補完して、改めて追加開示を求めます。

審査請求人が、本書面で、一部修正の上、追加開示を求める情報は、法 7 8 条 1 項 3 号イ及びロ、並びに、5 号及び 7 号ハには該当せず、また、法 7 8 条 1 項 2 号ただし書ロ及び第 3 号ただし書に定める「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報」に該当するため、開示されるべきであると考えます。

（中略）

ア 追加開示を求める部分と情報（修正）

令和6年3月15日付の意見書1（カ）を一部修正し、以下の情報の開示を求める。

（ア）追加開示を求める部分

【文書番号1, 3, 5】

本章（イ）の「追加開示を求める具体的情報」の各号に該当する部分。

これらの情報は、労働者たる審査請求人が、当該事業者による企業犯罪を立証し、権利を回復するために必要な、極めて限定されたものであり、また、法で保護すべき情報には該当しないものである。詳しくはア（ア）及び（イ）で説明する。

【文書番号1】

監督復命書（文書番号1の①及び②）の以下の各欄の記載部分。

これらの情報は、他の監督復命書からも明らかなように（資料略）、特定労基署が審査請求人の申告を適正に処理していれば、開示されていたはずの情報であり、通常の申告に準じて開示されるべきである。詳しくはイ（ウ）で説明する。

「代表者職氏名」「参考事項・意見」「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」

（イ）追加開示を求める具体的情報

以下の各事実（①から⑧）を示す情報は、令和3年特定月D月の臨検を含む特定労基署の調査（※イ（イ）参照。）において、当該事業者が、虚偽の申立て、証拠の隠蔽、虚偽証拠の提示等により同労基署を欺いて違法労働（休憩付与義務違反、賃金の不正控除等）の発覚と是正指導を免れ、監督指導業務の適正な遂行と、審査請求人ら非正規労働者による不正の立証、及び損害賠償請求を妨げたことを裏付ける具体的な情報であり、イで述べる通り、法で保護すべき情報には該当しないものである。

（中略）

当該事業者が、特定労基署に対し、

- ①当該業務が「4名体制」である旨（虚偽を）主張した事実と経緯（略）
- ②「休憩時間」の打刻（記録）がないタイムカードを見せて、非正規労働者らのものである旨（虚偽を）主張した事実と経緯（略）
- ③「派遣先兼派遣元管理台帳」を見せて、「休憩時間」を付与している旨（虚偽を）主張した事実と経緯（略）

- ④タッチパネル式（タブレット式）タイムレコーダーの記録を見せて、「休憩時間」を付与している旨（虚偽を）主張した事実と経緯（略）
- ⑤「休憩時間」を付与している旨、及び、賃金未払いがない旨（虚偽を）主張した事実と経緯（略）
- ⑥「更衣時間」について説明した際、未払賃金があることを説明しなかった事実と経緯（略）
- ⑦当該事業者による、上記各項（①～⑥）の対応により、特定労基署が、審査請求人の申告した「休憩時間（実態は手待時間）」と「更衣時間」に係る、労基法34条（休憩付与義務）違反、24条（賃金全額払義務）違反等につき、法違反を発見できず、調査を終了した事実と経緯（略）
- ⑧上記各項（①～⑦）の対応をした、事業所長X氏を含む、関係者らの氏名（略）

イ 開示すべき理由

本章（ア）で、開示すべき理由の背景となる事件概要と、当該事業者による特定労基署の調査妨害の経緯を、（イ）で、不開示該当性についての法的見解と、不開示が企業犯罪の隠蔽に与することとなり社会的影響があること、及び、労働者による企業犯罪の立証と権利の回復に必要な範囲で開示されるべきことを、（ウ）で、申告を情報提供として処理した大田労基署の責任と、不開示が公平性を欠くことを、（エ）で結語を述べる。

（ア）事件概要と調査妨害の経緯

すでに明らかとなっている各労基署の申告処理台帳一式（資料略）、非正規労働者らの労働時間の記録と裁判所に提出された陳述書（資料略）、同企業グループの裁判書面（資料略）等に基づくと、本事件の概要と、当該事業者による労働搾取の仕組み、及び、本件開示請求に係る大田労基署への調査妨害の経緯は、以下の通りであり、追加開示を求める情報は、ここに示す企業犯罪と法違反を立証し、労働者らの権利を回復するために必要なものである。

