

諮詢序：厚生労働大臣

諮詢日：令和6年12月2日（令和6年（行個）諮詢第199号）

答申日：令和7年12月26日（令和7年度（行個）答申第166号）

事件名：本人の申告に係る申告処理台帳等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の2に掲げる4文書（以下、順に「対象文書1」ないし「対象文書4」という。）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。）につき、その一部を不開示とした決定について、諮詢庁がなお不開示とすべきとしている部分については、別表の6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6年6月12日付け埼労発基0612第7号により埼玉労働局長（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

特定労基署が行った検査・犯罪捜査で黙殺された特定株式会社による法違反の資料を、犯罪の助長を帮助する目的で不開示処分した違法行為によって、損害を被った審査請求人の正当な権利の回復を実現するためである。

審査請求人は、労災申請中の特定労基署に、上司とのメール記録を根拠に勤務時間外労働の未払い賃金の違法行為、労基法37条違反を書面で通報した。

特定労基署は、検査・犯罪捜査で、特定株式会社側の就労記録「就業状況表（月報）」により、勤務時間外に留まらず、会社指揮命令下の勤務時間内にも、常習的な未払い賃金の違法行為、常習的労基法24条違反の認識に至った。

しかし、特定労基署は、書面で通報した審査請求人に対して、特定株式会社による常習的労基法24条違反で未払い賃金の事実を認識した上

で、会社指揮命令下でない時間に該当しないから差額賃金支払は不要との特定株式会社側の詭弁のみを採用して、検査・犯罪捜査で知り得た特定株式会社が犯した未払い賃金の法違反証拠をすべて黙殺し、審査請求人の主張の相違と結論付け、担当監察官を通じて口頭のみで、法違反に該当しないと明らかに間違った処分を下した。

審査請求人は、未払い賃金の法違反を証拠ごと黙殺した特定労基署の処分を不服とした審査請求を行う目的で、処分に至った経緯と理由を確認するため、埼玉労働局に申告処理台帳及び添付資料一式の全部開示を請求した。

結果、埼玉労働局が部分開示処分を下した際、検査・犯罪捜査で知り得た労基法24条違反の証拠である特定株式会社の就労記録「就業状況表（月報）」のすべてを開示したことによって、故意に特定株式会社の法違反の犯罪の助長を帮助した違法行為と断定できたため、今般の審査請求に至った。

埼玉労働局が、故意に労基法24条違反の証拠である「就業状況表（月報）」のすべてを開示したことによって、審査請求人は特定株式会社が常習的に行なってきた15分未満の労働賃金切り捨て不払いの労基法24条違法行為の事実を知る機会を損失した。

つまり、審査請求人に与えられた権利であった、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（法78条1項2号ただし書口）に該当していたにも関わらず、埼玉労働局の不開示によって、審査請求人の正当な権利を害されたため、実際に審査請求人の正当な財産の損失に至った。

法治国家において、たとえ開示しないとの条件で任意に提供されたものであっても、公然と常習的法違反を見逃した証拠を開示したことは、審査請求人の正当な財産を害しただけでなく、公益に反する特定株式会社の犯罪行為を帮助したと言えるし、特定労基署と埼玉労働局が法治国家自体を自ら否定したと言える。

また、不開示理由で、「当該保有個人情報には、開示することにより、労働基準監督機関における行政手法、法違反等に対する措置等が明らかになる情報であって、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し、又は助長する等監督指導事務の適正な執行に支障を及ぼすおそれがあるものが記載されており」は、個人への不開示理由として見当違いも甚だしく、明らかに特定株式会社のような法人に対して使うべきフォーマットである。

要するに、一見不要と思われる文言も、法違反の隠蔽に加担している事実を鑑みれば、行政手法・法違反等に対する措置の実態が、特定株式会社の常習的労基法違反の犯罪帮助の違法行為だったと明らかになる情

報だから、労基署にとって都合のよい監督指導事務の適正な執行に支障を及ぼすおそれがあるために、敢えて法人に対する不開示の理由をあざとく挿入したと理解できる。つまり、違法行為の悪質性が一層増したわけである。

すでに、度重なる特定株式会社の違法行為で、審査請求人自身の健康、審査請求人自身の生活が侵害された上に、不開示によって、審査請求人自身の財産も奪われた。

審査請求人の審査請求の真意は、失われた審査請求人自身の健康、審査請求人自身の生活、審査請求人自身の財産を保護するための正当な権利の回復であり、審査請求人が正当な権利の回復を実現するために、申告処理台帳及び添付資料一式の全部開示を求めるものである。

