

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年9月26日（令和7年（行個）諮問第259号）

答申日：令和8年8月3日（令和8年度（行個）答申第116号）

事件名：本人に係る雇用保険被保険者台帳全記録照会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。）の開示請求に対し、別紙の2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、その一部を開示とした決定については、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であるが、別紙の5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7年3月24日付け石労発0324第6号により石川労働局長（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、審査請求書及び各意見書によると、おおむね以下のとおりである（なお、資料の記載及び意見書2中の表の記載は省略する。）。

（1）審査請求書

ア はじめに

本件審査請求は、処分庁が令和7年3月24日付（同年4月2日受領）で行った、原処分の取消しを求めるものである。

原処分は、その内容の違法・不当性もさることながら、その形式においても管理番号の誤記などを理由に後日訂正版の開示決定通知書が送付されるなど、処分の根幹にある杜撰な業務処理を当初から露呈するものであった。

本件審査請求においては、特に以下の二つの、行政機関としてあるまじき、法の根幹を揺るがす重大な違法性を中心に主張する。

（ア）「決裁文書」の不存在：『公文書偽造』という犯罪行為の自認に

等しい行政処分根拠となるべき「決裁文書」の作成義務を怠り、その不存在を主張する『公文書等の管理に関する法律（以下「公文書管理法」という。）違反』。

- (イ) 「申立書」の一部不開示：法を不当に解釈・適用し、審査請求人（以下、第2の2（1）において「請求人」という。）の権利回復に不可欠な情報を隠蔽しようとする、裁量権の逸脱・濫用。

イ 処分庁による看過し得ない二大違法行為

- (ア) 「決裁文書」の不存在－公文書偽造の自認と公文書管理法違反

処分庁は、特定公共職業安定所長（以下、第2において「ハローワーク特定所長」という。）が令和4年特定月日D付で行った、請求人が同年特定月日A付で退職したとする雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（以下「資格喪失確認通知書」という。）の交付にかかる特定公共職業安定所（以下、第2において「特定ハローワーク」という。）における資格喪失確認手続に関する「決裁文書は作成していない」と回答した。

これは、ハローワーク特定所長の名で発行された請求人の資格喪失確認通知書の交付にかかる行政処分（以下、第2の2（1）において「本件資格喪失処分」という。）について、特定ハローワークにおいて正規の意思決定プロセスが存在しなかったことを自ら認めるものであり、以下の二点において断じて許容できない法違反がある。

- a 『公文書偽造』の自認に等しい、無権限での公文書発行

そもそも「決裁」とは、権限を有する者が組織としての最終的な意思決定を行い、その内容を確定させる行為である。「決裁文書」は、この意思決定の過程を記録し、最終的に組織の公式な意思として固定化する、行政行為の適法性と正当性を内部的に担保するために不可欠な『公文書』である。

しかるに、処分庁の「決裁文書は作成していない」ことによる『決裁文書不存在』との主張によれば、本件資格喪失処分は、決裁権者であるハローワーク特定所長までの決裁を経ずに、一担当者がその名義を冒用して請求人の資格喪失確認通知書を発行したことになる。

これは、権限なき者による『無権限行為』であり、その外観を作出した行為は、刑法上の有印公文書偽造罪（刑法155条）に該当する疑いが極めて濃厚であることを示唆しており、処分庁による原処分以前に、特定ハローワークにおける本件資格喪失処分は、そもそも違法かつ無効であると言わざるを得ない。

処分庁が「決裁文書は作成していない」と平然と『決裁文書不

存在』を回答することは、自らの組織内で犯罪行為に等しい極めて違法な業務処理が行われた事実を自認するに等しく、その主張自体が社会正義に反し、到底受け入れられるものではない。

b 公文書管理法 4 条 1 項の明白な違反

公文書管理法 4 条は、行政機関の職員に対し、意思決定過程や事務の実績を合理的に跡付け、検証できるよう文書を作成することを義務付けており、その対象となる事項として、「個人又は法人の権利義務の得喪及びその経緯」と明示している。

本件のような個人の雇用保険受給権にかかる重要な権利義務の得喪に関する手続は、同条が文書作成を義務付ける典型例であり、作成義務の例外とされる「事案が軽微なものである場合」に該当しないことは明らかである。

なぜなら、特定株式会社（以下「会社」という。）が、特定ハローワークに、「雇用保険被保険者資格喪失届（以下「資格喪失届」という。）」と同時に提出した「就業規則」および「休職通知書」に記載の休職期間を優に超えた延長された休職期間（会社側の主張による。）であるにもかかわらず、令和 4 年特定月日 A までの休職の延長手続きが行われた形跡が無いこと、「休職通知書」には『疾病』の記載があるにもかかわらず医師の診断書および最終的に復職不能であったことを証明する書類などが無いこと、離職票発行の権利放棄（「請求人が離職票の発行を希望していない」との会社側の著しく事実に反した資格喪失届の内容による。）、離職票が交付されなかったことから、請求人は離職票による異議申し立ての機会すら奪われていたにもかかわらず、不自然にも会社からの「申立書」を資格喪失届受付日に受理して手続きを進めていることなど、通常の定型的な処理とは到底言えない、まさに意思決定過程を記録すべきイレギュラーな要件が複数存在していた。すなわち、休職期間終了から資格喪失手続きまで約 11 ヶ月もの不自然な空白期間が存在し、かつ、その処理には多数の客観的証拠を欠くという異常性があった。このような非定型的な事案においてこそ、行政手続の適法性と判断の正当性を担保するための決裁文書の作成は、公文書管理法上の絶対的な要請である。

したがって、意思決定過程の核心である「決裁文書」の不作成は、公文書管理法 4 条の作成義務に対する直接的かつ明白な違反である。

以上の通り、処分庁の『決裁文書不存在』との主張自体が、原処分の違法性を基礎づけるものであり、そもそも、このような違

法行為を前提とした行政機関の判断は、何一つ信用することができない。

(イ) 「申立書」の一部不開示－不当な法の解釈および裁量権の逸脱・濫用

処分庁は、会社が提出した「申立書」のうち、核心部分である「2. 具体的理由・経緯」を、法78条1項7号を根拠に不開示とした。しかし、この判断は、法の趣旨を著しく歪曲した裁量権の濫用であり、違法である。

a 法の趣旨の誤解と目的外利用

処分庁は、不開示の理由を「事業所が離職理由に関する率直な主張を行いにくくなる」ことなどによると説明する。しかし、雇用保険制度が事業主に求めるのは、真実から乖離する可能性のある「一方的な率直さ」ではなく、客観的な事実に基づく『真実の報告』である。

