

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和3年6月24日（令和3年（行情）諮問第264号ないし同第266号）

答申日：令和5年6月12日（令和5年度（行情）答申第112号ないし同第114号）

事件名：「令和2年度における署監督課長等の要員不足対策に係る本省要請について」の一部開示決定に関する件

「平成31年度における署監督課長等の要員不足対策に係る本省要請について」の一部開示決定に関する件

「令和3年度における署監督課長等の要員不足対策に係る本省要請について」の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書1ないし文書3（以下、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

本件各審査請求の趣旨は、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1月7日付け厚生労働省発基0107第10号ないし同第12号により厚生労働大臣（以下「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った各一部開示決定（以下、併せて「原処分」という。）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、各審査請求書及び各意見書によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 本件対象文書は、別紙に掲げる文書1ないし文書3であり、処分庁は法5条4号及び6号イ及びニに該当するとして、一部不開示の処分をした。

イ 審査請求人は処分庁が不開示とした部分につき、以下のとおり主張する。

（ア）本件対象文書は、労働基準監督官として勤務し広域移動終了後、各職員が定着を希望する勤務地局を申出た際、都道府県労働局（以下、必要に応じて「労働局」ともいう。）管内各労働基準監督署の

必要要員数と希望者数とが一致せず、様々な人事的運用をもってこのかい離を解消するに当たり、充足されない人数を署長等（署長、副署長及び監察監督官。以下同じ。）と署監督課長等（署監督課長、方面主任監督官、局専門監督官及び局監督係長。以下同じ。）に区分して一覧表にしたものと思われる。

労働基準監督署長または監督課長に任命される者は一定程度の勤務年数を経た職員であり、その者が退職後も視野に生活本拠地での勤務を希望することは当然のことであって、各都道府県労働局すべての欄に現状の人数が記載されているわけではなく、また都市部よりも地方において不足問題が生じているものと推測できる。

(イ) 法5条4号該当性について

処分庁は、要員の不足状況が記載されており、公にすることにより、労働局又は労働基準監督署の体制が推測され、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがある旨主張している。

a 本件不足状況一覧表（以下「一覧表」という。）では、労働局ごとに署長等と署監督課長等の不足数、未充足数を記載しているが、それぞれ翌年度に向けて前年10月31日現在の調整前の暫定的な状況を示しているに過ぎず、結果的に新年度にいかなる充足状況となったかを示しているものではない。したがって、本件不開示情報を公にすることで犯罪の予防に支障を及ぼす具体的おそれはまったくない。

b さらに、仮に、調整ができず一覧表の状況のまま新年度を迎えた場合について検討する。第一に、通常、地方労働基準行政では、所管の事業者等との連携を重視し、業界団体又は労働基準協会等との交流を積極的に進めているところ、主要な役職者の異動情報を提供しており、署長、次長、第一方面課長の氏名は各機関紙等であいさつ文の形を含めて公にされている。役職者が不在となればその事実は速やかに関係各団体の知るところとなる。仮に機関紙等で文字化されず公にされないとしても、各署に電話等で問合せすれば、空席か又は兼務である旨回答されることが通常であろう。処分庁の主張のとおりであれば、これらの場合について、処分庁は犯罪の予防に支障を及ぼした具体的な事例を示して説明しなければならない。

第二に、調整ができず一覧表の状況のまま新年度を迎えた場合、その要員不足の情報が知られるだけで、犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあるとするならば、不十分な体制、即ち、署長不在、監督課長不在の地方労働基準行政体制が生じていることとなり、本件不開示情報の取扱い以前に、地方労働基準行政自体

の危機であって、速やかに真実を公表し、しかるべく行政的、立法的措置をとらなければならない。複数年にわたって要員不足の事態が継続している労働局があるとするならば、犯罪の予防に支障をきたした事案を報告し、人事運用の改善を直ちに進めなければならない。

