

諮問庁：国土交通大臣

諮問日：令和2年11月17日（令和2年（行情）諮問第612号）

答申日：令和3年7月8日（令和3年度（行情）答申第143号）

事件名：特定個人に係るパワーハラスメント等の有無の調査結果に関する文書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1及び文書7（以下、併せて「本件対象文書1」という。）につき、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否し、別紙の2に掲げる文書（以下、併せて「本件対象文書2」といい、本件対象文書1と併せて「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

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2年9月16日付けにより中国地方整備局長（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、取消しを求める。

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、審査請求書の記載によると、以下のとおりである。

(1) 不開示の理由について

ア 特定個人にかかる「パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書について

「請求された行政文書について、該当する行政文書が存在するか否かを答えることは、法5条1号に規定する個人に関する情報であり、特定の個人を識別することができるものといった不開示情報を開示することになるため、法8条の規定により、本件対象文書の存否を明らかにしないで不開示とした」とされた。

イ 特定個人にかかる出勤簿及び休暇簿について

「当該文書に記載された休暇その他の表示の部分については、各職員の私生活の内容にかかわるものであることから、法5条1号に規定する個人情報にあたり、かつ、これは同号ただし書ハに該当するとは言えないため不開示とした」とされた。

ウ その他上記に関する一切の文書について

「請求された行政文書について、該当する行政文書が存在するか否かを答えることは、法5条1号に規定する個人に関する情報であり、特定の個人を識別することができるものといった不開示情報を開示することになるため、法8条の規定により、本件対象文書の存否を明らかにしないで不開示とした」とされた。

(2) 不開示の理由がないこと

ア 情報開示のあり方

法5条柱書きは、開示請求があった場合の行政機関の長の開示義務を明らかにしたものであり、開示請求に係る行政文書に不開示情報が記録されている場合を除き、当該行政文書を開示しなければならないことを明らかにしている。同条柱書きは、開示請求の「権利」の保障に対応する、行政機関の長の開示「義務」の根拠規定となるものであり、これによって行政文書に対する権利－義務の関係が明確にされている。

法は、行政機関が保有するすべての情報の原則開示を定めるものであるが、行政機関が保有する情報の中には、開示することにより、個人や法人の正当な権利・利益を害し、国の安全や公共の安全を損ないまたは行政の適正な遂行を妨げるような情報も存する。そのため、法5条柱書きにおいて、開示を原則としつつ、開示による不利益との調整を図るため、一定の合理的な理由により不開示とする必要がある情報を「不開示情報」として同条各号に限定的に列挙し、開示請求に係る行政文書に不開示情報のいずれかが記録されている場合を除いて、行政機関の長には、当該行政文書を開示する義務があることを規定したのである。

不開示情報の規定は、公開原則の例外をなすものであるから可能な限り限定的かつ明確に定めることが要請される。法5条各号が定める不開示情報については、事項的に類型化された情報ごとに（事項的要素）開示が行政事務に及ぼす支障の内容（定性的要素）を組み合わせることによって定められている。開示請求に係る情報が、複数の不開示情報に該当する場合もありうるので、開示の決定に際しては、そのいずれにも該当しないことを確認する必要があるが、開示請求に係る行政文書の一部に不開示情報が含まれている場合であっても、不開示情報に該当する部分を容易に区分して除くことができるときは、当該部分を除いて開示しなければならないこととされている（法6条）。また、不開示情報該当性は、時の経過、社会情勢の変化、当該情報に係る事務・事業の進行状況等の事情の変更に伴って変わりうるもので、ある時点において不開示情報に該当した情報が、別の時点でも当然に不開示情報に該当するわけではない。

個々の開示請求に対する不開示情報該当性の判断は、開示等の決定時点を基準として判断されることになる。

イ 特定個人にかかる「パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書について

(ア) 法8条非該当

法8条の趣旨は、情報公開請求の対象文書の存在を認めるだけで不開示事由に該当する情報を開示する結果となってしまうような場合があるため、そのような支障を避けるという点にある。

例えば、他人の犯罪歴に関する情報公開請求を行った場合、不開示情報に該当するとして開示拒否してしまうとその時点で犯罪歴の有無が明らかになってしまうため、当該情報が存在するかどうかにについては回答できないという対応がなされる。

しかるに、本件においては、特定個人にかかる「パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書の開示が求められているものであり、仮に上記文書の有無が回答されたとしても、特定個人にかかるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を含むいじめ、嫌がらせ等の調査が行われたか否かという事実は明らかになるが、誰がいじめ、嫌がらせを行ったかが明らかになるわけではない。

