諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和6年1月11日（令和6年（行情）諮問第29号ないし同第33号）

答申日：令和6年9月25日（令和6年度（行情）答申第426号ないし同第430号）

事件名：任期付職員法に基づく任期を定めた職員の採用マニュアル等の一部開示決定に関する件

任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び他の官職への任用の実施状況報告書等の一部開示決定に関する件

任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書に係る決裁文書等の一部開示決定に関する件

任期付職員法第3条の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書に係る決裁文書等の一部開示決定に関する件

任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び任期の更新の実施状況報告書に係る決裁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1の1ないし5に掲げる各文書（以下、順に「本件対象文書1」ないし「本件対象文書5」という。）につき、その一部を不開示とし、別紙1の6に掲げる文書（以下「本件対象文書6」といい、本件対象文書1ないし本件対象文書5と併せて「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については、本件対象文書6を保有していないとして不開示としたことは妥当であるが、本件対象文書1ないし本件対象文書5につき、別紙2に掲げる部分を開示すべきである。

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条の規定に基づく開示請求に対し、令和5年8月7日付け厚生労働省発人0807第4号ないし同第8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、順に「原処分1」ないし「原処分5」といい、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、審査請求書及び意見書によると、おおむね以下のとおりである。

(1) 審査請求書

不開示部分こそが請求の眼目のため。

(2) 意見書

ア 意見書1（原処分1）

理由（3）アにおいて「公にすることにより人事管理に関する事務に関し、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」とあるが、公正を担保するのが公開性である。だからこそ情報公開制度が民主主義各国でスタンダードにならざるを得ないのである。国家公務員法33条2項において職員の任用に際して確保されなければならない条件として「職員の公正な任用」と謳われているのも同様で、自分達が任用される時には公正さを担保された選抜試験の恩恵に浴しながら、自分達が選抜する側になった途端に公正さを等閑に付すのは「公務の私物化」と言わざるを得ないかと思念するが如何？

イ 意見書2（原処分2）

- ・ 個人名だの内線番号などは些末事に過ぎない。贅言を懼れずに言えば公開した場合に「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす」だの「採用の公平性を失う」だの、公正・公平の接頭辞である「公」とは如何なる謂いか？（公務員試験という関門を潜り抜けると、厚生労働省職員の知識は理由不明の減退に陥るとでも？）
- ・ 「⑨当該官職が規則8-12第7条1項に規定する特定官職である場合には、採用前2年以内の期間における刑事事件に関する起訴の内容については、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可能である」とあるが、そのような人物を敢えて採用した側に説明責任が発生するのは自明である。経歴に傷のない人物を採用すればそのような杞憂は無用であるし、どうしても採用する利点があるのであれば堂々と説明すれば済む話。そもそも個人情報秘匿権は唯一無二の絶対性を誇るものではあり得ず、角逐する他の法的権利と均衡を図るべきものであろう。自ら職員録を出版して個人情報を詳らかにしておきながら、個人情報の絶対性を主張出来るのかという話である。公務員は民間人ではない。不審の芽は自ら摘み取るのが公僕のあるべき姿であろう。（誤解のないように再掲すれば個人名や経歴は枝葉末節であり、どうしてもよい項目である。任期付職員選抜方法の公正性が論証されれば其処で済む話である。）

ウ 意見書3（原処分3）

- ・ 此処までで論じた理由説明書にも記載されているが、「任期付職員法」とはそもそも何？（「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」かと思われるが・・・）
- ・ 「任期付職員法」が「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」だと仮定する。だとすれば不開示の法的根拠とされている「法5条6号柱書き」だの「5条6号ニ」等は存在しない。法や各通知が混同されてはいないか？（仮に存在するとすれば、e-Govに記載されている法文が間違いということになるだろうが・・・？）
- ・ これも繰り返しになるが不開示と公正が両立するという事の論証、又は不開示が公正を担保する（開示が公正を毀損する）という事実の説明責任が厚生労働省に課せられていると思われるが如何？
- ・ 不開示の論拠として通知や慣行を引き合いに出すのは結構だが、昭和43年12月24日最高裁判決にも述べられているように行政機関内部の命令は飽く迄もローカルルールに過ぎず、それ故法的論拠にはなり得ない事を自覚すべきと思われるが如何？