（中略）

（イ）開示すべき理由1（不開示該当性について）

本書面で審査請求人が追加開示を求める情報は、前述の通り、当該事業者が、監督指導行政を侮り、虚偽の申立て、証拠の隠蔽、虚偽証拠の提示等により、監督機関を欺いて、非正規労働者らに対する違法な労働搾取（休憩付与義務違反、賃金の不正控除等）の発覚と是正指導を免れ、監督指導業務の適正な遂行を妨げたことを示す情報であり、したがって、守秘義務の対象となる、事業者が監督機

関との信頼関係等に基づき明らかにした内部情報等でもないため、法78条1項3号イ及びロ、並びに、5号及び7号ハのいずれにも該当せず、また、当該不正の立証により労働者らが詐取されてきた財産を取り戻すために必要な情報である上、安全配慮義務違反（長期的かつ長時間の休憩付与義務違反）を裏付ける情報でもあることから、法78条1項2号ただし書ロ及び第3号ただし書に定める「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報」に該当し、仮に、その情報を不開示とした場合には、行政自ら、事業者による監督機関への調査妨害や犯罪等の隠蔽を容認することになる上、加害者たる事業者が法令に反して不当に得てきた利益を保護し、被害者たる労働者らによる企業犯罪の立証と適正な労働対価の賠償請求を妨げ、国民の行政に対する信頼を失墜させることにもなりかねない。

したがって、法により保護されるべき情報には該当せず、仮に、不開示部分に一部保護すべき情報が含まれていたとしても、それを以って、労働者らが企業犯罪を立証し権利を回復するために必要とする情報までも、一律に不開示とすることは適当でない。

よって、審査請求人ら非正規労働者が、当該事業者による違法労働（休憩付与義務違反、賃金の不正控除、労働関係法令等周知義務違反、労基署への調査妨害等）を立証するために必要と認める範囲で、開示すべきである。

（ウ）開示すべき理由2（特定労基署の責任等）

また、審査請求書（上記（1）イ（イ）他）でも述べたように、追加開示を求める情報の大半は、本来、特定労基署が審査請求人の申告を適正に処理していれば開示されていたはずの情報であり、現に、同労基署への2度目の申告では、監督復命書にある「参考事項・意見」欄なども含めて、調査内容が開示されているものである（資料略）。

（中略）

監督機関の不手際により、被害者たる申告した労働者が、知るべき情報を知れず、企業犯罪の立証と権利の回復に困難を来す一方、原因を作った監督機関が、申告を適正に処理していれば開示されるはずであった情報までも保護され、またそれにより、加害者たる事業者の法違反と、調査妨害の経緯や、労働者らを欺き不正に得てきた利益までも保護されるのは、適当でない。

よって、本件開示請求においても、通常の申告で開示されるはずであった情報については、開示すべきである。

（中略）

(エ) 結語

本事件は、同企業グループが、労働関係法令等を含む労務知識の格差を利用し、長年に渡り続けてきた、非正規労働者らに対する巨額詐欺事件である。審査請求人は、本事件を告発することで、大企業による違法な労働搾取を、国民的議論とし、公平な社会実現の一助とするため、本件開示請求をしている。

行政が企業犯罪の隠蔽に与し、被害者たる労働者らの権利の回復を妨げてはならない。労働者は国家の礎である。

よって、本書面・第1に示した情報を追加開示するよう求める。

ウ 追加開示を求める具体的な情報（詳細解説）（略）

エ 本事件の全体像（経緯詳細）（略）

（資料略）

第3 諮問庁の説明の要旨

諮問庁の説明の要旨は、理由説明書及び補充理由説明書によると、おおむね以下のとおりである。（補充理由説明書による追加部分を反映済み）

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6日付け（同月7日受付）で、処分庁に対して、法76条1項の規定に基づき、本件請求保有個人情報に係る開示請求を行った。
- (2) これに対して、処分庁は令和5年8月2日付け東労発総個開第5-640号により不開示決定（以下「原処分」という。）を行ったところ、審査請求人がこれを不服として、同年11月9日付け（同月13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、本件請求保有個人情報の存否を明らかにせず、開示請求を拒否することとして、不開示とした原処分は妥当ではなく、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を不開示とすることが妥当である。