よって、開示によって特定の個人が識別されることにはならないので、法8条を適用することは誤りである。

(イ) 法5条1号ただし書口、ハ該当

a 法5条1号ただし書口該当（公益上の義務的開示・生命等保護情報）

パワハラは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」のことをいう。パワハラにより健康を害したり、自殺が起こったりする（川崎水道局事件・東京高判平成15年3月25日労判849号87頁参照）ことは周知の事実であるから、パワハラに関する事項が「人の生命、健康」に関する情報であることは明らかである。

パワハラ対策は、国において積極的に取り組まれており、国によってパワハラ防止指針まで策定されている状況である。

「パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書の内容は、まさにパワハラ（の有無）の一事例となるものであり、まさに人の生命・健康の安全を確保するために公にすることが必要である情報という

べきである。

よって、「パワー・ハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書は、法5条1号ただし書口に該当するのであるから、開示されるべきである。

b 法5条1号ただし書八（公務員情報）

人事院規則10-16第4条1項には「各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、パワー・ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、パワー・ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。」と規定されている。

すなわち、各省各庁の長は、パワハラ防止のために必要な措置を講じ、また、パワハラが行われた場合適切な措置を講ずる義務を負うものである。

本件においても、パワハラに関する調査は、上記人事院規則10-16第4条1項の「適切な措置」として行われており、公務員の職務遂行としてパワハラ調査が行われている。

よって、「パワー・ハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書は、法5条1号ただし書八に該当するので開示されるべきである。

(ウ) 部分開示の可能性（法6条）

そもそも、法は行政機関が保有する情報の「原則開示」を定めるものである。不開示はあくまでも例外であり、必要最小限の範囲に限定しなければならない。法6条1項は、開示請求のあった行政文書の一部に不開示情報があった場合、開示部分と不開示部分とを分離することも意味する。本条1項は、行政情報の公開原則にとって極めて重要な部分公開義務の原則を明らかにし、行政文書の一部に不開示情報が記録されている場合における行政機関の長の部分開示の義務の内容及びその要件を明らかにするものである。そして、本条2項は、1項の部分公開義務の原則を個人識別情報について確認したものであって、開示請求に係る行政文書に個人識別情報が記録されている場合に、個人識別性がある部分を除くことによる部分開示について定めるものである。

この点、特定個人にかかる「パワー・ハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書については、調査者や被調査者の氏名等は個人に関する情報であるが、その他の調査内容や調査結果については特定の個人を識別することができるものには当たらないし、また、仮に調査内容や調査結果から特

定個人を識別できる場合には、当該特定個人を識別できる部分について不開示とすれば済む話である。

よって、「パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書について、不開示情報が記載されている場合は、当該部分を除いて開示されるべきである。

ウ 特定個人にかかる出勤簿及び休暇簿について

(ア) 法5条1号ただし書該当

a 法5条1号ただし書口該当（公益上の義務的開示・生命等保護情報）

精神疾患等の公務上災害の認定について（平20.4.1 職補-114 職員福祉局長）では、国家公務員の公務上災害について、「別紙 精神疾患等の公務上災害の認定指針」によるものとされている。そして、同指針の業務負荷の分析を行う着眼点として「別表 公務に関連する負荷の分析表」が付されており、その中の「過重な負荷となる可能性のある業務例」として「週休日を含めて2週間以上にわたって連続勤務をし、その間、深夜にまで及ぶ超過勤務を行うことが多かった場合」が挙げられている。

すなわち、勤務の形態によっては、精神疾患を発症することを、国自体が認めているものである。

職員の出勤・休暇については、当該職員の精神疾患の発症の有無に密にかかわるものであるから、「人の生命、健康・・・を保護するため」の情報に当たる。

よって、職員の出勤簿・休暇簿は法5条1号ただし書口に該当するので開示されるべきである。

b 法5条1号ただし書ハ該当（公務員情報）

「職務の随行に係る情報」とは、公務員が行政機関その他国の機関又は地方公共団体の機関の一員として、その担任する職務を遂行する場合における当該活動についての情報を意味する。

職員の出勤簿・休暇簿に関しては、職員が担任する職務を遂行していたか否かに関する情報（出勤していれば遂行しているし、休暇を取っていれば遂行していない）であるから、職員の担任する職務を遂行する場合の当該活動についての一環というべきである。

