諮問庁：厚生労働大臣
諮問日：令和７年９月１８日（令和７年（行情）諮問第１０６４号）
答申日：令和８年１０月３０日（令和８年度（行情）答申第７３６号）
事件名：特定法人に対して監督を実施した際の監督復命書の一部開示決定に関する件

答　申　書

第１　審査会の結論

別表の１欄に掲げる各文書（以下、順に「対象文書１」ないし「対象文書４」といい、併せて「本件対象文書」という。）につき、その一部を不開示とした決定については、別表の５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、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６月１２日付け奈労発基０６１２第１号により奈良労働局長（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

決定を取り消し、新たに行政文書を全部開示するとの裁決を求める。法５条の不開示情報該当性について、判断ができないため審査請求を実施する。特に、公務員等の職名等開示されるべき情報が処分庁の不適切な作業負担軽減措置により一律に秘匿されていると考える。特定法人は（略）であり、業務の公共性、透明性の観点からも原則情報は開示されるべきと考える。奈労発基０４２３第２号令和７年４月２３日による期限の特例規定の適用についても妥当ではないと考えるため、併せて審査を求める。

（２）意見書

審査請求書に記載した審査請求の趣旨及び理由から、新たに行政文書を全部開示するとの裁決を求める。（略）諮問庁の理由説明書の太字下線部（『　』部分）に対し、意見書を提出する。

『諮問庁としての考え方

本件審査請求については、原処分で不開示とした箇所の一部を新たに開

示するとともに、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。』

『結論

よって、本件審査請求については、原処分において不開示とした箇所の一部を新たに開示するとともに、不開示情報の適用条項について、法５条２号イに代えて、法５条５号及び６号柱書き並びに同号ホを追加した上で、その余の部分については原処分を維持することが妥当である。』

原処分には「対象となる文書には、労働者数、労働時間、労働時間、賃金など法人に関する情報であって、公にすることにより、当該法人の権利、競争上の地位その他正当な権利を害するおそれのあるものが記載されており、法５条２号イに該当するため、当該情報に係る部分を不開示とした」とある。ここでいう当該法人が（略）であることから、行政手続法（平成五年法律第八十八号）に定められた適正手続保障の趣旨に照らして、原処分は理由提示の不備があり違法である。この違法は遡って治癒されなければならないのであり、原処分はこの時点で取消を免れない。

『個人の氏名等の個人に関する情報であって、公にすることにより特定の個人を識別することができる情報が含まれているから、これらの情報は、法５条１号の不開示情報に該当し、かつ、同号ただし書イからハ（国立印刷局編「職員録」には特定法人の職員の職氏名は掲載されていない。参考：令和４年度（独情）答申第７１号。）までのいずれにも該当しないことから、不開示を維持することが妥当である。』

諮問庁は本件審査請求事案の理由説明書の中で、公務員等の職務の遂行に係る情報が法５条１号ただし書イからハに該当せず不開示情報にあたると主張する。すなわち、諮問庁は地方公務員・地方独立行政法人の職員の氏名が国立印刷局編「職員録」に掲載されていないことを理由に、地方公務員・地方独立行政法人の職員が法（平成十一年法律第四十二号）に定められた公務員等にあたらないと主張している。この記載からは、処分庁や諮問庁が法（平成十一年法律第四十二号）の趣旨を理解しないままに開示すべき情報を誤って不開示としている可能性が極めて高いと言える。「特定役職を示す印影が記載」されているとのことであるが、まさに法（平成十一年法律第四十二号）で行政文書の開示義務が課されている情報ではないだろうか。

その他、当を得ない、的を得ないと繰り返し審査請求人の主張を否定しているが、やらない理由をこじつけているだけの不作為ではないかという疑念を抱く。

裁決書に開示期限が遅くなった経緯が適切かをどの機関が判断すべきかを明示されたい。

（略）にとって知られたくない情報であるから不開示としたという主張が散見されるが、全て当該法人の責に帰す内容であり、仮に不利益を被ったとしても甘受すべき内容が多いと考える。

審査請求人から見えない情報が不開示情報がわからないと主張したら、「開示請求者との関係で個別に判断するわけではなく」とはまさに当を得ない主張と考える。本件は結果として開示手続きが適切に実施されていなかったからこそ本件審査請求したことで新しい開示情報が現に発生し、適用条項の変更も実施される見込みとなっている。

ア　意見の趣旨

本件理由説明書において不開示とされた部分は、いずれも法５条各号に該当せず、また仮に一部該当するとしても公益性が優越するため、開示されるべきである。よって、原処分を取り消し、対象行政文書を全面的に、あるいは加工・部分開示の形で開示されたい。

