

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和8年3月23日（令和8年（行情）諮問第399号）

答申日：令和8年7月10日（令和8年度（行情）答申第343号）

事件名：特定法人に特定労働基準監督署が行った立入検査に伴う是正勧告書等の不開示決定（存否応答拒否）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書（以下「本件対象文書」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、行政機関の保有する情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、令和7年12月1日付け大開第7-61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、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

大阪労働局は開示しない理由として、

行政文書の存在を答えることは、該当する是正勧告書及び指導票が存在しているかを答えるだけで、特定事業場における違反の有無及び特定の事項についての指導の有無（以下「本件存否情報」という。）を明らかにすることと同様の結果を生じさせることになり、法5条2号イに掲げる法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害する恐れがある情報を明らかにすることと同様の結果を生じさせることとなるので、法8条の規定により、本件開示請求を拒否した としている。

しかしながら、以下の通り、本件開示することにより、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こと（原文ママ）一切はない。特に「正当な権利」「正当な利益」を害することは一切ない。開示されない場合、不当な不利益を被るのは特定法人の労働者である。

（1）本件開示が不当である事由

ア 請求している情報は、労働基準法に定められた時間外手当を真つ当に支払われていなかった件に関する大阪労働局の立入調査に関する情報である。審査請求人は、情報開示の対象である特定法人の職員であ

る。立入検査後も法に定められた時間外手当が支払われておらず、指導票等の情報を開示されるべき立場である。

イ 労働局は、非開示の理由として、「該当する是正勧告書及び指導票が存在しているかを答えるだけで、法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害する恐れがある情報を明らかにすることと同様の結果を生じさせることとなる」としている。

しかしながら、特定法人は、特定年月日B付で特定法人全職員向けに「特定基準監督署による立入調査を受けての再発防止策の徹底について」の表題で事務連絡（略）を発状している。

この事務連絡の中には、労基署より是正勧告書6項目（労働安全衛生法4項目、労働基準法2項目・・・労働条件通知書の手交と時間外手当の単価の修正）と指導票1項目の指摘があった旨を明記している。

特定法人自らが職員に向けて是正勧告書及び指導票の存在を発信しているのであるから「該当する是正勧告書及び指導票が存在しているかを答えるだけで、法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害する恐れがある情報を明らかにすることと同様の結果を生じさせることとなる」と処分庁が主張する非開示の理由は全くの失当である。

ウ 事務連絡では「対象職員には差額を支給致します」と記載されているが、実際は直前6ヶ月分のみの差額が支給されたに留まり、時効の及ばない残余期間分の支給は全くされていない。

「6ヵ月のみの支給」に留まったのは、「労基と話がついた」と経営者側（所管、総務部）が職員を説得したことによるものである。

実際に、指導票の指摘による労働時間の実態調査は特定期間に留まり、その期間のみの未払残業代しか清算されていない。

労基局もその回答で許容しているのであれば、違法の行為の片棒を担いでいることになる。

「正当な利益」を害しているのは勤務する職員であって、特定法人ではない。

エ 特定法人は、指導票で法令違反と指摘された「労働条件通知書」を職員に手交したのは特定年月Cに職員から時間外手当の清算を求められて提訴を受けた後の特定年月Dである。特定法人が指導票にどのような回答を労基署宛てにしたのかは知らないが、特定法人は労基署にも職員にも虚偽の説明を繰り返してきたことは明らかである。

オ その他の指導票や是正勧告書の内容及びその回答は、再発防止の徹底のため、通常は特定法人内で共有されるべきものだが、正当な理由もなく職員に向けて公開されていないので、指導票の内容にあるかど

うかわからないが、（略）。

実際、指導票や税制勧告書（原文ママ）がどのような内容で、特定法人がどのような回答を行ったのかを知る由はないが、何ら、特定法人の「正当な利益」を害することにはなり得ない。

その内容を詳らかにして、労働者の不利益を回復するには指導票や是正勧告書の内容が不可欠である。労基署の立入検査は労働者の不利益を回復する目的であるのだから、当然に開示すべき事項である。