3 理由

(1) 原処分の妥当性について

法81条は、「開示請求に対し、当該開示請求に係る保有個人情報が存在しているか否かを答えるだけで、不開示情報を開示することとなるときは、行政機関の長等は、当該保有個人情報の存否を明らかにしないで、当該開示請求を拒否することができる。」と規定している。

処分庁は、本件請求保有個人情報の存否を答えるだけで、法78条1項3号イ、5号及び7号ハに掲げる不開示情報が明らかになるとしているが、本件請求保有個人情報が記録された行政文書には、審査請求人が特定労働基準監督署に提出した資料が含まれていることから、その存否を答えるだけで、上記不開示情報が明らかになるとはいえない。

したがって、本件開示請求は、法 8 1 条に該当せず、本件請求保有個人情報 の 存 否 を 明 ら か に し な い で、こ れ を 拒 否 し た 原 処 分 は 妥 当 で は な い。

(2) 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相談した内容を記録した相談票（文書番号 2）及び特定労働基準監督署が当該相談を踏まえて実施した監督の結果をまとめた監督復命書（文書番号 1）、担当官が作成・収集した文書（文書番号 3）、審査請求人が特定労働基準監督署に提出した文書（文書番号 4）及び旧社名 A 社 現社名 B 社 所在地：特定住所（以下「特定事業場」という。）から特定労働基準監督署に提出された文書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（文書番号 5）（別表に掲げる文書番号 1 から 5 までの文書（以下、第 3 においてそれぞれ「対象文書 1」ないし「対象文書 5」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。

(3) 個人情報該当性について

本件審査請求を受け、諮問庁において本件対象保有個人情報の確認を行ったところ、対象文書 3 の①については、審査請求人個人を識別する事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、仮に対象文書 3 の①が審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するとしても、法 7 8 条 1 項 3 号イ及びロ、5 号並びに 7 号ハに該当するため、不開示とすることが妥当である。

(4) 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」、「労働者数」、「労働保険番号」、「業種」、「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）

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記載されていることから、法７８条１項２号に該当し、かつ、同号ただし書きイからハまでのいずれにも該当しない。

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ことから、法７８条１項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７８条１項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、特定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７８条１項５号及び７号ハに該当する。

以上のことから、これらの情報は、法７８条１項、３号イ及びロ、５号並びに７号ハに該当するため、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）

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、労働基準監督署長は、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、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、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、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、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、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」又は「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」又は「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、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78条1項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。

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78条1項5号及び7号ハに該当する。

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78条1項6号に該当する。

以上のことから，これらの情報は，法78条1項3号イに該当することに加え，同項5号，6号及び7号ハに該当するため，不開示を維持することが妥当である。

イ 相談票（対象文書2）

相談票は，都道府県労働局（以下「労働局」という。）又は労働基準監督署（以下「監督署」という。）において，労働関係の相談を受けた際に，その内容を記録するために作成される文書である。

相談票には、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事ができる情報が記載されていることから、当該情報は、法７８条１項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、相談票には、労働相談等を受けた結果、局及び署における今後の処理方針等が記載されており、これらの情報が開示されることとなれば、局及び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７８条１項５号及び７号ハに該当する。

また、相談票には、労働相談等を受けた結果、局及び署における今後の処理方針等が記載されている。この点、最高裁判所平成１７年１０月１４日第三小法廷決定は、「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」欄と本件相談票における「相談の内容」の不開示部分、「処理結果」欄の不開示部分は、監督署長等が行う事案の処理方針の決定等を行う点において同様のものであり、本件相談票における当該不開示箇所も、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７８条１項６号に該当する。

以上のことから、これらの情報は、法７８条１項２号、５号、６号並びに７号ハに該当することから、不開示と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）

当該文書には、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開示されれば、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 78 条 1 項 3 号イに該当する。

また、労働基準監督官からの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る。そうすると、特定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 78 条 1 項 3 号ロ、5 号及び 7 号ハに該当する。