そのような事例は報告されていないもようであるから、犯罪の予防に支障を及ぼす具体的おそれはまったくない。

c 本件対象文書は、昭和61年11月1日付け基庶発第29号「署長等及び第一課長等の要員不足対策について」（以下「昭和61年通知」という。）に基づき、前述のとおり、毎年、翌年度の人員確保のために発出されている。翌年度の地方労働基準行政体制の準備のための状況把握であるから、対象新年度開始までの一時的情報であるから、過去の文書内容は地方労働基準行政に影響しない。

d 従って、法5条4号に該当しない。

(ウ) 法5条6号イ及びニ該当性について

上記(イ)の主張と同じであるから、法5条6号イ及びニに該当しない。

(エ) 地方労働基準行政体制の実態の説明責任について

上記(イ)cで述べたとおり、本件対象文書は昭和61年通知に基づいている。つまり、30年以上も前に発出された通知による人事運用を続けていることになる。仮に、複数年にわたって要員不足の事態が継続している労働局があるとするならば、30年以上も前の運用をそのまま続けていること自体が問題である可能性があり、そうであるならばすべての年度の不足情報を公にして、地方労働基準行政体制の実態を広く国民に説明をするべきである。その上で国民の理解を得、国家公務員定員削減、人件費削減関係法令への見直しも含めた議論に資するべきである。新型コロナウイルス感染症対策において保健所の体制が国民の生命の危機に直接影響していることが広く国民の間に共有された現在、地方労働基準行政の定員等の現況について、事実のデータを公表することは、喫緊の課題と言える。

ウ したがって、処分庁の主張には理由がなく原処分は取消されるべきであるから、当該文書は開示されるべきである。

(2) 意見書

諮問庁の理由説明書(下記第3)を受けて、以下に意見を述べる。

ア 法5条4号及び6号イの該当性について

諮問庁は、局別の要員不足状況を1名単位で公にしてしまうと、

「特定の労働局における体制が継続して不十分であるかの如く，国民の懸念を徒に惹起するおそれ」があり，「管内の事業場に対して適切な行政指導や司法処分を行うに必要な十分な体制が確保できていないと判断されてしまい，労働基準関係法令に係る犯罪を誘発し又は犯罪の実行を容易にし，犯罪の予防に支障を生じるおそれがあると認められる。」との主張をしている。

この主張は，妄想の域を脱しておらず，具体的事実と本件開示との因果関係はまったく示していない。

イ 法5条6号ニの該当性について

諮問庁は，局別の要員不足状況を1名单位で公にしまうと，「要員不足が生じている労働局への異動の内示を受けた職員が」，「人選に関して」，「異動に対して異議を申立てる等，円滑な人事異動に支障が生じるおそれ」があるとの理由を主張している。

この主張は，妄想の域を脱しておらず，具体的事実と本件開示との因果関係はまったく示していない。

それ以前に，そもそも要員の不足充足の実態は，職員間の共有情報と捉えることが常識的であり，仮に諮問庁の主張のとおりであるとするならば，局別の要員不足状況の情報が特定の担当課の職員のみが取扱いを許された秘匿情報であることが前提でなければならず，諮問庁はその取扱いについて説明をしなければならない。

ウ 過去の開示文書との関係について

諮問庁は，本件対象文書と同質の過去の行政文書について，すでに開示処分をしている。

例えば，局別の要員不足状況一覧を含めた平成25年9月25日基総発0925第1号「平成26年度における署長等及び署監督課長等の要員不足状況対策について」（資料略）を平成26年5月に開示処分しており，続く平成26年7月24日基総発0724第1号「平成27年度における労働基準監督署の署長等及び監督課長等の要員不足調べについて」及びこれに対応する調査結果をまとめた「署長等及び署監督課長等要員不足状況（平成27年1月16日現在）」（資料略）を平成27年6月に開示処分している。

諮問庁は，これらの開示処分後，上記ア及びイで主張している「おそれ」について，実際にいかなる具体的な事態が何件生じているのかを明らかにしなければならないところ，何ら具体的な事実を主張していない。

エ したがって，諮問庁が主張する法5条4号及び6号イ及びニの該当性は認められず，諮問庁が開示とした部分に係る不開示部分には理由がなく，原処分は取り消されるべきである。

(添付資料略)

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、令和2年12月16日付け（文書1及び文書2）並びに同月23日付け（文書3）で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、本件対象文書の各開示請求を行った。
- (2) これに対して、処分庁が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3年4月13日付け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

本件審査請求に関し、原処分を維持することが妥当であるとする。

3 理由

- (1) 本件対象文書の特定について（略）
- (2) 本件対象文書について

本件対象文書は、厚生労働省労働基準局総務課長が都道府県労働局長に対して、平成31年度、令和2年度及び令和3年度の各年度における署監督課長等の要員不足対策を図るための各通知であり、本文及び別紙で構成されている。

