

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成31年2月4日（平成31年（行情）諮問第81号及び同第82号）

答申日：令和元年9月13日（令和元年度（行情）答申第190号及び同第191号）

事件名：特定課で作成された事務取扱規程と手引の不開示決定（不存在）に関する件  
特定課で作成された事務取扱要領とマニュアルの不開示決定（不存在）に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

「厚生労働省大臣官房人事課で作成された事務取扱規程と手引」及び「厚生労働省大臣官房人事課で作成された事務取扱要領とマニュアル」（以下、併せて「本件対象文書」という。）につき、これを保有していないとして不開示とした各決定は、取り消すべきである。

### 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条の規定に基づく各開示請求に対し、平成30年8月22日付け厚生労働省発人0822第3号及び同第2号により厚生労働大臣（以下「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った各不開示決定（以下、順に「原処分1」及び「原処分2」といい、併せて「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

審査請求人が主張する審査請求の理由は、各審査請求書によると、おおむね以下のとおりである。

厚生労働省の職員の方々に聞いたところ、今回請求した文書については、保有しているとのことであった。

### 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、平成30年6月21付け（同日受付）で処分庁に対し、法3条の規定に基づき、本件対象文書に係る各開示請求を行った。

(2) これに対して、処分庁が本件対象文書に該当する文書を保有していないとして不開示（不存在）の原処分を行ったところ、審査請求人はこれを不服として、平成30年11月1日付け（同月5日受付）で本件各審

査請求を提起したものである。

## 2 諮問庁としての考え方

本件各審査請求については、原処分を取り消し、新たに別紙に掲げる文書1ないし文書6を特定した上で、下記3(2)イに掲げる部分を不開示とし、その余については開示することが妥当である。

## 3 理由

### (1) 原処分1

原処分時においては、開示を求める文書の範囲をごく限定的に解釈し、不開示決定を行ったが、本件審査請求を受けて、改めて保有文書を確認したところ、名称に「手引」という文言を含む別紙に掲げる文書1及び文書2が確認されたため、本件対象文書として特定する。

### (2) 原処分2

#### ア 本件対象文書の特定について

原処分時においては、開示を求める文書の範囲をごく限定的に解釈し、不開示決定を行ったが、本件審査請求を受けて、改めて保有文書を確認したところ、名称に「要領」や「マニュアル」という文言を含む別紙に掲げる文書3ないし文書6が確認されたため、本件対象文書として特定する。

#### イ 不開示情報該当性について

文書4ないし文書6については、厚生労働省が外部に設置している各種ハラスメント相談窓口について記載されており、当該情報については、特定事業者に関する情報であり、公にすることにより当該法人の権利、競走上の地位その他正当な利益を害するおそれがあり、また、当該事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると考えられ、法5条2号イ及び6号柱書きに該当することから不開示とする。

また、省内に設置している窓口のメールアドレスについても、公にすることにより、当該事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると考えられ、法5条6号柱書きに該当することから不開示とする。

## 4 結論

以上のとおり、本件各審査請求については、新たに文書1ないし文書6を特定した上で、その一部を不開示とし、その余については開示することが妥当であるものとする。

## 第4 調査審議の経緯

当審査会は、本件各諮問事件について、以下のとおり、併合し、調査審議を行った。

- ① 平成31年2月4日 諮問の受理（平成31年（行情）諮問第81号及び同第82号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受（同上）

③ 令和元年7月31日 審議（平成31年（行情）諮問第81号  
及び同第82号）

④ 同年9月11日 平成31年（行情）諮問第81号及び同  
第82号の併合並びに審議

## 第5 審査会の判断の理由

### 1 本件各開示請求について

(1) 本件各開示請求書の「請求する行政文書の名称等」欄には、「厚生労働省大臣官房人事課で作成された事務取扱規程と手引」及び「厚生労働省大臣官房人事課で作成された事務取扱要領とマニュアル」と記載されている。

(2) 本件各開示請求に対し、処分庁は、本件対象文書を作成、取得しておらず、保有していないとして不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は、処分の取消しを求めている。

