

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和5年8月18日（令和5年（行情）諮問第714号）及び令和6年10月7日（令和6年（行情）諮問第1081号）

答申日：令和7年2月17日（令和6年度（行情）答申第914号及び同第924号）

事件名：特定年度における定期昇給に係る内申に係る決裁文書等の一部開示決定に関する件
特定期間における定期昇給に係る内申についての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

別紙の1に掲げる文書（以下「本件請求文書」という。）の開示請求に対し、別紙の2に掲げる各文書（以下、順に「本件対象文書1-1」及び「本件対象文書1-2」並びに「本件対象文書2-1」ないし「本件対象文書2-4」といい、併せて「本件対象文書」という。）を特定し、その一部を不開示とした各決定については、本件対象文書を特定したこと及び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

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条の規定に基づく開示請求に対し、令和5年3月1日付け東海厚発0301第18号及び令和6年4月12日付け東海厚発0412第47号により東海北陸厚生局長（以下「処分庁」という。）が行った各一部開示決定（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、そ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（原処分1関係）

ア 趣旨

(ア) 「電子媒体（形式を問わず）」で開示を求めたにもかかわらず、閲覧時にファイル形式が全てPDF形式とされているが、原文書のママで開示することを求める。

(イ) 現文書に存在しているにもかかわらず、開示されていない文書が

存在するため、当該文書の開示を求める。

(ウ) 現文書に存在しているにもかかわらず、開示されていない部分が存在するため、当該部分の開示を求める。

(エ) 不開示部分のマスキングの方法について、異議があるため、修正を求める。

イ 理由

(ア) 上記ア (ア) について

現文書はエクセル又はワード形式で作成された文書であるが、閲覧時には全てPDF形式に変換されていた。行政文書の開示については、行政機関側が電磁的記録の提供方法を決めることができるとの定めはないため、原文書の形式での開示を求める。

(イ) 上記ア (イ) について

a 東海厚発0301第14号への審査請求で述べたとおり、今回の開示文書を作成する際に電子決裁の添付ファイルのみを使用し、現物の文書を確認しなかったことが強く疑われる。ほとんどの文書が、エクセル又はワード形式をPDFに変換したものであり、紙媒体をスキャナーで取り込んだ文書が少ないことから、疑われるが、いずれにしても、欠落している全ての文書の開示を求める。

b 東海厚発0301第15号への審査請求で述べたとおり、当局では、昇格時には、要件とされている、「過去2年以内に能力評価及び業績評価で規定以上の評価を得ていること」及び「懲戒処分を受けていないこと」を満たしているかの、文書を作成している。審査請求人にも、当該文書が作成されているはずであるが、開示文書に含まれていないため、開示を求める。

なお、他にも開示されていない文書の存在が疑われるため、単に当該文書のみに限らず、今一度すべての文書確認し、開示することを求める。

(ウ) 上記ア (ウ) について

開示された昇給調書では「人事評価結果」欄の「能力」、「前期評価」及び「後期評価」の結果により、「順位グループ」が決定されている。同文書は「定期昇給の内申」の文書のうち、審査請求人の部分のみを抽出したものと考えられる。

定期昇給は昇給区分A又はBの人数は上限があるため、当局では、評価内のS又はAの数が多いものから順に並べて、上限の順位のものとは昇給区分をA又はBとすることから、同じ「順位グループ」内であっても、昇給区分が相違するケースもあると聞いている。

そうであるならば、「定期昇給の内申」の文書内で開示されてい

る項目だけでは、順位付けが不可能である（開示されている項目だけでは、「能力」、「前期評価」及び「後期評価」の中で各項目S又はAの数が確認できない。）。

他の文書内で「評価値」又は「指数」とされている数値が本来は存在しているはずであるが、理由は不明ながら、開示文書内では表示されていない。原文書がおそらくエクセル形式であることを考えれば「非表示」設定とされていると考える。

以上のことから、開示されていない部分が存在するため、当該部分の開示を求める。なお、そのためには、上記（ア）にあるように、エクセル形式での開示が最も適切と考えるが、PDF形式にこだわるのであれば、非表示の項目を表示した上で、不開示であれば、不開示部分と不開示理由を明示することを求める（明示がなければ審査請求もできないため）。