イ　事案の概要

本件は、奈良労働局長による一部開示決定に対し、審査請求人が不服申立てを行ったものである。対象は監督復命書及び添付資料であり、特に「是正期日・改善期日」「署長判決欄」「参考事項・意見欄」「法人代表者の印影」などが不開示とされている。

理由説明書は、これらを不開示とする根拠として、法５条１号（個人情報）、同条４号（犯罪予防）、同条５号（意思形成過程）、同条６号柱書き・イ・ホ（行政運営の適正確保、法人の正当利益）を挙げている。

ウ　不開示条項ごとの検討

（ア）個人情報（法５条１号）

職氏名や役職は職務遂行に伴う情報であり、私生活上のプライバシーとは区別される。最高裁平成１４年３月２８日判決（国立市民訴訟事件）も、職務上の氏名は原則開示とすべきと判示している。印影についても、偽造リスクを理由に全面不開示とするのは過剰であり、形状の一部マスキング等により加工開示が可能である。

（イ）犯罪予防（法５条４号）

「是正期日等を開示すると隠蔽を誘発する」との主張は抽象的推測にすぎず、具体的蓋然性を欠く。むしろ透明性の確保は遵法意識を高め、隠蔽防止に資する。日付を幅表示するなどの工夫により、支障を回避しつつ開示できる。

（ウ）内部検討・手の内情報（法５条５号・６号柱書き・６号イ）

「署長判決欄」「参考事項・意見欄」は意思決定後の情報であり、国民の監視に服すべき性質を持つ。「率直な意見交換が阻害される」との主張は抽象的で、具体的支障の蓋然性が示されていない。既に

公開されている行政実務書と大差ない部分も多く、個人名や事業場名を伏せれば部分開示は十分可能である。

（エ）法人の正当利益（法５条６号ホ）

対象法人は公共性の高い事業を担っており、一般事業主と同列に扱うべきではない。労務管理状況や是正状況は公益性が優越し、抽象的な「信用失墜」や「競争上の不利益」では不開示を正当化できない。統計化・匿名化により調和的開示が可能である。

（オ）期限延長通知の処分性

開示決定期限の延長は、審査請求人の知る権利（憲法２１条）を実質的に制約する行為であり、行審法上の「処分」に該当する。行政事件訴訟法上の処分概念も広く解されており、審査対象とすべきである。

エ　総合評価

本件理由説明書は、抽象的危険論や一般的推測に依拠し、具体的蓋然性の提示を欠いている。国民の知る権利と行政の説明責任を軽視した不開示維持は、法の趣旨に反する。

オ　結論

以上の理由から、本件不開示部分はいずれも法５条各号に該当せず、また期限延長通知についても処分性を認めるべきである。よって、原処分を取り消し、対象行政文書を全面的に、あるいは加工・部分開示の形で開示されたい。

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３月２５日付け（同日受付）で、処分庁に対して、法３条の規定に基づき、別紙に掲げる文書（以下「本件請求文書」という。）に係る開示請求をした。

（２）これに対して、処分庁では、複数の行政文書が開示請求の対象となることが判明し、かつ、その大部分については対象文書が大量となることから、同年４月２３日付け奈労発基０４２３第２号により、法１１条の規定に基づき開示決定等の期限の特例規定を適用した上で、同年６月１２日付け奈労発基０６１２第１号により原処分を行ったところ、審査請求人は、これを不服として、同年６月２３日付け（同日受付）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、その存在を明らかにせず、不開示決定を行うべきであったものの、既に一部開示等を行った原処分につき、改めてそのすべてを対象として不開示決定を行う意味はないことから、原処分を維持することが妥当である。

３　理由

（１）本件対象文書の特定について

特定労働基準監督署において探索を行ったところ、特定年月Ｆに特定法人に対して行った監督指導等の記録Ⓕが認められた。これらの監督指導等に係る監督復命書及び添付資料（別表の「対象文書」欄１から４までの行政文書（以下それぞれ「対象文書１」ないし「対象文書４」という。））を本件対象文書として特定した。

なお、起案文書とは、労働基準監督署等において、担当官が事案の処理について、決裁権限を有する者に説明し、許可、決定、承認等の意思決定を受けるために作成する文書である。また、監督復命書とは、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、その結果を復命、報告するために作成する文書である。

