

諮問庁：気象庁長官

諮問日：令和5年7月27日（令和5年（行情）諮問第638号）

答申日：令和6年5月22日（令和6年度（行情）答申第80号）

事件名：特定年度に特定気象台において作成された俸給表・職務態様別職員在職状況に係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

別紙に掲げる文書（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

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5年6月29日付け沖気総第48号により沖縄気象台長（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、その取消しを求める。

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、おおむね以下のとおりである。（資料は省略する。）

行政処分の「2. 不開示とした部分とその理由」につき、法5条1号に該当するから不開示とした部分には、次の段落のとおり不開示事由に該当しない部分が含まれるものと予想する。もって、行政処分を取り消し、法5条1号柱書に該当しない情報及び同号イないしハに該当する情報を特定し、追加で開示するとの裁決を求める。

＜③「勤務時間・休暇制度等運用状況に当たっての作成依頼資料」の調査資料＞には不開示事由に該当する部分はない。審査請求人は別の行政機関にも開示請求を行っており、他の行政機関から受けた開示文書では、処分庁が行政処分で不開示とした部分は、不開示とされていないので添付資料により提示する。これらは、法5条1号柱書に該当する情報には当たらないものと思料する。過去の年度の特定の休業者数や非常勤職員の区分を開示しても、開示決定日時点での状況とは異なり、これらの情報だけでは、一般の開示請求人が特定の職員を同定することは極めて困難である。また、法5条6号柱書及び同号ニについて、他の行政機関により開示されており、同号の「おそれ」の蓋然性がそれほどまでに高いものとも認められない。

ところで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）8条5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関す

る法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成２７年厚生労働省令第１６２号）の規定に基づいて、＜その雇用する女性労働者であって出産したもの数に対するその雇用する女性労働者であって育児休業（育児休業、介護休業等一般事業主育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号）２条１号に規定する育児休業をいう。以下同じ。）をしたもの数の割合及びその雇用する男性労働者であって配偶者が出産したもの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業をしたもの数の割合（１９条１項２号ハにおいて「男女別の育児休業取得率」という。）並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間＞等に関する事項を「一般事業主」は公表しなければならないものとされている。この法令は、国の行政機関には適用されないものの、これらの情報は法５条１号柱書すなわち個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）２条１項の「個人情報」に該当しうる情報ではないからこそ、一部の企業に公表が義務付けられているものと思料する。

なお、＜③「勤務時間・休暇制度等運用状況に当たっての作成依頼資料」及びこの調整資料以外の事柄については不服を申し立てない。

第３ 諮問庁の説明の要旨

１ 本件審査請求について

本件審査請求は、令和５年５月４日付けで、法に基づき、処分庁に対して、「特定年度に人事院沖縄事務所から受けた勤務時間休暇制度等運用状況調査に際し、取得又は作成した資料一式」の開示を求めたものである。

これに対し、処分庁は、一部不開示の決定（原処分）をした。なお、原処分は、審査請求人と処分庁の間で、開示請求対象文書の範囲の認識に齟齬があったことに伴う、再決定である。

開示を実施した行政文書のうち、法５条１号に基づき一部不開示とした「俸給表・職務態様別職員在職状況②」及び「育児休業等の状況」につき、審査請求人は、同年７月８日付けで、諮問庁に対し本件審査請求を提起した。

２ 審査請求人の主張

審査請求人の主張は、おおむね以下のとおりである。

原処分を取消し、一部不開示部分の追加開示を求める。

同様の文書について、審査請求人が他の行政機関から開示された行政文書では一部不開示とされておらず、本件行政文書に記載された情報は法５条１号の情報には該当しない。また、他の行政機関は、法５条６号ニに基づく一部不開示もしていない。

過去の年度の該当者数等を開示しても、開示決定日時点での状況とは異なり、一般の開示請求人が個人を特定することは、極めて困難である。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）8条5項に基づき、育児休業者数の割合の公表を一般事業主に義務づけていることに鑑みると、育児休業者数は、法5条1号の「個人情報」に該当しうる情報ではない。

3 原処分に対する諮問庁の考え方

(1) 「俸給表・職務態様別職員在職状況②」及び「育児休業等の状況」は、特定年度に人事院沖縄事務所が特定地方気象台を対象として行った、勤務時間・休暇制度等運用状況調査に際し、作成・提出した資料である。