(エ) 上記ア（エ）について

不開示とされた部分については、原文書がエクセル形式であるため、複数のセル全体をマスキングしているが、このようないわゆる「のり弁」でのマスキングは、不適切であり、情報開示請求に対する対応として許されない。記載部分のみのマスキングにとどめるように求める。

(2) 審査請求書（原処分2関係）

ア 趣旨

(ア) 電子媒体での開示文書が、全てPDF形式とされているが、原文書のママで開示することを求める。

(イ) 存在しているにもかかわらず、開示されていない文書が存在すると考えられるため、当該文書の開示を求める。

(ウ) 不開示とされている部分の開示を求める。

(エ) 不開示部分のマスキングの方法について、異議があるため、修正を求める。

(オ) 紙で開示された文書について、読み取れない部分が多くあるため、修正を求める。

イ 理由

(ア) 上記ア（ア）について

現文書は決裁時にエクセル又はワード形式で添付されていた文書が多く存在していることを確認しているが、開示時には全てPDF形式に変換されていた。原文書の形式での開示を求める。特に昇給調書はエクセルで1シートであったものが複数ページに分割されてしまっている。元のファイル形式での開示を求める。

(イ) 上記ア（イ）について

開示されている文書は、最終的な決定の文書のみと考えられるので、経緯や意思決定過程にかかわる文書の開示を求める。

一例をあげれば、「昇格内申書」、「昇格候補者」には1・2名の候補が挙げられているが、この文書を作成する前に、複数の職員の中から候補者を選定する過程があったはずであり、それには複数の職員がかかわっていなければならない。その過程で作成された文書・連絡に用いられたメール等が存在しているはずであり、それらは行政文書に該当する。同様に昇給調書を作成するにも選定の過程があったはずである。経緯等にかかわる文書の開示を求める。

(ウ) 上記ア (ウ) について

不開示とされた部分の開示を求める。

a 法5条1号に該当しているとして不開示とされている部分

(a) 本件対象文書2-1のうち、昇給調書の「55歳減額対象者」マスキングされていない職員は55歳未満と考えられることから、逆にマスキングされている職員は55歳以上であることは明らかであるため。

(b) 本件対象文書2-1のうち、昇給調書の「順位グループ」

順位グループが分かったとしても、どのグループに属しているかは、本人にも伝えられてはおらず、仮に知っていたとしても同一グループに複数人が存在するため、それを個人に紐づけることは不可能であるため。

(c) 本件対象文書2-2のうち、昇格内申（協議）書及び昇格候補者名簿の「人事評価結果（直近2年）」

直近2年間の人事評価が分かったとしても、同一の評価の職員は複数人が存在するため、それを個人に紐づけることは不可能であるため。

b 法5条6号ニに該当しているとして不開示とされている部分

(a) 本件対象文書2-1のうち、昇給総括表の昇給区分別の職員数・内訳・職員の割合、配布号俸数、使用号俸数、残号俸数

昇給区分A及びBの割合は公表されており、実際の割合が多少前後するとしても、それぞれ5%及び20%であることは明白であるため。

(b) 本件対象文書2-1のうち、事務連絡「人事院規則9-8第37条第12項（令和4年度は第11項）の昇格の運用について」の昇給定数

昇給区分A及びBの割合は公表されており、実際の割合が多少前後するとしても、それぞれ5%及び20%であることは明白であるため。

(エ) 上記ア(エ)について

不開示とされた部分については、原文書がエクセル形式であるため、セル全体をマスキングしている例があるが、このようないわゆる「のり弁」でのマスキングでは、記載内容がどの程度の分量であったのか確認できず、不適當である。記載部分のみのマスキングにとどめるように求める。

なお、例えば同じ「人事異動(案)」でも、平成27年度と平成29年度ではマスキングの仕方が異なっている。統一を求める。

(オ) 上記ア(オ)について

特に昇給調書について、字が潰れて読み取れない部分が多いため、再作成を求める。

(3) 意見書(原処分1関係)

