

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和6年10月15日（令和6年（行個）諮問第177号）

答申日：令和7年4月25日（令和7年度（行個）答申第4号）

事件名：本人が勤務する特定法人が特定日以前に特定労働基準監督署へ相談した内容等の不開示決定（存否応答拒否）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）につき、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定は、妥当である。

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6年6月11日付け大個開第6-201号により大阪労働局長（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の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

今回不開示となった原処分について、開示請求者である審査請求人が開示請求を行った内容は個人の特定が目的ではなく、本来、労使関係において中立の立場であり、民事不介入が原則とされる「労働基準監督署職員」の発言及び「経営者の相談」の有無についての開示請求である。

開示請求に至った趣旨及び理由は、以下の「開示を請求する理由について」のとおり。

「開示を請求する理由について」

審査請求人の勤務する職場においてのモラルの欠如は容認できるものではありません。雇用待遇の改善は全く行われず（労働条件通知書には記載）その事対して審査請求人達従事者が交渉を行う事も出来ない状況です。経営者である特定個人は特定法人の特定施設を増やす事しか考えておらず、いつも「従業員なんていくらでも需要がある、条件が不服なら即刻辞めてもらっても構わない」このように返答が戻ってきます。

審査請求人は再三にわたり勤務待遇の改善と賃金の改善を求めてまい

りました。しかし特定法人から回答は得られないまま今に至ります。

特定労働基準監督署にも相談しましたが、強制はできない為、泣き寝入り状態です。

この件に関し、審査請求人はあっせん制度を活用しましたが、特定法人側はあっせんへの参加拒否、その後特定法人より「私と話す際は弁護士同伴でない限り対応は行いません」と通知されています。

今回の請求に至り、特定法人経営者による上記（特定URL）のポストを発見しました（証拠として画像を添付します（略）。）

これによるとスタッフは弁護士を雇わない限り「労働条件の話は行わなくてよい」「もし家族が来ると営業妨害で警察を呼びなさい」と特定労働基準監督署の職員が経営者に対してアドバイスを行った。

審査請求人のように労働者が女性の場合、男性経営者に本人が直接交渉する事は難しく、家族を同席させるケースは存在すると思います。このような男女間での交渉事に対し、労使平等、民事不介入が原則の労働基準監督署職員が営業妨害や警察を呼べ等のアドバイスを行う行為があってはならないと感じます。

ですので今回は上記SNSへの投稿に基づき、特定年月日より以前に

1. 労働者の待遇に関する相談が経営者から実際に存在したのか。
2. 経営者へ労働局職員より「労働局職員として不適切なアドバイス」が伝えられたのか

これらを可能な限り情報開示請求を行います。

※ なお、この開示請求は労働局職員の発言に対して何かを行うのではなく経営者との訴訟が前提の開示である

（2）意見書

ア 総括的な意見として、この度審査会にて厚生労働省より不開示決定を判断された原処分における「不開示決定」について、審査請求人は行政不服審査法88号大2条（原文ママ）の規定に基づき審査を行った。

イ 情報公開・個人情報審査会（原文ママ）より到着した書面には厚生労働省より法の規定に基づき開示しない事が妥当であると判断された。しかしながら、審査請求人が公開して頂きたい内容は審査請求人の勤務する特定法人に対し大阪労働局特定労働基準監督署（以下、この項において「監督署」という。）が行ったアドバイスの内容であり、個人情報を開示せよと開示請求したものではない。

本来であれば監督署の職員は「民事不介入」の原則を基に労働者側、雇用者側の相談を聴取し、アドバイスを行う立場であると考え。しかしながら監督署職員は法人に対し、労働者が不利になるアドバイス（添付資料1 法人代表の法人公式SNS投稿内容（略））を

行った、これが事実であれば厚生労働省の不開示相当理由には該当しない。

更には審査請求人が行った原処分による開示内容は監督署職員が法人に対して資料1の通りの内容で法人に対してアドバイスをを行った事実確認の開示であり、該当職員の個人情報の開示ではない。これをもって個人情報の開示には該当しない。

ウ 厚生労働省より回答がなされた内容（法）による不開示妥当判断は審査請求人の開示理由と合致しない。何故ならば審査請求人は「労働者の不利になるアドバイス」を監督署職員が行ったのか。その真意である。諮問委員会ではこちらを争点として審査会の結果をご判断いただきたい。

エ 審査請求人は法人に勤務し特定年数を要する特定職員である、法人は「労働条件通知書」記載の事項である「昇給」「賞与」に関する事案をこの特定年数間一度も遂行していない。すなわち開示される内容は労使間での公平性を確保する為の開示であり、法人側代表より監督署職員への相談内容及び監督署職員より提案された内容の開示は妥当である（念のため添付資料2として法人の過去三年分の収益報告書※特定自治体より開示。及び添付資料3として審査請求人の労働条件通知書のコピー※該当部分をマーキングしておきます。提出を致します。（略））

オ 上記ア～エを総括した場合において審査請求人の主張する開示理由は厚生労働省の主張する法とは関係のないものである事を最後にまとめさせて頂きます。審議会における公平公正なご判断を審査請求人は望みます。

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6年5月9日付け（同月13日受付）で、処分庁に対して、法76条1項の規定に基づき、本件対象保有個人情報に係る開示請求をした。