エ 意見書4（原処分4）

- ・ 『行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号。以下「法」という。）』と劈頭に記載があるが、以下の文中に「法」は出て来ない。括弧を外して表記してある法がそれに該当するものと思われるが、教育機関ではこのような誤解を招く表記は訂正指導を受けるものと思われる。このような表記は官公庁が推奨しているものであろうか？（この表記を許すとすれば、「任期付職員法」は「任期付職員行政機関の保有する情報の公開に関する法律」と読むべきなのでは？）
- ・ 「不開示情報該当性について」アにおいて「④内線番号については、いたずら、偽計等に使用されるおそれがある」とあるが、だとすれば厚生労働省のホームページから電話番号は同様の理由から全て消去すべきかと思われること老婆心ながら付言させて頂く次第であります。（もとより内線番号等には興味なきこと既述の通り。）

オ 意見書5（原処分5）

屋上屋を重ねる誘い回避の為、厚生労働省側論証全体に対して一点申し上げる。行政機関の情報の公開に関する法律1条「この法律は、国民主権の理念にのっとり、行政文書の開示を請求する権利につきさだめること等により、行政機関の保有する情報の一層の公開を図り、もって政府の有するその諸活動を国民に説明する責務が全うされるようにするとともに、国民の的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政の推進に資することを目的とする。」とある通り、

この法律の本旨は国民の知る権利の推進にあり、その他の権利や利害と衝突する場合にはその調整を図ること以外にはあるまい。民事に属する問題が司法に委ねられた場合その調整が主目的であり、一方の主張のみを貫徹させれば事足りるものではあるまい。さて、厚生労働省側提出の「理由説明書」において諸権利・利害の調整がどれだけ図られているのか、比較・衡量はあったのか、そもそも法の精神が理解されているのだろうか？（良識ある方々の判断をお待ちする次第である。）

第3 諮問庁の説明の要旨

諮問庁の説明は、理由説明書及び補充理由説明書によると、おおむね以下のとおりである（補充理由説明書による追加部分は、下記3（2）イ（ウ）a及び（エ）aの下線部分である。）。

1 本件審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は、開示請求者として、令和5年6月28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、「人事院通知「任期付職員の適正な採用について」「『任期付職員の採用及び給与の特例の運用について』の一部改正に当たっての留意点について」「期間業務職員の適正な採用について」「期間業務職員の採用における適切な能力実証について」に関して、作成された文書全て。」に係る開示請求を行った。
- (2) これに対して、処分庁が本件対象文書を特定し、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5年10月10日付け（同月13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から、棄却すべきである。

3 理由

(1) 本件対象文書について

本件開示請求は、上記1（1）のとおりであり、大臣官房人事課において探索を行ったところ、本件対象文書1ないし本件対象文書5が認められたため、開示請求に係る行政文書として特定し、また、本件対象文書6は保有していないため不開示とした。

(2) 本件対象文書1について

本件対象文書1は、令和3年10月に人事院の運用通知「任期付職員の採用及び給与の特例の運用について（平成12年11月27日任企一590）」が改正されたこと等に伴い、厚生労働省における任期付職員の適切な採用事務に資するよう作成された「任期付職員法に基づく任期を定めた職員の採用マニュアル」（令和3年11月）である。

同マニュアルは、①任期付職員法の趣旨、②採用の要件、③任期、④

給与、⑤採用に係る手続に関する記述のほか、それらの参考資料で構成されている。

ア 原処分における不開示部分について

原処分においては、②採用の要件、③任期のうち厚生労働省の採用状況を記載している部分、⑤採用に係る手続、及び添付の別紙について、法5条6号ニに基づき、不開示としている。

イ 不開示情報該当性について

②採用の要件、③任期のうち厚生労働省の採用状況を記載している部分、⑤採用に係る手続、及び添付の別紙については、厚生労働省の採用の状況及び採用の方法について記載がされている。