以上のことから、これらの情報は、法 78 条 1 項 3 号イ及びロ、5 号並びに 7 号ハに該当するため、不開示を維持することが妥当である。

エ 審査請求人から特定労働基準監督署に提出された文書（対象文書 4）

対象文書 4 の①に記載されている情報には、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 78 条 1 項 6 号に該当する。

また、不開示部分にはいわゆる監督指導における手の内情報が含まれており、当該部分が開示された場合、監督指導の着眼点、調査の範囲・規模・深度・経過等を含む具体的調査手法が明らかとなる。これらの情報には、守秘義務に担保された監督指導行政に対する事業者の理解と協力、そして信頼にもとづいて事業者から得た事業運営上・労務管理上のノウハウ等の未公開情報も含まれており、その内容が一部でも公にされた場合には、当該事業者の関係者だけでなく、そのことを知った他の事業者においては、監督行政への信頼を失い、爾後、監督機関への情報提供や監督指導のための調査への協力を躊躇するなどのおそれがある。

このような事態が生じた場合には、監督機関による正確な事実の把握を困難にするおそれ又は不当な行為の発見を困難にするおそれが生じ、ひいては、監査・検査の性格を持つ監督指導業務の適正な遂

行に支障を及ぼすおそれがあるものと認められ、法７８条１項７号ハに該当する。

このため、これらの情報については不開示とすることが妥当である。
オ 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）

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いる。当該情報は、法７８条１項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、特定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、特定事業場の人材確保や危機管理の面等において、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ことから、法７８条１項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７８条１項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、同項５号及び７号ハに該当する。

特に同項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には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。

また、当該文書には、労働基準監督署の担当官がどのような文書を収集したかという、いわゆる監督指導における手の内情報が含まれており、当該部分が開示された場合、監督指導の着眼点、調査の範囲・規模・深度・経過等を含む具体的調査方法が明らかとなる。これらの情報には、守秘義務に担保された監督指導行政に対する事業場の理解と協力、そして信頼にもとづいて事業場から得た事業運営上・労務管理上のノウハウ等の未公開情報も含まれており、その内容が一部でも公にされた場合には、当該事業場の関係者だけでなく、そのことを知った他の事業者においては、監督行政への信頼を失い、爾後、労働基準監督機関への情報提供や監督指導のための調査への協力をちゅうちょするなどのおそれがある。

このような事態が生じた場合には、労働基準監督機関による正確な事実の把握を困難にするおそれ又は不当な行為の発見を困難にするおそれが生じ、ひいては、監査・検査の性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものと認められる。

したがって、法78条1項7号ハに該当する。

以上のことから、これらの情報は、法78条1項2号、3号イ及びロ、5号並びに7号ハに該当することから、不開示とすることが妥当である。

（5）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た部分のうち、別表の2欄に掲げる不開示とすべきとしている部分を除く部分については、法78条1項各号に定める不開示情報に該当しないことから、開示することが妥当である。

（6）審査請求人の主張について

審査請求人は審査請求において、「特定企業グループの長年に渡る搾取から非正規労働者らを救済し権利を回復するための判例とすべく審査請求人が争っている損害賠償請求（中略）、並びに同企業グループ経営陣に対する刑事罰を求めるための告訴状に付する証拠資料として必要で

ある」（以下「主張１」という。），「令和３年７月における特定労基署の臨検に係る調査内容は，令和２年１月に退職し特定事業者ら企業グループに未払賃金の損害賠償を催告した審査請求人が，令和３年３月に同労基署に申告した際，特定職員が，退職済みの労働者については調査結果や進捗を知り得る「申告」として取り扱えないものと偽り「情報提供」として処理してしまったものであり，本来は「申告処理台帳一式」として開示されるはずだったものである。」（以下「主張２」という。），「開示請求した「当該記録一式」は，「我が国において現在も欺かれ搾取され続ける非正規労働者らの権利の回復及び地位の向上を実現するため必要なものである。」」（以下「主張３」という。）と主張している。