行政機関における「事務の適正な遂行」は、真実を通じて達成されるものであり、虚偽の可能性のある主張を保護することではない。原処分は、行政機関が保有する文書を不開示とすることによって真実発見を妨げている。すなわち、雇用保険事務の「適正な遂行」を自らが阻害するという自己矛盾に陥っている。

処分庁による法の解釈は、事業主による不当な主張およびその主張が記載された「申立書」を無批判に受理し、手続きを進めた特定ハローワークの業務処理問題を隠蔽するために法を悪用するものに他ならず、到底容認できない。

b 「支障を及ぼすおそれ」の不存在と、開示されないことによる請求人の甚大な不利益－事業主の主張を開示することで、全国の事業主が報告を躊躇し、制度全体に支障が生じるとの主張には、法的保護に値する蓋然性が全くない。

一方で、請求人にとっては、不開示とされた「具体的理由・経緯」は、会社が行政機関に対してどのような主張を行ったかを知り、現在係争中の配転命令無効確認等請求訴訟において、会社の主張の不当性を明らかにし、自らの権利を回復するために不可欠な情報である。

これを開示しないことによる請求人の不利益は、不開示によって保護されるとされる蓋然性のない行政上の利益をはるかに凌駕する。原処分は、不公正にも保護すべきでないものを不当に保護し、開示によって守られるべき請求人の正当な権利・利益を侵害するものであり、取り消されるべきである。

ウ 処分庁による原処分決定の背景にある特定ハローワークの杜撰な業

務処理

上記のような常軌を逸した違法な部分開示決定がなされた背景には、そもそも特定ハローワークによる一連の極めて杜撰な業務処理が存在する。原処分は、特定ハローワークにおけるこれらの業務処理問題を隠蔽する目的で行われた疑いが極めて濃厚である。

処分庁は、本件資格喪失処分にかかる業務処理について、雇用保険に関する業務取扱要領に基づき適正に処理したと主張する。しかし、実際には以下の通り、およそ公正な行政機関の対応とは到底言えない複数の重大かつ深刻な問題点が指摘される。これらの具体的な詳細については、今後の審理において詳述する。

(ア) 雇用保険法施行規則 7 条 1 項に反した受付日

(イ) 有効性が疑わしい就業規則の無批判な受理

(ウ) イレギュラーな休職に対する客観的証拠を欠いた不公正な離職理由認定

(エ) 係争中であるにもかかわらず、請求人の意思確認のない離職票不交付処理など

エ 結語

以上の通り、本件は特定ハローワークによる違法・不当かつ杜撰な業務処理と、それを隠蔽しようとする石川労働局による不当な情報不開示という、二重の行政過誤が重なった事案である。

処分庁は、特定ハローワークにおける『公文書偽造』という犯罪行為の自認に等しい公文書管理法違反の『決裁文書不存在』を主張し、法を不当に適用していることから、原処分が違法・不当であることは明白である。その動機は、前提となる特定ハローワークにおける、そもそもの違法な行政処分および杜撰な業務処理の隠蔽にあると強く推認される。

よって、審査庁におかれては、法の正義を実現すべく、速やかに原処分を取り消し、審査請求人が開示請求した保有個人情報の全部を開示する旨の公正な裁決をされたく、ここに審査請求する。

(2) 意見書 1 (釈明要求申立書)

ア 申立ての趣旨

審査請求人が厚生労働大臣（諮問庁）に対して行った令和 7 年 6 月 29 日付け審査請求（以下「本件審査請求」という。）の審理にあたり、諮問庁が行った令和 7 年 9 月 25 日付け「情報公開・個人情報保護審査会への諮問について（通知）」（厚生労働省発職 0926 第 5 号。以下「本件諮問通知」という。）の送達手続には、看過し得ない重大な瑕疵が存在する。

よって、審査請求人は、貴審査会に対し、その調査権限（情報公

開・個人情報保護審査会設置法9条)を行使し、諮問庁に対し、下記の「釈明を求める事項」について、書面による合理的かつ具体的な説明を提出するよう命じることを求める。

イ 申立ての理由

(ア) 本件諮問通知書の日付は「令和7年9月25日」であるにもかかわらず、審査請求人が受領した封筒の郵便消印は「令和7年10月6日」であり、実際に受領したのは「令和7年10月8日」であった。この事実は受領当日に封筒を撮影した写真の記録情報によっても客観的に裏付けられる。これは、文書作成日から発送までに11日間もの著しい遅延が諮問庁内部で発生したことを示す客観的な証拠である。

(イ) 本件諮問通知によれば、諮問庁が貴審査会へ諮問した公式な日付は「令和7年9月26日」とされている。諮問庁は、一方の当事者である貴審査会に対しては速やかに手続きを行ったとみられる一方で、もう一方の当事者である審査請求人に対しては、諮問日から12日後となる令和7年10月8日まで通知が到達しないという、著しい「情報格差と時間的格差を意図的か、あるいは杜撰な事務処理によって生じさせた。これは、審理における当事者間の公平性を著しく害する行為である。

(ウ) かかる遅延は、諮問庁自らが定める「厚生労働省文書取扱規則」3条が規定する「確実かつ迅速な処理」の義務に明白に違反するものである。この遅延により、審査請求人が意見書等を準備すべき期間が不当に短縮されるという具体的な不利益が生じている。

(エ) また、本件諮問通知は、送達的事实を客観的に証明できない「普通郵便」で送付された。これは、諮問庁が、従来、同種の通知で用いてきた特定記録郵便等の確実に記録が残る送達方法からの逸脱であり、上記規則3条の「確実な」処理の原則にも反する疑いが強い。この11日間もの著しい発送遅延という異常事態と、記録の残らない普通郵便の選択という慣例からの逸脱が同時に発生したことは、単なる偶然の過誤とは到底考え難く、発送が大幅に遅延した事実を糊塗する意図があったのではないかと強い疑念を抱かせるものである。

(オ) 以上の手続的瑕疵は、本件審査請求の前提となる諮問庁の事務処理全体の信頼性に関わる重大な問題である。公正な審理を確保し、審査請求人の防御権を実質的に保障するためにも、これらの点について諮問庁から公式な説明がなされることが不可欠である。