これらは、厚生労働省が行う事務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ことから、法5条6号ニに該当するため、不開示とすることが妥当である。

(3) 本件対象文書2ないし本件対象文書5について

任期付職員法3条2項、5条1項及び6条の規定等により、任期を定めた採用を行う場合、任期を更新する場合、及び他の官職に任用する場合には、一定の要件の下、遅滞なく人事院へ報告を行うことにより、人事院への事前協議を省略することが可能である。

本件対象文書2ないし本件対象文書5は、当該規定等を踏まえ、任期を定めた採用、任期の更新及び他の官職に任用する場合の決裁文書、又はその実施状況報告書である。

ア 原処分における不開示部分について

(ア) 決裁文書

原処分においては、①起案日、②決裁日、③施行日、④内線番号、添付の任期を定めた採用の実施状況報告書、任期の更新の実施報告書及び他の官職への任用の実施状況報告書に記載された各項目について、法5条1号並びに同条6号柱書き及び同号ニに基づき、不開示としている。

(イ) 任期を定めた採用の実施状況報告書、任期の更新の実施状況報告書及び他の官職への任用の実施状況報告書

原処分では、報告書に記載されている各項目について、法5条1号に基づき、不開示としている。

イ 不開示情報該当性について

(ア) 決裁文書

①起案日、②決裁日、③施行日については、これらの日付と実施状況報告書の情報を突合させることにより、厚生労働省の採用状況を明らかにするものである。

これらは、厚生労働省が行う事務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ことから、法5条6号ニに該当するため、不開示とすることが妥当である。

また、④内線番号については、厚生労働省が行う事務に関する情報であって、公にすることにより、いたずら、偽計等に使用されるおそれがあることから、厚生労働省が行う事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報であり、法5条6号柱書きに該当するため、不開示とすることが妥当である。

(イ) 任期を定めた採用の実施状況報告書

- a ①採用官職（所属部課名）、②当該官職に係る業務の内容、③任期付職員の氏名については、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、また④任期付職員の専門的な知識経験の内容（資格、経歴、実務の経験等）、⑤採用年月日及び任期、⑨当該官職が規則8-12第7条1項に規定する特定官職である場合は、採用前2年以内の期間における刑事事件に関する起訴の内容については、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可能である。また、これらの情報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、かつその職務の遂行に係る情報ではない。したがって、法5条1号の不開示情報に該当し、かつ同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないため、不開示とすることが妥当である。
- b ⑦募集の時期並びに公募等の方法及び範囲、⑧選考委員会の構成及び選考の経緯については、任期付職員採用のための過程にかかる情報であり、公にすることにより採用の公平性を失うものである。したがって、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り、法5条6号ニに該当するため、不開示とすることが妥当である。

(ウ) 任期の更新の実施状況報告書

- a ①任期付職員の氏名については、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、また②更新予定官職（職務の級及び所属部課名）、③現に従事している業務の内容、④更新を必要とする理由及び⑤任期については、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ものである。また、これらの情報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、かつその職務の遂行に係る情報ではない。したがって、法5条1号の不開示情報に該当し、かつ同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないため、不開

示とすることが妥当である。

- b ④更新を必要とする理由、⑤任期は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り、法5条6号ニに該当するため、不開示とすることが妥当である。

(エ) 他の官職への任用の実施状況報告書

- a ①任期付職員の氏名については、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、また②他の官職任用前の官職（職務の級及び所属部課名）、③採用時の官職（職務の級及び所属部課名）、④採用時の業務内容、⑤他の官職任用後の官職（職務の級及び所属部課名）、⑥任用官職の業務内容、⑦任用官職発令日及び⑧任期については、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可能である。また、これらの情報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、かつその職務の遂行に係る情報ではない。したがって、法5条1号の不開示情報に該当し、かつ同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないため、不開示とすることが妥当である。
- b ⑦任用官職発令日、⑧任期については、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り、法5条6号ニに該当するため、不開示とすることが妥当である。