（２）不開示情報該当性について

不開示部分ごとの不開示情報の適用条項は別表のとおりであり、該当条項ごとの不開示情報該当性については以下のとおりである。

ア　法５条１号該当性

（ア）対象文書４の①には、第三者から特定労働基準監督署に提出された資料が含まれており、これを開示することとなれば、開示請求書に特定法人の名称が記載されていることに加え、行政文書の交付時期などの原処分において開示されている復命書等の内容等から、当該法人に対して行われた監督指導の端緒や経緯に労働者からの相談・情報提供等（以下「相談等」という。）が含まれていることが明らかとなる。

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、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を受けていたことが覚知されることとなれば、当該法人の中で相談者や情報提供者の探索が行われ、法に直接抵触しないとはいえ、現実には相談等を労働基準監督署に行った労働者に対して嫌がらせ等の内容の不利益な取扱いが行われることが容易に想定されるほか、仮に相談者等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、対象文書１ないし４の存在を明らかにすることは、個人識別情報には該当しないものの、法５条１号後段の「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（参考：令和６年度（行情）答申第１５７号）ため、本来であればその存否自体を明らかにすべきではなかったところで

あるが、原処分において既に開示した箇所並びに不開示とした箇所の全てを改めて存否応答拒否処分とすることに意味はないため、原処分を維持することが妥当である。

なお、念のため付言すれば、原処分において不開示とした箇所に係る不開示理由については、以下の通りである。

（イ）対象文書２の①及び対象文書３の①及び対象文書４の①の一部には、個人の職・氏名、所属、職種、職員コード等といった個人に関する情報であって、公にすることにより特定の個人を識別することができる情報が含まれているから、これらの情報は、法５条１号の不開示情報に該当し、かつ、同号ただし書イからハ（国立印刷局編「職員録」には特定法人の職員の職氏名は掲載されていない。参考：令和４年度（独情）答申第７１号。）までのいずれにも該当しないことから、不開示を維持することが妥当である。

（ウ）対象文書３の①及び対象文書４の①の一部には、特定個人の印影が記録されている。当該情報は、個人に関する情報であって、特定の個人を識別できる情報であり、法５条１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ことから不開示情報に該当するため、不開示を維持することが妥当である。

イ　法５条４号該当性

（ア）対象文書２の②ないし⑦、対象文書３の①及び対象文書４の①には、下記エの（カ）と同様に、特定法人の実態に関する情報が記載されており、これらが公にされた場合には、労働基準監督官の指導に対する特定法人の自主的改善についての意欲を低下させ、その結果として法違反の隠蔽を行うなど、検査事務という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。

（イ）対象文書２の⑦「是正期日・改善期日（命令の期日を含む）」欄及び対象文書３の①の一部には、是正期日・是正年月日等が記載されているが、是正期日等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、ひいては犯罪の予防に支障が生ずるおそれもある。

（ウ）対象文書２の⑦「参考事項・意見」欄、⑧「署長判決」欄、「参考事項・意見」欄の一部が公にされることになれば、これらの開示を受けた同業者等から悪質な事業場であるとの誤った印象を持たれ

ることから、労働基準監督官による指導に対する是正意欲を無くすだけでなく、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うるものである。

（エ）また、対象文書３の①の一部には、特定法人代表者の印影が記録されているが、当該情報は、記載事項の内容が真正なものであることを示す認証的機能を有する性質のものであり、偽造により悪用されるおそれがあり、公にすることにより、犯罪の予防等公共の安全と秩序の維持に支障を及ぼすおそれがある。

（オ）さらに、対象文書４の①には、上記アの（イ）（原文ママ）と同様の理由から、これらを開示することで、労働者等が労働基準監督機関に対する相談等をちゅうちょするおそれがあるところ、人員が限られる労働基準監督機関が効果的な監督指導を行う上で、労働者等からの相談等は貴重な情報源であることから、この情報源を失うことにより、エの（カ）記載のとおり、検査事務という性格を持つ監督指導業務という事務の適正な遂行に支障を及ぼし、ひいては犯罪の予防に悪影響を与えるおそれがあることから、これらの情報は法５条４号に該当する。

（カ）小括

上記（ア）ないし（オ）の情報は、法５条４号の不開示情報に該当するため、不開示を維持することが妥当である。

ウ　法５条５号又は同条６号柱書き該当性

（ア）対象文書１の①の「署長判決」欄等、対象文書２の⑦の「参考事項・意見」欄、⑧の「署長判決」欄、「参考事項・意見」欄には、指導内容等に係る検討事項など、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５条５号に該当する。