繰り返すが、開示により特定法人が「不当に」不利益を被ることはない。

特定法人の利益を害するとすれば、本来、隠し通せた不当な不払賃金の支払いを余儀なくされる可能性が発生することしか考えられない。隠し通すこと自体が犯罪であり、「正当な利益」ではない。

請求している情報は、職場内で当然に開示されるべき範囲の情報に過ぎず、不開示とした処分庁の判断は失当である。

（２）追記

開示請求を求めるのは、指導票や是正勧告書の内容及びその回答であり、付属する資料等は不要である。

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７年１０月２０日付け（同月２２日受付）で、処分庁に対して、法３条の規定に基づき、本件対象文書に係る開示請求をした。

（２）処分庁は、これに対して、処分庁が令和７年１１月２０日付け大開第７－６１号により開示決定等の期限の延長を行うとともに、同年１２月１日付け大開第７－６１号にて不開示決定（法８条に基づく「存否応答拒否」。原処分。）をしたところ、審査請求人は、原処分を不服として、同月１６日付け（同月１７日受付。補正期間７日間。）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、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と考える。

３ 理由

（１）本件対象文書について

ア 開示請求書の記載について
（略）

イ 是正勧告書及び指導票等について

労働基準監督官は、労働基準関係諸法令に基づき、定期又は不定期に法人等に立ち入る（臨検監督）などにより、帳簿及び書類の提出

等を求めるなどの調査を行い、法違反などが認められた場合には、事業主等にその是正や改善を指導するほか、一定の場合には行政処分を実施するものである（以下「監督指導業務」という）。

また、監督指導業務の場面において、労働基準監督官は、労働条件の確保及び向上のためには、労働基準関係法令違反事実等により侵害された労働者の権利を速やかに回復し、その救済を図ることが必要であることなどから、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、法人等における自主的な是正・改善を促している。

是正勧告書とは、労働基準監督官が法人等に対し臨検監督等を行った際に、労働基準関係法令違反があった場合、その違反事項について是正すべき旨を記して、当該法人に対して交付する文書である。

また、指導票とは、同様の理由から、労働基準監督官が法人等に対し監督指導等を行った際に、労働基準関係法令等に照らし、当該法人等に改善を図らせる必要のある事項があった場合、その改善すべき事項を記して、当該法人等に対して交付する文書である。（なお、是正勧告書及び指導票の正本は、法人等に対し交付していることから、労働基準監督署ではその（控）を保存している。）

なお、臨検監督等を実施した労働基準監督官は、当該法人等に係る措置方針等について署管理者に対して報告することなどを目的として監督復命書を作成しているところである。

ウ 本件対象文書について

一方、監督指導業務の上記性格を踏まえると、監督指導業務全てにおいて、必ずしも是正勧告等を伴うものではない。

したがって、本件審査請求に対しての開示性の検討に当たっては、仮に存在するとすれば、審査請求人が特定した前後の期間に特定法人に対して作成された行政文書（監督復命書等）についても、その対象とすることとした。

（２）本件対象文書について

本件対象文書は、仮に存在するとすれば、特定年月日に、特定労働基準監督署が監督指導業務を行ったことに伴い作成された特定法人に係る監督復命書、是正勧告書（控）、指導票（控）及び特定法人が提出した書類等、それらの添付資料など（以下「監督復命書等」という。）が対象となるものとして特定することが相当である。

（３）存否応答拒否について

法８条は、「開示請求に対し、当該開示請求に係る行政文書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、

行政機関の長は、当該行政文書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。

また、法3条は、何人に対しても、請求の目的の如何を問わず開示請求を認めており、その際、請求人が誰であるかは考慮せず、たとえ本人からの開示請求であっても、第三者からの開示請求と同様に取り扱うべきこととされている（参考：（略））。