(4) 本件対象文書6について

本件対象文書6は、人事院通知「期間業務職員の適正な採用について」「期間業務職員の採用における適切な能力実証について」に関して作成された文書であり、事務処理上作成又は取得した事実はなく、実際に保有していないため、不開示とすることが妥当である。

(5) 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、「不開示部分こそが請求の眼目の為」などと原処分の取消しを求める旨を主張するが、本件対象文書の不開示情報該当性等については、上記(2)イ、(3)イ及び(4)で述べたとおりであるため、その主張は認められない。

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6年1月11日 諮問の受理（令和6年（行情）諮問第29号ないし同第33号）

- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受（同上）
- ③ 同月 24 日 審議（同上）
- ④ 同年 2 月 29 日 審査請求人から意見書 1 ないし意見書 5 を収受（同上）
- ⑤ 同年 8 月 23 日 諮問庁から補充理由説明書を収受（令和 6 年（行情）諮問第 30 号ないし同第 33 号）
- ⑥ 同月 30 日 本件対象文書 1 ないし本件対象文書 5 の見分及び審議（令和 6 年（行情）諮問第 29 号ないし同第 33 号）
- ⑦ 同年 9 月 19 日 令和 6 年（行情）諮問第 29 号ないし同第 33 号の併合及び審議

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、本件対象文書の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象文書 1 ないし本件対象文書 5 の一部を法 5 条 1 号並びに 6 号柱書き及びニに該当するとして不開示とし、本件対象文書 6 はこれを保有していない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 1 ないし本件対象文書 5 を見分した結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性及び本件対象文書 6 の保有の有無について検討する。

2 不開示情報該当性について

(1) 本件対象文書 1 の不開示情報該当性について

本件対象文書 1 は、「任期付職員法に基づく任期を定めた職員の採用マニュアル」である。諮問庁は、理由説明書（上記第 3 の 3（2）イ（ア））において、不開示部分は法 5 条 6 号ニに該当する旨を説明する。

ア 開示すべき部分（別紙 2 の 1 に掲げる部分）

別紙 2 の 1 に掲げる部分は、当該マニュアル中の標題の部分であるにすぎないか、若しくは、任期付職員の採用後の「任期の更新」又は「他の官職に任用する場合」の根拠に関する記載であり、原処分において開示されている関係法令の「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」（以下「任期付職員法」という。）、「人事院規則 23-0（任期付職員の採用及び給与の特例）」及び「任期付職員の採用及び給与の特例の運用について」に定める内容と同様であると認められる。

別紙 2 の 1 に掲げる部分は、これを公にしても、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生じるおそれがあるとは認められない。

したがって、当該部分は、法5条6号ニに該当せず、開示すべきである。

イ 本件対象文書1の不開示部分のうち、上記アに掲げる部分を除く部分

当該部分には、任期付職員の採用、任期の更新又は他の官職に任用する場合の具体・詳細なスケジュールのひな型、必要な手続、注意点、具体的な採用の状況等が、厚生労働省の事情、事例等も含めて記載されているものと認められる。

当該部分は、これを公にすると、任期付職員の採用等事務の実務面において支障を来すおそれがあるものと認められ、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生じるおそれがあるとする諮問庁の説明は否定できない。

したがって、当該部分は、法5条6号ニに該当し、不開示としたことは妥当である。

(2) 本件対象文書2ないし本件対象文書5の不開示情報該当性について

本件対象文書2ないし本件対象文書5は、任期付職員法の規定による「任期を定めた採用」、「任期の更新」若しくは「他の官職への任用」の人事院に対する実施状況報告書に係る決裁文書（以下「決裁文書」という。）、又はこれらの実施状況報告書（以下「実施状況報告書」という。）である。

ア 決裁文書の不開示情報該当性について

諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（3）ア（ア））において、決裁文書の不開示部分のうち、内線番号については、法5条6号柱書きに該当し、その余の部分は、同号ニに該当する旨を説明する。