(2) 意見書（添付資料略）

（前略）

ア 厚生労働大臣の理由説明書に対する反論

厚生労働大臣による「就業状況表（月報）」の不開示決定には、以下の重大な問題点があります。

（ア）「就業状況表（月報）」の開示が必要な理由

「就業状況表（月報）」の中に「出退勤記録」が含まれており、これが労基署に通報・告訴意思表示した審査請求人の労働時間の実態や不払い賃金を証明する重要な資料であることは明白です。特定年Aから特定年Bの「就業状況表（月報）」は、37条違反で告訴した審査請求人の財産権保護の観点からも、これらの資料を開示する必要があります。

（イ）特定年C分から特定年B分までの「就業状況表（月報）」の必要性

（略）出退勤の15分未満の切り捨てに関する労働基準法24条違反は、審査請求人が入社した特定年Cから行われていたことが明らかです。そのため、本来、特定労基署は事業場に対して特定年C分から特定年B分までの「就業状況表（月報）」を提出させる必要があります。これが不十分であった場合、行政不作為に該当します。

（ウ）「財産権の保護」という観点を無視している

憲法29条で保障される財産権は、個人の重要な権利であり、これを守るために必要な情報の開示は不可欠です。「審査請求人の保有個人情報であるはずの出退勤記録や賃金支払いの根拠が記録された『就業状況表（月報）』」は、不払い賃金を証明するために不可欠な資料であり、その不開示は財産権の保護を無視した対応といえます。

（エ）開示しないことによる権利侵害の重大性を過小評価している

「審査請求人の保有個人情報であるはずの出退勤記録や賃金支払いの根拠が記録された『就業状況表（月報）』」を開示しないことにより、審査請求人は労働基準法24条および37条に基づく不払い賃金の法的請求を行う根拠を失います。しかし、厚生労働大臣はその重要性を不当に軽視し、開示を拒否しました。この権利侵害の重大性を厚生労働大臣は過小評価しており、労働者の権利保護を軽視する対応といえます。

(オ) 告訴意思表示を無視している

審査請求人は特定労基署に対し、労働基準法37条および119条の刑事処分対象であることを理由に告訴の意思表示を明確に行っています。しかし、厚生労働大臣および特定労基署はこれを無視しており、告訴権の行使を阻害する対応は極めて不当です。

(カ) 行政不作為の疑いがある

特定労働基準監督署は、特定株式会社に対し、「審査請求人の保有個人情報であるはずの出退勤記録や賃金支払いの根拠が記録された『就業状況表（月報）』」を提出させているはずです。したがって、この情報は不開示対象とされた「対象文書4」の中に含まれていると合理的に推測されます。

もしこれらの文書を特定株式会社に提出させていなかった場合、それは行政不作為に該当し、特定労基署が労働基準監督署としての職務遂行義務を怠った証左といえます。

さらに、審査請求人は特定年月日D付で特定文書番号による行政文書部分開示決定についても、厚生労働大臣に対して不服審査請求を行いました。その一部開示された関連資料には、特定労基署が押印した『就業状況表（月報）』が実際に存在していることが示されています。この情報からも明らかのように、特定労基署が「審査請求人の保有個人情報であるはずの出退勤記録や賃金支払いの根拠が記録された『就業状況表（月報）』」の開示を拒否した行為は、審査請求人の財産権保護を故意に妨害したものであるといえます。

(キ) 行政手続の透明性を損ねている

行政手続法や情報公開法の趣旨は、透明性を確保し、国民の信頼を得ることにあります。不開示という決定は、審査請求人の権利保護に資する情報へのアクセスを拒否し、行政手続の透明性を損なう行為です。

イ 特定労基署の行政対応の不備

(略)

ウ 求める対応

(ア) 厚生労働大臣に対する要求

不開示決定を撤回し、審査請求人が入社した特定年C分から（略）特定年B分までの「就業状況表（月報）」を特定労基署に提出させ、開示すること。

審査請求人の告訴意思表示を尊重し、早急に刑事告発手続きを実行すること。

（イ）特定労基署に対する要求

（略）

第3 質問庁の説明の要旨

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16日付け（同月17日受付）で、処分庁に対して、法76条1項の規定に基づき、別紙の1に掲げる文書に記録された保有個人情報（以下「本件請求保有個人情報」という。）に係る開示請求をした。
- (2) これに対して、処分庁は、同年6月12日付け埼労発基0612第7号により原処分を行ったところ、審査請求人及び任意代理人は、これを不服として、同年9月10日付け（同月11日受付）で本件審査請求をした。

