

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和3年9月8日（令和3年（行情）諮問第366号及び同第367号）

答申日：令和4年6月16日（令和4年度（行情）答申第70号及び同第71号）

事件名：特定の分析手法で施策・業務の分析・検証等を行った文書の不開示決定（不存在）に関する件  
施策・業務においてデータを用いて正確な因果関係等の分析を行った文書の不開示決定（不存在）に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

別紙に掲げる本件対象文書1及び本件対象文書2（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、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条の規定に基づく各開示請求に対し、令和3年3月26日付け福岡労開第27号及び同第31号により福岡労働局長（以下「処分庁」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、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、各審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである（原処分1及び原処分2共通）。

本件は、平成30年内閣府の資料を基に行った開示請求である。用語も内閣府の資料通りである。

このため、不開示になるとは考えられない。当然厚生労働省に対する同種の開示請求（特定文書番号）は、開示の決定となっている。

内閣府の資料：（URL（略））

### 第3 諮問庁の説明の要旨

#### 1 本件各審査請求の経緯

審査請求人は、令和3年2月1日付け及び同月5日付けで、処分庁に対して、法3条の規定に基づき本件対象文書1及び本件対象文書2の開示請求を行った。

これに対して、処分庁は、令和3年3月3日に期限の延長決定通知を行い、同月26日に開示請求文書の不存在による不開示決定（原処分）を行ったところ、審査請求人はこれを不服とし、同年6月9日（同月10日受付）に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

本件各審査請求に関し、本件対象文書を事務処理上作成した事実はなく、実際に保有していないため、不開示とした原処分を維持することが妥当であると考える。

## 3 理由

### (1) 本件対象文書を保有していないことについて

本件各審査請求に係る開示請求は、福岡労働局が「内閣府のEBPM取組方針の方法・考え方で施策や業務の分析・検証を行ったものや、分析・検証等を行った結果がわかる文書」及び同労働局が「内閣府のEBPM取組方針に記載があるような、施策・業務においてデータを用いてより正確な因果関係の分析を行った文書」の開示を求めるものである。

地方労働局は、政策立案を行う組織ではなく、また、諮問庁から処分庁に独自に内閣府のEBPM取組方針の方法・考え方で施策や業務の分析・検証を行っていないか、また、施策・業務等においてデータを用いてより正確な因果関係等の分析を行ったか確認したが、いずれも行っていない。そのため、文書も作成しておらず、本件対象文書を保有していない。

### (2) 審査請求人の主張について

審査請求人は、各審査請求書の中で、「厚生労働省（本省）に対する同種の開示請求は、開示の決定となっている」として、原処分の取消しを求めているが、これに対する諮問庁の説明は上記（1）のとおりであるため、審査請求人の主張は失当である。

## 4 結論

以上のとおり、文書不存在を理由として不開示決定を行った原処分を維持することが妥当であると考えている。

## 第4 調査審議の経過

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 令和3年9月8日 諮問の受理（令和3年（行情）諮問第366号及び同第367号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受（同上）
- ③ 令和4年5月31日 審議（同上）
- ④ 同年6月9日 令和3年（行情）諮問第366号及び同第367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

本件各開示請求に対し、処分庁は、本件対象文書を保有していないとして、不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は原処分の取消しを求めているが、諮問庁は原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書の保有の有無について検討する。

### 2 本件対象文書の保有の有無について

(1) 本件対象文書は、各開示請求書の記載によると、福岡労働局が「内閣府のEBPM取組方針の方法・考え方で施策や業務の分析・検証等を行ったものや、分析・検証等を行った結果等がわかる文書」（本件対象文書1）及び同局が「内閣府のEBPM取組方針に記載があるような、施策・業務等においてデータを用いてより正確な因果関係等の分析を行った文書」（本件対象文書2）の開示を求めるものであると認められる。

(2) 諮問庁は、本件対象文書の保有の有無について、福岡労働局は、政策立案を行う組織ではなく、また、諮問庁から福岡労働局に独自に内閣府のEBPM取組方針の方法・考え方で施策や業務の分析・検証を行っていないか、また、独自に施策・業務等においてデータを用いてより正確な因果関係等の分析を行ったか確認したが、いずれも行っていなかったことから、文書も作成しておらず、本件対象文書を保有していない旨説明する。