決裁文書の不開示部分については、以下のとおり、全て開示すべきである。

(ア) 別紙2の2ないし5に掲げる部分は、決裁文書の（i）「内線」欄及び「連絡先」欄又は（ii）各種の年月日、文書番号等である。

(イ) このうち、上記（ア）の（i）には、内線番号が記載されているが、当該内線番号は、出版物等により公にされている内容と同じ情報であるものと認められる。

上記（ア）の（i）は、これを公にしても、行政機関における事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

したがって、当該部分は、法5条6号柱書きに該当せず、開示すべきである。

(ウ) また、上記アの（ii）は、人事院に対して実施状況報告を行うに当たっての決裁文書の起案、決裁若しくは施行の年月日若しくは年、又は文書番号の記載であるにすぎない。

上記アの(ii)は、これを公にしても、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生じるおそれがあるとは認められない。

したがって、当該部分は、法5条6号ニに該当せず、開示すべきである。

イ 実施状況報告書の不開示情報該当性について

(ア) 任期を定めた採用の実施状況報告書の不開示情報該当性について

a 当該報告書は、インカメラ文書のうち、以下に掲げる頁に掲載されている(頁数は、当審査会事務局において、つづり順に付番した。)

- ・「諮問第30号」3頁, 4頁, 25頁
- ・「諮問第31号」3頁, 8頁ないし12頁, 25頁, 27頁
ないし31頁
- ・「諮問第32号」5頁ないし8頁, 18頁, 20頁, 26頁
ないし31頁, 33頁, 34頁, 38頁, 40頁
- ・「諮問第33号」6頁, 14頁

b 当該報告書は、任期付職員法3条の規定による任期を定めた採用の報告書であり、その表頭は、左から順に、(a)氏名、(b)採用官署(所属部課名・官職及び併任官署)、(c)採用根拠、(d)給与、(e)採用前2年以内の刑事事件起訴の有無、(f)当該官職に係る業務の内容(特定任期付職員である場合は、期待する業績の内容を含む。)、(g)任期、(h)当該職員を当該業務に、当該期間を限って従事させる必要性、(i)専門的な知識経験等の内容及び(j)公募・選考となっており、職員ごとに、これら表頭の内容が記載されている。

諮問庁は、理由説明書(上記第3の3(3)イ(イ))において、(j)を除く部分は法5条1号に該当し、(j)の部分は同条6号ニに該当する旨を説明する。

c 上記bのうち、(j)を除く部分について

当該部分は、採用された職員に係る法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。

次に、法5条1号ただし書該当性について検討する。

「各行政機関における公務員の氏名の取扱いについて」(平成17年8月3日付け情報公開に関する連絡会議申合せ。以下「申合せ」という。)により、各行政機関は、その所属する職員(補助的業務に従事する非常勤職員を除く。)の職務遂行に係る情報に含まれる当該職員の氏名については、特段の支障の

生ずるおそれがある場合を除き，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に該当するものとして，開示するものとされているが，当該報告書は，職員の採用に関する情報であって，当該職員の職務遂行に係る情報であるとは認められない。このため，当該部分は，法5条1号ただし書イに該当せず，同号ただし書ハにも該当しない。また，同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

また，法6条2項による部分開示の可否について検討すると，当該部分のうち，（a）及び（b）は，個人識別部分であり，部分開示の余地はない。その余の部分は，当該職員の業務の内容，任期，当該職員を当該業務に従事させる必要性，前職・経歴等を含む当該職員の専門的な知識経験等の内容等が具体的・詳細に記載されており，関係者等一定範囲の者には，当該個人が特定されるおそれがあり，個人の権利利益を害するおそれがないとはいえず，部分開示できない。

したがって，当該部分は，法5条1号に該当し，不開示としたことは妥当である。

d 上記aのうち，（j）の部分について

当該部分には，当該職員が採用された際の，厚生労働省の選考基準，応募者数，面接対象者数，選考委員会の構成，選考の方法等が記載されていると認められる。

当該部分は，これを公にすると，任期付職員の採用手法等採用過程に係る具体的な内容が明らかになるものと認められ，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生じるおそれがあるとする諮問庁の説明は否定できない。