2 質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のうち、一部については新たに開示し、その余の部分については、不開示情報の適用条項を追加した上で、不開示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について

本件対象保有個人情報は、別紙の2に掲げる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。

なお、申告処理台帳及び添付資料一式とは、i 申告処理台帳及び申告処理台帳続紙、ii 監督復命書（続紙を含む）、iii 担当官が作成又は収集した文書、iv 特定株式会社が特定労働基準監督署に提出した文書、v 審査請求人が特定労働基準監督署に提出した文書で構成されている（別表に掲げる対象文書1ないし対象文書5に対応している。）。

本件審査請求を受け、質問庁において各対象文書の確認をしたところ、対象文書4の②については、審査請求人個人を識別することができる情報が含まれておらず、また、審査請求人が知り得る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。

仮に、対象文書4の②が保有個人情報に該当したと判断される場合においても、下記（2）のエに該当することから、不開示情報に該当する。

（2）不開示情報該当性について

ア 申告処理台帳及び申告処理台帳続紙（対象文書1）

労働基準法等関係法令では、労働者は、事業場に同法令の違反がある場合においては、労働基準監督官に申告することができることとされている。労働基準監督官が申告を受理した場合、対象となる事業場に対し臨検監督等の方法により、労働基準法等関係法令違反の有無を確認し、違反等が認められた場合には、その是正を指導しているところであるが、申告処理台帳は、かかる申告事案の処理状況及びその経過が記載された文書である。

申告処理台帳には、一般的に「受理年月日」、「処理着手年月日」、「完結年月日」、「完結区分」、「申告処理台帳番号」、「受付者」、「担当者」、「被申告者の事業の名称」、「同所在地」、「同事業の種類」、「同事業の代表者」、「申告者の氏名」、「同住所」、「同事業場内の地位」、「申告事項」、「申告の経緯」、「申告事項の違反の有無」、「倒産による賃金未払の場合の認定申請期限」、「違反条文」、「移送の場合の受理監督署及び処理監督署」、「処理経過直接連絡の諾否」、「付表添付の有無」、「労働組合の有無」、「労働者数」及び「申告の内容」等が記載されている。

また、申告処理台帳続紙には、一般的に、「年月日」、「処理方法」、「処理経過」、「措置」、「担当者印」、「副署長・主任（課長）印」及び「署長判決」等が記載又は押印されている。

(ア) 法78条1項2号

対象文書1の②、③、④及び⑥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ため、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から、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

対象文書1の①に記載された情報には、法人の労務管理に関する評価が示されており、当該情報は、法人内部の労務管理に関する情報等であるから、開示されることとなれば、人材確保の面等において当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるため、法78条1項3号イに該当する。

(ウ) 法78条1項3号イ及び同号ロ

対象文書1の②、③、④及び⑥には、当該事業場の内部管理及び内部における事務処理等に関する情報が記載されている。これらの情報は、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り当該事業場の取引関係や人材確保の面等において、当該事業場の権利、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、労働基準監督署に対し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から、当該情報は、法78条1項3号ロに該当する。

(エ) 法78条1項5号及び同項7号ハ

a 対象文書1の①に記載された情報が開示されることとなれば、事業場における法違反が推定され、当該法違反が悪質であると捉えられることにより、当該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、当該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ほか、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当該情報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 자체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ることとなりかねず、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ものである。

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、これらの情報は、法78条1項5号及び同項7号ハに該当する。

b 対象文書1の②、③、④及び⑥には、労働基準監督署の担当官と事業場とのやり取り等が記載されている。これらの情報が開示されることとなれば、労働基準監督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から、当該情報は、法78条1項5号及び同項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。

(オ) 法78条1項6号及び7号柱書き

対象文書1の①、⑤及び⑦には、労働基準監督署における今後の処理方針等が記載されている。この記載内容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から、これらの情報は、法78条1項6号に該当する。

また、これらの情報には、行政内部における検討内容が記載されており、また、ありのままの率直な意見等が記載されることが予定されているところ、これが開示されることとなれば、担当者の処理方針等が明らかとなることなどから、率直かつ詳細な記載を避ける事態が想定されるなど、原処分庁が行う事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報が含まれていることから、法78条1項7号柱書きに該当するため、不開示を維持することが妥当である。