（4）不開示情報該当性について

ア 法5条1号について

監督復命書等の存否について応答することは、監督指導等の実施の契機として、添付資料等の存在により、労働者からの相談・情報提供など（以下「相談等」という）の有無を推定させる情報を開示することとなり、本件のような特定法人に係る監督復命書等の開示請求においては、特定法人に対する労働者からの相談等を受けて、特定労働基準監督署が特定法人に対して監督指導等を行ったという事実の有無（以下「本件不開示情報1」という。）の情報が開示されることとなる。

本件不開示情報1が明らかになれば、法に基づく開示請求制度は、何人に対しても同一の公開を前提としていることから、仮に特定法人が監督指導を受けていた場合には、特定法人の関係者が特定法人に勤務する労働者の相談等を契機として監督指導等を受けていたことが法人関係者等に強く推定されることとなり、当該法人の中で特定労働基準監督署に対する相談者や情報提供者の探索が行われ、仮に相談等の事実がなく、当該情報提供者の特定に至らなくても、法人内で探索が行われること自体が個人である関係労働者等の権利利益を害するおそれがあるものといえる。

このため、本件不開示情報について応答することは、法5条1号の「特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれのあるもの」という不開示情報を明らかにすることになる。

また、本件不開示情報1は、これを広く一般に公にする制度ないし実態があるものとはいえず、また、そのような性質を有するものとも認められないことから、法5条1号ただし書イないしハに該当する事情も存在しない。

したがって、本件対象文書は、その存否を答えるだけで、法5条1号の不開示情報を開示することとなることは明らかである。

イ 法5条2号イについて

本件対象文書の存否を明らかにすることは、特定法人が特定労働基準監督署から労働基準関係法令違反の有無に関する調査を受けたと

いう事実の有無（以下「本件不開示情報２」という。）を明らかにすることと同様の結果を生じさせることとなる。

本件不開示情報が公にされた場合、法に基づく開示請求制度は、何人に対しても公開を前提としていることから、特定法人と競争関係にある法人等がこれを認知すれば、当該法人はあたかも法令違反を起こした問題・悪質法人であるかの如く一般に理解されることとなり、当該法人の信用を低下させ、取引関係や人材確保等の面において、同業他社との間で競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある。

したがって、本件対象文書の存否を答えることは、法５条２号イの「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」という不開示情報を開示することとなることは明らかである。

ウ 法５条４号及び６号イについて

また、本件不開示情報２が公にされた場合には、上記イに加えて、法人と労働基準監督署との信頼関係が失われ、法人において、監督指導が行われた場合には、労働基準関係法令違反の有無等の監督指導の内容が公表されるとの懸念を惹起し、労働基準監督官の臨検（立入）の受け入れを始め、関係資料の提出等、監督指導に非協力的になるおそれがある。すなわち、法人や労働者が関係資料の提出や労働局及び労働基準監督署に対する情報提供に協力的でなくなり、また、法人においては、指導に対する自主的改善意欲を低下させ、労働局及び労働基準監督署に対する関係資料の提出等情報提供にも一切協力的でなくなり、ひいては労働基準関係法令違反の隠蔽を行うようになるなど、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあり、かつ、労働基準行政機関が行う事務に関するであって、検査事務という性格を持つ監督指導業務に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法な行為の発見を困難にするおそれがある。

また、本件不開示情報２が公にされた場合には、本件対象文書として特定され得る添付資料等の存在の有無が明らかとなり、これらの資料等が存在していた場合、開示請求により関係労働者が相談等を行った事実が特定法人の関係者等に知られる恐れがあるため、仮に相談関連記録等が対象文書として存在するとしてその存在を明らかにした場合には、相談者等の氏名を不開示としたとしても、監督指導を受けた法人内において、誰が労働基準監督機関に対して相談等を行ったのかについて探索が行われ、それにより関係労働者が法違反等について労働基準監督署に相談等を行うことで自らに不利益な取扱いが及ぶことを恐れて相談等をちゅうちょすることとなり、結

