

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和2年2月10日（令和2年（行情）諮問第54号）

答申日：令和3年5月27日（令和3年度（行情）答申第51号）

事件名：人事異動通知書の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

社会保険庁廃止に伴い、分限免職及び退職勧奨により退職した特定A社会保険事務局および特定A社会保険事務局管内の社会保険事務所に勤務していた職員の名前が記載された「人事異動通知書（写）」（以下「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、令和元年11月7日付け厚生労働省発年1107第36号により厚生労働大臣（以下「厚生労働大臣」、「処分庁」又は「諮問庁」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の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 本件開示請求は、法5条1号ただし書き口に該当する。

（ア）審査請求人は、特定県Aの特定社会保険事務所に勤務する厚生労働事務官であったが、社会保険庁廃止に伴い分限免職となった。

（イ）審査請求人は分限免職取消を求める裁判を提起したが、令和3年1月に最高裁判所で敗訴が確定した。

（ウ）そもそもこの分限免職は、「労務管理強化につながる」として官僚と特定組合がオンラインシステムの端末機を操作するための一枚の磁気カードを複数の職員が使用させていたことに端を発する。

この結果、特定個人の国民年金記録を誰が閲覧したか分からないことになった。情報セキュリティ対策に反対していたことがばれると、官僚と特定組合への国民の非難は免れない。そこで誰でもよいから職員を処分することになり、審査請求人は特定個人の国民年金記録を閲覧していないにもかかわらず、不当処分され、最後は分

限免職になった。

(エ) 最高裁判所で敗訴が確定したあと、審査請求人は分限免職になった職員らを集めて行政書士事務所を開業しようと考え、中国四国厚生局総務課に審査請求人の連絡先を元職員らに伝えてほしいと申し出たが、同厚生局は「責任が持てない」と拒否した。

(オ) 審査請求人は特定組合にも同様の申出をしたが、特定組合は「クビになった職員のことには知らない」と申出を拒否した。

(カ) したがって、審査請求人が路頭に迷う元職員らを集めて行政書士事務所を開業するためには、本件対象文書の開示が必要であり、本件対象文書の開示は「生活又は財産を保護するため」に必要である。

イ 厚生労働大臣には分限免職回避努力義務がある。

審査請求人らが起こした分限免職の取消しを求める裁判では、厚生労働大臣に分限免職回避の努力義務があることが判示されている。厚生労働大臣は、元職員らの面倒を最後までみる責任がある。

路頭に迷う元職員らは一体これからどうやって生きていけばよいのか、明らかにせよ。

ウ よって、原処分を取消し、不開示部分を開示するとの裁決を求める。

(2) 意見書

ア 分限免職処分の経緯

(ア) 厚生労働省官僚と特定組合のなれ合い、癒着

① かつて、特定県Aの社会保険事務所では「憲法で保障された自由と権利」という勝手な理論で公金横領や違法な組合活動が行われていた。

② 中央では厚生労働省官僚と特定組合によるなれ合い、癒着が常態化していた。

(イ) 特定組合による情報セキュリティ対策反対運動

① かつて、特定県Bの社会保険事務所において、オンラインシステムの端末機を不正に操作して健康保険給付金を詐取する事件が発生した。

② これに対して社会保険庁は、端末機を操作するための磁気カードを職員個人に固定化するなどの情報セキュリティ対策を導入しようとした。

③ これに対して特定組合は「労務管理強化につながる」といって情報セキュリティ対策に反対した。

④ その結果、社会保険庁は「磁気カードの職員個人への固定化」を撤回した。しかし、情報セキュリティ対策を全くしないわけにはいかなかったため、とりあえず建前上は、この日この磁気カードはこの職員に払い出したとして、実際は、一枚の磁気カードを

複数の職員が使用することを常態化させていた。

(ウ) 特定個人の国民年金保険料未納問題

- ① 国民年金の広告塔になっていた特定個人の国民年金保険料が未納だったことを、平成16年に特定週刊誌が報じた。
- ② この未納情報は社会保険庁職員が漏洩したのではないかという噂が流れ、社会保険庁が調査したところ、全国のいくつかの社会保険事務所において、特定個人の国民年金記録が閲覧されていた記録があった。
- ③ しかし、社会保険庁と特定組合の取り決めにより、上記のとおり、1枚の磁気カードを複数の職員が使用していたので、誰が閲覧したのか特定するのは不可能であった。
- ④ 情報セキュリティ対策がないことが国民に知られると、社会保険庁と特定組合に対する国民の非難は免れない。社会保険庁と特定組合は誰でもよいから職員を処分する必要があった。
- ⑤ 特定県Aの特定社会保険事務所でも、特定個人の国民年金情報が閲覧されていた記録があった。その日、その磁気カードは審査請求人に払い出されていたため、審査請求人は「磁気カードの管理が悪い」と厳重注意処分を受け、マスコミは「閲覧者を処分」と報じた。
- ⑥ 審査請求人は、今まで特定組合の言いなりだった幹部職員から繰り返し「お前が悪い。お前が悪い」と言われた。