ウ 釈明を求める事項

(ア) 本件諮問通知書の作成日である令和7年9月25日から、郵便消

印日である同年１０月６日までの１１日間にわたり、発送手続が遅延した具体的な理由。

(イ) 行政不服審査法に基づく重要な通知である本件諮問通知の送付にあたり、送達の記録が残らない「普通郵便」を用いた理由、及びその法的・内規上の根拠。

(ウ) 本件諮問通知の発送を最終的に決裁し、発送手続を指示した日付。

(エ) 本件諮問通知の発送指示を受け、実際に郵便物として発送処理を行った日付を明らかにするとともに、その客観的証拠として、厚生労働省文書取扱規則３２条に基づき記録されているはずの「郵便料金表示額記録簿」のうち、本件諮問通知の発送が記録された部分の写しを提出すること。

エ 添付書類（略）

(3) 意見書２

ア はじめに

(ア) 本意見書の目的

本意見書は、審査請求人（以下、第２の２（２）において「請求人」という。）が令和７年６月２９日付けで行った審査請求（本件審査請求）に対し、諮問庁が令和７年（行個）諮問第２５９号事案として、情報公開・個人情報保護審査会（以下「審査会」という。）に提出した「理由説明書（下記第３）」（以下「本件説明書」という。）に対し、請求人として、行政不服審査法３２条に基づき反論するものである。

本意見書の目的は、本件説明書が隠蔽しようとしている、以下の二重の違法・不当性を論証し、処分庁が令和７年３月２４日付けで行った保有個人情報部分開示決定（石労発０３２４第６号。原処分）の全部取消及び請求人が開示請求した保有個人情報の全部開示を求める厳正な答申を、審査会に強く求めることにある。

a 雇用保険被保険者資格喪失手続の違法性

特定ハローワークが、請求人の元勤務先である会社と実質的に通謀し、客観的証拠を欠いたまま、違法かつ不当な雇用保険被保険者資格喪失手続（以下、第２の２（３）において「本件資格喪失処分」という。）を強行したこと。

b 原処分の不当性

処分庁が、上記 a の違法な業務処理の実態を隠蔽する目的で、法及び公文書管理法を違法かつ不当に解釈・適用し、原処分を行ったこと。

(イ) 厚生労働省（本省及び地方局）全体の組織的な隠蔽体質に満ちた本件説明書

諮問庁は、本件説明書において、処分庁による違法な公文書不作成（公文書管理法違反）を「適正な業務取扱」と強弁し、請求人の権利回復に不可欠な情報の隠蔽を「法の適正運用」とすり替えている。

特に看過し得ないのは、本件説明書3（3）イにおいて、諮問庁自らが、原処分が示した不開示理由（法78条1項5号）の誤りを認め、審査の途中で不開示理由を法78条1項7号に「改めることが適当」と主張する、およそ諮問庁（審査庁）としてあるまじき違法な行為（理由の差し替え）に及んでいる点である。

この諮問庁による「原処分の瑕疵の自認」一点をもってしても、原処分は違法であり、取り消されなければならない。以下、本件説明書の欺瞞に満ちた主張を、客観的証拠に基づき逐一論破する。

イ 諮問庁による「不開示理由の事後変更」という違法行為（本件説明書3（3）イへの反論）

（ア）諮問庁による「原処分の瑕疵」の明確な自認

諮問庁は、本件説明書3（3）イにおいて、「雇用保険被保険者台帳全記録照会」（開示文書）中の「職員ID」の不開示について、処分庁が根拠とした法78条1項5号（「システムへの不正アクセス等につながるおそれ」）は誤りであり、「不開示の根拠としては法78条7号柱書きに改めることが適当である」と明記した。

これは、諮問庁が、原処分の法的根拠が誤っていたことを公式に自認した（認諾した）ことに他ならない。

（イ）理由の差し替え（不利益変更）の違法性

行政不服審査法における審理の対象は、あくまで原処分の時点における適法性・妥当性である。請求人は、原処分が示した「法78条1項5号」という具体的理由を前提に、不服申立て（本件審査請求）を行っている。

しかるに、諮問庁が審理の途中で、処分庁が主張しなかった別の不開示理由（7号柱書き）を後から持ち出すことは、請求人の防御権（反論の機会）を著しく侵害する違法な「理由の差し替え」であり、処分理由の明確化を求める法の趣旨にも反する。

諮問庁が原処分の法的瑕疵を自認した以上、原処分の当該部分（「職員ID」の不開示）は、諮問庁の主張によって、もはや、その適法性を維持し得ないことが確定した。審査会は、この諮問庁の自認に基づき、直ちに原処分の当該部分を取り消すべきである。この一点だけでも、本件審査請求には理由がある。

（ウ）処分庁における組織的瑕疵の連鎖

本件「不開示理由の誤り」は、単なる個別のミスではない。処分

庁は原処分のお知らせにおいて、以下の通り、およそ行政機関として許容し難い杜撰な業務処理を繰り返している。

a 【瑕疵1】管理番号の誤記

令和7年3月24日付けの当初の保有個人情報開示決定通知書において、管理番号を「個開第24号」と誤記した。

b 【瑕疵2】決定通知書の差し替え

請求人が開示実施方法等を申し出た後、同年5月8日になって初めてこの誤りを認め、「個開第43号」と記載された【改】通知書と、「開示決定通知書に一部誤り（2カ所…）がありました」と謝罪する送付状を送付し、通知書の差し替えを要求した。

c 【瑕疵3】不開示理由の誤り

諮問庁は、処分庁が決定通知書の差し替えをもってしても訂正しなかった「職員ID」の不開示理由（法78条1項5号）を、「誤りである」と指摘（自認）した。

この「管理番号の誤記」と、本件「不開示理由の誤り」は、処分庁の業務処理が著しく杜撰であったことを示す客観的証拠であり、本件説明書の主張全体の信頼性を根本から失墜させるものである。

ウ 『決裁文書不存在』という主張の違法性（本件説明書3（2）への反論）

（ア）諮問庁の主張

請求人は、本件資格喪失処分における「決裁文書および添付文書一式」の開示を請求した。これに対し処分庁は、「決裁文書」は「作成していない」と回答した。

諮問庁は、本件説明書3（2）において、この『決裁文書不存在』という処分庁の回答を全面的に追認している。その論拠は、令和4年4月13日付け「雇用保険被保険者資格喪失届」（以下「本件資格喪失届」という。）の「離職票交付希望」欄が「2（無し）」であったため、雇用保険に関する「業務取扱要領」に基づき『定型的』に処理したことから、本件資格喪失届以外に「離職票が交付されなかった経緯に係る書類、決裁文書」は「存在しない」というものである。