果として労働者からの相談等という労働基準監督機関における重要な情報源が損なわれるおそれが認められるとともに、ひいては犯罪の予防に支障が生ずるおそれもある。

したがって、本件対象文書の存否を答えることは、法5条4号及び6号イの不開示情報を開示することと同様の結果を生じさせるものである。

4 審査請求人の主張について

審査請求人は「特定法人自らが（中略）是正勧告書及び指導票の存在を発信しているのであるから、「該当する是正勧告書及び指導票が存在しているかを答えるだけで、法人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害する恐れがある情報を明らかにすることと同様の結果を生じさせることとなる」と（中略）主張する非開示の理由は全くの失当」などと主張するが、「原告は、（中略）聞き取りを受けた事実については、自身が認めており、また、原告も知るところであるから、これを明らかにしたとしても（その）権利利益を何ら害するものではないなどとして、情報公開法8条に基づき文書の存否を明らかにしないで開示請求を拒否することはできないなどと主張する。」「同法4条1項は、開示請求書の記載事項として、開示請求者の名称等と開示請求に係る行政文書を特定するに足りる事項とを挙げるにとどまり、当該文書の開示を求める理由や目的、利害関係の有無等について記載することが必要であるとはされていない。これらの規定によれば、情報公開法の定める情報開示請求は、開示請求者に係る個別的事情にかかわらず、（中略）その開示の可否については、文書に記載されている情報の性質や内容等により判断することが予定されており」、「したがって、原告の指摘する事情は、（中略）対象文書の存否を答えるだけで同号の不開示情報を開示することになるか否かの判断を左右するものとはいえないから、原告の主張には理由がない。」（令和3年8月31日東京地裁判決）と解されていることから、審査請求人の主張は当を得ないものである。

また、審査請求人は、「指導票や税制勧告書（中略）の内容を詳らかにして、労働者の不利益を回復するには指導票や是正勧告書の内容が不可欠である。労基署の立入検査は労働者の不利益を回復する目的であるのだから、当然に開示すべき事項である。」とも主張するが、このような審査請求人の「主張する利益は、当該情報を公に開示することの利益ではなく、開示請求者のみに限定された極めて個人的な主観的利益であるといわざるを得ない。」（参考：平成17年12月9日付け東京地裁判決）と解されることから、失当といわざるを得ない。

なお、念のため付言すると、同種監督復命書等の開示請求において、「事業所等が是正勧告を受けた事実及びその内容が公開されることとなると、当該事業所等にとって競争上不利益な事実が公開されることをおそれ

た事業所等が、労働基準監督官等に違反事実が発覚して是正勧告を受けることを避けるために、労働基準監督官等による臨検監督に対して非協力的になったり、臨検監督に当たって資料を隠ぺいするなどのおそれがあるといえることができる。そして、そのように事業所等から任意の協力を得られないこととなると、労働基準監督官等が事業所等における実態を正確に把握することや労働基準関係法令違反の事実を迅速に発見して適切な処置を講ずることが困難になるおそれがあり、ひいては、労働者の権利を速やかに回復し、その救済を図ることが困難になるおそれがあるといえることができる。」（平成20年1月25日東京地裁判決）と解されており、この点からも審査請求人の主張は当を得ないものである。

おって、審査請求人の主張からは、法7条に基づく「裁量的開示」を求めるものとも思料されるが、「不開示情報に当たる場合は、開示が禁止されるのが原則であり、その例外は、情報公開法7条の公益上の裁量的開示として行われる場合に限られる。しかし、同条の公益的裁量開示は、開示が禁止されている情報について高度の政策的判断から開示する規定であり、きわめて例外的な場合にのみ用いられることを想定したものである。」

（令和7年6月3日最高裁判決）と解されていることから本件では該当するとは思料されないところである。

以上のほか、審査請求人は、「本件開示することにより、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こと一切はない。」などとも主張するが、本件対象行政文書の開示・不開示に関しては、上記3の（4）で述べたとおり、処分庁において、法5条各号及び法8条に基づき適切に判断を行っているものであり、審査請求人の主張は、本件結論に影響を及ぼすものとは認められない。