（イ）また、対象文書２の⑦ないし⑧及び対象文書３の①及び対象文書４の①には、特定労働基準監督署の担当官が臨検監督の過程において、どのような資料や情報を基に、どのような着眼点に基づき、監督指導を行ったかといった具体的な調査検討や手法、並びにそれらに基づき監督指導時に具体的にどんな文書等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、法５条６号柱書きに該当する。

（ウ）さらに、対象文書３の①の一部には、特定法人代表者の印影があるが、当該印影は、特定法人が真正に真意に基づいて作成した文書であることを証明する認証的機能を有し、それにふさわしい形状をしているものと認められ、これらが公にされた場合には特定法人の各種書類の作成等に悪用されるなど、当該法人の正当な利益が害されるおそれがあることから、法５条６号柱書きに該当する不開示情報として、不開示を維持することが妥当である（同旨：平成３０年度（独情）答申第２号）。

（エ）小括

上記（ア）ないし（ウ）の情報は、法５条５号又は６号柱書きの不開示情報に該当するため、不開示を維持することが妥当である。

なお、法５条５号及び６号柱書きは、原処分では、不開示情報の適用条項として示されていないが、これらを不開示情報の適用条項に追加して不開示を維持することが妥当である。

エ　法５条６号イ該当性

（ア）対象文書１の②の「監督種別」欄には、定期監督、災害時監督、災害調査、申告監督及び再監督の５種類の臨検監督のうち、いずれかを記載することとされている。監督指導の種類を公にすると、仮に当該監督が申告監督であった場合には、原処分において監督年月等が開示されていることから、監督指導を受けた事業者において、誰が申告をしたのか探索が行われ、それにより、労働者が違反等について申告を行ったことによって自らに不利益な取扱いが及ぶことを恐れて申告をちゅうちょすることとなり、労働者からの申告という労働基準監督機関の重要な情報源が損なわれるおそれがある。

また、「申告監督」の場合のみ不開示とすると、不開示の場合は「申告監督」であることが明らかになることに鑑みれば、「申告監督」以外の場合も含め、「監督種別」欄に記載された情報を不開示とすることが妥当である。

（イ）対象文書２の④の「監督重点対象区分」欄には、監督の種類が定期監督の場合に限り、各労働基準監督機関で定めた監督重点対象が記載されることから、当該欄に記載がある場合には、定期監督であることが明らかになり、また、記載がない場合において、直近に災害の発生等の事実がないときには、その臨検監督が申告監督であったことが明らかになり、監督種別が特定されることとなる。このため、「監督重点対象区分」欄を公にすると、上記（ア）と同様のおそれが生じる。

（ウ）対象文書２の④の「特別監督対象区分」欄は、監督が特別監督の場合に限り、各労働基準監督機関で定めた特別監督対象区分が記載されることから、当該欄に記載がある場合には、特別監督であることが明らかになり、また、記載がない場合のみ開示すると、不開示となった場合には、特別監督であったことが明らかになる。このため、これを開示すると、労働基準監督署が臨検監督を行った際の手法、着眼点等が明らかになるものと認められる。

（エ）対象文書２の⑦「是正期日・改善期日（命令の期日を含む）」欄及び３の①の一部には、是正期日・改善完了年月日等が記載されているが、監督指導を行った場合に、報告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。

事業場との関係においては、是正期日等及びその内容は公開しない前提で設定等を行っており、労働基準監督署と事業場の信頼関係を失わせることとなり、ひいては、労働基準監督署の実施する監督指導への協力等が得られなくなるほか、監督指導時に法違反の隠蔽が行われるおそれがある。

併せて、報告が期日内に行われていた場合については開示することとした場合は、開示されない場合は期日を超過していることが明らかになることから、これについても上記と同様の結果を招くこととなることから、開示すべきではない。

（オ）対象文書１の①の「署長判決」欄等、対象文書２の②の「完結区分」欄、「別添」欄等、対象文書２の③の「労働者数」欄、「技能実習生」欄等、対象文書２の⑤、対象文書２の⑥の「労働組合」欄、「週所定労働時間」欄等、対象文書２の⑦の「参考事項・意見」欄、「違反法条項・指導事項・違反態様等」欄等、対象文書２の⑧の「署長判決」欄等、対象文書３の①、対象文書４の①に記載された情報は、これを開示すると、臨検監督の端緒及び手法、状況並びに労働基準監督官が臨検監督を行ったことにより判明した事実及び労働基準監督官又は復命者の判断等が明らかとなる。