(エ) 特定政党X国会議員らの国民年金保険料未納の大量発覚

- ① 特定個人の国民年金保険料未納問題を契機に、多くの特定政党X国会議員の国民年金保険料が未納であることが明らかになった。
- ② その結果、平成16年の参議院議員選挙で大敗した特定政党Xは、その報復として、自分たちの責任を棚に上げ、国民年金記録を業務外閲覧した職員の逆恨み大量処分を社会保険庁に強要した。
- ③ だが、上記のとおり、1枚の磁気カードを複数の職員が使用していたため、真犯人の大多数は未だ不明である。この問題で処分を受けた職員の大多数は、明らかに冤罪である。

(オ) 「消えた年金問題」について

平成18年にいわゆる「消えた年金問題」が問題になり、職員が対応に追われた。この問題は50年前の行政監察で指摘されており、後に年金記録問題検証委員会は、「対応を放置してきた歴代の社会保険庁長官を始めとする幹部職員の責任が最も重い」と発表した。

(カ) 日本年金機構法の成立

平成19年6月に日本年金機構法が成立した。同年8月には年金業務・組織再生会議が設置された。この時点で分限免職処分の可能

性が生じるも回避努力は何ら行われなかった。

(キ) 特定政党Xによるパワハラ容認の閣議決定

- ① 平成20年6月30日に年金業務・組織再生会議が最終整理を報告。この時点では、懲戒処分歴がある職員は有期職員として採用する方針として報告された。
- ② 平成20年7月29日に閣議決定された基本計画には、「懲戒処分歴のある職員は日本年金機構に採用されない」と明記された。これは特定政党Xのワーキンググループから「懲戒処分者は一律不採用」と強い要請をした結果である。これに対して日本弁護士連合会は、意見書で、分限免職処分の実施は二重処分に当たる違法性を指摘して採用基準の見直しを求めた。
- ③ 平成20年11月に職員の意向準備調査を実施。このとき厚生労働省を第1希望とした者が6000人いた。

(ク) 分限免職処分の強行

- ① 平成21年1月に厚生労働省配転、日本年金機構採用の職員意向調査を実施した。
- ② 平成20年6月25日、厚生労働省配転、日本年金機構採用内定を職員に通知。以降、行先のない者に対して再就職支援が始まる。このとき社会保険庁廃止までわずか6か月であった。
- ③ 平成20年9月、衆議院議員総選挙が行われ、日本年金機構設立に反対を公約にしていた特定政党Yの政権が樹立された。
- ④ しかし、平成20年10月に特定厚生労働大臣が公約を破り、日本年金機構の設立決断を発表した。
- ⑤ 平成20年12月31日、社会保険庁が廃止され、525人の職員が分限免職処分になった。(中略)

イ 厚生労働大臣には分限免職処分回避義務がある事実

(ア) 分限免職処分を受けた多くの元厚生労働事務官は、審査請求又は訴訟を提起した。

(イ) これに対して厚生労働省は以下のとおり主張した。

- ① 分限免職処分は、全ての社会保険庁職員全員が対象になっていたものであり、特定職員を狙い撃ちにしたものではない。
- ② 分限免職処分回避義務は社会保険庁長官のみにあり、社会保険庁廃止に伴いこの義務は消滅した。

(ウ) だが、一連の裁判では、分限免職処分の取消しは認められなかったものの、分限免職処分回避義務は厚生労働大臣にもあることが判示された。

(エ) よって、現在も厚生労働大臣には分限免職処分回避義務があり、厚生労働大臣はこの義務を果たさなければならない。

ウ 厚生労働省の論理矛盾

厚生労働省は、不開示の理由として、「諸般の事由により後継組織に採用されなかったという事実を公にすることとなり、そのような事実は、自己の資質、人格又は名誉等に密接に関わる当該職員固有の情報であるとして、他人に知られたくないと望むのが通常である。このような性格の情報が、他者に知られることは、第三者である特定職員の尊厳等を損なう」と主張している。（中略）

エ 厚生労働省は審査請求人らに損失補償をする責任がある。

分限処分によって、審査請求人らは賃金請求権という財産権を失った。（中略）

オ 結語

よって、速やかに本件審査請求が認容されるべきである。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

- (1) 本件審査請求人は、令和元年9月10日付け（同月12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の開示請求を行った。
- (2) これに対して処分庁が一部開示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、令和元年11月12日付け（同月14日受付）で本件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

本件対象文書について、原処分は妥当であると考ええる。

3 理由

(1) 本件対象文書の不開示情報該当性について

本件対象文書は、平成21年12月31日における特定の官署（特定A社会保険事務局及び同社会保険事務局管内の社会保険事務所）に勤務していた職員の人事異動通知書（写）であり、各退職者の氏名、官職名、退職手当額等が記載されている。