なお、原処分では、同項6号及び同項7号を不開示条項として示していないが、これらの条項を追加して不開示を維持するのが妥当である。

イ 監督復命書（対象文書2）

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」、「労働保険番号」、「業種」、「労働者数」、「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）監督復命書の以下（イ）以外の部分

a 法78条1項3号イ

対象文書2の①及び④の「最も賃金の低い者の額」欄、「参考事項・意見」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当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるため、法78条1項3号イに該当する。

b 法78条1項3号ロ

対象文書2の①及び④の「最も賃金の低い者の額」欄、「参考事項・意見」欄等には、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号口に該当する。

c 法78条1項5号及び同項7号ハ

対象文書2の①及び④の「最も賃金の低い者の額」欄、「参考事項・意見」欄等には、事業場が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、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号及び同項7号ハに該当する。

d 法78条1項2号

対象文書2の②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、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から、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2の③及び⑤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、所属長は、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、当該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、当該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、当該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」を含む。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、当該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、当該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」や「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」や「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。

a 法78条1項3号イ

したがって、対象文書2の③及び⑤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、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるから、これらの情報は、法78条1項3号イに該当する。

b 法78条1項5号及び同項7号ハ

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ることとなりかねず、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ものである。

したがって、対象文書2の③及び⑤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、これらの情報は、

法78条1項5号及び同項7号ハに該当する。

c 法78条1項6号

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、対象文書2の③及び⑤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から、これらの情報は、法78条1項6号に該当する。

なお、原処分では、不開示条項として示していないが、本条項を追加して不開示を維持するのが妥当である。

ウ 担当官が作成又は収集した文書（対象文書3）

(ア) 法78条1項2号

対象文書3の②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おり、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づれにも該当しない。

(イ) 法78条1項3号イ

対象文書3の①及び③に記載された情報には、法人の労務管理に関する評価が示されており、当該情報は、法人内部の労務管理に関する情報等であるから、開示されることとなれば、人材確保の面等において当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるため、法78条1項3号イに該当する。

また、対象文書3の①の一部には、改善期日が記載されているが、監督指導を行った場合に、是正期限までどの程度の期間を指示するかについては、法違反や指導の内容等によって異なり、対外的に明らかにしていない、いわゆる手の内情報である。

これを明らかにすることにより、改善期日の長短が明らかとなれば、

法違反等の程度を推測させることとなり、ひいては是正意欲を有する事業場であっても、対外的に悪質な事業場との推定を受けることとなり、当該事業場の対外的な信用の失墜につながるほか、事業場においては、対外的な信用の失墜を免れようと、監督指導時において法違反の指摘を免れようとし、法違反の隠蔽に努めるおそれも認められる。

加えて、改善期日を開示することにより、当該報告が期日内にされたか否かが明らかになる。仮に期日を超過して報告が行われた場合、これを明らかにすると、当該臨検監督を受けた事業場の対外的な評価を失墜させることとなるから、これらの情報は、法78条1項3号イに該当する。

(ウ) 法78条1項3号ロ、5号及び7号ハ

対象文書3の①及び③には、監督指導に関する具体的な調査期間や調査手段といった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、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り、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。

エ 特定株式会社が特定労働基準監督署に提出した文書（対象文書4）

(ア) 法78条1項2号

対象文書4の①、③、⑥及び⑦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おり、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。

(イ) 法78条1項3号イ

対象文書4の①、④、⑤、⑥、⑧及び⑪には、当該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、当該事業場の人材確保や危機管理の面等において、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるから、これらの情報は、法78条1項3号イに該当する。

また、対象文書4の⑨及び⑫は、特定株式会社から送信された資料に打刻されたFAX送信記録であり、これらの情報が開示された場合には、いたずら等により悪用されるおそれがある等、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるから、法78条1項3号イに該当する。

(ウ) 法78条1項3号ロ

対象文書4の①、④、⑤、⑥、⑧及び⑪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から、法78条1項3号ロに該当する。

なお、上記の「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」には、その内容はもとより、事業場が労働基準監督署に何を提供したかという情報自体も含まれている。

(エ) 法78条1項5号及び同項7号ハ

対象文書4の①、④、⑤、⑥、⑧及び⑪には、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、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、法78条1項5号及び同項7号ハに該当する。

特に法78条1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なものでない限り、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、対象文書4の①、④、⑤、⑥、⑧及び⑪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、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、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、法78条1項7号ハに該当する。

(才) 法78条1項7号柱書き

対象文書4の⑭には、特定労働基準監督署の担当官が申告処理の過程において、どのような調査手法を用い、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等、労働基準行政機関における事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるから、これらの情報は、法78条1項7号柱書きに該当する。なお、原処分においては、同号柱書を不開示理由にしていないが、これを追加して不開示を維持することが妥当である。