ア 理由説明書に記載のない部分について

(ア) 審査請求人が上記(1)イ(ア)で述べた、原文書の元のファイル形式(エクセル)での開示の請求について、なんらの言及もない。認められないのであれば、認められない旨とその理由の説明をお願いしたい。

そもそもエクセルとして作成された行政文書をPDF文書にすることは、新たに別の行政文書を作成することになるのではないか。まして処分庁は既に一部の開示においてエクセルの列を非表示にした上で、PDFとして印刷するという形で、行政文書を改変して開示するという行為を行っている。元のエクセルでの開示を強く求める。

(イ) 審査請求人が上記(1)イ(エ)で述べた、マスキングの方法について、なんらの言及もない。認められないのであれば、認められない旨とその理由の説明をお願いしたい。

審査請求人にとって、どの程度の文字数の内容が記載されているかは、重要な意味があるため、セル内の全てをマスキングし、記載されている部分と空白の部分の違いが分からない今回の開示文書のマスキング方法は容認できない。記載部分のみのマスキングを強く求める。

イ 本件対象文書の特定について

今回の開示決定で開示された文書は、最終的に決定された文書のみとなっている。しかしながら、行政事務において、決定までに至る、協議・調整などに使用された資料等が全く存在しないということは考えられない。

また、令和5年(行個)諮問第189号の「3理由(1)イ」において、「(別紙1)」を処分庁が提出したようであるが、ここから推

察するに処分庁は、おそらく電子決裁、又は当該電子決裁を作成する際に使用した共有ファイル上のデータのみで文書の特定を行っており、その際に、「(別紙1)」はデータに添付(格納)されていなかったために、開示文書から漏らしたことが強く疑われる。したがって、処分庁任せにすることなく、諮問庁において、もう一度確認することを強く求める。

なお、その際は行政文書として見落としがちな電子メール、改変ができない電子決裁の添付文書なども確認することは勿論、紙媒体でのファイルの再度の確認を強く求める。特に紙での文書を処分庁の勝手な判断で参考資料等として行政文書扱いにしていないかの確認も強く求める。

特に審査請求人が上記(1)イ(イ)bで述べた昇給時の選定資料については確実に存在している。存在していなければ複数の昇格候補者を、定員枠に対して順位づけし、昇格者とそうでないものを分けることが出来ないはずである。存在していないということはある得ない。

(注) 原処分2に関する意見書は提出されていない。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯等

- (1) 審査請求人は、開示請求者として、令和4年12月27日付け(同月28日受付)で、処分庁に対して、法3条の規定に基づき、本件請求文書の開示請求を行った。
- (2) 処分庁は、開示請求に係る行政文書が著しく大量であるため、審査請求人に対し、令和5年1月26日付け東海厚発0126第37号により、法11条(開示決定等の期限の特例)を適用し、同年3月1日までに相当部分について開示決定等を行い、残りの行政文書については、令和6年4月15日までに開示決定等を行う旨を通知した。
- (3) 処分庁は、相当の部分として、令和5年3月1日付け東海厚発0301第18号により本件対象文書1-1及び本件対象文書1-2を特定し、一部開示決定(原処分1)を行ったところ、審査請求人は、これを不服として、同年5月19日付(同月23日受付)で、審査請求を行った(令和5年(行情)諮問第714号)。
- (4) 処分庁は、残りの行政文書として、令和6年4月12日付け東海厚発0412第47号により、本件対象文書2-1ないし本件対象文書2-4を特定し、一部開示決定(原処分2)を行ったところ、審査請求人は、これを不服として、同年6月27日付(同月28日受付)で、審査請求を行った(令和6年(行情)諮問第1081号)。

2 諮問庁としての考え方

- (1) 原処分1に係る審査請求については、原処分1で特定した行政文書の

一部について、特定が不十分であったため、改めて特定し、その一部を不開示とするとともに、その余の行政文書については、原処分1を維持することが妥当である。

- (2) 原処分2に係る審査請求については、原処分2における不開示情報の適用条項を一部変更した上で、不開示を維持するとともに、その余の行政文書については、原処分2を維持することが妥当である。