ア 各本文について

各本文においては、署長等及び署監督課長等に係る平成30年、令和元年及び令和2年のそれぞれの8月末及び同年10月末現在における要員の不足状況（以下「要員不足状況」という。）について、それぞれ平成30年9月、令和元年9月及び令和2年9月に実施した職員身上調査により当該要員不足状況にある官職への就任を可とする意向を示した者を把握したものの、これらの者を要員不足状況にある局に異動させてもなお要員不足が見込まれる状況（以下「未充足状況」という。）にあるため、要員確保に向けた調整を行う旨を記載している。

イ 各別紙について

各別紙は、平成30年、令和元年及び令和2年の各10月31日現在における局別の要員不足状況及び未充足状況について、署長等・署監督課長等の役職別に人員数を1名単位で表形式にて示したものである。

- (3) 不開示情報該当性について

ア 法5条4号及び6号イについて

法5条4号は、公にすることにより、犯罪の予防等の公共の安全と秩序の維持に支障を及ぼすおそれがある情報については、その性質上、開示又は不開示の判断に犯罪等に関する将来予測としての専門

的かつ技術的判断を要すること等の特殊性が認められ、行政機関の長の第一次的な判断が尊重されるべきである。判例においては、行政機関の長の専門的見地からの判断を尊重し、司法審査は、行政機関の長の判断に裁量の逸脱や裁量権の濫用があつて違法となるか否かの審査にとどまると解すべきであるとされている（最高裁昭和53年10月4日大法廷判決，東京高裁平成20年12月17日判決）。

本件対象文書は、局別の要員不足状況及び未充足状況を1名単位で具体的に把握できるものである。

このため、当該情報が公にされた場合、署長等または署監督課長等に未充足数があることをもって、要員不足に該当する労働局の人員体制が不十分ではないかと懸念することは自然であり、さらに要員不足状況は毎年同様の時期に示していることから、毎年の要員不足状況を比較分析することで、特定の労働局における体制が継続して不十分であるかの如く、国民の懸念を徒に惹起するおそれがある。

署監督課長は、管内のあらゆる事業場に対して、適正な労働条件確保に向け、労働基準法に基づく臨検、行政指導及び司法処分等を行う部署の責任者であり、また、署長は署監督課長等を筆頭とする監督部門を含む署全体の業務を総括し司法事件の捜査指揮にも当たる責任者である。

これらの要員不足人員数を把握することで、管内の事業場に対して適切な行政指導や司法処分を行うに必要な十分な体制が確保できていないと判断されてしまい、労働基準関係法令に係る犯罪を誘発し又は犯罪の実行を容易にし、犯罪の予防に支障が生じるおそれがあると認められる。

審査請求人は、労働局の体制が不十分であるとの推測をしても、本件対象文書は平成30年、令和元年及び令和2年の各10月31日時点の要員不足状況及び未充足状況を示す暫定的なものに過ぎず、各時点以降の状況は明らかになっていないため当該推測をもって犯罪の誘発等につながることはない、また、業界団体等の機関誌で地方労働基準行政の人事情報は周知されていると主張する。

しかしながら、仮に一定の人事情報が公となっている実態があるとしても、平成30年、令和元年及び令和2年の各10月31日時点以降のそれぞれの要員不足状況及び未充足状況については公にしていること、これらの不足状況を解消するための調整を平成30年、令和元年及び令和2年の各10月31日以降に行うため、これら各時点の要員不足状況及び未充足状況は各時点以降の要員不足状況及び未充足状況より多い人員数となることから要員不足の解消を図る

前の時点の状況について公にすることは、国民の上記のような懸念や推測をかえって徒に惹起するものと考える。

したがって、不開示箇所を公にすることにより、犯罪の予防に支障が出るおそれがあることには合理的な理由が認められ、裁量の逸脱及び裁量権の濫用を示す事実は確認されず、法5条4号に該当するといえる。

また、同様の理由により、法5条6号イにも該当するといえる。

イ 法5条6号ニについて

法5条6号ニは、国の機関等が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるものである。

本件対象文書は、本省労働基準局総務課長から都道府県労働局長に対し全国の署長等、署監督課長等の要員不足状況及び未充足状況を伝達し、各局においてはこれを人事資料として用いて次年度以降の人員配置について調整を行っていくものである。そのため、本件対象文書は一般に公開されることを予定していないものである。

不開示箇所が開示された場合、要員不足が生じている労働局への異動の内示を受けた職員が、人選に関して人事当局へ異議を申し入れる、他の労働局への異動に対して異議を申し立てる等、円滑な人事異動に支障が生じるおそれがあり、法5条6号ニに該当するといえる。