（カ）上記（ア）ないし（オ）には、特定労働基準監督署が行った監督指導の手法や詳細、また、特定法人が特定労働基準監督署との信頼関係を前提として誠実に明らかにした法人等の実態に関する情報等が記載されている。これらが公にされた場合には、法人等や労働者と労働基準監督署との信頼関係が失われ、法人等や労働者が関係資料の提出や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、法人等においては、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、かつ、労働基準行政機関が行う事務に関する情報であって、正確な事実の把握又は違法な行為の発見を困難にするおそれがある。

（キ）小括

上記（ア）ないし（オ）の情報は法５条６号イの不開示情報に該当するため、不開示を維持することが妥当である。

オ　法５条６号ホ該当性

（ア）対象文書２の③の「労働者数」欄、「技能実習生」欄等、対象文書２の④の「監督重点対象区分」欄等、対象文書２の⑤、対象文書２の⑥の「労働組合」欄、「週所定労働時間欄」等、対象文書２の⑦の「参考事項・意見」欄、対象文書３の①及び対象文書４の①には、労働基準監督官が臨検監督を行った法人等を特定する情報及び臨検監督等により判明した法人等の内部管理情報が記載されている。

（イ）対象文書２の②「完結区分」欄、「監督種別」欄等、対象文書３の①には、監督指導の有無及び報告期日等具体的な内容が記載されている。

（ウ）上記（ア）ないし（イ）には、特定法人における労務管理状況等種々の内部管理情報がありのまま具体的に記述されており、上記（ア）に記載された事項を公にすると、上記（イ）に記載された内容等とともに、特定法人に対する信用を低下させ、取引関係や人材確保等の面において、特定法人の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあり、これらは、一般の事業主等の場合と特に別異に解すべき事情はないと解されている（下記（３）参照。）。

（エ）小括

上記（ア）及び上記（イ）の情報は法５条６号ホの不開示情報に該当するため、不開示を維持することが妥当である。

なお、法５条６号ホは、原処分では、不開示情報の適用条項として示されていないが、これらを不開示情報の適用条項に追加して不開示を維持することが妥当である。

（３）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、「特定発議番号（中略）による期限の特例規定の適用についても妥当ではないと考えるため、併せて審査を求める」と主張する。

しかしながら、行政不服審査法（平成２６年法律第６８号。以下「行審法」という。）によれば、「行政庁の処分に不服がある者」は、同法に基づく審査請求をすることができると定めている（同法２条）。そして、上記の「処分」とは、同法１条２項にいう「行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為」であるところ、これについては行政事件訴訟

法（昭和３７年法律第１３９号。）３条２項と同義であり、「行政庁の法令に基づく行為のすべてを意味するものではなく、公権力の主体たる国又は公共団体が行う行為のうち、その行為によって直接国民の権利義務を形成し又はその範囲を確定することが法律上認められているものという」と解される。（参考：昭和３９年１０月２９日最高裁判決）。

法１１条に基づく開示決定等期限の延長通知は、「その行為によって直接国民の権利義務を形成し、その範囲を確定するものでもない」から、「本件延長通知が行審法２条にいう「処分」に当たらないことは明らか」であり、「およそ行審法に基づく審査請求の対象となり得ないというべき」である（参考：令和２年７月２１日東京地裁判決）と解されており、審査請求人の主張は当を得ないものである。

さらに、審査請求人は「特定法人は（中略）であり、業務の公共性、透明性の観点からも原則情報は開示されるべきと考える」とも主張するが、「一般に労働基準監督官から労働基準関係法令違反に関して行政指導を受けた事業主等は、そのことが広く公表されれば、信用の低下を招き、取引関係や人材確保等において競争上の地位に不利益を被ることがあり得、また、そのためにその公表を積極的には望まないもの」であり、「本件各不開示部分が公表された場合を想定したときに、上記のような一般事業主等の場合と特に別異に解すべき事情」はなく、「上記のような不利益を避けることに、その企業経営上の正当な利益を有しないともいい難い」と解されており（参考：平成３０年３月１４日東京地裁判決）、この点でも審査請求人の主張は的を得ないというべきである。

なお、審査請求人は「法５条の不開示情報該当性について、判断ができないため審査請求を実施する。」とも主張するが、「法５条所定の不開示情報に該当するか否かは、開示請求者との関係で個別に判断するのではなく、当該情報の種類、性質等に照らし、これを広く一般に開示した場合の支障の有無という観点で検討すべきもの」と解されている（参考：平成３０年７月１７日東京地裁判決）ところ、本件対象文書の開示・不開示部分に関しては、上記（２）で述べたとおり法５条各号に基づき適切に判断を行っているものであり、本件結論に影響を及ぼすものとは認められない。