このうち，主張２については，上記（１）及び（２）で述べたとおりであり，主張１及び３については，法に基づく開示請求については対象保有個人情報ごとに，法７８条１項各号に基づいて，開示・不開示を適切に判断するものであり，個人情報該当性及び本件対象保有個人情報の不開示情報該当性については，上記（３）及び（４）で述べたとおりであることから，そ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，本件審査請求については，別表に掲げる文書番号１ないし文書番号５の行政文書に記録された審査請求人を本人とする保有個人情報を本件対象保有個人情報に特定した上で，上記３（５）で示した部分については，開示し，その余の部分については，法７８条１項２号，３号イ及びロ，５号，６号並びに７号ハに基づき不開示と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６年２月２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２１日 | 審議 |
| ④ 同年３月１８日 | 審査請求人から意見書１を收受 |
| ⑤ 同年９月１９日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑥ 同年１０月８日 | 諮問庁から補充理由説明書を收受 |
| ⑦ 同年１１月８日 | 審査請求人から意見書２を收受 |
| ⑧ 同月１８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，本件請求保有個人情報の開示を求めるものであり，処分庁は，本件請求保有個人情報につき，その存否を明らかにするだけで開

示することとなる情報は法78条1項3号イ、5号及び7号ハに該当するとして、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否する原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、本件請求保有個人情報の開示を求めており、諮問庁は、その存否を明らかにした上で、本件対象保有個人情報を特定し、そのうち、別表の2欄に掲げる部分（以下「本件不開示部分」という。）については、法76条1項に規定する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78条1項2号、3号イ及びロ、5号、6号並びに7号ハに該当するとして不開示とすべき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、本件不開示部分の保有個人情報該当性及び不開示情報該当性について検討する。

- 2 本件不開示部分の審査請求人を本人とする保有個人情報該当性について
諮問庁は、別表の文書番号3の①欄に掲げる部分（通番4）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。

当審査会において見分したところ、当該部分には、審査請求人の氏名その他の審査請求人を識別することができる情報が記載されているとは認められない。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。

当該部分について、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、当該部分は、特定監督署がその通常の業務を遂行する上で必要な情報として、特定事業場の事業内容等の把握に資するため平常から保有している情報を、資料として添付したものであるとのことであった。当該情報は、その作成又は取得の目的等を考慮すると、審査請求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 本件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（別表の4欄に掲げる部分）について

ア 通番1

通番1の別表の4欄に掲げる部分は、監督復命書の記載の一部である。「完結区分」欄は、具体的な完結区分の選択肢についてのチェックがされておらず、様式が表示されているにすぎない。「参考事項・意見」欄及び「別添」欄の別表の4欄に掲げる部分は、当該監督に関連する情報提供を行った、当該事業場で派遣労働者として勤務していた審査請求人の知り得る情報であるか、諮問庁が諮問に当たり開示するとしている部分から容易に推認できる情報である。

当該部分には、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が記載されているとは認められない。また、これらを

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，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ものとも認められない。

さらに，当該部分は，これを開示しても，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ず，同様の理由により，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78条1項2号，3号イ及びロ，5号並びに7号ハのいずれにも該当せず，開示すべきである。

イ 通番2

通番2の別表の4欄に掲げる部分は監督復命書の記載の一部であり，「署長判決」欄の日付である。当該部分はこれを開示しても，当該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，当該特定事業場の権利，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ない。また，労働基準監督機関が行う監督指導にかかる事務に関し，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78条1項3号イ，5号，6号及び7号ハのいずれにも該当せず，開示すべきである。

ウ 通番3

通番3の別表の4欄に掲げる部分は，審査請求人が特定労働基準監督署に相談した際に作成された相談票の記載の一部である。当該部分は，事業場の担当者の職氏名が記載されている。当該部分は法78条1項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，特定の個人を識別することができるものに該当するが，当該特定事業場で勤務していた審査請求人の知り得る情報であり，同号ただし書イに該当するものと認められる。また，当該部分は，これを開示しても，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ず，同様の理由により，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。さらに、当該部分を開示しても、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78条1項2号、5号、6号及び7号ハのいずれにも該当せず、開示すべきである。

エ 通番5

通番5の別表の4欄に掲げる部分は、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の記載の一部であり、審査請求人からの相談を受けた際に作成された文書である。