よって、職員の出勤簿・休暇簿は、法5条1号ただし書ハに該当するから開示されるべきである。

(イ) 部分開示の可能性（法6条）

先述したように、法6条は、開示請求のあった行政文書の一部に

不開示情報があった場合、開示部分と不開示部分とを分離することも意味している。

職員の出勤簿・休暇簿に関しても、一律不開示とするのではなく、法6条にのっとり、可能な限り開示が行われるべきである。

エ その他上記に関する一切の文書について

(ア) 法8条非該当

法8条の趣旨・具体例は先述したとおりである。

存否応答拒否に該当する部分があれば直ちに文書全体を存否応答拒否とするのではなく、存否応答拒否情報と区分可能か否かを検討することも必要であり、例えば特定個人を識別されない形で文書を特定することができ、それによって当該文書の存在を明らかにしても不開示事由の利益を保護できるような場合には、文書の存在を前提とした決定を行うべきである。

よって、存否応答拒否情報と区分可能か否かを検討することもなく、法8条を適用することは誤りである。

(イ) 部分開示の可能性（法6条）

先述したように、法6条は、開示請求のあった行政文書の一部に不開示情報があった場合、開示部分と不開示部分とを分離することも意味している。

その他上記に関する一切の文書に関しても、一律不開示とするのではなく、法6条にのっとり、可能な限り開示が行われるべきである。

(3) 結語

以上から、本件不開示部分は、法8条に該当せず、さらに、法5条1号の例外規定に該当し、さらに法6条を適用することもできるのであるから、審査請求の趣旨どおりの決定を求める。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求について

本件開示請求は、令和2年8月16日付けで、法4条1項に基づき、処分庁に対し、別紙の1に掲げる文書（以下「本件請求文書」という。）の開示を求めてなされた。

これを受け、処分庁は、原処分により、別紙の2に掲げる文書（本件対象文書2）を特定した上で、法5条1号に該当する情報を不開示とする一部開示決定をし、本件請求文書のうち、文書1及び文書7（本件対象文書1）については、その存否を明らかにすることが法5条1号の不開示情報を開示することになるとして存否応答拒否により不開示とした。

審査請求人は、同年10月5日付けで、諮問庁に対し、原処分の取消しを求め本件審査請求を提起した。

2 審査請求人の主張について

上記第2の2のとおり。

3 諮問庁の考え方

(1) 争点

審査請求人は、原処分のうち、①特定個人にかかる「パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書、②特定個人にかかる出勤簿及び休暇簿、③「その他上記に関する一切の文書」の判断について不服を申立てているので、以下これらについて原処分が妥当であることを説明する。

(2) ①調査結果に関する一切の文書

ア 請求文書名は、「特定個人にかかる『パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果』に関する一切の文書」である。この文書の存否を明らかにすることは、特定の個人にかかるパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせ等の疑惑の有無、並びにそれに関する調査の有無という事実を明らかにすることになる。

当該事実は、法5条1号本文前段の個人に関する情報であって、特定の個人を識別することのできる情報であり、そのいずれかを答えることは、同号本文前段に規定する不開示情報を明らかにすることとなり、かつ、この不開示情報は公にされ又は公にすることが予定されている情報ではないため同号ただし書イにも該当せず、後述のように同口又はハにも該当しないから、この文書について存否応答拒否とした原処分は妥当である。

イ 審査請求人は、同文書の内容は、まさにパワハラ（の有無）の一事例となるものであり、人の生命・健康の安全を確保するために公にすることが必要である情報であることから法5条1号ただし書ロに該当すると主張する。

しかし、同口は、開示することにより害される個人の利益を、人の生命・健康等を保護するため公にする利益が上回る場合を想定するものである。そもそも、前記のとおり、原処分は、文書の存否の回答が、特定個人にかかるパワハラ等の特定の疑惑の有無、それに関する調査の有無という不開示情報を明らかにすることとなるため存否応答拒否としたのであって、同口への該当が問題となる情報は、同文書の内容ではない。

ウ また、審査請求人は、このような調査結果の内容は、仮に調査が存在するとして、公務員が主体となってその職務として調査を行っているのであるから、法5条1号ただし書ハに該当すると主張する。

しかし、ハの該当性が問題となるのは、調査の内容ではなく特定個人にかかるパワハラ等の疑惑の調査の有無であることは前記のとおり

りであって、原処分は法5条1号に該当する事実を明らかにすることとなるとして存否応答拒否としているところ、ここでいう1号の「個人」は、調査の主体となった公務員ではなく、特定個人を指すものである。そして、同号ただし書ハの「職務の遂行に係る情報」とは、公務員の職務の公益性から例外的に個人に関する情報を開示とした趣旨から、公務員が行政庁若しくはその補助機関等として分任する職務の遂行に係る情報をいうと解される。