したがって，当該部分は，法5条6号ニに該当し，不開示としたことは妥当である。

(イ) 任期の更新の実施状況報告書の不開示情報該当性について

a 当該報告書は，インカメラ文書のうち，以下に掲げる頁に掲載されている（頁数は，当審査会事務局において，つづり順に付番した。）。

- ・「諮問第31号」14頁ないし18頁，33頁ないし37頁
- ・「諮問第32号」9頁，36頁
- ・「諮問第33号」7頁，8頁，16頁，17頁

b 当該報告書は，任期付職員法5条1項の規定による任期の更新の報告書であり，その表頭は，左から順に，（a）氏名，（b）官職，（c）給与，（d）現に従事している業務の内容，（e）更新を必要とする理由及び（f）任期となっており，職員ごとに，

これら表頭の内容が記載されている。

諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（3）イ（ウ））において、（f）を除く部分は法5条1号に該当し、（f）の部分は同条1号及び6号ニに該当する旨を説明する。

c 上記bに掲げる（a）ないし（f）の全てについて

当該部分は、任期の更新に係る職員の法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。

当該部分は、上記（ア）cと同様の理由により、法5条1号ただし書イに該当せず、同号ただし書ハにも該当しない。また、同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

また、法6条2項による部分開示の可否について検討すると、当該部分のうち、（a）及び（b）は、個人識別部分であり、部分開示の余地はない。その余の部分は、関係者等一定範囲の者には、当該個人が特定されるおそれがあり、個人の権利利益を害するおそれがないとは認められず、部分開示できない。

したがって、当該部分は、法5条1号に該当し、同条6号ニについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

(ウ) 他の官職への任用の実施状況報告書の不開示情報該当性について

a 当該報告書は、インカメラ文書のうち、以下に掲げる頁に掲載されている（頁数は、当審査会事務局において、つづり順に付番した。）。

・「諮問第30号」15頁，27頁

・「諮問第31号」20頁，39頁

b 当該報告書は、任期付職員法6条の規定による他の官職への任用の報告書であり、その表頭は、左から順に、（a）氏名、（b）他の官職任用前の官職、（c）他の官職任用前の給与、（d）採用時の官職、（e）採用時給与、（f）採用時の業務の内容、（g）任用官職、（h）任用時給与、（i）任用官職の業務の内容、（j）他の官職に任用する必要性、（k）任用官職発令日及び（1）任期となっており、職員ごとに、これら表頭の内容が記載されている。

諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（3）イ（エ））において、（k）及び（1）を除く部分は法5条1号に該当し、（k）及び（1）の部分は同号及び同条6号ニに該当する旨を説明する。

c 上記bに掲げる（a）ないし（1）の全てについて

当該部分は、他の官職への任用に係る職員の法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。

当該部分は、上記（ア）cと同様の理由により、法5条1号ただし書イに該当せず、同号ただし書ハにも該当しない。また、同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

また、法6条2項による部分開示の可否について検討すると、当該部分のうち、（a）、（b）、（d）及び（g）は、個人識別部分であり、部分開示の余地はない。その余の部分は、関係者等一定範囲の者には、当該個人が特定されるおそれがあり、個人の権利利益を害するおそれがないとは認められず、部分開示できない。

したがって、当該部分は、法5条1号に該当し、同条6号ニについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

3 本件対象文書6の保有の有無について

（1）本件対象文書6は、人事院通知「期間業務職員の適正な採用について」（原文ママ。正式には「期間業務職員の適切な採用について」）及び「期間業務職員の採用における適切な能力実証について」に関して作成された文書であり、諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（4））において、事務処理上作成又は取得した事実はなく、実際に保有していないとする。

（2）以下検討する。

ア 期間業務職員は、相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職であって、一会計年度内に限って臨時的に置かれるもの（略）に就けるために任用される職員（人事院規則8-12第4条13号）とされている。

