

## 第 1 審査会の結論

広島県知事（以下「実施機関」という。）が本件審査請求の対象となった行政文書について、不存在であることを理由に不開示とした決定は、妥当である。

## 第 2 審査請求に至る過程

### 1 開示の請求

審査請求人は、広島県情報公開条例（平成13年広島県条例第 5 号。以下「条例」という。）第 6 条の規定により、実施機関に対し、令和 4 年 1 月 28 日付けで「広島県庁本庁舎（知事部局の職員数が最も多い事業場）について、令和 3 年 4 月 1 日から令和 3 年 6 月 30 日までに、労働安全衛生法の規定に基づいて、産業医自身が行った作業場等の巡視の実施日、状況又は結果が分かる資料」（以下「本件請求文書 1」という。）の開示請求（以下「本件請求 1」という。）を行い、また、令和 4 年 1 月 23 日付けで「広島県庁本庁舎（知事部局の職員数が最も多い事業場）について、令和 3 年 4 月 1 日から令和 3 年 7 月 31 日までに、労働安全衛生法に基づいて、衛生管理者が行った作業場等の巡視の実施日、状況又は結果が分かる資料」（以下「本件請求文書 2」といい、本件請求文書 1 及び本件請求文書 2 を総称して「本件請求文書」という。）の開示請求（以下「本件請求 2」といい、本件請求 1 及び本件請求 2 を総称して「本件請求」という。）を行った。

### 2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求 1 に対し、本件請求文書 1 の作成又は取得をしていないとして、不存在を理由とする行政文書不開示決定（以下「本件処分 1」という。）を行い、また、本件請求 2 に対し、本件請求文書 2 の作成又は取得をしていないとして、不存在を理由とする行政文書不開示決定（以下「本件処分 2」といい、本件処分 1 及び本件処分 2 を総称して「本件処分」という。）を行い、それぞれ令和 4 年 2 月 7 日付けで審査請求人に通知した。

### 3 審査請求

審査請求人は、令和4年2月18日付けで、本件処分を不服として、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により、実施機関に対し審査請求を行った。

### 第3 審査請求人の主張要旨

#### 1 審査請求の趣旨

本件処分を取消し、請求文書を特定し開示するとの決定を求める。

#### 2 審査請求の理由

審査請求人が、審査請求書で主張している審査請求の理由は、おおむね次のとおりである。

(1) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条第2項及び同条第3項において、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に係る適用除外の条項が列挙されている。適用除外となる範囲は同法第6条から第8条まで、第66条第8の4及び第92条であるから、今回の請求に係る同法第12条及び第13条自体は適用除外とならないものである。

(2) 令和4年1月23日（原文ママ）付け開示請求において、本件請求文書1を求め、また、本件請求文書2を求めた。

そして過日受領した2件の行政文書不存在通知書について不服申し立てを行うものである。

対象文書について「作成又は取得していないため」とする「行政文書を保有していない理由」の提示は以下のとおり不合理である。つまり、2件の行政処分の取り消しを求めるものである。

(3) まず、広島県庁本庁舎（知事部局の職員数が最も多い事業場）（以下「県庁本庁舎」と呼ぶ）は他の自治体の本庁舎の規模から比較して、事業場の規模として、会計年度任用職員を含めて常時使用する労働者数が50人を上回るものと確信している。このことから、労働安全衛生法の規定に基づく産業医及び衛生管理者の作業場等の巡視の措置義務を事業者である広島

県知事が負うものである。

(4) 本件処分 1 について

労働安全衛生法第13条第1項では「事業者は、(中略) 医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。」とされている。

労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)で定められた定期的な産業医の作業場等の巡視を実施する措置義務は事業者たる広島県知事に課されているものであり、令和3年4月1日から令和3年6月30日まで(以下「対象期間1」という。)の間に労働安全衛生法の措置義務の履行がなされていない状態にあった。

労働安全衛生規則第15条第1項において、産業医の作業場等の巡視の頻度に関わる記載があり、「毎月一回以上(中略)少なくとも二月に一回」とされている。

対象期間1の初日から末日までの間に、満3月が経過しているので、少なくとも2月に1回の頻度で履行されているならば、対象期間1の間に少なくとも1件以上の巡視結果にかかわる資料があつてしかるべきである。つまり、本件処分1では、文書の特定が不十分である。