（イ）諮問庁の主張の根本的誤りー本件資格喪失処分の異常性の隠蔽

諮問庁による『決裁文書不存在』の主張は、本件資格喪失処分が『定型的』であったことを大前提としている。しかし、処分庁が開示した証拠こそが、本件資格喪失処分が、およそ定型とは言い難い『重大な疑義を含む非定型・例外的』事案であったことを明白に証明している。

a 【重大な疑義１】就業規則に基づく退職日と会社が主張する退職日の乖離

会社が特定ハローワークに提出した就業規則（抜粋）に基づけば、請求人の退職日は本来「令和３年特定月日Ｂ頃」となるはずである。しかし、会社が特定ハローワークに届け出た離職日は「令和４年特定月日Ａ」である。すなわち、両者の間には、『約１１ヵ月間もの不自然かつ重大な空白期間』が存在する。

また、本件資格喪失届の「被保険者でなくなったことの原因」と「延長した休職期間の終了」と明記されている。

しかるに、特定ハローワークは、この約１１ヵ月の空白期間（＝『非定型・異常事態』）を合理的に説明するいかなる客観的証拠（例：休職期間の延長に関する合意書、復職不能を証明する新たな医師の診断書）も添付されていない。さらに言えば、休職開始時の医師の診断書すらも不存在である。令和４年特定月日Ｃ付け「本件資格喪失届」及び同月特定日付け「申立書」をもって、「申立書」の日付と同日付けで、本件資格喪失届を受理し、本件資格喪失処分を進め、「雇用保険者資格喪失確認通知書」を発行した。

b 【重大な疑義２】雇用保険法施行規則及び業務取扱要領に反した届出日

そもそも、会社が主張する離職日が令和４年特定月日Ａであるにもかかわらず、会社による本件資格喪失届の作成日が同年特定月日Ｃであること自体が、「被保険者でなくなった日の翌日から１０日以内」に届出を行う必要があると定めた「雇用保険法施行規則」７条１項に反している（本件事案では、令和４年特定月日Ｂまでに届出を行わなければならない。）。

さらには、公正な事務処理を行わなければならない特定ハローワークもまた、同規則に基づき諮問庁自らが定める「業務取扱要領（雇用保険適用関係２１２０１（１）概要イ）」１０２頁）に反して、本件資格喪失届を同年特定月日Ｄに受理している。

この法令・規則違反の届出を無批判に受理する業務処理の事実だけでも、本件資格喪失処分がおおよそ定型とは言い難い『重大な疑義を含む非定型・例外的』事案であったことに他ならない。

c 【重大な疑義３】会社が提出した文書の重大な矛盾及び真正性確認の懈怠

そもそも、特定ハローワークが『定型処理』の根拠として無批判に受理した添付書類自体が、真正性を疑うべき重大な矛盾をはらんでおり、以下の事実は、会社の提出書類のみをもって本件資

格喪失処分を無批判に進めた特定ハローワークの事務処理がいかに杜撰であったかを示している。

(a) 「就業規則（抜粋）」について

会社は、特定ハローワークに対しては、本件資格喪失処分の唯一の根拠条文である「30条6項（休職期間満了をもって退職）」が記載された就業規則（抜粋）を提出している。

しかるに、「配転命令無効確認等請求訴訟」に関連する労働審判期間中であった令和3年特定月日A付けで、会社が、その代理人弁護士を通じて請求人代理人に送付した就業規則（抜粋）では、この「30条6項」が記載されておらず、30条は5項で終わっている。

同じ会社が、行政機関への届出と、労働紛争の相手方への通知という二つの公式な場面で、退職事由という労働者の地位に直結する極めて重大な条項について、内容が矛盾する文書を明確に使い分けているというこの事実自体が、会社のコンプライアンス体制の欠如と、その場限りの「体裁」を整えようとする隠蔽体質を強く示している。

いずれにせよ、両者の就業規則（抜粋）の内容が異なっていることは証拠から明らかであり、特定ハローワークが、当時の就業規則の真正性を確認することなく本件資格喪失処分を進めたこと及び就業規則の『抜粋』のみをもって本件資格喪失処分を進めたこと自体が、杜撰な事務処理であったと言わざるを得ない。

(b) 「出勤簿」について

会社による文書の使い分けは他にも存在する。特定ハローワークに提出された「出勤簿」は、請求人が別途行っている労働者災害補償保険の休業補償給付支給請求において、令和5年特定月に、会社が東京労働局に提出した「出勤簿」及び請求人が特定労働基準監督署に提出した「出勤簿」と比較すればわかるとおり、会社の勤怠締め日は15日であり、出勤簿の仕様及び表示項目は全く異なるものである。この事実は、会社が特定ハローワークに対し、真正なものではない出勤簿を提出していることを示している。

さらに言えば、会社が退職の事由として主張した『延長した休職期間の満了』に係る客観的証拠が一切なく、約11ヵ月の空白期間が存在するにもかかわらず、また、出勤簿が示すように、会社は、過去に遡って出勤簿を提出できる状況であるにもかかわらず（会社は、令和3年特定月分の出勤簿を令和5年特

定月に東京労働局に提出している。) 、特定ハローワークが令和4年特定月日Dに確認した「出勤簿」は、同年特定月(1～31日)の、日付以外に何ら記載のない空白の帳票わずか1ヵ月分のみである。このような無関係かつ無内容な文書が証拠としての価値を一切持たないことは自明であり、内容の真偽を問わず、形式的な「体裁」を整えるためだけに、会社から無価値な文書を受理し、本件資格喪失処分を強行したことを示す動かぬ証拠であり、両者の実質的な通謀を強く裏付けるものである。

(c) 「休職通知書」について

これらの矛盾は、他の添付資料によっても裏付けられる。特定ハローワークに提出された「休職通知書」には人事部長の名の上に押印がないにもかかわらず、請求人側に送付された「休職通知書」には押印がある。この事実は、会社が特定ハローワークに対し、請求人に送付した『休職通知書の原本の写し』を提出しなかったことを示しており、この点からも、会社が、本件届出にあたり、一連の書類を形式的かつ作為的に「体裁」を整えた疑いが濃厚である。

d 【強く推認される出来事】 特定ハローワークによる実質的な通謀

「雇用保険被保険者資格喪失届」の作成日と「申立書」作成日には5日の空白期間が存在する。この事実は、会社の当初の届出日が本来は令和4年特定月日Cであったところ、特定ハローワークにおける届出の受理に「申立書」の提出が必要になり、特定ハローワークの指示・指導あるいは求めに応じて会社が対応した結果、上記各文書の作成日に5日の空白期間が存在し、「申立書」の作成日である同年特定月日Dに受理されるに至ったことを強く推認させる。