イ また、上記（1）の人事院通知「期間業務職員の適切な採用について」（平成22年8月1日人企-972）は、期間業務職員の公募によらない採用に関して留意すべき事項を定めたものであり、その内容は、公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする事とされていることや、面接及び従前の勤務実績に基づき、補充しようとする官職に必要とされる能力の実証を適切に行う必要があることなどが記載されている。

ウ こうした通知等に基づいて、期間業務職員の採用に関する事務が行われていることに鑑みれば、上記（1）の人事院通知等を更に厚生労働省において具体的・詳細に規定する必要があるとまではいえず、本件対象文書6は、事務処理上作成又は取得した事実はなく、実際に保有していないとする上記（1）の諮問庁の説明は、不自然、不合理であるとまではいえず、これを覆すに足りる特段の事情も認められな

い。

エ したがって、厚生労働省において、本件対象文書6を保有しているとは認められない。

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1ないし本件対象文書5につき、その一部を法5条1号並びに6号柱書き及びニに該当するとして不開示とし、本件対象文書6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、厚生労働省において本件対象文書6を保有しているとは認められず、不開示としたことは妥当であり、本件対象文書1ないし本件対象文書5につき、不開示とされた部分のうち、別紙2に掲げる部分を除く部分は、同条1号及び6号ニ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が、別紙2に掲げる部分は、同条6号柱書き及びニのいずれにも該当せず、開示すべきであると判断した。

(第3部会)

委員 長屋 聡, 委員 久末弥生, 委員 葭葉裕子

別紙1 本件対象文書

- 1 本件対象文書1（原処分1）（諮問第29号）
任期付職員法に基づく任期を定めた職員の採用マニュアル（令和3年11月）
- 2 本件対象文書2（原処分2）（諮問第30号）
 - （1）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び他の官職への任用の実施状況報告書に係る決裁文書
 - （2）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び他の官職への任用の実施状況報告書
- 3 本件対象文書3（原処分3）（諮問第31号）
 - （1）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書に係る決裁文書
 - （2）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書、任期の更新の実施状況報告書及び他の官職への任用の実施状況報告書に係る決裁文書
 - （3）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書
 - （4）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書、任期の更新の実施状況報告書及び他の官職への任用の実施状況報告書
- 4 本件対象文書4（原処分4）（諮問第32号）
 - （1）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び任期の更新の実施状況報告書に係る決裁文書
 - （2）任期付職員法第3条の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書に係る決裁文書
 - （3）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び任期の更新の実施状況報告書
 - （4）任期付職員法第3条の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書
- 5 本件対象文書5（原処分5）（諮問第33号）
 - （1）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び任期の更新の実施状況報告書に係る決裁文書
 - （2）任期付職員法第3条第2項の規定による任期を定めた採用の実施状況報告書及び任期の更新の実施状況報告書

6 本件対象文書6（原処分1）（諮問第29号）

人事院通知「期間業務職員の適正な採用について」「期間業務職員の採用における適切な能力実証について」に関して，作成された文書

別紙2 開示すべき部分

1 本件対象文書1

- (1) 5頁1行目（「5.」から始まる標題），16行目（「6.」から始まる標題）
- (2) 8頁1行目（「7.」から始まる標題）ないし9行目，11行目ないし14行目，24行目ないし33行目
- (3) 9頁1行目ないし5行目，17行目ないし22行目，27行目ないし29行目
- (4) 10頁8行目（「8.」から始まる標題），14行目

2 本件対象文書2

1頁，2頁，13頁，14頁，24頁及び26頁の全て

3 本件対象文書3

1頁，2頁，6頁，7頁，13頁，19頁，24頁，26頁，32頁及び38頁の全て

4 本件対象文書4

1頁，2頁ないし4頁，14頁，16頁，17頁，19頁，25頁，32頁，35頁，37頁及び39頁の全て

5 本件対象文書5

1頁，3頁ないし5頁，13頁及び15頁の全て

(注) 上記の頁番号は，インカメラ文書のつづり順であり，当審査会事務局において付番したものである。なお，本件対象文書1については，表紙を1頁目としている。