3 理由

(1) 原処分1について

ア 本件対象文書1-1及び本件対象文書1-2の特定について

本件開示請求において、審査請求人が開示を求める行政文書は、東海北陸厚生局の職員の人事評価の決定に係る行政文書であり、原処分1においては、令和4年度において、厚生労働省特定課長に対し、職員の定期昇給について内申するための決裁文書及び職員に対し、当該定期昇給に係る発令を行うための決裁文書（本件対象文書1-1及び本件対象文書1-2）特定したものである。

審査請求人が、開示した行政文書について、一部表示されていない情報がある旨を主張するため、諮問庁が確認したところ、本件対象文書1-1及び本件対象文書1-2のうち、昇給調書について、一部表示されていない情報があることが確認された。したがって、改めて全ての情報が表示された昇給調書を特定することが妥当である。なお、表示されていない情報は、「延伸コード」、「昇給停止年齢」該当性、「特定職員」該当性、附則7条計算用、「特別の事情」該当性、集計用等の項目である。

イ 不開示情報該当性について

原処分における不開示部分については、いずれも個人に関する情報であって、特定の個人を識別できるもの又は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ことから、法5条1号に該当し、同号イからハまでのいずれにも該当しないため、不開示を維持することが妥当である。

なお、上記アの表示されていない情報のうち、「延伸コード」を除く情報についても、法5条1号に該当し、同号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。

(2) 原処分2について

ア 本件対象文書2-1ないし本件対象文書2-4の特定について

本件開示請求において、審査請求人が開示を求める行政文書は、東海北陸厚生局の職員の人事評価の決定に係る行政文書であり、原処分2においては、平成27年度から令和4年度において、厚生労働省特定課長に対し、職員の定期昇給について内申するための決裁文書及び

職員に対し、当該定期昇給又は昇格に係る発令を行うための決裁文書を、本件対象文書2-1ないし本件対象文書2-4として特定したものである。

イ 不開示情報該当性について

(ア) 法5条1号該当性について

原処分における不開示部分について、審査請求人が開示を求める「55歳減額対象者」、「順位グループ」、「人事評価結果（直近2年）」、「昇給総括表の昇給区分別の職員数・内訳・職員の割合、配布号俸数、使用号俸数、残号俸数」及び「事務連絡「人事院規則9-8第37条12項の昇給の運用について」の昇給定数」のうち、「55歳減額対象者」については、個人に関する情報であって、特定の個人を識別できるもの又は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から、法5条1号に該当し、同号イからハまでのいずれにも該当しないため、不開示を維持することが妥当である。

(イ) 法5条6号ニ該当性について

また、「順位グループ」、「人事評価結果（直近2年）」、「昇給総括表の昇給区分別の職員数・内訳・職員の割合、配布号俸数、使用号俸数、残号俸数」及び「事務連絡「人事院規則9-8第37条12項の昇給の運用について」の昇給定数」については、人事管理に係る事務に関する情報であって、開示することにより、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号ニに該当するから、不開示とすることが妥当である。

(ウ) 小括

上記（ア）及び上記（イ）のとおり、原処分において不開示にした情報は、個人に関する情報であって、特定の個人を識別できるもの又は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ことから、法5条1号に該当し、同号イからハまでのいずれにも該当しないもの、又は人事管理に係る事務に関する情報であって、開示することにより、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号ニに該当するから、不開示を維持することが妥当である。

ウ 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書において、文書の特定に不足がある旨を主張するが、原処分2をするに当たり、行政文書ファイル管理簿に登録されている「発令関係（常勤職員）2015年度～2022年度」の文書のみならず、紙媒体・電子媒体を問わず、キャビネットや共有フォルダ等に保存されている文書を探索して特定したものであり、周