なぜなら、本件資格喪失処分が『定型的』なのであれば、そもそも「申立書」の提出の必要はないからである。この点においても、本件資格喪失処分が、およそ定型とは言い難い、『重大な疑義を含む非定型・例外的』事案であったことを示している。

さらに、諮問庁が主張する『決裁文書不存在』の理由である『定型処理』の根拠となった、会社によって「離職票交付希望」欄が「2(無し)」と記載され、特定ハローワークが無批判に受理した本件資格喪失届が「全くの虚偽」であったことは、過去の証拠から明らかである。すなわち、請求人は、本件資格喪失処分が行われる以前から、会社と地位確認について係争中であり、その最中に、会社が請求人の資格喪失手続を一方的に行い、会社か

ら請求人に送付された「雇用保険者資格喪失確認通知書」に記載された「喪失原因… 2 の記載」及び「離職票についても、一切原告の意思を確認していないにもかかわらず、交付を求めないとの記載」の双方について、「全く事実と反します」と、本件資格喪失処分が強行された直後の令和 4 年特定月日 E に、請求人は、代理人弁護士を通じて、会社に対して通知書を送付し、「虚偽の届出」（雇用保険法 8 3 条 1 号に反する罰則対象行為）であると嚴重に抗議していたことから裏付けられる。

しかるに、特定ハローワークは、上記のような、会社による形式的かつ作為的に「体裁」を整えただけの添付資料を無批判に受理し、「申立書」の提出をもって、「意見書」あるいは「申立書」等による異議を申し出てすらいらない請求人に事実確認を行うこともなく、客観的証拠を欠いたまま、本件資格喪失処分を強行したのである。

特定ハローワークのこれら一連の作為・不作為が、ことごとく『会社側にのみ』有利に働き、請求人の異議申立の機会すら奪う形で違法な処分を強行した事実は、特定ハローワークが実質的に会社と通謀していたことに他ならず、行政機関における、およそ公正とは言い難い、このような違法かつ不当な事務処理は不正義であり、断じて許されない。

e 「業務取扱要領」に反した「非定形・例外的」事務処理

諮問庁が主張する、雇用保険に関する「業務取扱要領」は、上記のような明白な疑義のある届出を、何らの審査、確認及び判断も経ずに無批判に受理すること（＝『定型処理』）を許容するものでは断じてない。

業務取扱要領は、被保険者資格の喪失の確認事項を「離職証明書の添付がなかった場合の被保険者資格の喪失の確認は、賃金台帳、労働者名簿、出勤簿（タイムカード等）、他の社会保険の被保険者資格喪失関係書類等との照合等により、主として、当該労働者と事業主との雇用関係の終了その他被保険者資格の喪失に該当する事実の発生の状況及び被保険者資格の喪失の年月日について留意して行う。」と定めている（「業務取扱要領（雇用保険適用関係 2 1 2 0 6（6）被保険者資格の喪失の確認事項イ）」 1 0 7 頁）。

しかるに、本件開示請求書【別紙】に記載のある『同公共職業安定所が特定株式会社に確認した資料の一切』との請求内容に対し、業務取扱要領が明記する「賃金台帳」・「労働者名簿」は開示されていない。一方、同要領が明記していない「申立書」が部

分開示されている。すなわち、この「申立書」の存在の事実だけでも『定型処理』ではないことが明らかであるが、「賃金台帳」・「労働者名簿」の開示文書の不存在の事実もまた、諮問庁自らが定める業務取扱要領に反した資格喪失処分を行っていたことの証左であり、およそ定型とは言い難い『非定型・例外的』事案であったことを証明している。

この業務取扱要領違反は、出勤簿によって決定的に裏付けられる。同要領が例示する「出勤簿（タイムカード等）」とは、当然、真正な勤怠記録を指す。しかるに特定ハローワークは、真正な出勤簿が存在するにもかかわらず、それとは似ても似つかない、内容が空白の帳票を出勤簿として受理している。この事実は、同要領が求める「照合」を怠ったどころか、意図的に「照合」を不可能にする無価値な文書を受理することで、違法な処理の「体裁」を整えたに等しく、本件説明書3（2）で諮問庁が主張する適正な業務取扱とはおよそ無縁の行為である。

『開示文書による文書』及び『事実を証明する文書の不存在』に基づく事実の時系列の分析は、以下の表2の通りである。

したがって、このような、『非定型』な約11ヵ月の空白期間が存在し、かつ、雇用保険法施行規則及び業務取扱要領に違反した届出日であり、さらには、その根拠文書の真正性すら著しく疑わしいという事案が、『業務取扱要領に基づく定型処理』であり、所長の裁量判断（＝『決裁』）を要しないことから『決裁文書不存在』という諮問庁の主張は、およそ常軌を逸した欺瞞であると言わざるを得ず、真実を明らかにするためには、不開示文書及び不開示箇所は開示されるべきである。

（ウ）公文書管理法4条1項の明白な違反

上記（イ）の通り、本件は『離職票交付希望の有無のみ』で判断し得る定型事案では断じてない。約11ヵ月の空白期間の当否、すなわち「令和4年特定月日A」を離職日として認定するか否かは、ハローワーク特定所長の裁量判断を要する、まさに「意思決定」そのものである。

公文書管理法4条1項は、「個人の権利義務の得喪及びその経緯」について、「当該行政機関における経緯も含めた意思決定に至る過程」を「合理的に跡付け、又は検証することができるよう」、文書を作成することを義務付けている。

本件のように重大な疑義（約11ヵ月の空白）を含む非定型事案において、その判断過程を記録する決裁文書を作成しなかったとすれば、それは公文書管理法4条1項への明白な違反である。

諮問庁の『決裁文書不存在』という主張は、（Ａ）もし本当に作成していないのであれば、特定ハローワークが公文書管理法違反という違法行為を犯したことの自白であり、（Ｂ）もし作成しているにもかかわらず『決裁文書不存在』と回答しているのであれば、それは審査会に対する虚偽の主張であり、公文書管理法違反の事実を糊塗する悪質な隠蔽行為である。このような行政の恣意的な隠蔽の姿勢は、本件資格喪失処分の根拠として業務取扱要領が明記する「賃金台帳」・「労働者名簿」といった中核的証拠について、仮に保有しているにもかかわらず、本件開示請求に対する開示文書から意図的に除外している疑いをも生じさせるものであり、二重三重に不誠実である。この「意図的な除外・不取得」の疑いは、会社が複数の様式の「出勤簿」を、状況に応じて行政機関に使い分けて提出しているという客観的事実によって、単なる推測ではないことが証明されている。処分庁が、業務取扱要領が求める中核的証拠である「賃金台帳」・「労働者名簿」を「保有していない」あるいは「取得していない」と主張するならば、それは「無価値な出勤簿」の受理と同様に、本件の異常性を隠蔽するため、意図的に中核的証拠の取得を回避した（＝公文書管理法４条１項の作成義務違反）ことの自白に他ならない。いずれにせよ、処分庁及び諮問庁の主張に正当性は微塵もない。