才 その他

開示実施文書の4枚目（頁）の対象文書1の「処理経過」欄9行目4文字目ないし6文字目については、法78条1項2号の不開示情報に該当し、不開示とすることが妥当であるが、原処分において開示されたものを改めて不開示とする意味はないため、結論として原処分を維持することが相当である。

(3) 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、対象文書1の⑧並びに対象文書4の⑩及び⑪については、法78条1項各号に定める不開示情報に

該当しないこと及び原処分で開示された情報から知り得る情報に該当するから、新たに開示することとする。

(4) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の別紙において、「特定労基署が行った検査・犯罪捜査で黙殺された特定株式会社による法違反の資料を、犯罪の助長を帮助する目的で不開示処分した違法行為によって、損害を被った審査請求人の正当な権利の回復を実現するためである」等を主張しているが、上記3(2)で述べたとおり、本件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しているものであるから、審査請求人の主張は、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、本件開示請求については、原処分において不開示とした部分のうち、上記3(3)に掲げる部分については、新たに開示し、その余の部分については、不開示情報の適用条項に法78条1項6号及び同項7号柱書きを追加した上で、不開示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、本件諮詢事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

① 令和6年12月2日	諮詢の受理
② 同日	諮詢庁から理由説明書を收受
③ 同月10日	審議
④ 令和7年1月20日	審査請求人から意見書及び資料を收受
⑤ 同年12月10日	委員の交代に伴う所要の手続の実施、本件対象保有個人情報の見分及び審議
⑥ 同月22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、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法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、諮詢庁は、不開示部分のうち、一部を開示するとし、その余（別表の3欄に掲げる部分。以下「不開示維持部分」という。）は、不開示理由を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号柱書き及びハに追加・変更して、不開示を維持することが妥当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、不開示維持部分につき、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 審査請求人を本人とする保有個人情報該当性について

通番17の不開示維持部分は、特定株式会社から特定労働基準監督署に提出された文書の一部であり、審査請求人以外の従業員に関する労務管理等に関する情報が記載されている。

当該部分は、審査請求人以外の特定の個人ごとに、それぞれ記載された特定の個人に係る情報であり、審査請求人を識別することができる情報を含むものとは認められない。

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 不開示維持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6欄に掲げる部分）について

ア 通番2及び通番3の6欄に掲げる部分

当該部分は、申告処理台帳の処理経過欄の記載の一部であり、特定労働基準監督署の担当官が特定株式会社の関係者とやり取りを行った事実関係について記載されているにすぎないか、原処分において開示されている情報から推認できる内容であると認められる。

当該部分は、これを開示しても、特定株式会社の権利、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検査等に係る事務に関し、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、審査請求人に對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、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。加えて、当該部分は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であるとは認められず、また、これを開示しても当該個人の権利利益を害するおそれがあるとは認められない。

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8の6欄に掲げる部分

当該部分は、監督復命書の「監督重点対象区分」欄である。同欄は、監督種別が定期監督の場合に限り、労働基準監督機関で定めた監督重点対象が記載されるものであるが、本件の監督種別は申告監督であることから、同欄は空欄であることが推認できる。

このため、当該部分は、これを開示しても、特定株式会社の権利、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検査等に係る事務に関し、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、審査請求人に対し開示しないとの条件を付する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、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。

ウ 通番10の6欄に掲げる部分

当該部分は、監督復命書の「署長判決」欄（日付部分のみ）であり、署長判決を行った日付が記載されているにすぎない。

当該部分は、これを開示しても、特定株式会社の権利、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検査等に係る事務に関し、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、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。また、国の機関内部における審議等に関する情報とも認められない。

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。

エ 通番16の6欄に掲げる部分

当該部分は、特定株式会社が特定労働基準監督署に提出した文書の一部であり、審査請求人の労働時間に関する書類、審査請求人への賃金の支払いに関する書類及び入社時に審査請求人が特定株式会社と取り交わしたと認められる書類であり、いずれも審査請求人が受領したもの又は特定株式会社の職員であった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、特定株式会社の権利、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検査等に係る事務に関し、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、法78条1項2号に規定する開示請求者以外の個人に関する情報は含まれておらず、審査請求人に開示しないとの条件を付することが当該情報の性質等に照らして合理的で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2号、3号イ及びロ、5号及び7号ハのいずれにも該当せず、開示すべきである。