確かに、特定個人は、1号ハにいう「公務員等」に該当するものの、請求文書名は、特定個人はパワハラ等の当事者（被害者又は加害者）の立場であることを前提にしているので、調査の一対象としている趣旨を含むと解される。パワハラ等の調査を受けることは、パワハラ等が職務に付随して生じ得るという点から職務に付随することは否定できないものの、調査を受けること自体は職務の内容ではなく、その分任する職務の遂行に係る情報に該当しない。したがって、「その職務の遂行に係る情報」ではないことから、同号ハに該当しない。

エ さらに、審査請求人は、特定個人を識別することができる部分以外は部分開示すべきと主張する。しかし、その情報の性質上、一体として存否応答拒否せざるを得ず、部分開示の規定は文書が存在することを前提としているものであって存否応答拒否の場合には適用されない。

オ 以上より、存否応答拒否とした原処分は妥当である。

(3) ②出勤簿及び休暇簿

原処分は、特定個人の特定期間分の出勤簿と、同人の特定年休暇簿（年次休暇用）、同休暇簿（特別休暇用）、同休暇簿（病気休暇用）を特定し、休暇その他の表示部分を不開示とした。具体的な不開示部分（マスキング箇所）は、出勤簿については、特定日Aの欠勤・休暇等記載欄、特定日Bの押印欄及び欠勤・休暇等記載欄、特定日Cの押印欄及び欠勤・休暇等記載欄、年次休暇附与日数欄の本年分欄、備考欄、特定月の年次休暇欄であり、休暇簿（年次休暇用）については、枠内の記入欄全てと、氏名の下横書き（年次休暇附与日数及び内訳）、休暇簿（特別休暇用）及び休暇簿（病気休暇用）については、枠内の記入欄全てである。

これらの文書は、職員の氏名がある当該職員の出勤簿・休暇簿であり、それぞれ全体として法5条1号本文前段の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。

また、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ないため、同号ただし書イに該当せず、

かつ同口にも該当しない。審査請求人は、当該職員の精神疾患の発症の有無に密にかかわるものであるから同口に該当すると主張するが、人の生命、健康等を保護するために本件の不開示部分を公にすることが必要であるとは認められない。

不開示部分は、当該職員の私生活の内容に関する情報である休暇等の取得状況や人事情報が記載されているところ、これらの情報は、当該職員の公務員としての職務遂行の内容に係る情報とはいえないから、同八にも該当しない（令和元年度（行情）答申第186号、令和2年度（行情）答申第221号及び第224号、令和元年度（行情）答申第319号参照）。審査請求人は、職員が担任する職務を遂行していたか否かに関する情報（出勤していれば遂行しているし、休暇を取っていれば遂行していない）であるから、職員の担任する職務を遂行する場合の当該活動についての一環で、同八に該当すると主張する。しかし、休暇等の取得状況は、職務遂行そのものの内容ではなく、あくまで職務の遂行の外形的な有無を間接的に表したものにすぎないのであって、職務遂行の内容に係る情報とはいえない。

したがって、この点に関する原処分は妥当である。

(4) ③その他上記に関する一切の文書

請求文書名は「その他上記に関する一切の文書」であり、ここには出勤簿に関する一切の文書も含まれる可能性はあるものの、パワハラ等の調査結果に関する一切の文書も含まれ得る。

そのため、上記（2）で述べたことと同様の理由で、これについても文書の存否を明らかにせず不開示とすることが妥当である。

4 結論

以上より、審査請求人の不服のある不開示部分について、原処分は妥当である。

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2年11月17日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同年12月3日 審議
- ④ 令和3年6月11日 本件対象文書2の見分及び審議
- ⑤ 同年7月2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、本件請求文書の開示を求めるものである。

処分庁は、本件対象文書1について、その存否を答えることは、法5条1号の不開示情報を開示することと同様の結果を生じることとなるとして、

法8条の規定に基づき、存否を明らかにしないで不開示とし、本件対象文書2について、その一部を法5条1号に該当するとして不開示とする一部不開示決定（原処分）を行った。

これに対し、審査請求人は本件対象文書の開示を求めているところ、諮問庁は、原処分を妥当であるとしていることから、以下、本件対象文書2の見分結果を踏まえ、本件対象文書1の存否応答拒否の妥当性及び本件対象文書2の不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象文書1の存否応答拒否の妥当性について

(1) 本件開示請求書の記載によると、文書1は、特定の個人に係るパワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果に係る情報について、文書7は、文書1のパワハラ等の調査結果に関する一切の文書も含まれ得る情報の開示を求めるものであると認められる。