４　結論

よって、本件対象行政文書の存否を明らかにすることは、法５条１号の不開示情報を明らかにすることとなるため、その存在を明らかにせず、不開示決定を行うべきであったものの、既に一部開示等を行った原処分につき、改めてそのすべてを対象として不開示決定を行う意味はないことから、不開示条項のうち法５条２号イに代えて、法５条５号、６号柱書き及び同号ホを追加した上で、原処分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７年９月１８日　　諮問の受理
②　同日　　諮問庁から理由説明書を収受
③　同月２９日　　審議
④　同年１０月２７日　　審査請求人から意見書を収受
⑤　令和８年１０月１５日　　本件対象文書の見分及び審議
⑥　同月２６日　　審議

第５　審査会の判断の理由

１　本件対象文書について

本件開示請求は、本件請求文書の開示を求めるものであり、処分庁は、法１１条を適用し、開示請求に係る文書のうちの相当の部分として該当の行政文書の一部を特定し、開示する決定を行った後、残りの行政文書として本件対象文書を特定し、その一部を法５条１号、２号イ、４号及び６号イ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、諮問庁は、本件対象文書の存否を明らかにすることは、法５条１号の不開示情報を明らかにすることとなるため、その存在を明らかにせず、不開示決定を行うべきであったものの、既に一部開示等を行った原処分につき、改めてその全てを対象として不開示決定を行う意味はないことから、不開示理由を同条１号、４号、５号並びに６号柱書き、イ及びホに追加・変更して、不開示を維持するのが妥当であるとしていることから、以下、本件対象文書の見分結果を踏まえ、存否応答拒否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　存否応答拒否の妥当性について

（１）本件請求文書は、別紙に掲げる文書であり、本件請求文書が存在しているかどうかを答えることは、特定法人に対して特定労働基準監督署により監督指導が行われ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になると認められる。

（２）諮問庁は、理由説明書（上記第３の３（２）ア（ア））において以下のとおり説明する。

ア　本件対象文書には第三者から特定労働基準監督署に提出された資料が含まれており、これを開示することとなれば、特定法人に対して行われた監督指導の端緒や経緯に労働者からの相談・情報提供等（以下「相談等」という。）が含まれていることが明らかとなり、当該法人の中で相談者や情報提供者の探索が行われ、相談等を労働基準監督署に行った労働者に対して嫌がらせ等の内容の不利益な取扱いが行われることが容易に想定されるほか、仮に相談者等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の権利利益を害するおそれがあるものといえる。

イ　このため、本件対象文書の存在を明らかにすることは、個人識別情報には該当しないものの、法５条１号本文後段（上記第３の３（２）ア（ア）において、「法５条１号後段」とあるのは、「法５条１号本文後段」の明白な誤記と認める。）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。

（３）以下、検討する。

本件開示請求書には、開示を求める文書の名称等について、「請求日時点までの間に実施された助言、指導、勧告、報告徴収、措置、措置要請に関わる行政文書のうち特定法人に関連するもののすべて（特定法人が提出した文書を含む）」と記載されているにとどまり、本件請求文書の存否を公にしても、特定法人に対して行われた監督指導の端緒や経緯に労働者からの相談等が含まれていることは明らかにならず、諮問庁が説明する上記（２）のおそれがあるとは認められない。

（４）したがって、本件存否情報については、法５条１号に該当せず、法８条の規定により存否応答拒否すべきであったとは認められない。

３　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（別表の５欄に掲げる部分）について

ア　通番２－１の５欄に掲げる部分は、監督復命書の「代表者職氏名」欄であり、法５条１号本文前段に規定する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。

次に、法５条１号ただし書該当性について検討すると、当該部分は特定法人のウェブサイトにおいて一般に公表されている情報であると認められる。このため、当該部分は、慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報であると認められ、同号ただし書イに該当すると認められる。

したがって、当該部分は、法５条１号に該当せず、開示すべきである。

イ　通番２－２の５欄に掲げる部分は、監督復命書の「面接者職氏名」欄に記載された面接に対応した特定法人の職員の職名であり、法５条１号本文前段に規定する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。

次に、法５条１号ただし書該当性について検討すると、面接に対応した特定法人の職員の職名は、当該職員の職務の遂行に係る情報であり、同号ただし書ハに該当する。

したがって、当該部分は、法５条１号に該当せず、開示すべきであ

る。

ウ　通番６の５欄に掲げる部分は、監督復命書の「電話番号」欄に記載された特定法人の電話番号であり、当該番号は特定法人のウェブサイトにて一般に公表されている情報であると認められる。