当該部分には、処理方針など担当官の意見は含まれておらず、審査請求人の相談内容を記載したものと認められることから、当該部分は、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、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78条1項3号イ及びロ、5号並びに7号ハ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4欄に掲げる部分を除く部分）について

ア 法78条1項2号、3号イ及びロ、5号並びに7号ハ該当性について

(ア) 通番1の2欄①aに掲げる部分（別表の4欄に掲げる部分を除く部分）は、監督復命書の記載であり、労働基準監督官と特定事業場の担当者との具体的なやり取りの内容や労働基準監督署における処理方針、当該監督指導に係る手法、担当官の判断等が含まれている。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。

これらの部分を開示すると、特定労働基準監督署が行う調査手法・着眼点等が明らかとなり、検査等の性格を持つ労働基準監督機関が行う調査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る。

したがって、当該部分は、法78条1項7号ハに該当し、同項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の2欄①bに掲げる部分(別表の4欄に掲げる部分を除く部分)は、監督復命書の記載の一部であり、臨検監督の結果判明した、特定事業場の一般に公にしていけない内部管理情報であると認められる。また、通番7の2欄に掲げる部分は、特定労働基準監督署調査官の調査に当たり、特定事業場から特定労働基準監督署に提出された資料であり、審査請求人以外の労働者の勤務実績に関する資料など、一般に公にしていけない特定事業場の内部管理情報であると認められる。当該部分は、これを開示すると、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認められる。

したがって、当該部分は法78条1項3号イに該当し、同項2号、3号ロ、5号及び7号ハ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78条1項2号、5号、6号及び7号ハ該当性について

通番3の2欄に掲げる部分(別表の4欄に掲げる部分を除く部分)は、相談票の記載の一部であり、審査請求人からの相談を受け確認した内容、担当官の意見等が記載されている。当該部分は審査請求人の知り得る情報とは認められない。

したがって、当該部分は、上記ア(ア)と同様の理由により、法78条1項7号ハに該当し、同項2号、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。

ウ 法78条1項3号イ及びロ、5号並びに7号ハ該当性について

通番5の2欄に掲げる部分(別表の4欄に掲げる部分を除く部分)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の記載の一部であり、審査請求人からの相談を受け検討した内容、担当官の意見等が記載されている。当該部分は審査請求人の知り得る情報とは認められない。

したがって、当該部分は、上記ア(ア)と同様の理由により、法78条1項7号ハに該当し、同項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 法78条1項3号イ、5号、6号及び7号ハ該当性について

通番2の2欄②に掲げる部分(別表の4欄に掲げる部分を除く部分)は、特定労働基準監督署における監督指導に係る労働基準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)と同様の理由により、法7

8条1項7号ハに該当し、同項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。

オ 法78条1項6号及び7号ハ該当性について

通番6の2欄に掲げる部分は、審査請求人から提供された資料に記載された事項に関して記載された担当官によるメモである。当該部分は、審査請求人の知り得る情報ではなく、これを開示すると、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）と同様の理由により、法78条1項7号ハに該当し、同項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 審査請求人のその他の主張について

（1）審査請求人は、意見書（上記第2の2（2）及び（3））において、不開示部分については、法78条1項2号ただし書ロ及び3号ただし書きに規定する「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報」に該当する旨を主張するが、開示することが必要であるとする具体的な理由を示しているとは必ずしもいえず、上記3（2）において、当審査会が同項3号イに該当するとして不開示とすることが妥当と判断した部分については、これを開示することによる利益が、これを開示しないことにより保護される利益を上回るとは認められないことから、審査請求人の当該主張を採用することはできない。

（2）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。

5 本件不開示決定の妥当性について

以上のことから、本件請求保有個人情報につき、その存否を答えるだけで開示することとなる情報は、法78条1項3号イ、5号及び7号ハに該当するとして、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定について、諮問庁がその存否を明らかにした上で、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法76条1項に規定する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78条1項2号、3号イ及びロ、5号、6号並びに7号ハに該当するとして不開示とすべきとしていることについては、不開示とすべきとしている部分のうち、別表の4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、又は同項3号イ及び7号ハに該当すると認められるので、同項2号、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、同項2号、3号イ及びロ、5号、6号並びに7号ハ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

