

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年1月31日（令和7年（行個）諮問第25号）

答申日：令和7年8月8日（令和7年度（行個）答申第68号）

事件名：特定期間に本人に対して行った助言指導に係る助言・指導処理票の不
開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書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、これを保有していないとして不開示とした決定は、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10月30日付け奈労発雇均1030第2号により奈良労働局長（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、不開示決定を取り消し、新たに保有個人情報を全部開示するとの裁決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

厚生労働省奈良労働局雇用環境・均等室は審査請求人に対して特定期間、審査請求人の相談対応の際に、一貫して特定法人に対し助言・指導を行ったと説明している。この説明によれば、処分庁が特定法人理事長に対して個別労働紛争解決制度のうちの助言・指導を実施したこととなる。仮に、助言・指導の手続きに際し、厚生労働省奈良労働局の職員が職務上作成し、又は取得した審査請求人の個人情報が含まれた文書（図画及び電磁的記録を含む。）であって、当該行政機関の職員が組織的に用いるものとして、当該行政機関が保有しているものが不存在であると仮定すると、相談対応者から労働局長に相談内容を伝えることができず、助言指導が実施できないこととなる。実際に、処分庁による特定法人に対する助言指導の内容は、厚生労働省奈良労働局雇用環境・均等室の担当者から特定法人特定課長に対し電話でも伝達された旨、説明された。当時、当該担当者は審査請求人に対し、厚生労働省奈良労働局から法人

に対する助言・指導が確実に実施されたこと、法人側は今後相談員を含むハラスメント相談対応者の研修等を実施すると回答したことを説明し、相談員である特定事業場長や特定法人特定課長が、「気のせいではないか」「どうしてそんなふうにとるんですか」等、相談者の相談自体を否定するかのような発言をしてしまう、特定法人の誤ったハラスメント相談対応が是正される見込みであるとの見解を表明している。

厚生労働省奈良労働局としては本件不開示決定について、助言・指導を実施していないと説明する予定なのかもしれないが、審査請求人は、特定法人との紛争において、厚生労働省の紹介する「個別労働紛争解決制度」の複数の手法を柔軟に選択・活用しながら解決を図る旨説明を受けた。あっせん・調停の前に実施していただいていた「個別労働紛争解決制度」の（あっせん・調停以外の）手法こそが助言・指導に他ならない。また、調停を終えた際に「個別労働紛争解決制度」の全ての手法を活用したことから、審査請求人は、厚生労働省奈良労働局にできることは残念ながら残されていないと説明を受けており、調停終了時点で助言・指導が行われていたことは厚生労働省奈良労働局も認識している。これらのような具体的な経緯・説明からも分かるように、助言・指導は確実に実施されたのであるから、審査請求人が開示を求めた助言指導処理票およびその添付書類一切は、意思決定手続上必要な文書である。よって、対象保有個人情報を実際に保有していないという決定通知書の記載は誤りと言えるため、不開示決定を取り消し新たに保有個人情報を全部開示するとの裁決を求める。

開示をしない旨の決定通知書にある「特定法人A」は審査請求人が提出した保有個人情報開示請求書にある「特定法人」の誤りと考えられる。保有個人情報の含まれた行政文書特定の際に、特定法人や特定法人内の特定事業場ではなく、「特定法人A」という架空の法人に関する文書を検索したことが、特定法人特定課長に伝達した助言・指導内容に関連する文書中に、審査請求人に関する保有個人情報が存在するにもかかわらず特定できなかった大きな要因の一つであると考ええる。いずれにせよ開示請求に係る保有個人情報の名称等に致命的な誤りがあり、本決定の破棄、裁決のやり直しが必要である。

なお、審査請求人の求める内容の文書と個人情報開示請求書に記載した文書名の間に乖離があるのであれば、開示請求の段階でしかるべき方法により審査請求人に対して正しい文書名を情報提供すべきであることを申し添える。

（２）意見書

ア 「特定年月日Aから特定年月日Bにかけて、審査請求人の申し出を踏まえて労働局長による助言・指導を実施したことはなく、代わりに

労働施策総合推進法に基づく援助は実施した。」

まず、「特定年月日Aから特定年月日Bにかけて、審査請求人の申し出を踏まえて労働局長による助言・指導を実施したことはなく」という部分について、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）30条の5において、「都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる」、と規定されている。厚生労働省奈良労働局が保有する労推法紛争解決援助カードには、特定年月日Cに特定法人に対し、パワーハラ防止措置（30条の2 1項）として行われた措置が「助言」である旨記載されており、具体的な助言内容として、「・相談対応について申立人の理解が得られるよう、申立人の要望に歩み寄ることができないか検討すること。」