氏名、官職名及び退職手当額については、法5条1号前段の「個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」に該当する。

また、本件不開示情報は、法令の規定により又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とはいえ、職務に関する情報ともいえないことから、法5条1号ただし書イ及びハに該当せず、同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

(2) 審査請求人の主張について

審査請求人は、本件開示請求について法5条1号ただし書ロ該当性を主張し、その理由として、「元職員らを集めて行政書士事務所を開業す

るため」に必要な情報であり、「生活又は財産を保護するため」に必要なものと主張しているが、行政書士事務所を開業することが審査請求人及び第三者である本件対象文書に記載された職員の「生活又は財産の保護」に資するか明らかではない。

一方、本件不開示部分を開示することとした場合、第三者である複数職員が、社会保険庁廃止に伴い、諸般の事由により後継組織に採用されなかったという事実を公にすることとなる。そのような事実は、自己の資質、人格又は名誉等に密接に関わる当該職員固有の情報であるとして、他人に知られたくないと望むのが通常である。このような性格の情報が他者に知られることは、第三者である職員の尊厳等を損なうものであり、開示されないことの意義は大きいと考えられる。

以上を比較衡量すると、審査請求人の主張する「生活又は財産を保護する」必要性があるとは認められず、上記（１）でも述べたとおり、法５条１号ただし書口には該当しない。

4 結論

以上のとおり、原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものと考えられる。

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２年２月１０日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月１９日 審議
- ④ 同月２７日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 令和３年４月２２日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年５月２０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

本件開示請求に対し、処分庁は、本件対象文書の一部を法５条１号に該当するとして、不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、不開示とされた部分は法５条１号に該当せず開示すべきと主張して原処分の取消しを求め、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書を見分した結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示情報該当性について

(1) 本件対象文書について

本件対象文書は、特定の官署において分限免職又は勧奨退職となった各職員に係る特定日付けの人事異動通知書の写しである。

当審査会において見分したところ、本件対象文書は、計１６通の人事異

動通知書の写しであり、一葉ごとに①退職等となった職員の氏名、②官職、③異動内容（退職手当額を含む。）、④発令日、⑤任命権者の官職・氏名等が記載されており、このうち、原処分においては、職員の氏名、官職のうち職名部分及び異動内容のうち退職手当額（以下「本件不開示部分」という。）が不開示とされ、その余の部分は開示されていることが認められる。

(2) 本件不開示部分の法5条1号該当性について

ア 本件対象文書の各葉には、分限免職又は勧奨退職となった各職員の氏名及びその職名、退職手当額等が記載されていることから、本件対象文書は、各職員に係る一葉の文書ごとに、全体として法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と認められる。

イ 当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、厚生労働省において分限免職又は勧奨退職となった職員についての情報を公表する慣行はないとのことであり、また、他にこれを認めるべき事情も見当たらない。

次に、分限免職又は勧奨退職となったことに関する情報は、被分限免職者又は被勧奨退職者に分任された職務の遂行の内容に係る情報とは認められないことから、本件不開示部分はいずれも退職等となった当該公務員の職務の遂行の内容に係る情報であるとは認められない。

このため、「各行政機関における公務員の氏名の取扱いについて」（平成17年8月3日情報公開に関する連絡会議申合せ）においては、職務遂行に係る公務員の氏名について、特段の支障の生ずるおそれがある場合を除き、公にするものとするとしているが、本件不開示部分のうち職員の氏名は、これに当たらない。

同様に、法5条1号ただし書ハは、公務員の職務の遂行に係る情報のうちその職及び職務遂行の内容に係る部分を規定しているが、本件不開示部分がこれに該当するとは認められない。

さらに、審査請求人は、審査請求書において上記第2の2(1)アのとおり述べ、本件不開示部分が法5条1号ただし書口の「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」に該当する旨の主張をしているところ、本件不開示部分を公にすることについて、それを不開示とすることにより保護される利益を上回る利益があるとは認められないことから、当該主張を採用することはできない。

このため、本件不開示部分は、法5条1号ただし書イないしハのいずれにも該当するとは認められない。

ウ 法6条2項による部分開示の可否について検討すると、本件不開示

部分のうち職員の氏名及び職名は、個人識別部分であることから、部分開示の余地はない。また、退職手当額については、これを公にした場合、同僚、知人その他の関係者においては、当該職員が誰であるかを知る手掛かりとなり、その結果、当該職員にとって自己の退職手当額という他者に知られたくない機微な情報がそれら関係者に知られることになり、当該職員の権利利益が害されるおそれがないとは認められないことから、部分開示することはできない。

エ したがって、本件不開示部分は、法5条1号に該当し、不開示とすることが妥当である。

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 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号に該当するとして不開示とした決定については、不開示とされた部分は、同号に該当すると認められるので、妥当であると判断した。

(第3部会)

委員 高野修一，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子