エ 「申立書」の一部不開示の不当性（本件説明書３（３）アへの反論）
（ア）諮問庁の主張

諮問庁は、会社が提出した「申立書」の核心部分である「２．具体的理由・経緯」を不開示とした原処分を、法７８条１項７号柱書き（事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ）を根拠に正当化する。

その論理は、「事業所が離職理由に関する率直な意見主張を行いにくくなる」ことで、「公共職業安定所における正確な離職理由の判断が困難になるおそれ」がある、というものである。

（イ）法７８条１項７号柱書きの解釈の根本的誤謬

諮問庁の論理は、雇用保険事務において行政が保護すべき法益を根本的に取り違えている。行政が保護すべきは、客観的真実から乖離する可能性のある、事業主の一方的な「率直さ」ではない。保護すべきは、客観的証拠に基づく「真実の報告」であり、それによって担保される「事務の適正な遂行」である。

諮問庁の論理を突き詰めれば、「たとえ虚偽であっても、事業主が率直に主張した内容は、被保険者本人には開示しない」ことになりかねず、これでは公正かつ透明感のある行政処分とは程遠く、法７８条の趣旨を著しく逸脱する。

ウで論証した通り、本件事案は約11ヵ月の重大な疑義を含む事案であるが、単なる「虚偽の届出の可能性」の話ではない。上記の通り、請求人は本件資格喪失処分が行われた直後から、その根拠となった会社の主張（喪失原因2、離職票不交付）が「全く事実と反します」と、代理人弁護士を通じて会社に明確に抗議していた。

したがって、不開示とされた「申立書」の「2. 具体的理由・経緯」とは、まさに、この「約11ヵ月の空白期間」及び「全く事実と反する」と指摘された会社の主張を糊塗するために提出された弁明であると強く推認される。

特定ハローワークは、この会社による「申立書」をもって、客観的証拠（休職延長の合意書や診断書等）の不存在という重大な疑義を解消したものとして、違法な資格喪失処分を強行した疑いが極めて強い。すなわち、不開示部分に記載されているのは、上記の通り、行政が違法かつ不当な事務処理に、実質的に「加担」する根拠となった、会社の主観的弁明（雇用保険法83条が罰する「偽りの届出」の核心部分）そのものである。

したがって、当該部分を隠蔽することは、「事務の適正な遂行」を守るものでは断じてなく、特定ハローワークが行った「不適正な事務処理の隠蔽」あるいは「実質的な会社との通謀の隠蔽」に他ならない。処分庁の回答を追認した諮問庁の主張は、行政の違法かつ不当な判断過程を覆い隠すための法の濫用であり、到底容認できるものではない。

（ウ）比較衡量における請求人の利益の圧倒的優越

諮問庁が主張する不開示の利益は、上記（イ）の通り、違法かつ不当な事務処理の隠蔽という、法の保護に値しない利益であり、このような不正義は許されるべきものではない。

一方、請求人は、会社による不当な退職処理について、「配転命令無効確認等請求訴訟」を提起し、司法の場においてその不当性を一貫して訴えてきた。会社が行政機関（特定ハローワーク）に対し、この約11ヵ月の空白期間をどのように説明したのかは、請求人が当該訴訟において自らの権利を回復するために不可欠な、核心的情報である。

したがって、開示によって守られる請求人の具体的かつ重大な権利（裁判を受ける権利、知る権利）は、諮問庁の主張する蓋然性のない「事務への支障」や、真の目的である「隠蔽の利益」を遥かに凌駕する。

オ 諮問庁自身の行政手続における重大な瑕疵

（ア）諮問手続における杜撰な事務処理と信頼性の欠如

処分庁の杜撰な業務処理は、諮問庁においても何ら是正されておらず、むしろ厚生労働省・労働局・公共職業安定所に至る組織全体に蔓延する隠蔽体質と労働者（開示請求人）の権利軽視の姿勢を露呈している。

請求人は、令和7年10月15日付け「釈明要求申立書（上記（2））」をもって、諮問庁による杜撰な事務処理に関して既に指摘している。その概要は以下の通りである。

a 諮問通知の著しい遅延

諮問庁は、「令和7年9月25日」付けの「情報公開・個人情報保護審査会への諮問について（通知）」を、郵便消印「令和7年10月6日」まで11日間も発送せず、請求人による受領は「令和7年10月8日」となった。

b 不適切な送付方法

行政不服審査法上の重要文書であるにもかかわらず、送達の事実と日時を客観的に証明できない「普通郵便」を意図的に使用した（これは、諮問庁が従来、同種の通知で用いてきた特定記録郵便等の送達方法からの逸脱である。）。

c 諮問通知書自体の記載誤り

さらに、上記 a、b の杜撰さの根拠である諮問通知書自体にも、明らかな誤記が存在する。文書番号（厚生労働省発職0926第5号）及び本文記載の「諮問日」（令和7年9月26日）が9月26日の発行を示しているにもかかわらず、文書作成日（発信日）は「令和7年9月25日」と記載されており、日付の矛盾（「9月25日」時点で、未来（9月26日）に行う「諮問」という行為を、「諮問した（過去形）」と記載していることを意味し、本件諮問通知は論理的に破綻している。」）を内包している。

なお、諮問通知の送達時（令和7年10月8日）から本意見書提出期限（同年11月17日）までに、請求人は諮問庁から諮問通知の送達遅延及び記載誤り等に関して何ら合理的な説明を受けていない。このような不誠実な対応自体が、本件説明書に縷々述べられている諮問庁の主張に一片の説得力もないことを裏付けている。

諮問庁の「諮問通知の誤記」・「11日間の送達遅延」及び処分庁の「管理番号の誤記」・「不開示理由の誤り」は、個別のミスではなく、本件に関する厚生労働省（本省及び地方局）全体の組織的怠慢と、労働者（開示請求人）の権利を軽視する隠蔽体質を示す一貫したパターンである。

