

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和5年12月19日（令和5年（行情）諮問第1157号）

答申日：令和6年7月26日（令和6年度（行情）答申第280号）

事件名：特定個人の人事記録の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「人事記録」（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については、審査請求人が開示すべきとする部分を不開示としたことは、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9月5日付け厚生労働省発人0905第1号により厚生労働大臣（以下「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分」という。）について、不開示部分の勤務記録事項欄（現在の所属部署名を除く）を開示部分に改めよ。

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（添付書類は省略する）。

（1）審査請求書

ア 審査請求の趣旨の該当部分の不開示理由は適切か

当該部分の不開示理由は、「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であり、法第5条第1号に該当し、かつ、同号ただし書きイからハまでのいずれにも該当しないため、不開示とした。」とある。

法5条1号のことと思われる。

（条文 略）

まず、特定職員は、個人とはいえ、公務員であり、その役職は公務により付けられたものである。特定職員は、その当時、自分の役職名所属を秘匿していたとは思えず、これが明らかになることで、特定個人の権利利益を害するとは到底思えない。なので、一号の不開示情報に当たらない。

では、百歩譲って一号の不開示情報として、イからハに当たらないかという点を検討する。

「ガイドブック厚生労働省」、毎年、厚生行政出版会より発行され

ている。今年は令和5年4月版が発行されている。これは、国立国会図書館法で規定されている納本制度で納本されている。疎明資料の疎甲1号証（略）を見てほしい。これらが暦年で発行されている。ここには、特定職員がどこの部署にどのような役職で配置されているかが掲載されている。

国立国会図書館は満18歳以上で所定の本人確認書類が提示できる者であれば、だれでも利用できる。事実上、公にされている。毎年刊行されているもので、だれでも利用できる場所に収蔵されているから「慣行として公にされ」ている情報であり、「イ」に該当する。

よって、処分行政庁、厚生労働省の主張する不開示理由は正しくない。すなわち不開示情報に該当しない。

イ 口頭陳述権について

口頭陳述権について行使を求める。これは質問権も含む。

ところで、特定地方裁判所で裁判の別個の事件で提起している。必要ないから口頭陳述権は認めなかったとされている。

口頭陳述権は、総務省情報公開・個人情報保護審査会設置法で、「ねばならない」と義務付けされている審査請求人の固有の権利である。これに、「ただし」とただし書で必要なければ認めないこともあり得ると例外規定を置いている。固有の権利を認めないわけだから、相応の理由が必要で、前述の裁判では、審査請求書に必要な事項が十分書かれていたからだであった。

仮に、審査請求で、請求の趣旨が100%認められるなら、必要な事項がすべて審査請求書に書かれてある、と言える。ところが、100%認めないというものが、審査請求書に必要なことは十分書かれていると評価するとはどういうことか、全く理解できない。これで公平中立な立場で審査していると言えるだろうか。つまり、処分行政庁の言い分の追認機関であれば、十分と認めるだろうが、公平中立な立場で審査するのであれば、これでは100%、請求の趣旨を認めない結果になる。口頭陳述権を行使したいといっている。では聞いてみようとなるのが普通である。その意味で、総務省情報公開・個人情報保護審査会第3部会は公平中立な審査会の部会ではない。

結論としては、ただし書を適用できるのは、まず、100%請求の趣旨を認める結論が口頭陳述を聞かずとも得られるときだ。

そうでなければ、「ねばならない」と義務付けして、「ただし」書で限定的な適用を求めているのに、100%認めないという結論で、十分書かれているとしたら、事実上、総務省情報公開・個人情報保

護審査会が恣意的に口頭陳述権をコントロールできることになる。これは、立法の趣旨にないことだ。総務省情報公開・個人情報保護審査会にそこまでの権限は付与されていない。つまり、口頭陳述権を行使できるか否かを自由に判断できるわけではないということだ。一定の制約がある。「ただし」書という限定的、抑制的な運用を求められているのに、特定職業もいながらなぜ、このような恣意的な運用に加担しているのか理解に苦しむ。

ウ まとめ

以上から、請求の趣旨を認められるべきで、特定職員の勤務記録事項欄を開示するのが相当である。

なお、他の不開示情報も不開示としていることに同意したわけではない。疑念の残るところもあるが、今回は1点に絞る。

(2) 意見書

口頭陳述権を行使することを求めているが、情報公開・個人情報保護審査会および厚生労働省大臣官房総務課公文書監理・情報公開室審査請求担当情報公開専門官には誤解があり、口頭陳述権は、情報公開・個人情報保護審査会設置法10条のみならず、行政不服審査法に規定する口頭陳述権も行使しうるとの理解が正しい。

よって行政不服審査法に規定する質問権の行使も求める。

(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(以下、第3において「請求人」という。)は、令和4年7月23日付け(同日受付)で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、「特定職員の厚生労働省内でのこれまでの経歴・所属部署が記載された行政文書」に係る開示請求を行った。