「・相談員の言動が申立人に不快だったことについて、申立人の要望する謝罪または再発防止の取組を行うこと。パワーハラスメント対策導入マニュアルを手交し、相談一時対応時に相談者の話を傾聴する姿勢が大切であることを説明。」と記載されている。これらの文書から、審査請求人の申し出を踏まえて都道府県労働局長による助言が実施されたと判断できる。

次に、「代わりに労働施策総合推進法に基づく援助は実施した」という部分について述べる。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）30条の5において、「都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる」、と規定されている。審査請求人は厚生労働省奈良労働局の資料にもある通り、紛争の当事者であり、紛争の解決につき厚生労働省奈良労働局に対して援助を求めた。その結果として、厚生労働省奈良労働局長による助言が行われており、厚生労働省奈良労働局が何らかの制度の「代わりに」実施した「援助」（紛争の解決の援助）とは、厚生労働省奈良労働局長による助言を指している。そうすると、「労働局長による助言・指導を実施したことはなく」という主張と矛盾が生じる。

イ 「労働相談票には、審査請求人が、労働局長による助言・指導を申し立てている旨記載されているが、これを踏まえて労働局長による助言・指導を実施した経緯はない。」

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第1

12号) 4条1項において「都道府県労働局長は、個別労働関係紛争(労働関係調整法(昭和21年法律第25号)第6条に規定する労働争議に当たる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和23年法律第257号)第26条第1項に規定する紛争を除く。)に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。」と定められている。審査請求人は、厚生労働省奈良労働局の主張の通り、個別労働紛争解決制度を利用し、労働局長による助言・指導を複数回申し立てた。4ページのフローチャート(略)の内容や労働局長による助言・指導を含む個別労働紛争解決システムの趣旨に鑑みて、審査請求人は、厚生労働省奈良労働局の主張の通り、個別労働紛争解決制度を利用し、助言後に同法のあっせんの対象となったものを含む紛争等に関して、助言・指導を申し立てたのであるから、迅速かつ適正に労働局長による助言・指導が実施されたはずである。処分庁の説明は誤っているか、申し立てられた助言・指導を実施しなかった特別な事情がわかる文書が本件開示請求の対象となるかで、いずれにせよ対象文書が不存在という説明は成り立たない。

ウ 「なお、労働施策総合推進法に基づく援助を実施した際の記録等に関して、令和6年12月13日付開示決定通知書(奈労発雇均1213第1号)にて一部開示決定済みである。」

審査請求人は、労働施策総合推進法に基づく援助を実施した際の記録について、処分庁による助言・指導の内容が記載された文書であることから、本件不開示決定において本来開示されるべきであった文書の一部である旨、審査請求人の求める内容の文書と個人情報開示請求書に記載した文書名の間に乖離があるのであれば、開示請求の段階でしかるべき方法により審査請求人に対して正しい文書名を情報提供すべきである旨を主張した。しかしながら、処分庁はあくまで処分庁による助言・指導を実施したことがない、原処分は誤っていないと主張した。審査請求人は処分庁による助言・指導の内容が記載されうる文書の全てを開示請求したい旨開示請求の際に対面で伝えた。請求後開示決定までの間に一切情報提供がなく、開示請求書の補正も求められなかったことに異議を申し立てたが、取り合ってもらえなかった。その後、審査請求人は本件とは独立した新たな開示請求を実施し、令和6年12月13日付開示決定通知書(奈労発雇均1213第1号)にて一部開示決定がなされた。したがって、一部開示決定済みであることは事実であるが、処分庁が原処分を維持すべきであるとする理由とは何ら関係がない。

エ 「処分庁は、本件開示請求及び審査請求を受けて、念のため、本件対象個人情報記録された行政文書を作成していないか搜索したが、当該行政文書は見当たらなかった。」

諮問庁は前述の一部開示決定について、あえて理由書に記載しているため、「一部開示決定済み」の内容を、審査請求人が主張するように、本件対象個人情報記録された行政文書として認識していることが考えられる。そうすると、諮問庁の立場からは、当該行政文書は見当たらなかったとする処分庁の説明は誤りであることとなる。

オ 「なお、原処分不開示決定通知において紛争の相手方の法人名に誤記載があるが、上記アのとおり、審査請求人の申し出を踏まえて労働局長の助言・指導を実施したことはなく、正しい法人名においても作成された文書は存在しない。」