（イ）核心的論点に反証していない諮問庁の主張

諮問庁は、本件説明書4において、請求人が本件審査請求書で提起した「公文書管理法違反」や「特定ハローワークの業務処理問題の隠蔽」という核心的主張に対し、単に「上記3（2）に記載したとおり」・「上記3（3）に記載したとおり」と繰り返すのみで、何ら具体的な反論を行っていない。これは反論ではなく、単なる主張のオウム返しであり、本意見書（ウ 『決裁文書不存在』という主張の違法性（本件説明書3（2）への反論））で具体的に論証した、原処分が法を濫用し、特定ハローワークが行った「不適正な事務処理の隠蔽」あるいは「実質的な会社との通謀の隠蔽」を目的とした違法なものであるという、本件審査請求の核心的論点から逃避するものである。

カ 結論

諮問庁が提出した本件説明書は、その主張の端々において自己矛盾と論理的破綻を露呈し、かえって原処分の違法性・不当性を裏付けるものとなっている。

（ア）原処分は、諮問庁自らが本件説明書においてその法的根拠の誤りを自認したとおり、違法である。

（イ）処分庁及び諮問庁による『決裁文書不存在』の主張は、開示文書が証明する約11ヵ月もの『重大な疑義を含む非定型・例外的』事案を審査・判断した文書の作成を怠った「公文書管理法違反」の自白、あるいは悪質な業務処理の隠蔽であり、違法かつ不当である。

（ウ）処分庁及び諮問庁による「申立書」の一部不開示の主張は、特定ハローワークによる違法かつ不当な事務処理（＝約11ヵ月の空白期間の看過）及び実質的な会社との通謀を覆い隠すための法78条1項7号柱書きの濫用であり、不当である。

（エ）諮問庁自身が、諮問通知の11日間の発送遅延や、不開示理由の事後変更という杜撰かつ不誠実な手続を行っており、本件説明書による主張は一切信用に値しない。

以上の通り、請求人の主張は全面的に理由があり、諮問庁の主張には一切理由がない。

よって、情報公開・個人情報保護審査会におかれては、法の正義と行政の適正な運営を確保するため、速やかに原処分を全部取り消し、請求人が開示請求した保有個人情報の全部を開示すべき旨の厳正な答申をされるよう、強く求める。

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、令和7年2月、処分庁に対して、法77条1項の規定に基づき、本件請求保有個人情報について開示請求を行った。

(2) これに対して、処分庁が令和7年3月24日付け石労発0324第6号により原処分を行ったところ、審査請求人がこれを不服として令和7年6月29日付（翌月1日受付）で、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、原処分は妥当であり、棄却すべきである。

3 理由

(1) 本件対象保有個人情報について

処分庁が保有する個人情報（本件対象保有個人情報）は、特定公共職業安定所長が審査請求人に対し交付した雇用保険被保険者資格喪失届確認通知書を作成した際に関わる決裁文書、離職票が交付されなかった経緯にかかる書類その他作成、取得、保有しているすべての書類一式及び審査請求人の雇用保険被保険者全記録照会情報である。

ア 審査請求人を雇用していた事業所（以下「事業所」という。）が処分庁に提出した雇用保険被保険者資格喪失届（以下「資格喪失届」という。）

イ 事業所が資格喪失届に添付した申立書

ウ 事業所が資格喪失届に添付した休職通知書

エ 事業所が資格喪失届に添付した就業規則

オ 事業所が資格喪失届に添付した出勤簿

カ 処分庁が記録している審査請求人に係る雇用保険被保険者台帳全記録照会

(2) 本件請求保有個人情報の一部を保有しないことについて

処分庁が文書不存在のため不開示として「離職票が交付されなかった経緯にかかる書類、決裁文書」について、処分庁は事業所から提出された資格喪失届の6欄「離職票交付希望」に「2（無し）」と記載されていることを確認したために雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）を交付しなかったのであるから、審査請求人が求める「離職票が交付されなかった経緯に係る書類、決裁文書」については資格喪失届が該当し、この他には存在しない。

これは「雇用保険に関する業務取扱要領」の規定（※）に基づく取扱いである。

※「雇用保険に関する業務取扱要領」（抜粋）

21452（2）事業主の離職証明書の提出

事業主は、その雇用する被保険者が離職によって被保険者資格を喪失した場合は、資格喪失届に離職証明書及び次に掲げる書類を添えて提出しなければならない（則第7条第1項）。ただし、事業主は、離職者が離職の際離職票の交付を希望しない場合には、離職証明書の提出は要せず、資格喪失届のみの提出をもって足りる（21204のハ

参照)。したがって、資格喪失届を開示したうえで、その他の文書を不存在として不開示決定を行った処分庁の判断は妥当である。

(3) 不開示情報該当性について

ア 法78条1項7号柱書きの該当性について

本件対象保有個人情報のうち、事業所が資格喪失届に添付した申立書については、審査請求人の離職理由に係る事業所としての方針や認識等が具体的に記載されており、これを開示すると事業所が離職理由に関する率直な意見主張を行いにくくなることなどにより、公共職業安定所における正確な離職理由の判断が困難になるおそれがある。したがって、法78条1項7号柱書きに基づき部分開示決定を行った処分庁の判断は妥当である。

イ 法78条1項5号の該当性について

処分庁は本件対象保有個人情報のうち雇用保険被保険者台帳全記録照会の「職員ID」を不開示とする根拠として法78条1項5号を挙げているが、「職員ID」は開示することにより処分庁の行う事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため、不開示の根拠としては法78条1項7号柱書きに改めることが適当である。

4 審査請求人の主張について

審査請求人は、処分庁が「離職票が交付されなかった経緯にかかる書類、決裁文書」を作成していないことは公文書等の管理に関する法律（平成21年法律第66号）に違反している旨を主張するが、上記3（2）に記載したとおり、処分庁は、離職票を交付しなかった根拠として資格喪失届を開示しているため、審査請求人の主張は原処分の結論に影響を及ぼすものではない。

また、審査請求人は、処分庁が行った部分開示決定はハローワーク特定の業務処理における問題を隠蔽するものであり、審査請求人の正当な権利等を侵害するものであると主張しているが、不開示情報該当性については、上記3（3）に記載したとおり、法に基づき判断しているものであり、審査請求人の主張は原処分の結論に影響を及ぼすものではない。

5 結論

以上のことから、原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきである。

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9月26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10月6日 審議
- ④ 同月16日 審査請求人から意見書1及び資料を収受