(3) 他方、審査請求人は、厚生労働省に対する同種の開示請求は開示の決定となっている旨主張する。当該同種の開示請求について、当審査会において、諮問庁から開示決定通知書等関係資料の提示を受けて確認したところ、厚生労働省本省（厚生労働大臣）に対し、本件対象文書1と同様の開示請求文言によって開示を求めるものであり、特定の統計調査の結果を分析した報告書が特定され開示決定されていると認められる。

(4) 以上を踏まえ検討する。

ア 当審査会事務局職員をして、諮問庁に対し、厚生労働省のEBPMの取組等について確認させたところ、以下のとおり説明する。

EBPMは、証拠に基づく政策立案であり、一連の政策プロセス（政策の立案・評価・見直し）でEBPMの基本的な考え方による取組が定着して自然に行われ、政府部内・部外における政策議論を通じて、政策の質の向上につながる将来像を目指すこととされている。

これを踏まえ、厚生労働省では、政策立案を行う本省政策部局において、一定の選定基準に該当する事業について、EBPMの実践を行い、好事例の横展開などを通じてEBPMの基本的な考え方を定着させることとしている。

E B P Mの実践について、地方における総合労働行政機関である地方労働局において独自に取り組むことを妨げるものではないが、現状において、福岡労働局に独自に内閣府のE B P M取組方針の方法・考え方で施策や業務の分析・検証を行っていないか確認したところ、行っていない。また、福岡労働局において、本件対象文書に該当する文書を探索したが、その存在を確認できなかった。

イ この諮問庁の説明に、特段、不自然、不合理な点は見当たらず、覆すに足る事情も存しないことから、福岡労働局において、本件対象文書を保有しているとは認められない。

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は、福岡労働局において本件対象文書を保有しているとは認められず、妥当であると判断した。

(第3部会)

委員 長屋 聡, 委員 久末弥生, 委員 葭葉裕子

## 別紙（本件対象文書）

### 1 本件対象文書 1

内閣府の資料（平成30年度内閣府本府E B P M取組方針）の4頁の表（エビデンスの質のレベルに係る目安）に以下の分析手法の記載がある。

- ・レベル1 ランダム化比較実験
- ・レベル2 a 差の差分析，傾向スコアマッチング，操作変数法等
- ・レベル2 b 重回帰分析，コーホート分析

これらレベル1，レベル2 a，レベル2 bの方法・考え方で，施策や業務の分析・検証等を行ったものや，分析・検証等を行った結果等がわかるもの（結果については，必ずしも計算結果等の経緯全てが記載されてなくてもよい）。

・E B P M施策・手続の範囲外で行われた施策・業務等も請求対象とする。日ごろの業務において，これらの考え方で業務の分析・検証等を行っている職員が既にいると思われるので，E B P M施策・手続の範囲外の分析・結果等も対象とする。

・ランダム化比較実験はランダム化比較試験，傾向スコアマッチングはマッチング，差の差分析はパネル分析 重回帰分析は分散分析等，これらレベル1～2 bの名称は，他の呼び方で呼ばれることがあるが，これらレベル1～2 bと同じ考え方で分析・検証等しているもの（またはその結果等）は請求範囲とする。コンピュータ計算を多用する機械学習分野にも同じ考え方で行う分析がある。

一番有名な教科書は，

（URL（略））

計量経済教科書は，

（URL（略））

### 2 本件対象文書 2

内閣府の資料（平成30年度内閣府本府E B P M取組方針）の4頁10行目に，「データを用いてより正確な因果関係等の分析を試み」とあるが，正確な因果関係等の分析を行った文書を開示請求する。E B P M施策・手続の範囲外で行われた施策・業務等も請求対象とする。E B P M施策・手続の範囲外の日ごろの業務において，正確な因果関係等を分析しようとする職員がいると思われるからである。

参考：内閣府の資料（平成30年度内閣府本府E B P M取組方針）URL（略）