諮問庁は、諮問に当たり、文書1ないし文書6を新たに特定し、その一部を開示することが妥当としていることから、以下、原処分の妥当性について検討する。

### 2 原処分の妥当性について

(1) 当審査会事務局職員をして諮問庁に対し詳細な説明を求めさせたところによると、諮問庁は、文書1ないし文書6の特定の妥当性について、おおむね以下のとおり説明する。

本件各開示請求は、厚生労働省大臣官房人事課（以下「人事課」という。）で作成されたところの「事務取扱規程と手引」及び「事務取扱要領とマニュアル」の開示を求めるものである。そこで、本件審査請求を受けて、人事課が作成した文書のうち、表題に「規程」、「手引」、「要領」又は「マニュアル」の文言が用いられている文書を改めて探索したところ、別紙に掲げる文書1ないし文書6を保有していることが確認されたため、これらを特定することとしたものである。

(2) 当審査会において、諮問庁から文書1ないし文書6の提示を受けて確認したところ、上記(1)の諮問庁の説明のとおり、いずれも、表題に「手引」、「要領」又は「マニュアル」の文言が用いられており、かつ、人事課で作成されたものであることが認められる。

(3) ところで、諮問庁は、本件対象文書についての上記(1)のような理解に基づき、表題に「手引」等の文言が用いられている文書として、文書1ないし文書6を特定すべきと説明する。しかしながら、本件開示請求書の「請求する行政文書の名称等」欄の記載は、上記1(1)のとおりであり、これらの文言からすると、文書の表題に「手引」等の文言が用いられているもの限定して請求する趣旨であると一義的に解することはできず、例えば「手順書」や「説明書」のように、表題に「手引」

等の文言が用いられていなくても、その内容に照らして、手引等に相当する文書まで請求する趣旨であると解することもできる。

そして、そのような趣旨である場合には、厚生労働省組織令上、人事課が職員の任免、給与、懲戒、服務その他の人事並びに教養及び訓練に関すること等を所掌していることにも鑑みると、処分庁において、文書1ないし文書6以外にも、本件対象文書に該当する文書を保有していることは十分考えられるところ、その全ての文書の開示を開示請求者が求めているか不明であり、開示請求者にその意図を確認する必要があったということができる。

- (4) そうすると、本件各開示請求については、上記1(1)の本件各開示請求書の記載のみでは該当する文書を一義的に特定することはできないことから、処分庁としては、請求する行政文書の名称等について、開示請求者の意図を正確に把握した上で本件対象文書の特定に当たるべきであったということができる。

そして、開示請求の趣旨又は補正手続の状況によって、本件対象文書に該当する文書の判断や本件各開示請求の内容自体が左右される余地が生じることとなるところ、各諮問書に添付された資料によれば、本件各開示請求について趣旨の確認や求補正の手続はなされていないと認められることから、処分庁が開示請求者の意図を十分に確認することなく、本件対象文書に該当する文書を保有していないとして不開示とする各原処分を行ったこと及び諮問庁が文書1ないし文書6を特定し、その一部を開示すべきとしていることは、いずれも妥当ではないといわざるを得ない。

- (5) したがって、処分庁においては、審査請求人に対して、本件各開示請求の趣旨に沿う文書を特定するために必要な情報を提供するなどして開示を請求する文書の名称等について補正を求めた上で、改めて文書の特定を行い、開示決定等をすべきであると認められる。

### 3 本件各不開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書の各開示請求につき、これを保有していないとして不開示とした各決定について、諮問庁が文書1ないし文書6を特定し、その一部を開示すべきであるとしていることについては、開示請求者に対し、補正の参考となる情報を提供するなどして開示を請求する文書の名称等について補正を求めた上で、改めて文書の特定を行い、開示決定等をすべきであることから、当該決定は、取り消すべきであると判断した。

(第3部会)

委員 高野修一，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子

## 別紙

- 文書1 人事評価における面談の手引き<評価者用>
- 文書2 職場の仕事と子育て両立支援手引書（管理者，庶務担当者向け）
- 文書3 「平成30年度ワークライフバランス推進強化月間における厚生労働省の取組について」（平成30年6月25日付け人発0625第1号大臣官房人事課長通知）の別紙1「厚生労働省における「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」実施要領」
- 文書4 セクシャル・ハラスメント対応マニュアル
- 文書5 パワーハラスメント対応マニュアル
- 文書6 妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメント対応マニュアル