(2) これに対して、処分庁が、令和6年6月11日付け大個開第6-201号により不開示決定（原処分）をしたところ、審査請求人はこれを不服として、同年7月4日付け（同月8日受付）で本件審査請求をした。

2 諮問庁としての考え方

本件審査請求については、原処分を維持することが妥当であるため、棄却すべきである。

3 理由

(1) 労働基準監督署等で行っている総合労働相談について

都道府県労働局や労働基準監督署等に設置している総合労働相談コー

ナーにおいては、解雇や雇止め、配置転換、賃金の引下げ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題を対象として、労働者、事業主のどちらからの相談も受け付けており、労働者及び事業主の間に生じている労働紛争（以下「個別労働紛争」という。）の解決のため、法令の内容等の情報提供や個別労働紛争解決制度の案内等を行っているところである。相談対応した記録を残す場合は、相談者の氏名や所属事業場名、相談内容等を記載する「労働相談票」を作成することとなっている。

（２）本件対象保有個人情報について

審査請求人が開示を求める本件対象保有個人情報は、仮に存在するとすれば、特定法人が労働基準監督署へ相談した際に作成された、審査請求人の氏名や業務内容、特定法人に関する情報等を含んだ労働相談票である。

（３）不開示情報該当性について

法７８条１項３号には、不開示情報として「法人その他の団体（国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人を除く。以下この号において「法人等」という。）に関する情報又は開示請求者以外の事業を営む個人の当該事業に関する情報であつて、次に掲げるもの。ただし、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を除く。」と規定されており、「次に掲げるもの。」として同号イには、「開示することにより、当該法人等又は当該個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるもの」と規定されている。

また、法８１条には、「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」と規定されている。

本件開示請求に対し、特定の法人が総合労働相談コーナーにおいて労働相談を行ったという事実は、一般的に当該法人に係る労務・人事管理上の風評等に影響を与え得るものであり、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ものとして、法７８条１項３号イに該当し、かつ、同号ただし書に該当しないから、不開示情報に該当する。

加えて、本件開示請求に対して、対象文書の存否を答えることは、上記と同様の結果を生じさせることになるから、本件存否情報は、法８１条により、開示請求を拒否して不開示と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、審査請求の理由として種々記載しているが、本件対象文書の不開示理由は、上記（３）のとおりであり、

本件対象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、原処分は妥当であるから、棄却すべきである。

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10月15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11月12日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ④ 令和7年4月7日 審議
- ⑤ 同月21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、本件対象保有個人情報の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象保有個人情報の存否を答えることは、法78条1項3号イの不開示情報を明らかにすることと同様の結果を生じさせるとして、法81条の規定により、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、原処分の取消しを求めているが、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、以下、存否応答拒否の妥当性について検討する。

2 存否応答拒否の妥当性について

- (1) 法78条1項3号イは、法人その他の団体に関する情報であつて、公にすることにより、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ものを不開示情報として規定している。
- (2) 当審査会において諮問書に添付された本件開示請求書を確認したところ、審査請求人は別紙に掲げる文書の開示を請求している。すなわち、本件開示請求は、特定法人を名指しし、その経営者である特定個人が特定年月日以前に特定労働基準監督署へ特定の労働相談を行ったことを前提として、当該相談した内容及びそれに対し特定労働基準監督署の職員が行ったアドバイスの内容の開示を求めるものである。

このため、本件対象保有個人情報の存否を答えることは、特定法人が特定労働基準監督署に対し、労働相談を行ったという事実の有無（以下「本件存否情報」という。）を明らかにすることとなるものと認められる。

- (3) そこで、本件存否情報の不開示情報該当性について検討すると、本件存否情報は、特定法人が労働基準監督署に特定の労働相談を行ったことに関する情報であり、これを開示することにより、一般的に当該法人に

係る労務・人事管理上の風評等に影響を与え得るものであると認められ、特定法人の信用等を低下させ、特定法人の事業活動に支障を及ぼし、その権利、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ことから、法７８条１項３号イに該当すると認められる。

- (４) したがって、本件対象保有個人情報の存否を答えることは、法７８条１項３号イの不開示情報を開示することとなることから、法８１条の規定により、本件対象保有個人情報の存否を明らかにしないで本件開示請求を拒否すべきものと認められる。

３ 審査請求人のその他の主張について

- (１) 審査請求人は、審査請求書及び意見書において、特定労働基準監督署の職員が特定法人の経営者に対してアドバイスを行っていることを特定法人の経営者が自らＳＮＳに記載している旨を主張し、本件対象保有個人情報の開示を求めている。

当審査会において、意見書に添付された当該ＳＮＳの内容を確認したところ、特定法人の名称を記載したアカウントにおいて、労働基準監督署に相談した旨の記載が行われていることが認められるが、審査請求人に関する相談が行われた事実が公にされているものとは認められない。このため、当該主張は、上記２における審査会の判断を左右するものではない。

- (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判断を左右するものではない。

４ 本件不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は、当該情報は同号イに該当すると認められるので、妥当であると判断した。

(第３部会)

委員 稲山文男、委員 久末弥生、委員 芳仲美恵子

別紙（本件対象保有個人情報）

私が勤務する特定法人の経営者である特定個人が、特定年月日より以前に特定労働基準監督署へ相談した内容全て及び特定労働基準監督署職員が行ったアドバイス内容。