オ 通番21の6欄に掲げる部分

当該部分は、特定株式会社が特定労働基準監督署に提出した是正（改善）報告書に添付された関連書類の一部であるが、特定株式会社の関係者が同報告書を提出する際に添付した事務的な内容が記載されているにすぎず、原処分において開示されている情報からも推認できる内容であると認められる。

したがって、当該部分は、上記アと同様の理由により、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。

(2) その余の部分（別表の6欄に掲げる部分を除く部分）について

ア 法78条1項2号該当性

通番9及び通番14の不開示維持部分は、それぞれ、監督復命書の「面接者職氏名」欄及び特定労働基準監督署の担当官が作成した指導票（控）の「受領年月日受領者職氏名」欄（受領年月日部分を除く。）に記載された特定株式会社の従業員の職氏名である。また、通番18及び通番22の不開示維持部分は、特定株式会社が特定労働基準監督署に提出した是正（改善）報告書の一部であり、代表者職氏名として記載された特定株式会社の従業員の職氏名である。

これらの不開示維持部分は、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。また、当該個人が特定の監督署への対応を行ったことは明らかにされておらず、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とから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。

また、当該部分は個人識別部分であることから、法79条2項による部分開示の余地はない。

したがって、当該部分は、法78条1項2号に該当し、不開示することは妥当である。

イ 法78条1項3号イ該当性

- (ア) 通番16（別表の6欄に掲げる部分を除く部分）、通番19－2、通番20－2、通番21（別表の6欄に掲げる部分を除く部分）、通番23－2及び通番25－2の不開示維持部分

通番19－2、通番20－2、通番23－2及び通番25－2は、特定株式会社から特定労働基準監督署に提出された是正（改善）報告書の改善内容欄の記載の一部であり、通番21は、当該是正（改善）報告書に添付された関連書類である。また、通番16は特定株

式会社の労働条件等が記載された書類である。これらはいずれも特定株式会社の内部情報であると認められ、これを開示すると、特定株式会社の権利、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、それぞれの通番の4欄に掲げるその他の不開示事由（同項各号）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。

(イ) 通番24及び通番26の不開示維持部分

当該部分は、特定株式会社から特定労働基準監督署にFAXで提出された是正（改善）報告書の上部に記載された送信記録であり、特定株式会社の内部情報であると認められる。

当該部分を開示すると、特定株式会社の円滑な職務遂行に支障を来すおそれがある等、特定株式会社の権利、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、不開示とすることは妥当である。

ウ 法78条1項7号柱書き該当性

通番5、通番7及び通番27の不開示維持部分は、申告処理台帳の「処理経過」欄の一部及び特定労働基準監督署が特定株式会社に対して提出を依頼した資料に関する書類である。

当該部分を開示すると、指導監督における手法・内容等が明らかになることで、労働基準監督機関が行う指導監督事務の適正な遂行に支障を及ぼす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7号柱書きに該当し、通番5及び通番7については、同項6号について判断するまでもなく、不開示とすることは妥当である。

エ 法78条1項7号ハ該当性

(ア) 通番1ないし通番4及び通番6の不開示維持部分（別表の6欄に掲げる部分を除く部分）

通番1は、申告処理台帳の「申告の内容」欄の記載の一部であり、通番2ないし通番4（別表の6欄に掲げる部分を除く。）及び通番6は、処理経過欄の記載の一部である。当該部分には、特定株式会社の関係者からの聴取内容、特定労働基準監督署監督官の対応方針及び判断等の内容が記載されている。

当該部分は、これを開示すると、当該株式会社を中心とする関係事業者等の信頼を失い、労働基準監督機関の調査への協力をちゅうちょさせることとなり、又は特定労働基準監督署の着眼点、調査手法・内容等が明らかとなり、労働基準監督機関が行う検査等に係る

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、それぞれの通番の4欄に掲げるその他の不開示事由（同項各号）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。

(イ) 通番8及び通番10ないし通番12の不開示維持部分（別表の6欄に掲げる部分を除く部分）

当該部分は、監督復命書（続紙を含む。以下同じ。）の「完結区分」欄、「労働者数」欄のうち「全体」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、「参考事項・意見」欄、「違反法条項・指導事項・違反態様等」欄、「是正期日・改善期日（命令の期日を含む）」欄及び「署長判決」欄の全部又は一部である。

当該部分には、(i) 監督指導の完結の種別、署長判決等、特定労働基準監督署の調査手法・内容等が明らかになる情報であるか、又は(ii) 同監督署の特定株式会社に対する調査結果の内容が記載されている。