仮に正しい法人名において作成された文書が結果的に存在しなかったとしても、誤った法人名に基づいて実施された原処分は破棄されなければならない。また、不開示決定通知において「特定法人」を「特定法人A」と記載したことは、実在する事業者の名称として「特定法人」、「特定法人特定事業場」、「特定法人A」があることも踏まえれば、原処分決定のための文書特定作業に影響がある。

カ 「審査請求人は、審査請求書の審査請求の理由として種々記載しているが、特に開示請求に係る保有個人情報の名称等に致命的な誤りがあるため自分に関する保有個人情報存在するにかかわらず特定できなかった大きな要因の一つであるとして、原処分を破棄しやり直しが必要である旨主張している。しかしながら、本件対象文書の不開示理由は上記（２）のとおりであり、審査請求人の主張は失当である。」

仮に結果として本件対象文書が不存在であったとしても、誤った保有個人情報の名称に基づいて行われた原処分については破棄されることが妥当である。

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１１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、処分庁は、令和６年１０月３０日付け奈労発雇均１０３０第２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１１月６日付け（同月７日受付）で本件審査請求をした。

なお、原処分の不開示決定である「保有個人情報の開示をしない旨の決定について（通知）」において、紛争の相手方の法人名に誤記載があ

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「労働局長による助言・指導」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い、本人の求めに応じて労働局長による助言・指導などを行っているところである。対応した助言・指導の記録を残す場合は、相談者の氏名や所属事業場名、相談内容等を記載する「助言・指導処理票」を作成することとなっている。

(2) 本件対象保有個人情報の保有の有無について

ア 本件審査請求を受けて、諮問庁が処分庁に確認したところ、「特定年月日Aから特定年月日Bにかけて、審査請求人の申し出を踏まえて労働局長による助言・指導を実施したことはなく、代わりに労働施策総合推進法に基づく援助は実施した。」、「労働相談票には、審査請求人が、労働局長による助言・指導を申し立てている旨記載されているが、これを踏まえて労働局長による助言・指導を実施した経緯はない。」とのことであつた。

なお、労働施策総合推進法に基づく援助を実施した際の記録等に関して、令和6年12月13日付け開示決定通知書（奈労発雇均1213第1号）にて一部開示決定済みである。

イ 処分庁は、本件開示請求及び審査請求を受けて、念のため、本件対象個人情報記録された行政文書を作成していないか搜索したが、当該行政文書は見当たらなかった。

なお、原処分の不開示決定通知において紛争の相手方の法人名に誤記載があるが、上記アのとおり、審査請求人の申し出を踏まえて労働局長の助言・指導を実施したことはなく、正しい法人名においても作成された文書は存在しない。

(3) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の審査請求の理由として種々記載しているが、特に開示請求に係る保有個人情報の名称等に致命的な誤りがあるため自分に関する保有個人情報が存在するにかかわらず特定できなかった

大きな要因の一つであるとして、原処分を破棄しやり直しが必要である旨主張している。

しかしながら、本件対象保有個人情報の不開示理由は上記（２）のとおりであり、審査請求人の主張は失当である。

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７年１月３１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３月３日 | 審査請求人から意見書を收受 |
| ④ 同年７月７日 | 審議 |
| ⑤ 同年８月４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、これを保有していない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、本件対象保有個人情報の開示を求めており、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、以下、本件対象保有個人情報の保有の有無について検討する。

2 本件対象保有個人情報の保有の有無について

（１）本件対象保有個人情報は、特定の期間に、奈良労働局雇用環境・均等室において、審査請求人と特定法人との紛争に関して助言指導を行った際に作成された、助言指導処理票に記録された保有個人情報であるところ、諮問庁は、開示請求の期間において、審査請求人の申出を踏まえて、労働局長による助言・指導を実施したことはなく、代わりに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（以下「労推法」という。）に基づく援助を実施した旨説明する。

（２）これに対し、審査請求人は、諮問庁が実施したと説明する「労推法に基づく援助」が処分庁による「助言」を指しており、諮問庁の説明は矛盾している旨主張する。

（３）これらについて、当審査会事務局職員をして諮問庁に補足説明を求めさせたところ、以下のとおりである。

ア 本件一連の相談は、産前休業期間中や育児休業復帰後の特定法人とのトラブルに関するものである。

イ 都道府県労働局においては、労推法に事業主の措置義務が定められているパワーハラスメントに関する紛争については、労推法による労

働局長の援助（助言・指導・勧告）及び調停により、いじめ・嫌がらせ等各法に定めのない個別労働関係紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個紛法」という。）による労働局長の助言・指導及びあっせんにより、解決を図っている。