当該部分は、これを公にしても、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等のおそれは認められず、その他これを不開示とすることが妥当であるとする諮問庁の理由説明書の説明（上記第３の３（２））はいずれも首肯できない。

したがって、当該部分は、法５条４号並びに６号イ及びホのいずれにも該当せず、開示すべきである。

エ　通番１０の５欄に掲げる部分は、監督復命書の添付資料の一部である。

当該資料は、監督指導に係る調査に際し、法人から提出された当該法人の概要を示す文書であって、特定法人のウェブサイトにおいて一般に公表されている情報であると認められる。

当該資料には、法５条１号本文前段に規定する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情報が含まれているが、上記のとおり、当該部分は、慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報であると認められ、同号ただし書イに該当すると認められる。

また、当該資料は、これを公にしても、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等のおそれは認められず、その他これを不開示とすることが妥当であるとする諮問庁の理由説明書の説明（上記第３の３（２））はいずれも首肯できない。

したがって、当該部分は、法５条１号、４号並びに６号柱書き、イ及びホ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５欄に掲げる部分を除く部分）について

ア　法５条１号該当性について

通番２－２の不開示部分（別表の５欄に掲げる部分を除く。）は、監督復命書の「面接者職氏名」欄に記載された面接に対応した特定法人の職員の氏名である。

当該部分は、法５条１号本文前段に規定する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し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められない。また、当該部分は個人識別部分であることから、法６条２項に基づく部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法５条１号に該当し、不開示としたことは妥当である。

イ　法５条６号イ該当性について

通番１、通番３ないし通番５、通番７ないし通番１１（別表の５欄に掲げる部分を除く。）の不開示部分は、起案文書の「署長判決」、「判決区分」、「該当」及び「処理意見」の各欄並びに監督復命書（続紙を含む。）の「完結区分」、「監督種別」、「別添」、「労働者数」、「技能実習生」、「不法就労者」、「ＥＰＡ」、「その他外国人」、「監督重点対象区分」、「特別監督対象区分」、「労働組合」、「週所定労働時間」、「最も賃金の低い者の額」、「参考事項・意見」、「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）」及び「署長判決」の各欄の全部又は一部並びに添付資料の一部である。

当該部分は、（ⅰ）完結の種別、本件監督指導の種別、重点監督対象区分、特別監督対象区分、（ⅱ）特定労働基準監督署の担当官が調査した結果及び担当官の対応方針等、（ⅲ）本件監督指導の結果として法違反が認められた場合の違反法条項・指導事項等及び特定労働基準監督署が是正措置を取るべき期限を設定した場合の当該期限並びに（ⅳ）本件監督指導により判明した事実、担当官の判断等及び特定法人の内部情報が明らかとなる情報が記載されていることが認められる。

当該部分は、これを公にすると、当該法人を始め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、又は同機関の調査手法・内容等が明らかとなり、同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５条６号イに該当し、それぞれの通番の３欄に掲げるその他の不開示事由（同条各号）について判断するまでもなく、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

（１）審査請求人は、意見書（上記第２の２（２））において原処分の理由提示に不備があり、違法である旨を主張している。

原処分の行政文書開示決定通知書の「２　不開示とした部分とその理由」欄を確認すると、「対象となる文書には、労働者数、労働時間、賃金など法人に関する情報であって、公にすることにより、当該法人の権利、競争上の地位その他正当な権利を害するおそれのあるものが記載されており、法第５条第２号イに該当するため、当該情報に係る部分を不

開示とした」と記載されている。

法５条２号イの「法人その他の団体」からは、「国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人」が除かれている一方で、独立行政法人等、地方公共団体が経営する企業、地方独立行政法人に係る事業については、企業経営という事業の性質上、同号イの法人等に関する情報と同様な考え方で、その正当な利益を保護する必要があり、これを害するおそれがあるものを不開示とするため、同条６号ホの規定が設けられていると解される。

当該不開示部分に記載された情報は、独立行政法人等、地方公共団体が経営する企業又は地方独立行政法人に係る事業に関する情報であると認められるので、処分庁が「労働者数、労働時間、賃金など法人に関する情報」を不開示にする必要があると判断するのであれば、法５条２号イではなく、同条６号ホに該当することを理由とすべきであり、原処分はこの点において誤りがあったと認められる。

他方、正当な利益の内容については、経営主体、事業の性格、内容等に応じて判断する必要があり、その開示の範囲は、法５条２号イと同条６号ホとでは異なるにしても、企業経営上の正当な利益を保護しようとする趣旨は、基本的に共通していることに鑑みれば、同条２号イに該当すると記載したことをもって直ちに原処分を取り消すべき理由の提示の不備があるとまでは解されない。