したがって、当該部分は、上記(ア)と同様の理由により、法78条1項7号ハに該当し、それぞれの通番の4欄に掲げるその他の不開示事由（同項各号）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。

(ウ) 通番13及び通番15の不開示維持部分

当該部分は、特定労働基準監督署の担当官が作成した指導票（控）及び指導票続紙（控）の一部であり、同監督署の特定株式会社に対する調査結果を踏まえた指導内容が記載されている。

当該部分は、これを開示すると、特定労働基準監督署の着眼点、調査手法・内容等が明らかとなり、労働基準監督機関が行う検査等に係る事務に関し、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、それぞれの通番の4欄に掲げるその他の不開示事由（同項各号）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。

(エ) 通番19-1、通番20-1、通番23-1及び通番25-1の不開示維持部分

当該部分は、特定株式会社から特定労働基準監督署に提出された是正（改善）報告書の指導事項欄の記載の一部であり、特定労働基

準監督署の特定株式会社に対する具体的な指導事項が記載されている。

したがって、当該部分は、上記（ウ）と同様の理由により、法78条1項7号ハに該当し、それぞれの通番の4欄に掲げるその他の不開示事由（同項各号）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。

4 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（上記第2の2（1））において、不開示部分については、法78条1項2号ただし書口に規定する「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。

しかしながら、上記3（2）において、当審査会が法78条1項2号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、審査請求人は、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する具体的な理由を示しているとはいえないことから、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号イ及びロ、5号並びに7号ハに該当するとして不開示とした決定については、諮問庁が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2号、3号イ及びロ、5号、6号並びに7号柱書き及びハに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分のうち、別表の6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2号、3号イ並びに7号柱書き及びハに該当すると認められるので、同項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 稲山文男、委員 久末弥生、委員 芳仲美恵子

別紙

1 本件請求保有個人情報が記録された文書

令和5年特定月日、審査請求人が特定労働基準監督署に特定事業場の労働基準法違反に関する申告を行った件の申告処理台帳及び添付資料などその関連するもの全部一式一切。

2 本件対象保有個人情報が記録された文書

- (1) 申告処理台帳及び続紙（対象文書1）
- (2) 監督復命書及び続紙（対象文書2）
- (3) 担当官が作成・収集した文書（指導票（控））（対象文書3）
- (4) 特定事業場から特定労働基準監督署に提出された文書（対象文書4）

別表

1 文 書 番 号	2 文 書 名	頁 分 類 番 号	3 不開示維持部分	4 法 條 各 号 該 当 性	5 通 番	6 3 欄のうち開示す べき部分
1	申告処理台帳及び申告処理台帳続紙（1頁ないし9頁）	1	① 「申告の内容」欄3行目ないし5行目、9行目29文字目ないし11行目	3号イ、5号、6号、7号柱書き及びハ	1	—
		3	② 「処理経過」欄13行目及び14行目、25行目ないし29行目	2号、3号イ及びロ、5号、7号ハ	2	「処理経過」欄13行目1文字目ないし3文字目、15文字目ないし14行目最終文字、25行目1文字目ないし3文字目、8文字目ないし最終文字、26行目1文字目ないし3文字目、8文字目ないし14文字目、27行目
		4	③ 「処理経過」欄9行目12文字目ないし24文字目、17行目、21行目ないし23行目		3	「処理経過」欄21行目1文字目ないし3文字目、7文字目ないし最終文字、22行目1文字目ないし3文字目、7文字目ないし12文字目、23行目4文字目ないし最終文字
		5	④ 「処理経過」欄1行目16文字目ないし26文字目、2行目1文字目ないし3文字目、4行目ないし11行目、14行目32文字目ないし15行目15文字目、17行目な		4	—