- ⑤ 同年 1 1 月 1 7 日 審査請求人から意見書 2 及び資料を收受
- ⑥ 令和 8 年 5 月 1 5 日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑦ 同年 7 月 2 8 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 7 8 条 1 項 5 号及び 7 号柱書き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、保有個人情報の特定を争うとともに、不開示部分を開示すべきとして原処分の取消しを求めていると解されるところ、諮問庁は、不開示理由を法 7 8 条 1 項 7 号柱書きに変更して、原処分を維持するの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、本件対象保有個人情報の特定の妥当性及び不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象保有個人情報の特定の妥当性について

(1) 審査請求人は、審査請求書及び意見書（上記第 2 の 2）において、別紙の 3 に掲げる文書に記録されている保有個人情報の開示を求めているものと解される。

(2) 諮問庁は、理由説明書（上記第 3 の 3（1）及び（2））において、おおむね以下のとおり説明する。

ア 本件対象保有個人情報が記録された文書は、別紙の 2 に掲げる文書である。

イ 別紙の 3（1）については、処分庁は事業所から提出された資格喪失届の 6 欄「離職票交付希望」に「2（無し）」と記載されていることを確認したために離職票を交付しなかったのであるから、審査請求人が求める「離職票が交付されなかった経緯に係る書類、決裁文書」については資格喪失届が該当し、この他には存在しない。

ウ これは「雇用保険に関する業務取扱要領」の規定に基づく取扱いである。

エ したがって、処分庁の判断は妥当である。

(3) 当審査会において、開示された資格喪失届及び厚生労働省のウェブサイトにおいて公表されている「雇用保険に関する業務取扱要領」を確認したところ、資格喪失届の 6 欄「離職票交付希望」に「2（無し）」と記載されており、また、同要領の規定には諮問庁が上記第 3 の 3（2）において説明するとおりの記載がされており、上記（2）の諮問庁の説明に不自然、不合理な点は認められない。

(4) また、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、諮問庁は以下のとおり説明する。

別紙の３（２）については、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書とは雇用保険資格喪失届をハローワークが受理し、ハローワークの担当者が必要なデータを入力することにより、システム上自動的に作成される文書であり、当該通知書を作成するための決裁はなく文書等は存在しないものである。

- （５）当審査会において、「雇用保険に関する業務取扱要領」を確認したところ、例えば、離職票の交付に当たっては、離職票の記載が終わった後に離職票に離職証明書を添えて公共職業安定所長の決裁を得る旨の記載があるが、被保険者資格の喪失の確認後の事務処理に当たっては決裁を得る旨の記載がなく、そうすると上記（４）の諮問庁の説明に不自然、不合理な点は認められない。
- （６）そして、そのほかに、諮問庁の当該説明を覆すに足りる事情も認められないことから、上記（２）及び（４）の諮問庁の説明は首肯できる。したがって、石川労働局において、本件対象保有個人情報の外に、開示請求の対象として特定すべき保有個人情報を保有しているとは認められない。

３ 本件対象保有個人情報の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（別紙の５に掲げる部分）

当該部分は、事業所が資格喪失届に添付した申立書に記載された審査請求人の離職に関する具体的理由・経緯の一部である。

当該部分は、審査請求人と事業所を当事者とする事実関係に関する記載であり、審査請求人が当然知り得る内容であると認められることから、これを審査請求人に開示しても、公共職業安定所における正確な離職理由の判断が困難にな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７号柱書きに該当せず、開示すべきである。

（２）その余の部分（別紙の５に掲げる部分を除く部分）

ア 別紙の４（１）に掲げる部分

当該部分は、事業所が資格喪失届に添付した申立書に記載された審査請求人の離職に関する具体的理由・経緯の一部である。

当該部分は、これを開示すると、事業所が離職理由に関する率直な意見主張を行いにくくなることなどにより、労働者の離職時の状況に係る事業所からの情報の収集が阻害され、公共職業安定所における正確な離職理由の判断が困難になるおそれがあるとは認められる。

したがって、当該部分は、法７８条１項７号柱書きに該当し、不開示とすることが妥当である。

イ 別紙の４（２）に掲げる部分

当該部分は、処分庁が記録している審査請求人に係る雇用保険被保

険者台帳全記録照会の一部であり、職員 I D が記載されている。

当該部分は、これを開示すると、外部からのシステムの不正利用を容易にし、公共職業安定所における雇用保険業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 7 8 条 1 項 7 号柱書きに該当し、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

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、本件請求保有個人情報の開示請求に対し、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法 7 8 条 1 項 5 号及び 7 号柱書きに該当するとして不開示とした決定については、石川労働局において、本件対象保有個人情報の外に開示請求の対象として特定すべき保有個人情報を保有しているとは認められないので、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であり、諮問庁が、不開示とされた部分は同号柱書きに該当することから不開示とすべきとしている部分のうち、別紙の 5 に掲げる部分を除く部分は、同号柱書きに該当すると認められるので、不開示としたことは妥当であるが、別紙の 5 に掲げる部分は、同号柱書きに該当せず、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記録された文書

「令和4年特定月日付で特定公共職業安定所長が審査請求人に対し交付した雇用保険被保険者資格喪失届確認通知書を作成した際に関わる決裁文書、添付文書、離職票が交付されなかった経緯に係る書類その他作成、取得、保有しているすべての書類一式及び審査請求人の雇用保険被保険者全記録照会」

2 本件対象保有個人情報記録された文書

- (1) 審査請求人を雇用していた事業所（以下「事業所」という。）が処分庁に提出した雇用保険被保険者資格喪失届（以下「資格喪失届」という。）
- (2) 事業所が資格喪失届に添付した申立書
- (3) 事業所が資格喪失届に添付した休職通知書
- (4) 事業所が資格喪失届に添付した就業規則
- (5) 事業所が資格喪失届に添付した出勤簿
- (6) 処分庁が記録している審査請求人に係る雇用保険被保険者台帳全記録照会

3 審査請求人が追加特定を求めていると解される保有個人情報記録されている文書

- (1) 離職票が交付されなかった経緯に係る書類、決裁文書
- (2) 雇用保険被保険者資格喪失届確認通知書を作成した際に関わる決裁文書及び添付文書

4 不開示部分

- (1) 上記2(2)の「2. 具体的理由・経緯（いつ、どこで、誰が、誰に、どのように）」
- (2) 上記2(6)の「職員ID」

5 開示すべき部分

上記2(2)の「2. 具体的理由・経緯（いつ、どこで、誰が、誰に、どのように）」の1行目