- (5) 労働安全衛生法において、産業医は数多くの職務を遂行する立場にあるが、例えば、新型コロナウイルス感染症の感染拡大がある昨今、とりわけ、労働安全衛生規則第14条第1項第6号の「労働者の健康管理に関すること」に関する事項を行わせなければならないとされている。そして、県庁本庁舎の事業場での職員及び来庁者の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に有効であるため、産業医の「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識」からもたらされる指導も欠かせない。むしろ、県庁本庁舎の事業場でのコロナウイルス感染症拡大防止の観点からも産業医の作業場等の巡視は実施されてしかるべきであり、対象期間1に産業医の作業場等の巡視を行っていないとすることは到底考えられない事態である。

仮に、対象期間1の間に産業医の作業場等の巡視が行われていない場合には、県庁本庁舎の職員の健康管理が損なわれ、広島県において、適正な水準の行政サービスの質が担保されていない状態にあつて、最終的に被

害を受けるのは広島県民である。産業医の作業場等の巡視が定期的に行われていない場合には早期に是正が図られるべきである。

よって、対象期間 1 の間に作業場等の巡視を行わないことは産業医の職務を果たしているとは言い難いので、必ず、作業場等の巡視は行われているはずである。

この点に関し、県庁本庁舎では、産業医の作業場等の巡視を行った場合には、「様式 2 職場巡視の実施に伴う助言・指導事項」が作成されている。現に、令和 3 年 8 月 6 日に産業医の〇〇医師による作業場等の巡視が実施されており、対象期間 1 の間でも同様に産業医の作業場等の巡視が行われているはずであるから、対象期間 1 の間に本件請求文書 1 は必ず存在するはずである。

- (6) そもそも、産業医は外部の医師であるから広島県知事が費用を支出して巡視を委ねるものである。「作業場等の巡視の状況又は結果」に関し、産業医が自宅又医療機関からの交通費や報酬の支払いのための資料として巡視の実施日が分かる資料はあってしかるべきである。

また、産業医や事業者が法で定められた安全衛生活動を確実に実施し、事業者が安全配慮義務を果たしていることを証明する書類の一つとなる重要な意味を持つ資料であるから、作業場等の巡視の記録を産業医又は巡視に同行した職員が作成していると予想することは社会通念上合理的である。

- (7) この点に関し、広島県文書等管理規則（平成13年規則第31号）において、  
（文書等の作成）

第六条 職員は、文書等を作成するときは、当該処理に係る責任を明確にするとともに、別に定める処理手続に従って迅速に文書等の作成を行わなければならない。

とされている。つまり広島県において、基本的に行政文書作成の措置義務があるとされている。

ひとたび、広島県が使用する地方公務員が広島県を相手取り、国家賠償法第 1 条第 1 項の規定に基づき、広島県の安全配慮義務違反を論点に訴訟を行う際、産業医の作業場等の巡視をいかに適切に実施しているかに

ついて主張しなければならない可能性はある。これは仮定の問題ではなく、これまでにこうした訴訟が起こらなかったから、今後未来永劫起こりえないものではないからである。そうした行政訴訟においては、広島県が安全配慮義務をいかに適正に果たし、かつ、国家賠償法第1条第1項の「故意又は過失によって違法に」には当たらないことを主張しなければならない。

こうした場面で、労働安全衛生法の規定に基づく、産業医の作業場等の巡視を行った状況又は結果が分かる資料が不存在である場合には、「故意又は過失」及び「違法に」に関し、広島県の正当性を主張することが困難である。

よって、対象期間1の間、産業医による作業場等の巡視が行われていないから記録が作成されておらず保存されていないということは、「当該処理に係る責任を明確にする」ことが困難である。また、訴訟の書証となりうる資料は、「重要なもの」に該当しない余地はない。

すなわち、広島県文書等管理規程（平成13年訓令第5号）において、  
（電話又は口頭で受けた事案）

第十八条 電話又は口頭で受けた事案のうち重要なものは、原則として別記様式第二号により聞取票を作成し、文書管理システムに登録して取り扱わなければならない。

と規定されているところ、産業医から受けた指導又は指導すべき事項が皆無であり完璧である点を通常産業医が作業場等の巡視を行う際に口頭で発する内容を「聞取票」を用いて作成すべきとする「原則」を逸脱しているものである。したがって、対象期間1に産業医による作業場等の巡視が実施されていたならば、行政文書は必ず作成されているはずである。