なお、特定法人に係る監督指導業務に係る内容等を不開示とすることは、処分庁として労働基準関係法令違反を容認することを意味するものではないことを申し添える。

5 結論

よって、本件審査請求については、不開示情報の適用条項に法5条1号、4号及び6号イを追加し、不開示（存否応答拒否）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8年3月23日 | 諮問の受理 |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③ 同年6月25日 | 審議 |
| ④ 同年7月3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、本件対象文書の開示を求めるものであり、処分庁は、その存否を答えるだけで法5条2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こととなるとして、法8条の規定により、その存否を明らかにしないで本件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ところ、諮問庁は、法の適用条項に法5条1号、4号及び6号イを追加した上で、原処分を維持することが妥当としていることから、以下、本件対象文書の存否応答拒否の妥当性について検討する。

2 本件対象文書の存否応答拒否の妥当性について

(1) 本件開示請求は、開示請求書によると別紙に掲げるとおり、特定法人に特定年月日に特定労働基準監督署が行った立入検査に伴う是正勧告書、指導票及び特定法人から提出された回答書の内容に関する一式の開示を求めるものである。

(2) 本件開示請求は、上記(1)のとおり、特定法人に対して特定日に是正勧告書が交付されたことを前提としているところ、諮問庁は、上記第3の3(1)イにおいて、是正勧告書とは、労働基準監督官が法人等に対し臨検監督等を行った際に、労働基準関係法令違反があるとされた場合、その違反事項については是正すべき旨を記して、当該法人に対して交付する文書である旨説明する。

そうすると、本件対象文書の存否が明らかになると、特定法人が労働基準監督署から労働基準関係法令違反の指摘を受け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、本件存否情報を公にすることにより、いわゆる風評被害が発生する等、特定法人の信用の低下につながるおそれがあり、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認められることから、法5条2号イに該当すると認められる。

(4) したがって、本件対象文書の存否を明らかにすることは、法5条2号イの不開示情報を明らかにすることとなることと認められることから、同条1号、4号及び6号イについて判断するまでもなく、法8条に基づき、その存否を明らかにしないで本件開示請求を拒否したことは妥当である。

3 その他

諮問庁は、上記第3の3(1)ウにおいて、仮に存在するとすれば、特定法人に対して作成された行政文書(監督復命書等)についても、本件対象文書の対象とすることとし、同(4)アにおいて、監督復命書等の存否を明らかにすると、本件のような特定法人に係る監督復命書等の開示請求

においては、「特定法人に対する労働者からの相談等を受けて、特定労働基準監督署が特定法人に対して監督指導等を行ったという事実の有無」

（本件不開示情報１）が明らかになるとし、法５条１号の不開示情報を開示することとなると説明している。

しかしながら、本件開示請求文言には、特定法人に対する労働者からの相談等を受けたことを意味する文言は含まれておらず、本件開示請求について本件不開示情報１の主張は成立しない。

原処分 of 妥当性については、飽くまで本件開示請求文言によって立論をなすべきものである。

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）において、審査請求人は特定法人の職員であり、特定法人が全職員向けの事務連絡において、是正勧告書及び指導票の存在を発信しており、処分庁が主張する不開示の理由は全くの失当である旨主張する。

しかしながら、法は、何人に対しても請求の目的如何を問わず行政文書の開示請求権を認めるものであり、開示、不開示の判断に当たっては、開示請求者が誰であるかは考慮されないものであることから、審査請求人の主張を認めることはできない。

- （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、本件対象文書につき、その存否を答えるだけで開示することとなる情報は法５条２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、諮問庁が、当該情報は同条１号、２号イ、４号及び６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すべきとしていることについては、当該情報は同条２号イに該当すると認められるので、同条１号、４号及び６号イについて判断するまでもなく、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（本件対象文書）

特定法人（特定住所）に特定年月日特定労働監督署が行った立入検査に伴う
是正勧告書、指導票及び特定法人から提出された回答書の内容に関する一式