「私が令和３年Ｃ月に、特定労働基準監督署に、下記事業者による労働時間管理の不正の件で申告したことにより同年Ｄ月に実施された立入調査の記録一式（監督復命書等）。

（※昨年、同署のＺ氏に確認したところ、本来、申告として処理すべきだったものを、Ｙ氏が誤って情報提供として処理してしまっていたとのこと。同申告により令和３年Ｄ月に臨検が入った際、同事業者は不正の証拠である、架空の休憩時間が「手書き」されたタイムカード等を隠し労働基準監督官を欺きました。現在係争中の民事訴訟において、当該不正の経緯等を確認する必要があるため、お手数ですが早急に処理願います。）

（相手方社名等）

旧社名：Ａ社

現社名：Ｂ社

所在地：特定地

別表

1 文書番号及び 文書名			2 不開示とすべきとしている部 分		3 通 番	4 2 欄のうち開 示すべき部分
			該当部分	法 7 8 条 1 項 各号該 当性		
1	監督復 命書	1 ない し 3	① a 1 頁「完結区分」 欄, 「監督種別」欄, 「監 督重点対象区分」欄, 「特 別監督対象区分」欄, 「企 業名公表関係」欄, 「参考 事項・意見」欄, 「N o.」欄 1 枠目, 「違反法 条項・指導事項・違反態様 等」欄 1 枠目, 「是正期 日・改善期日（命令の期日 を含む）」欄 1 枠目, 「確 認までの間」欄 1 枠目, 「備考 1」欄 1 枠目, 「備 考 2」欄 1 枠目, 「別添」 欄, 2 頁「参考事項・意 見」欄 1 行目ないし 2 9 行 目, 「 <u>監督種別</u> 」欄 b 「労働者数」欄, 「外 国人労働者区分」欄, 「代 表者職氏名」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, 「面接者職氏 名」欄,	2 号, 3 号イ 及 び ロ, 5 号, 7 号ハ	1	「完結区分」欄, 「参考事項・意 見」欄 1 行目ない し 5 行目 2 2 文字 目, 「別添」欄左 から 2 列目ないし 4 列目
			② 1 頁「署長判決」欄 2 頁「参考事項・意見」欄 3 0 行目	3 号 イ, 5 号, 6 号, 7 号ハ	2	1 頁「署長判決」 欄日付部分

2	相談票	5 , 6 , 3 1 , 3 2	① 6 頁「処理経過」欄左から 2 列目の 1 枠目, 3 1 頁「担当者職氏名」欄, 「電話番号」欄, 3 2 頁「相談の内容」欄 4 行目 5 文字目ないし最終文字, 5 行目 5 文字目ないし最終文字, 「処理状況・意見」欄, 「処理結果」欄左から 2 列目の 1 枠目	2 号, 5 号, 6 号, 7 号ハ	3	3 1 頁「担当者職氏名」欄, 3 2 頁「相談の内容」欄 4 行目 5 文字目ないし最終文字
3	担当官が作成又は収集した資料	3 , 4 , 3 3 ないし 3 5 , 3 6	① 3 頁全て	保有個人情報非該当 (又は 3 号イ及びロ, 5 号, 7 号ハ)	4	—
			② 3 4 頁「相談内容」欄, 3 5 頁「相談内容 (続き)」欄, 「処理状況・意見」欄, 「処理結果」欄	3 号イ及びロ, 5 号, 7 号ハ	5	3 4 頁「相談内容」欄 1 行目ないし 3 行目, 6 行目ないし 9 行目, 3 5 頁「相談内容 (続き)」欄 8 行目ないし 1 0 行目
4	請求人が特定労働基準監督署に提出した文書	7 頁ないし 3 0 頁	① 1 1 頁文書中段手書き文字部分	6 号, <u>7 号ハ</u>	6	—

5	特定事業場から特定労働基準監督署に提出された資料	37ないし89	すべて	2号, 3号イ及びロ, 5号, 7号ハ	7	—
---	--------------------------	---------	-----	---------------------	---	---

(注1) 補充理由説明書による説明は、下線部分である。また、当審査会事務局において該当箇所の記載方法を整理した。