そうすると、本件開示請求は、特定の個人がパワハラ等の当事者（被害者又は加害者）の立場であることを前提としているため、本件対象文書1の存否を答えることは、特定の個人がパワハラ等の被害者又は加害者である事実の有無（以下「本件存否情報」という。）を明らかにすることと同様の結果を生じさせることになるものと認められる。

(2) 本件存否情報は、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と認められるところ、当該情報は、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とは認められず、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当しないとする上記第3の3(2)の諮問庁の説明を覆すに足りる事情は認められない。

(3) したがって、本件対象文書1は、その存否を答えるだけで、法5条1号の不開示情報を開示することとなるため、法8条の規定に基づき、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否したことは妥当である。

3 本件対象文書2の不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 本件対象文書2の不開示部分について

ア 本件対象文書2を見分したところ、①出勤簿の月日ごとの押印欄及び欠勤・休暇等記載欄、年次休暇付与日数の本年分欄、休暇等の集計欄及び備考欄が、②休暇簿（年次休暇用）の休暇の期間欄、残日数・時間欄、本人印欄、請求月日欄、承認の可否欄、決裁欄、勤務時間管理員処理欄、備考欄及び年次休暇の日数（前年からの繰越し日数・本年分の日数）が、③休暇簿（特別休暇用）の休暇の期間欄、残日数・時間欄、理由欄、本人印欄、請求（申出）月日欄、承認の可否欄、決裁欄、勤務時間管理員処理欄及び備考欄が、④休暇簿（病気休暇用）の休暇の期間欄、期間の連続性の有無等欄、理由欄、本人印欄、請求月日欄、証明書類の有無欄、承認の可否欄、決裁欄、勤務時間管理員

処理欄及び備考欄がそれぞれ不開示とされており，その余の⑤超過勤務命令簿，⑥パソコンのログ一覧及び⑦出退確認表については，全部開示されていることが認められる。

イ 諮問庁は，上記第3の3（3）において，本件対象文書2の不開示部分について，おおむね以下のとおり説明する。

不開示とした部分には，当該職員の私生活の内容に関する情報である休暇等の取得状況や人事情報が記載されているところ，これらの情報は，当該職員の公務員としての職務遂行の内容に係る情報であるとは認められず，法5条1号ただし書ハに該当しない。また，同号ただし書イ及びロに該当する事情も認められない。

（2）以下，検討する。

ア 本件対象文書2のうち，不開示部分のある文書は，職員の氏名の記載がある当該職員の出勤簿及び休暇簿（年次休暇用・病気休暇用・特別休暇用）であることから，それぞれ全体として，法5条1号本文前段の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 次に，法5条1号ただし書該当性を検討すると，不開示部分には，当該職員の私生活の内容に関する情報である休暇等の取得状況や人事情報が記載されているところ，これらの情報は，当該職員の公務員としての職務遂行の内容に係る情報であるとは認められず，同号ただし書ハには該当しないと認められる。

ウ また，不開示部分に記載されている情報は，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ないとする諮問庁の説明を覆すに足りる事情もないことから，法5条1号ただし書イに該当せず，同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

エ さらに，当該職員の氏名が開示されていることから，法6条2項に基づく部分開示を行うこともできない。

オ したがって，不開示部分は，法5条1号の不開示情報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。

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，本件対象文書1につき，その存否を答えるだけで開示することとなる情報は法5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し，本件対象文書2につき，その一部を同号に該当するとして不開示とした決定については，本件対象文書1につき，その

存否を答えるだけで開示することとなる情報は同号に該当すると認められるので、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否したことは妥当であり、本件対象文書2につき、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、不開示としたことは妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之, 委員 泉本小夜子, 委員 磯部 哲

別紙

1 本件請求文書

- 文書1 特定個人にかかる「パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせ等の有無に関する調査結果」に関する一切の文書
- 文書2 特定個人にかかる勤務簿
- 文書3 特定個人にかかる超過勤務命令簿
- 文書4 特定個人にかかる特別休暇等承認願・確認簿
- 文書5 特定個人が職場で使用していたパソコンのログイン・ログオフの時刻が判明する文書
- 文書6 中国地方整備局特定事務所に特定個人が出入りした時刻が判明する記録簿（時間外入退庁記録表など）
- 文書7 その他上記に関する一切の文書

2 本件対象文書2

- 1 特定個人にかかる出勤簿
- 2 特定個人にかかる超過勤務命令簿
- 3 特定個人にかかる休暇簿（年次休暇用・特別休暇用・病気休暇用）
- 4 特定個人が職場で使用していたパソコンのログ一覧
- 5 特定事務所 出退確認表