（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　付言

上記４（１）のとおり、原処分に係る理由の提示について直ちに原処分を取り消すべき不備があるとまでは解されないが、理由の提示の制度は、処分庁の判断の慎重・合理性を担保してその恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせて不服申立てに便宜を与える趣旨から設けられているものであり、処分庁においては、今後の開示決定等において、不開示条項の記載につき、正確かつ慎重な対応が望まれる。

６　本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書につき、その一部を法５条１号、２号イ、４号及び６号イに該当するとして不開示とした決定について、諮問庁が、その存否を答えるだけで開示することとなる情報は同条１号に該当するとして、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否すべきであったとしていることについては、当該情報は同号に該当するとは認められないので、諮問庁が本件対象文書の存否を明らかにしないで開示請求を拒否すべきであったとしていることは妥当ではなく、同条１号、４号、５号並びに６号柱書き、イ及びホに該当することから不開示とすべきとしていることにつ

いては、別表の５欄に掲げる部分を除く部分は、同条１号及び６号イに該当すると認められるので、同条４号、５号並びに６号柱書き及びホについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当であるが、同欄に掲げる部分は、同条１号、４号並びに６号柱書き、イ及びホに該当せず、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　芳仲美惠子

別紙

本件請求文書

請求日時点までの間に実施された助言、指導、勧告、報告徴収、措置、措置要請に関わる行政文書のうち特定法人に関連するもののすべて（特定法人が提出した文書を含む）

別表

１　対象文書名		分類番号	頁	２　不開示を維持する部分等	３　法５条各号該当性	４　通番	５　開示すべき部分
１	起案文書（１頁及び２頁）	①	１	「署長判決」欄、頁下部の表（原処分における開示箇所を除く。）	５号、６号柱書き及びイ	１	－
		②	１、２	１頁の上記①以外の箇所、２頁	原処分にて開示	－	－
２	監督復命書（３頁及び４頁）	①	３	「代表者職氏名」欄	１号	２－１	全て
				「面接者職氏名」欄		２－２	１文字目ないし６文字目、１０文字目、１１文字目、１５文字目ないし１７文字目、２１文字目ないし２４文字目
		②	３、４	３頁目「完結区分」欄、「監督種別」欄、「別添」欄（不開示部分に限る。）、４頁目「監督種別」欄	４号、６号イ及びホ	３	－
		③	３	「労働者数」欄、「技能実習生」欄、「不法就労者」欄、「ＥＰＡ」欄、「その他外国人」欄	４号、６号イ及びホ	４	－

		④	3	「監督重点対象区分」欄、「特別監督対象区分」欄	４号、６号イ及びホ	5	－
		⑤	3	「電話番号」欄	４号、６号イ及びホ	6	全て
		⑥	3	「労働組合」欄、「週所定労働時間」欄、「最も賃金の低い者の額」欄	４号、６号イ及びホ	7	－
		⑦	3、4	３頁目「参考事項・意見」欄、「違反法条項・指導事項・違反態様等」欄１枠目及び２枠目、「是正期日・改善期日（命令の期日を含む）」欄１枠目及び２枠目、４頁目「参考事項・意見」欄（原処分で開示した箇所及び３０行目を除く。）	４号、５号、６号柱書き、イ及びホ	8	－
		⑧	3、4	３頁目「署長判決」欄、４頁目「参考事項・意見」欄３０行目	４号、５号、６号柱書き及びイ	9	－
		⑨	3、4	（上記①ないし⑧を除く箇所）	原処分にて開示	－	－
3	添付資料Ａ（５頁ないし	①	5、7、9ないし１１、１３、１５、	（全て）	１号、４号、６号柱書き、イ及びホ	１０	３９頁ないし１２５頁

	１２５頁、１３０頁ないし１３４頁）		１７、１９、２１ないし１２５、１３０ないし１３４				
		②	６、８、１２、１４、１６、１８、２０	（全て）	原処分にて開示	－	－
４	添付資料Ｂ（１２６頁ないし１２９頁、１３５頁ないし１５２頁）	①	１２６ないし１２９、１３５ないし１５２	（全て）	１号、４号、６号柱書き、イ及びホ	１１	－

注１　当表は、理由説明書に基づき、当審査会事務局において作成した。

注２　対象文書には頁番号は付番されていないが、対象文書１ないし対象文書４の１枚目ないし１５２枚目に１頁ないし１５２頁と付番したものを「頁」として記載している。