(4) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の中で、「当該不開示決定について、法5条4号、6号イ及び同号ニに該当しない」と主張しているが、不開示情報該当性については、上記(3)で示したとおりであることから、審査請求人の主張は失当である。

4 結論

以上のとおり、原処分は妥当であり、本件各審査請求は棄却すべきと考える。

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6月24日 諮問の受理（令和3年（行情）諮問第264号ないし同第266号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受（同上）
- ③ 同年7月12日 審議（同上）
- ④ 同日 審査請求人から意見書及び資料を收受（同上）

- ⑤ 令和4年12月12日 委員の交代に伴う所要の手續の実施，本件対象文書の見分及び審議（同上）
- ⑥ 令和5年5月18日 審議（同上）
- ⑦ 同年6月6日 令和3年（行情）諮問第264号ないし同第266号の併合及び審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象文書について

本件対象文書は，厚生労働省労働基準局総務課長から各都道府県労働局長宛てに平成30年度，令和元年度及び令和2年度にそれぞれ発出された，各年度の翌年度に向けた要員不足対策に係る本省要請の通知である。

本件各開示請求に対し，処分庁は，本件対象文書の一部について，法5条4号並びに6号イ及びニに該当する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，原処分の取消しを求めている。

これに対して諮問庁は原処分を妥当としていることから，以下，本件対象文書の見分結果を踏まえ，不開示とされた部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示部分及び諮問庁の説明について

(1) 本件対象文書の不開示部分は，通知の別紙に掲げる表の一部である。

当該部分は，平成30年，令和元年及び令和2年の各10月31日現在の，「署長等」及び「署監督課長等」に係る，都道府県労働局別の「不足数」及びその合計並びに都道府県労働局別の「未充足数」及びその合計である。

(2) 理由説明書の記載（上記第3の3（3））及び当審査会事務局職員をして詳細な説明を求めさせたところによると，諮問庁は，要員不足対策及び本件対象文書の不開示情報該当性について，おおむね以下のとおり説明する。

ア 要員不足対策について

(ア) 要員不足対策は，翌年度に見込まれる要員不足について行われるものである。

「不足数」とは，翌年度に，同一の労働局管内のみでは適任者を確保，配置することができないと見込まれるポストの数であり，

「未充足数」とは，職員身上調査に基づいて要員不足官職（「不足数」）への就任を可とする意向を示した者を調整の対象とし，異動させた場合でも，なお要員不足が見込まれるポストの数である。

(イ) さらに，「未充足数」の要員確保のために，要員不足官職への就任を可とする意向を示した者以外の者の中から，適任と考えられる者を本省において人選し，都道府県労働局総務部総務課の人事担当者（以下「局人事担当者」という。）を通じて要員不足官職への就

任を打診，調整する。

このため、「未充足数」とは，労働局間の異動を前提とした打診，調整の対象人数でもある。なお，このような要員不足対策により，調整の終了した年度末には，翌年度に見込まれる要員不足は解消されている。

イ 法5条4号及び6号イ該当性について

(ア) 「不足数」及び「未充足数」は，一般の人がその言葉どおりに受け止めれば，当該労働局では署の管理者が不足していると考えられるものであり，当該労働局の監督体制の脆弱さを示す数字として認識されるおそれがある。これによって，下記のおそれ（いずれも上記第3の3（3）アから抜粋）が生じると考えられる。

a 特定の労働局における体制が人数面，人材面で継続して不十分であるかの如く，国民の懸念をいたずらに惹起するおそれ

b 管内の不適切な事業場に対し，行政指導や必要な取締り等司法処分を行うに必要十分な体制が確保できていないと判断されてしまい，労働基準関係法令に係る犯罪を誘発し又は犯罪の実行を容易にし，犯罪の予防に支障が生じるおそれ

(イ) また，「不足数」及び「未充足数」は年々増加しており，「不足数」について見ると，過去に開示した平成25年8月31日及び平成27年1月16日各時点における「署長等」及び「署監督課長等」の「不足数」の合計から，令和2年10月31日時点では，大幅に増加している。職員の年齢構成を踏まえると，今後は「署長等」についても不足数が急速に増加することが見込まれるところであり，人員の確保が課題となっている。

さらに，「不足数」の増加とともに，「署監督課長等」を中心に，それまで他の労働局で下位の職位を占めていた年次の若い職員を昇任させて登用するケースが大半となっており，研修の充実等による監督体制の質的な水準の確保が課題となっている。