			いし 22 行目、25 行目 13 文字目ないし 36 文 字目、27 行目及び 28 行目、30 行目及び 31 行目			
7	⑤	「処理経過」欄 1 行目及 び 2 行目	6 号、 7 号柱 書き	5	—	
8	⑥	「処理経過」欄 1 行目な いし 14 行目、17 行目	2 号、 3 号イ 及び ロ、5 号、7 号ハ	6	—	
9	⑦	「処理経過」欄 13 行目 及び 14 行目、16 行目 手書き文字部分	6 号、 7 号柱 書き	7	—	
	⑧	「処理経過」欄 16 行目 の押印箇所	(諮問 庁が新 たに開 示)	—	—	
2	監督復命 書（続紙 を含む） (10 頁 及び 11 頁)	10	① 「完結区分」欄、「監督 重点対象区分」欄、「労 働者数」欄のうち「全 体」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、「参考事項・ 意見」欄 5 行目、「違反 法条項・指導事項・違 反態様等」欄 2 枠目、「是 定期日・改善期日（命令 の期日を含む）」欄 2 枠 目	3 号イ 及び ロ、5 号、7 号ハ	8	「監督重点対象区 分」欄
		② 「面接者職氏名」欄	2 号	9	—	
		③ 「署長判決」欄	3 号 イ、5 号、6 号、7 号ハ	10	「署長判決」欄 (日付部分のみ)	
11	④	「参考事項・意見」欄 1 行目ないし 7 行目、10 行目 32 文字目ないし 1	3 号イ 及び ロ、5	11	—	

			1行目15文字目、12行目ないし17行目、20行目13文字目ないし36文字目、22行目及び23行目	号、7号ハ		
		⑤	「参考事項・意見」欄24行目	3号イ 5号、 6号、 7号ハ	1 2	-
3 担当官が作成・収集した文書 (12頁及び13頁)	1 2	①	指導票(控)本文2行目 14文字目、16文字目及び17文字目、「指導事項」欄7行目6文字目ないし32文字目、17行目9文字目ないし18行目7文字目、19行目及び20行目	3号イ 及び ロ、5号、7号ハ	1 3	-
		②	「受領年月日受領者職氏名」欄2行目	2号	1 4	-
		③	「指導票続紙(控)」1行目及び2行目	3号イ 及び ロ、5号、7号ハ	1 5	-
4 特定株式会社が特定労働基準監督署に提出した文書 (14頁ないし60頁)	1 4 ないし 4 8	①	全て	2号、 3号イ 及び ロ、5号、7号ハ	1 6	14頁ないし30頁
		②	全て	(保有個人情報非該当)	1 7	-
	4 9 ないし 5 2	③	「代表者職氏名」欄2行目	2号	1 8	-
		④	「指導事項」欄1枠目上から12行目1文字目ないし13行目7文字目	3号イ 及び ロ、5号、7号ハ	1 9 - 1	-

			「改善内容」欄 1 枠目上から 5 行目ないし 16 行目、23 行目ないし 26 行目	号ハ 1 9 — 2	1	—
5 4	⑤	表中左から 1 列目上から 13 行目 6 文字目ないし 15 行目 2 文字目、16 行目ないし 22 行目	2		—	
			2 0 — 1		2 0 — 2	—
5 5 な い し 5 7	⑥	全て	2 号、 3 号イ 及び ロ、5 号、7 号ハ	2 1	56 頁（1 行目、 6 行目ないし 8 行 目を除く。） 57 頁（用紙上端 のヘッダ一部、 1 行目、6 行目な いし 8 行目を除 く。）	
5 8	⑦	「代表者職氏名」欄 2 行 目	2 号	2 2	—	
	⑧	「指導事項」欄 1 枠目上 から 12 行目 1 文字目な いし 13 行目 7 文字目	3 号イ 及び ロ、5 号、7 号ハ	2 3 — 1	—	
		「改善内容」欄 1 枠目上 から 5 行目ないし 16 行 目、23 行目ないし 26 行 目	2 3 — 2		—	
	⑨	用紙上端の FAX ヘッダ 一部分	3 号イ 2 4		—	
	⑩	上記⑦ないし⑨以外の不 開示部分	(諮詢 庁が新 たに開 示)	—	—	
5 9	⑪	表中左から 1 列目上から 13 行目 6 文字目ないし 15 行目 2 文字目、16 行目ないし 22 行目	3 号イ 及び ロ、5 号、7 号ハ	2 5 — 1	—	

			表中左から2列目上から 1行目ないし4行目、1 0行目ないし25行目、 32行目ないし40行目	号ハ 2 5 — 2	2	—
	⑫	用紙上端のFAXヘッダ 一部分	3号イ 2 6	2	—	
	⑬	上記⑪及び⑫以外の不開 示部分	(諮問 庁が新 たに開 示)	—	—	
6 0	⑭	全て	7号柱 書き	2 7	2	—

- (注) 1 理由説明書を基に、当審査会事務局にて作成。
 2 諮問庁が、新たに開示することとしている部分及び保有個人情報非
 該当とする部分は、「法78条1項各号該当性」欄に、その旨記載。
 3 原処分において全部開示された以下の文書を含まない。
 「対象文書5 審査請求人が特定労働基準監督署に提出した文書」