「俸給表・職務態様別職員在職状況②」は、非常勤職員の職種、1日の勤務時間数、任期、人員数（うち障害者数）及び割振り権者を、「育児休業等の状況」は、育児休業取得者数（代替措置を講じた者の数及び臨時的任用等の内訳）及び育児休業を承認しなかった者の数が記載されている。

(2) 法5条1号は、特定の個人を識別できる記述等の情報を不開示としており、条文において、これには「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」と明示されている。これを踏まえ、処分庁は、請求対象の行政文書に記載された該当人数等を、「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」と認め、一部不開示の原処分をした。また、同号ただし書きからハまでのいずれにも該当しないとしている。

調査時における特定地方気象台の職員は常勤・非常勤の合計で特定人数程度と少数であり、これに伴い、請求対象の行政文書に記載された該当人数等も極めて寡少となっている。このように母集団の人数が少数で、かつ、該当者も極めて寡少という場合、本件情報と、人事院及び気象庁が保有する多岐にわたる人事管理関連資料に記載された情報と照合することにより、個人が特定されるおそれが高まると認められる。（平成13年度（行情）答申第171号参照）

例えば、人事院では、職員の任命、育成、給与、勤務環境等の多岐にわたる報告を各府省から徴収するほか、任用調査、給与簿監査、健康安全管理状況調査、災害補償実施状況調査等を実施していることは、同院の年次報告に示されているとおりである。また、同様に、気象庁内部でも、人事管理のために同種の資料が作成されている。これらの行政文書は、情報公開請求が可能であるが、個人を特定する直接の記述が一部不開示とされたとしても、特定地方気象台のような小規模官署の職員については、他の複数の資料を総合して参照することで、個人の特定が可能となるおそれが十分にある。

したがって、「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」とした沖縄気象台長の原処分は、妥当である。

人事院沖縄事務所が行った勤務時間休暇制度等運用状況調査は、成果の公表を予定しているものではなく、かつ、人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にする必要性も認められない。また、請求対象の行政文書は、該当者数にカウントされる職員の立場からすれば、職務遂行に係る文書には該当しない。このため、原処分が法5条1号ただし書に該当しないとした点も妥当である。

- (3) また、「俸給表・職務態様別職員在職状況②」は、記入項目に「障害者」の人数を含む。このため、仮に特定の個人を識別できなかったとしても、上記の該当人数が極めて寡少という条件下では、法5条1号の「公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれ」があると認める。（令和2年度（行情）答申第292号参照）

公務部門における障害者雇用を促進するため、関係閣僚会議・関係府省連絡会議が設けられ、点検等が実施されるとともに、人事院からは各府省へ各種通知が発出され、調査も行われている。これらの情報と本件情報を照合することにより、個人を特定されなかったとしても、一定範囲の関係者に障害者が含まれることが推認され、個人の権利利益が害されるおそれがある。

このため、諮問庁としては、これを不開示の理由として追加する。

- (4) 審査請求人は、他の行政機関から同様の文書を全部開示されたことを根拠に、法5条1号の該当性を否定している。開示決定は、権限を委任された処分庁が、それぞれの組織の事情を考慮しつつ実施するものであって、制度上、各処分庁における処分内容が完全に同一となるよう拘束されるものではない。審査請求人が添付した他の行政機関の例は、母集団の人数及び該当者数が、他の情報と照合しても、個人の特定が困難な程度に多いことから、職員数等が少ない特定地方気象台と同列にみなすことは適当でない。

なお、原処分は、そもそも法5条6号ニを一部不開示の理由としていない。諮問庁も、これを一部不開示の理由として追加するものではない。

- (5) 審査請求人は、過去の年度の該当者数等を開示しても、開示決定日時点での状況とは異なるため、個人の特定が極めて困難と主張している。

国家公務員の人事異動のローテーションは、一般的に2年から3年程度の間隔で行われることが多い。審査請求人は、令和5年度において、約特定年数前の特定年度の行政文書の開示を請求しているところであるが、特定年数は、一般的な人事ローテーションの間隔を考慮して、該当職員が島外へ異動する等の状況の変化があつて当然と想定できるだけの十分な期間が経過しているとは考えられない。加えて、沖縄気象台管内は、特定地域を含めて離島官署が多く、離島勤務の忌避傾向があるために、人事異動の間隔が長く、また、島外異動ではなく台内昇格が増える