ウ 特定年月日Dに特定法人においてパワーハラスメント事案に係る調査が不十分である旨審査請求人から奈良労働局雇用環境・均等室に相談が行われた。その後、審査請求人から希望があり、同室において、労推法による労働局長の援助及び調停委員による調停を実施したが、いずれも不調に終わった。

エ また、審査請求人は、ウの内容に関連した別件の個別労働関係紛争について審査請求人から希望があり、個紛法による紛争調整委員会のあっせんを実施したが、不調に終わった。なお、個紛法による労働局長の助言・指導については、行っていない。

（４）以下、検討する。

ア 諮問庁が上記（３）で説明する、相談、労推法の援助及び調停並びに個紛法のあっせんを行った際に作成された文書に係る開示請求書、開示決定書及び開示実施文書について、諮問庁から提示を受け、当審査会において確認したところ、奈良労働局は本件の紛争をパワーハラスメントとして労推法の紛争解決援助制度として受理し、処理していることが認められ、諮問庁が上記（３）ウ及びエで説明するとおり、労推法の援助及び調停を実施したものの不調に終わり、また、関連する個紛法のあっせんを実施したものの不調に終わっており、その間、個紛法の助言・指導を行った形跡は認められない。

イ 上記アの調停等が不調に終わった後も、審査請求人は本件の紛争に関して同労働局に相談を行っており、特定年月日E付けの労働相談票の「処理結果」欄に「7（局長の助言・指導）：希望する」と記載されていると認められるところ、そのことにつき、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、以下のとおりである。

当該欄は、相談対応の中で、審査請求人が今後個紛法による労働局長の助言・指導を希望する可能性があるかと相談員が判断し、「希望する」と記載したものである。労働局からの法制度の教示を踏まえて相談者において検討がなされ、複数回相談の後に個紛法による労働局長の助言・指導の申出・実施となることは通常行われているところであり、当該欄に「希望する」と記載があることは、必ずしもその相談時において個紛法による労働局長の助言・指導の申出があったことを意味するものではなく、当該相談者が今後個紛法による労働局長の助言・指導を求める可能性があることを労働局内の職員に共有する意味でも記載がなされているものである。

本件相談票においては、審査請求人が今後個紛法による労働局長の助言・指導を希望する可能性があるとして「希望する」と記載したが、その時点では申出はなく、相談対応の一環として特定法人への確認等を行ったということが事実関係である。

なお、特定年月日F付けの労働相談票に、「相談員から口頭助言を行った」旨の記載があるが、これは対応した相談員の事実誤認による記載誤りであり、実際は、特定年月日Eの相談時に、特定法人が審査請求人に送付した書面について、相談業務の一環として当該特定法人に電話連絡を行い、当該書面の意図について確認等したものであり、それについては特定年月日E付けの労働相談票の「処理状況・意見欄」の7行目以降に記載されている。

ウ 上記イの諮問庁の説明を覆すに足りる事情は存せず、その外、本件対象保有個人情報存在をうかがわせる事情も認められない。また、諮問庁が理由説明書（第3の3（2）イ）で説明する文書の探索も問題があるとは認められない。

エ したがって、奈良労働局において本件対象保有個人情報を保有しているとは認められないため、不存在として不開示とした原処分は妥当である。

3 付言

本件の開示決定通知書には、特定法人の名称が誤って記載されていると認められる。審査請求人はこれについて、原処分のための文書特定作業に影響がある旨主張するが、当該名称が誤記であることは、開示請求書の記載からも明らかであり、これにより、原処分において文書特定作業に影響を及ぼしたとは考え難く、原処分を取り消すまではないものと認められる。

しかしながら、開示決定通知書のこのような誤記は、原処分の正当性を著しく歪めるものであり、本来は取消しも免れないものであることから、処分庁には今後このようなことのないように、開示決定等に当たっては十分に慎重を期すことを強く求める。

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、これを保有していないとして不開示とした決定については、奈良労働局において本件対象保有個人情報を保有しているとは認められず、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記録された文書）

特定年月日 A から特定年月日 B にかけて、厚生労働省奈良労働局雇用環境・均等室において、私と特定法人特定事業場との紛争に関して助言指導を行った際に作成された、助言指導処理票。