辺の関係部署にも同様の探索をしており、他に文書の存在する余地はなく、その特定は妥当である。

4 結論

以上のとおり、原処分1に係る審査請求については、原処分1で特定した本件対象文書1-1及び本件対象文書1-2のうち、昇給調書について、特定が不十分であったため、改めて特定し、その一部を開示するとともに、その余の行政文書については原処分1を維持することが妥当であり、原処分2に係る審査請求については、原処分2を維持することが妥当である。

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5年8月18日 諮問の受理（令和5年（行情）諮問第714号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受（同上）
- ③ 同年9月8日 審議（同上）
- ④ 同月25日 審査請求人から意見書及び資料を収受（同上）
- ⑤ 令和6年10月7日 諮問の受理（令和6年（行情）諮問第1081号）
- ⑥ 同日 諮問庁から理由説明書を収受（同上）
- ⑦ 同月18日 審議（同上）
- ⑧ 令和7年2月3日 本件対象文書の見分及び審議（令和5年（行情）諮問第714号及び令和6年（行情）諮問第1081号）
- ⑨ 同月10日 令和5年（行情）諮問第714号及び令和6年（行情）諮問第1081号の併合並びに審議

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、本件請求文書の開示を求めるものであり、処分庁は、法11条に規定する開示決定等の期限の特例を適用し、先行決定として、本件対象文書1-1及び本件対象文書1-2を特定し、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1を行い、後行決定として、本件対象文書2-1ないし本件対象文書2-4を特定し、その一部を同条1号及び6号ニに該当するとして不開示とする原処分2を行った。

これに対し、審査請求人は、原処分で特定された文書以外の文書の特定を求めるとともに、不開示部分の一部の開示を求めており、諮問庁は、原処分1で特定した文書の一部である昇給調書については、一部表示されて

いない情報があることが確認されたため、改めて全ての情報が表示された昇給調書を特定し、その一部は法5条1号に該当することから不開示とすべきであり、原処分2については、同処分を維持することが妥当であるとしている。

このため、以下、本件対象文書を見分した結果を踏まえ、本件対象文書の特定の妥当性及び審査請求人が開示すべきとする部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象文書の特定の妥当性について

(1) 原処分1に係る昇給調書に表示されていない情報の特定について

ア 本件対象文書1-1及び本件対象文書1-2の各一部である昇給調書について、諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（1）ア）において、審査請求人が、エクセル形式の文書には、非表示となっており開示されていない部分が存在する可能性がある旨を主張（上記第2の2（1）イ（ウ））するため、確認したところ、当該昇給調書には、一部表示されていない情報（項目名及び該当内容の記載）があることが確認されたことから、改めて、全ての情報（項目名及び該当内容の記載。以下同じ。）が表示された昇給調書を特定すべきであるとする。

イ 当審査会において、諮問庁から全ての情報が表示された昇給調書の提示を受け、見分したところ、当該昇給調書には、原処分1で特定された昇給調書に表示されていない項目名及び該当内容が記載されていることが認められ、諮問庁が、原処分1で特定された昇給調書について、改めて全ての情報が表示された昇給調書を特定すべきとしていることは、不自然、不合理であるとは認められず、これを覆すに足る特段の事情も認められない。

また、原処分2につき、原処分1に係る上述の経緯を踏まえ、昇給調書に関しては、全ての情報が表示された昇給調書を開示決定の際に特定していることが認められる。

したがって、諮問庁が、本件開示請求に対し、全ての情報が表示された昇給調書を特定すべきとしていることは妥当である。

(2) 本件対象文書の特定に関する審査請求人のその他の主張について

ア 審査請求人は、審査請求書（上記第2の2（1）ア（イ）及びイ（イ）並びに（2）ア（イ）及びイ（イ））及び意見書（上記第2の2（3）イ）において、（i）原処分の開示文書を作成する際に電子決裁の添付ファイルのみを使用し、現物（紙媒体）の文書を確認しなかったことが疑われ、また、行政事務において、決定までに至る、協議・調整などに使用された資料等が全く存在しないということは考えられない旨を主張し、また、（ii）当局では、昇格時には、要件とされている、「過去2年以内に能力評価及び業績評価で規定以上の評価