という特種傾向もあるところである。

一方、非常勤職員も、契約の更新によって複数年の雇用は可能である。特定地域は、離島であるために求人数も少なく、職員からすると気象台への就職は貴重な雇用機会である。気象台側としても、適当な人材の確保が難しいため、非常勤であっても、気象台の事務に習熟した労働力は貴重である。このため、非常勤職員の雇用契約を更新することも多く、正職員と同様に、特定年数経過に伴う状況変化により、個人の特定が極めて困難な状況になっていて当然とは考えられない。

このため、該当職員が、令和5年度において特定地方気象台に引き続き在籍しているか、異動していたとしても、その時点からわずかな時間しか経過していない可能性が高いところであり、一部不開示とした情報を、他の情報と照合することにより、個人を特定するおそれは十分にあるところである。

- (6) 審査請求人は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく公表をもって、「育児休業者数」は、法5条1号の「個人情報」に該当しうる情報ではないと主張する。しかし、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律20条1項で公表が義務付けられる一般事業主には、「常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る」との配慮がある。その企業規模であれば、公表データから個人情報が類推されるおそれはないところであって、職員が特定人数程度の特定地方気象台を同列に論じることは適当ではない。

そもそも、公表する情報も「男女別の育児休業取得率」で、一般事業主が公表する項目の選択肢として示されているに過ぎない。（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）19条2項2号ハ）

したがって、これをもって、特定地方気象台における育児休業者数の法5条1号の該当性を否定する根拠にはならない。

よって、原処分を維持するのが相当である。

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5年7月27日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受
- ③ 同年8月30日 審議
- ④ 令和6年4月11日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑤ 同年5月16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、本件対象文書を含む、特定年度に特定気象台において

作成された俸給表・職務態様別職員在職状況に係る文書等の開示を求めるものであり、処分庁は、その一部を法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。

審査請求人は、本件対象文書の不開示部分の開示を求めているが、諮問庁は原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書の見分結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 当審査会事務局職員をして諮問庁に改めて確認させたところ、諮問庁は、おおむね以下のとおり説明する。

ア 本件対象文書は、特定年度に人事院沖縄事務所が特定地方気象台を対象として行った勤務時間・休暇制度等運用状況調査に際し、特定地方気象台が作成した文書である。

イ 不開示部分のうち、「非常勤職員の区分」については、非常勤職員の属性によってその区分の記載に違いがあり、「非常勤職員の職種及び該当数」については、障害者数の内訳が含まれる等、両部分とも該当する非常勤職員の属性が分かる機微な情報である。また、「育児休業取得者数」については、該当する職員個人及びその家庭に直接関わるプライバシーに係る情報であり、当該情報を公にすることが該当する職員にとってプラスかどうかは、該当する職員の信条、配偶者も含めた家庭事情、部局におけるサポート環境、組織文化等を総合的に勘案しないと判断はできず、当該情報を公にするかどうかは、該当する職員本人の判断に委ねるべきものである。

不開示部分において、該当する職員の数は一少であり、また、特定地方気象台の職員数は少数である。本件については、組織の事情を考慮することが特に必要であり、小規模官署である特定地方気象台において、不開示部分は、本件対象文書の開示部分に記載されている情報や他の情報と照合することにより、同僚・知人等の関係者に当該職員を特定される手掛かりとなるものである。不開示部分の記載そのものが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が、これを公にすると、当該職員に関し無用の臆測を招く等、当該職員の権利利益が害されるおそれがある。

ウ また、理由説明書（上記第3）でも述べたように、審査請求人の主張に関わらず、これらの情報は、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ではなく、不開示部分が法5条1号ただし書イの対象となる情報であるとは認められない。また同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。

(2) 以下、検討する。

当審査会において本件対象文書を見分したところ、上記諮問庁の説明

を否定することまではできず、不開示部分は、法5条1号本文後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はできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものに該当すると認められる。

次に、法5条1号ただし書該当性を検討すると、不開示部分に記載されている情報について、同号ただし書イないしハに該当しないとする諮問序の説明に不自然・不合理な点は認められず、これを覆すに足る事情も認められない。

したがって、不開示部分は、法5条1号に該当すると認められ、不開示としたことは妥当である。

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5部会)

委員 藤谷俊之、委員 石川千晶、委員 磯部 哲

別紙（本件対象文書）

「勤務時間・休暇制度等運用状況調査に当たっての作成依頼資料」の調整資料