(ウ) また，「不足数」及び「未充足数」が結果として人員数の面では解消しているとしても，監督体制の質的な不十分さに対する懸念をいたずらに惹起するおそれは残り，さらに，上記（イ）のような行政内部の実情や課題まで推察させる結果となるものと考えている。

(エ) なお，上記第2の2（2）ウのとおり，審査請求人に対しては，平成26年及び27年に本件と同様な要員不足対策に関する文書を開示しており，「署長等」及び「署監督課長等」の「不足数」のみを記載した表が開示されているが，上記（ア）のa及びbに掲げるようなおそれがあると考えられることから，本来不開示とすべき情報であり，当時の対応は適切でなかったと考えている。また，当該

開示によって、具体的に支障が生じた例は承知していないが、既述のとおり「不足数」が大幅に増加している状況に鑑みれば、上記（ア）の a 及び b のおそれは平成 26 年、27 年当時よりも一層増大していると考ええる。

（オ）以上のように、「不足数」及び「未充足数」は、労働局の監督体制の量的・質的脆弱さの指標として一般的に認識されるとともに、行政内部の実情や課題を推察させる機微な数字である。

違反行為の態様が巧妙化する現下の状況において、これが公となり、悪意のある事業主の知るところとなれば、上記（ア）の a 及び b に掲げるおそれが現実化し、業界ぐるみで隠ぺいに走るなど更なる巧妙化を生み、違反の発見や是正指導、司法処分が困難となる支障が生じる。当局としては、このような事態は看過できないものと考えている。

（カ）以上のことから、不開示部分は、法 5 条 4 号に該当し、また、同様の理由により、同条 6 号イにも該当すると考える。

ウ 法 5 条 6 号ニ該当性について

本件対象文書は、局人事担当者に共有されるものであり、一般職員が直接目にはすることは予定されていない。「不足数」や「未充足数」が公にされ、一般職員がこれを目にすることによって、希望どおりに登用されなかった職員から「不足や未充足があったのに、なぜ自分が登用されなかったのか」といった異議や、最初の希望とは異なる労働局に配属された職員から「最初に希望した労働局に不足や未充足があったのに、なぜ希望どおりにならなかったのか」といった異議が申し立てられるなど、円滑な人事異動に支障が生じるおそれがある。

以上は、人事異動のプロセスに関する問題であり、「署長等」、「署監督課長等」の区分や、「不足数」、「未充足数」の区分に関わりなく、各ポストが充足された後であっても公開できないものと考えている。

したがって、不開示部分は、法 5 条 6 号ニに該当すると考える。

3 不開示情報該当性について

上記 2 を踏まえ、以下検討する。

（1）別表に掲げる通番 1 及び通番 3

ア 当該部分は、文書 1 及び文書 2 のそれぞれに係る、「署長等」及び「署監督課長等」の「不足数」の都道府県労働局別の人数及びその合計である。

文書 1 及び文書 2 は、令和元年 12 月 20 日付け及び平成 30 年 12 月 19 日付けの要員不足対策に係る本省要請の各通知であるから、

当該部分は、原処分時（令和3年1月7日付け。以下同じ。）において、令和2年度及び令和元年度に向けた各要員不足対策が終了した後のものである。また、上記2（2）ア（イ）の諮問庁の説明によると、要員不足対策により、調整の終了した年度末には、翌年度に見込まれる要員不足は解消されているとのことであるから、「不足数」は、欠員の現況を示すものではない。

イ しかしながら、要員不足対策という人事業務に関連する文書であって、公表を前提に作成されたものではない本件対象文書において、「不足数」という用語については、翌年度に同一の労働局管内のみでは適任者を確保、配置することができないと見込まれるポストの数であるという本来の意味が、当事者以外の者に正確に理解される表記であるとは必ずしもいえない。

当該部分は、これを公にすることにより、一般国民から、特定の労働局における体制が人数面、人材面で継続して不十分であるかのごとく懸念を惹起するおそれ、また、管内の不適切な事業場に対して行政指導や必要な取締り等司法処分を行うに必要な体制が確保できていないと判断されるおそれがあるとする上記2（2）イ（ア）の諮問庁の説明は否定できない。

ウ また、近年の「不足数」の大幅な増加もあいまって、「署長等」の人員の確保や、「署監督課長等」の監督体制の質的な水準の確保が課題となっており、当該部分は、これを公にすると、こうした行政内部の実情や課題まで推察させることとなる旨の上記2（2）イ（イ）及び（ウ）の諮問庁の説明は必ずしも不自然、不合理であるとは認められない。