(8) 以上から、本件請求文書1が存在しないとする本件処分1及び行政文書を保有していない理由の提示は労働安全衛生法の規定に違反している状態であり、並びに、行政文書の作成及び記録の観点から不合理である。よって、本件処分1を取り消し、さらに文書を特定し、新たに行政文書を開示するとの裁決を求めるものである。

(9) 本件処分2について

産業医の作業場等の巡視とともに、衛生管理者の作業場等の巡視も労働安全衛生規則で定められている。労働安全衛生法第12条第1項では、「事業者は、(中略) 衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務(中略)のうち衛生に関する技術的事項を管理させなければならない」とされている。

労働安全衛生規則で定められた定期的な衛生管理者の作業場等の巡視を実施する措置義務は事業者たる広島県知事に課されているものであり、令和3年4月1日から令和3年7月31日まで(以下「対象期間2」という。)の間に労働安全衛生法の措置義務の履行がなされていない状態にあった。

労働安全衛生規則第11条第1項において、衛生管理者の作業場等の巡視の頻度に関わる記載があり、「少なくとも毎週一回」とされている。対象期間2の初日から末日までの間に、満17週が経過しているので、少なくとも毎週一回の頻度が履行されているならば、対象期間2の間に少なくとも17件以上の作業場等の巡視結果にかかわる資料があつてしかるべきである。つまり、本件処分2では、文書の特定が不十分である。

- (10) とりわけ、労働安全衛生規則第15条第1項第1号において、産業医の作業場等の巡視の頻度を二月に一回に緩和するためには、「第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果」を産業医に情報提供する必要がある。

前記のとおり、対象期間1の間に産業医の作業場等の巡視が行われていないので、本件対象文書2を産業医へ情報提供する必要がある。

情報提供すべき内容として、労働安全衛生規則第15条第1項第1号の「衛生管理者が行う巡視の結果」には、巡視を行った衛生管理者の氏名、巡視の日時、巡視した場所、安衛則第11条第1項の「設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるとき」と判断した場合における有害事項及び講じた措置の内容、その他労働衛生対策の推進にとって参考となる事項が含まれること。とする解釈例規がある。

これらの情報は多岐にわたる項目であるから、すべての事項を諳んじて正確に産業医へ情報提供することは困難である。よって、伝達のために作成したメモ等があつてしかるべきである。当該メモは、産業医への情報提

供という職務のために作成した資料になるから、広島県文書等管理規則第2条第1号の「文書等」に該当するものと思料する。やはり、本件対象文書2としても行政文書があつてしかるべきである。

(11) 本件処分2でも文書の特定が不十分であるから、改めて文書の探索がなされることを期待したい。本件処分2においても、文書が不存在である場合には労働安全衛生法の規定に抵触するほか、行政文書管理の観点から不適切であるから、本件処分2は不合理である。よって、本件処分2も取り消し、さらに文書を特定し、新たに行政文書を開示するとの裁決を求めるものである。

(12) 最後に、行政不服審査法第1条に掲げられている「国民が簡易迅速かつ公正な手続の下で広く行政庁に対する不服申立てをすることができるための制度を定めることにより、国民の権利利益の救済を図るとともに、行政の適正な運営を確保すること」とする目的にかんがみ、簡易迅速な審理、答申の迅速な作成及び裁決の迅速な作成を望むものである。