(2) これに対して、処分庁が令和5年9月5日付け厚生労働省発人0905第1号により原処分を行ったところ、請求人は、これを不服とし、同月19日付け(同月22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

本件審査請求については、原処分は妥当であることから、棄却すべきである。

3 理由

(1) 本件対象文書の特定について

処分庁は、該当する特定職員についての、人事記録の記載事項等に関する政令(昭和41年政令第11号)1条及び3条に基づく人事記録を本件対象文書として特定した。

(2) 不開示情報該当性について

本件対象文書は特定職員に係る人事記録であり、本件不開示部分には人事管理のための当該職員に関する極めて詳細な経歴等の情報が記載されており、これは、全体が一体として法5条1号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。

また、本件不開示部分の情報は、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とはいえず、法5条1号ただし書イに該当しない。また、同号ただし書ロに該当する事情もない。さらに、当該職員の具体的な職務遂行の内容に直接結びつく情報とはいえず、同号ただし書ハに該当しない。

なお、人事記録のうち、氏名については、「情報公開に関する連絡会議」の申合せにより、特段の支障の生ずるおそれがある場合を除き、公務員の氏名を公にするものとされており、5条1号ただし書イに該当すること、勤務記録事項欄における現在の所属部署名については、開示請求を行うに当たり知ることのできる情報であり同号ただし書きイに該当することから、開示したところである。

(3) 請求人の主張について

請求人は、審査請求書において、原処分における不開示部分のうち、特に勤務記録事項欄（現在の所属部署名を除く）を開示するよう主張する。

その理由として、「公務員の役職が明らかになることで特定個人の権利利益を害するとは思えない」「部署及び役職を付記した配置図を掲載した「ガイドブック厚生労働省」（厚生行政出版会）が国立国会図書館に納本されており、所属や役職が慣行として公にされている情報と考えられる」旨を述べている。

これに対する諮問庁の説明は上記（2）のとおりである。また、「ガイドブック厚生労働省」（厚生行政出版会）は、一時点における厚生労働省内の配席状況等が掲載されたものであり、特定人の経歴が掲載されているものではないため、当該刊行物への掲載をもって特定人の経歴が慣行として公にされている情報であるとはいえない。

4 結論

以上のとおり、本件審査請求については、原処分は妥当であるから、棄却すべきである。

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12月19日 | 諮問の受理 |
| ② | 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③ | 令和6年1月15日 | 審議 |
| ④ | 同月29日 | 審査請求人から意見書を収受 |

- ⑤ 同年 7 月 8 日 本件対象文書の見分及び審議
⑥ 同月 22 日 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、厚生労働省の特定職員に係る人事記録であり、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。

これに対し、審査請求人は、不開示部分のうち、勤務記録事項欄（以下「本件不開示部分」という。）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、本件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) 本件対象文書である人事記録は、国家公務員法等の規定に基づき、職員の人事に関する一切の事項について、職員ごとに作成するものである。

本件不開示部分には、勤務記録事項として、採用からの勤務経歴や給与に関する記録等、人事管理のための特定職員に関する具体的で詳細な情報が記載されており、これらは、一体として法 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。

(2) 次に、法 5 条 1 号ただし書該当性について検討する。

ア 「国の行政機関における幹部公務員の略歴の公表の在り方について」

（平成 19 年 5 月 22 日付け総務省行政管理局長通知）によれば、本府省課長相当職以上の職員については略歴の公表の対象とされているが、本件対象文書を見分したところ、特定職員はこれに該当しないと認められる。この外に、本件不開示部分について、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事情も認められないから、本件不開示部分は、法 5 条 1 号ただし書イには該当しない。

イ また、人事記録に記載された情報は、公務員の人事に関して記録された情報であって、公務員としての職務遂行に係る情報であるとは認められないことから、本件不開示部分は法 5 条 1 号ただし書ハに該当せず、同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

ウ なお、審査請求人は、「ガイドブック厚生労働省」と題する刊行物に、特定職員の所属部署や氏名・役職が記載されていること等を理由に、本件不開示部分が法 5 条 1 号ただし書イに該当する旨主張すると解される。

しかしながら、上記の刊行物は、厚生労働省の職員の配置等をその氏名・役職等により記載したものであって、年に 1、2 回程度、内容を改定しつつ出版されていることがうかがわれるが、その発行主

体，発行目的，記載内容等はおよそ人事記録とは異なるものであって，これに特定職員の氏名・役職等が登載されているとしても，人事記録の一部としてその勤務経歴等を記載した本件不開示部分の公表慣行を基礎づけるものとはいえず，本件不開示部分を開示すべき根拠となるものではない。

(3) さらに，原処分において，特定職員の氏名が開示されていることから，法6条2項による部分開示の余地はない。

(4) 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

審査請求人のその他の主張は，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，審査請求人が開示すべきとする部分は，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4部会)

委員 白井幸夫，委員 田村達久，委員 野田 崇