エ 上記イ及びウを踏まえると、当該部分は、これを公にすると、現状の体制の下で、労働基準監督機関が行う検査等に係る事務に関し、予断を与えることにより、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法5条6号イに該当し、同条4号及び6号ニについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

なお、当該部分には、「不足数」に人数が掲上されていない都道府県労働局も含まれるが、このような労働局のみを開示することとすると、結果的に、人数が掲上されている労働局が明らかになることから、全ての労働局について不開示とすることが妥当である。

オ なお、上記第2の2（2）ウのとおり、処分庁は、審査請求人に対して、平成26年及び平成27年に要員不足対策に関する文書を開示しており、そこでは当時の都道府県労働局別の「署長等」及び「署監

督課長等」の「不足数」及びその合計が記載された表が開示されているものと認められる。

このことについて、諮問庁は、上記2(2)イ(エ)のとおり、「不足数」については、本来不開示とされるべきものであり、当時の対応は適切ではなかったと考えており、さらに、現在、「不足数」が増加傾向にあることに鑑みれば、監督体制の脆弱さ等の懸念を惹起するおそれは当時よりも増大しており、原処分において「不足数」を不開示としたことは妥当である旨説明する。

一般に、過去に同種の情報が開示されたからといって、原処分を拘束するものではなく、また、「不足数」の増加傾向を踏まえれば、本件に係る上記説明については否定できない。

(2) 別表に掲げる通番2及び通番4

当該部分は、文書1及び文書2のそれぞれに係る、「署長等」及び「署監督課長等」の「未充足数」の都道府県労働局別の人数及びその合計である。

当該部分は、上記(1)アに掲げるとおり、原処分時において、令和2年度及び令和元年度に向けた各要員不足対策が終了した後のものである。

しかしながら、本件対象文書は、局人事担当者に共有されるものであり、一般職員が直接目にはすることは予定されていないとする上記2(2)ウの諮問庁の説明や、当該部分が労働局間異動に係る打診、調整の対象人数であることを踏まえると、当該部分は、これを公にすると、関係者等において、調整結果に対する不満を惹起したり、その後の人事調整上の信頼感を損なうおそれがあるものと認められ、厚生労働省及び都道府県労働局が行う人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障をおよぼすおそれがあるものと認められる。

したがって、当該部分は、法5条6号ニに該当し、同条4号及び6号イについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

(3) 別表に掲げる通番5

当該部分は、文書3に係る、「署長等」及び「署監督課長等」の「不足数」及び「未充足数」の都道府県労働局別の人数及びその合計である。

文書3は、令和2年12月21日付けの要員不足対策に係る本省要請の通知であるから、原処分時においては、令和3年度に向けた本省要請の最中のものであると認められる。

また、本件対象文書は、局人事担当者に共有されるものであり、一般職員が直接目にはすることは予定されていないとする上記2(2)ウの諮問庁の説明も踏まえると、当該部分は、これを公にすると、局人事担当者等の人事関係者、本省要請により異動の打診、調整を受けている職員

等において、無用の混乱を生じさせるおそれがあり、厚生労働省及び都道府県労働局が行う人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるものと認められる。

したがって、当該部分は、法5条6号ニに該当し、同条4号及び6号イについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

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 本件各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4号並びに6号イ及びニに該当するとして不開示とした各決定については、不開示とされた部分は、同号イ及びニに該当すると認められるので、同条4号について判断するまでもなく、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

文書1（諮問第264号）

令和元年12月20日付け基総発1220第1号「令和2年度における署監督課長等の要員不足対策に係る本省要請について」

文書2（諮問第265号）

平成30年12月19日付け基総発1219第1号「平成31年度における署監督課長等の要員不足対策に係る本省要請について」

文書3（諮問第266号）

令和2年12月21日付け基総発1221第1号「令和3年度における署監督課長等の要員不足対策に係る本省要請について」

別表 不開示情報該当性

1 本件対象文書	2 不開示部分			
	都道府県労働局別及びその合計		法5条各号該当性	通番
文書1及び文書2	署長等	不足数	4号, 6号イ及びニ	1
		未充足数	4号, 6号イ及びニ	2
	署監督課長等	不足数	4号, 6号イ及びニ	3
		未充足数	4号, 6号イ及びニ	4
文書3	署長等	不足数	4号, 6号イ及びニ	5
		未充足数	4号, 6号イ及びニ	
	署監督課長等	不足数	4号, 6号イ及びニ	
		未充足数	4号, 6号イ及びニ	

注 当表は、当審査会事務局において整理、作成したものである。