#### 第4 実施機関の説明要旨

実施機関が、弁明書で説明する本件処分を行った理由は、おおむね次のとおりである。

##### 1 審査請求に係る不開示決定（不存在）の対象となった行政文書の件名等

###### (1) 本件請求文書1

広島県本庁舎（知事部局の職員数が最も多い事業場）について、対象期間1に労働安全衛生法に基づいて産業医自身が行った作業場の巡視の実施日、状況又は結果がわかる資料

###### (2) 本件請求文書2

広島県本庁舎（知事部局の職員数が最も多い事業場）について、対象期間2に労働安全衛生法に基づいて衛生管理者が行った作業場の巡視の実施日、状況又は結果がわかる資料

##### 2 本件請求文書1について

当県の本庁舎における産業医の巡視については、月に1回以上実施しているが、文書作成義務がないことから指摘事項があるとき以外は文書を作成し

ていない。

対象期間 1 に、文書作成の必要な指摘事項が無かったことから文書は作成していないため、本件請求文書 1 は存在しない。

なお、請求者が巡視の実施日がわかる資料として、交通費や報酬の支出に係る資料を例に挙げているが、本庁舎の巡視を担当する産業医は当県の常勤職員であり、交通費や報酬は発生しないため、該当資料も存在しない。

### 3 本件請求文書 2 について

当県の本庁舎における衛生管理者の巡視については、週 1 回以上実施しているが、文書作成義務がないことから指摘事項があるとき以外は文書を作成していない。

対象期間 2 に、文書作成の必要な指摘事項が無かったことから文書は作成していないため、本件請求文書 2 は存在しない。

なお、産業医の巡視頻度は月 1 回以上であるため、労働安全衛生規則第 15 条第 1 項第 1 号における「衛生管理者が行う巡視結果を産業医に情報提供する」対応は不要である。

### 4 結論

以上のとおりであるから、本件請求文書 1 及び本件請求文書 2 は不存在であり本件処分は妥当である。

## 第 5 審査会の判断

### 1 本件請求について

本件請求は、審査請求人が求める期間内に広島県庁本庁舎において、産業医及び衛生管理者が労働安全衛生法に基づいて行った作業場等の巡視の実施日、状況又は結果が分かる資料の開示を求めるものである。

実施機関は、本件請求文書を作成又は取得していないとして本件処分を行ったため、その存否について検討する。

### 2 本件処分の妥当性について

#### (1) 本件請求文書の捉え方について

当審査会において関係規定を見分したところ、産業医については労働安



全衛生法第13条において、衛生管理者については同法第12条において選任等について規定されており、産業医の作業場等の巡視については労働安全衛生規則第15条において、衛生管理者の作業場等の巡視については同省令第11条第1項に規定されている。

審査請求人は審査請求書においてその旨を主張しており、また、実施機関は弁明書においてこれらの規定を前提として主張を行っている。

このことから、本件請求文書1は対象期間1における労働安全衛生規則第15条の産業医の事業場等の巡視について、本件請求文書2は対象期間2における同省令第11条第1項の衛生管理者の事業場等の巡視について、それぞれ広島県庁本庁舎における作業場等の巡視の実施日、状況又は結果が分かる資料であると認められることから、以下、その存否について検討する。

## (2) 本件処分の妥当性について

### ア 広島県庁本庁舎における産業医及び衛生管理者の選任について

対象期間1における広島県庁本庁舎における産業医の選任及び対象期間2における衛生管理者の選任について実施機関に確認したところ、広島県庁本庁舎における産業医及び衛生管理者は、広島県総務局人事課に所属する常勤職員のうちから選任しているとのことであった。

そこで、審査会において、産業医及び衛生管理者の選任に関する文書を確認したところ、実施機関の主張のとおり選任が行われていることが確認できた。

### イ 産業医及び衛生管理者の事業場等の巡視における文書の作成義務について

審査請求人は、産業医が作業場等の巡視を行った場合には「様式2 職場巡視の実施に伴う助言・指導事項」が作成されており、また、指導又は指摘する事項がない場合であっても巡視の際の内容を記録した「聞取票」を作成しているはずであると主張している。

この点について実施機関に確認したところ、実施機関は次のとおり説明する。

### (ア) 産業医の作業場等の巡視の頻度は、労働安全衛生規則第15条におい

て少なくとも毎月 1 回実施することが定められており、また、衛生管理者の作業場等の巡視頻度は同省令第11条第 1 項において少なくとも毎週 1 回実施することが定められている（以下これらの巡視を「法令による作業場等の巡視」という。）が、実施方法については、各事業所の状況に応じて運用できるものとされている。

(イ) 実施機関で実施している法令による法令による作業場等の巡視は産業医、衛生管理者が業務時の動線等を利用して日常的に作業場（執務室、トイレ、給湯室、喫煙所、休養室等）の安全衛生確認を行い、改善等が必要な状況が確認された場合は文書により報告、指導を行うものであり、実施要領等は特に定めていない。また、日々の動線の中での確認であるため、問題がない場合には逐一報告することは求めておらず、文書作成は指摘事項が必要な状況を確認した場合に行う。

(ウ) 実施機関においては、作業環境の把握だけでなく、職員の健康管理の状況把握を合わせて行うことが、職場環境改善のために重要と考えているため、法令による作業場等の巡視に加え、令和 3 年度には「令和 3 年度職場巡視実施要領」（以下「要領」という。）を定めて、実施機関独自の安全衛生管理の取組を合わせて実施している。

(エ) 審査請求人が作成されていると主張する「様式 2 職場巡視の実施に伴う助言・指導事項」は、実施機関独自の安全衛生管理の取組を行った際に使用する様式として要領に定められたものである。

審査会において労働安全衛生規則等の関係規定を確認したところ、産業医及び衛生管理者の行う作業場等の巡視について、巡視の実施ごとの状況の記録等についての具体的な規定は確認できなかった。

#### ウ 対象文書の作成について

審査請求人は、産業医及び衛生管理者には作業場等の巡視の義務があることから、対象期間 1 及び対象期間 2 にそれぞれ巡視は行われているはずであり、巡視を行った場合には文書を作成する義務があることから本件請求文書は存在する旨の主張をしている。

この点について実施機関に確認したところ、実施機関は次のとおり説明する。

(ア) 法令による事業場等の巡視では、産業医、衛生管理者ともに、日々の業務のスケジュールの合間や業務動線を利用する等、事あるごとに巡視を行うため、産業医、衛生管理者が庁内を移動するたびに巡視を実施している。本庁事業所においては産業医が常駐しているので、法令で定められた回数以上の巡視が行われていることは明らかである。

(イ) 審査請求人が指定する期間においては、事業場等の巡視においては、産業医、衛生管理者ともに文書作成が必要な指摘事項はなかったことから、対象文書は作成していない。

審査会において確認したところ、産業医及び衛生管理者が事あるごとに作業場を巡視しているとする実施機関の主張を具体的に裏付けるものはないが、広島県庁本庁舎の産業医及び衛生管理者は広島県庁本庁舎に勤務する常勤職員であり、産業医は総務局人事課に所属する健康指導監として、衛生管理者は総務局人事課の職員としての業務も行っていることからすると、日々の業務のスケジュールの合間や業務動線を利用する等して職場巡視を行っているとする実施機関の説明は不自然とまではいえない。また、令和5年度においては、法令による事業場等の巡視を実施した際には、指摘事項がなかった場合にも文書で記録を作成することとして「令和5年度広島県職場巡視実施要領」において新たに報告書の様式を定めたとのことであった。

こうしたことからすると、産業医、衛生管理者ともに文書作成が必要な指摘事項はなかったことから対象文書は作成していないとする実施機関の主張については、本件請求時においては本件請求文書の存在をうかがわせる具体的な事情を認めることもできないことから、本件請求文書が不存在であること自体は、不自然とまではいえない。

以上のことから、実施機関が、本件請求文書について不存在であることを理由に不開示とした本件処分は妥当である。

### 3 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。

#### **4 結論**

よって、当審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

#### **第6 審査会の処理経過**

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

## 別記

### 審 査 会 の 処 理 経 過

| 年 月 日                                  | 処 理 内 容      |
|----------------------------------------|--------------|
| 令和 5 年 2 月 21 日                        | ・ 諮問を受けた。    |
| 令和 6 年 1 月 26 日<br>(令和 5 年度第10回第 3 部会) | ・ 諮問の審議を行った。 |
| 令和 6 年 3 月 1 日<br>(令和 5 年度第11回第 3 部会)  | ・ 諮問の審議を行った。 |
| 令和 6 年 3 月 29 日<br>(令和 5 年度第12回第 3 部会) | ・ 諮問の審議を行った。 |

## 参 考

### 答申に関与した委員（五十音順）

#### 【第 3 部会】

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| 金 谷 信 子              | 広島市立大学教授  |
| 中 根 弘 幸<br>( 部 会 長 ) | 弁護士       |
| 山 田 明 美              | 広島修道大学准教授 |