を得ていること」及び「懲戒処分を受けていないこと」を満たしているかの文書を作成しているはずである等と主張する。

イ 上記アの審査請求人の主張について、諮問庁は、理由説明書（上記第3の3）、及び当審査会事務局職員をして補足説明を求めさせたところによると、おおむね以下のとおり説明する。

（ア）上記アの（i）の主張について

審査請求人は、東海北陸厚生局の全職員の昇給・昇格の決定に係る行政文書の開示を求めており、処分庁は同厚生局の全職員の定期昇給に係る内申についての決裁文書、昇給、昇格に係る発令についての決裁文書等を特定したものであって、行政文書ファイル管理簿に登録されている「発令関係（常勤職員）2015年度～2022年度」の文書のみならず、紙媒体・電磁媒体を問わず、キャビネットや共有フォルダ等に保存されている文書を探索して特定したものであり、周辺の関係部署にも同様の探索をしており、他に文書の存在する余地はなく、その特定は妥当であると考えます。

また、昇給、昇格の決定等の実施に当たり、人事担当部課（総務課）と対象職員が所属する原課とが協議、調整を行うことはない。

（イ）上記アの（ii）の主張について

昇格時の要件とされている、「過去2年以内に能力評価及び業績評価で規定以上の評価を得ていること」及び「懲戒処分を受けていないこと」を満たしているかが分かる文書として、「昇格内申（協議）書」等が作成されており、当該文書は、原処分2において特定し、一部開示している。

（ウ）以上のことから、本件対象文書以外に、本件請求文書に該当する文書は保有しておらず、本件対象文書を特定したことは妥当であると考えます。

ウ 審査請求人は、本件対象文書の外に、本件請求文書に該当する文書を保有しているとする具体的な根拠や、それを裏付ける又はうかがわせる事情を示しているとはいえない。そうすると、審査請求人の主張によっても、上記イの諮問庁の説明が不自然、不合理であると認めるに足りる事情はなく、そのほかに、これを覆すに足りる特段の事情も認められない。また、上記イ（ア）の文書の探索範囲についても不十分とはいえない。

（3）上記（1）及び（2）から、東海北陸厚生局において、本件対象文書の外に開示請求の対象として特定すべき文書を保有しているとは認められない。

3 審査請求人が開示すべきとする部分の不開示情報該当性について

（1）審査請求人は、審査請求書（上記第2の2（2）イ（ウ））において、

原処分における不開示部分のうち、下記（２）ないし（４）に掲げる部分の開示を求めている。また、諮問庁は、理由説明書（上記第３の３（２）イ）において、下記（２）については、法５条１号に該当し、下記（３）及び（４）については、同条６号ニに該当する旨を説明するので、以下検討する。

なお、審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１）イ（ウ））において、開示された昇給調書には、昇給の順位付けに関する項目が開示されておらず、原文書がエクセル形式であることを考えれば「非表示」設定されていると考えられるので、これを開示すべき旨を主張していると解されるが、上記２（１）において諮問庁が改めて特定すべきとしている全ての情報が表示された昇給調書（非表示部分を追加した昇給調書）には、審査請求人が求めるものに該当する項目は認められない。

（２）本件対象文書２－１のうち、昇給調書の「５５歳減額対象者」欄について

ア 当該部分には、減額対象の有無及び有りの場合の減額後の給与額が記載されているものと認められる。当該部分は、昇給調書に記載された職員の氏名と併せると、職員それぞれに係る法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）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、昇給調書は、職員の昇給の決定に関する文書であって、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、上記（２）に掲げる部分は、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。

イ 法６条２項による部分開示の可否について検討すると、職員の氏名は個人識別部分であり、部分開示の余地はない。その余の部分である、上記（２）に掲げる部分は、審査請求人の主張である個人と紐付けられないものであるとしても、昇給の決定に際しての、年齢による昇給の制限の有無及び減額後の給与額の記載であり、一般的に他人に知られることを忌避すべき機微な情報であると認められ、個人の権利利益を害するおそれがないとは認められないことから、部分開示できない。

したがって、上記（２）に掲げる部分は、法５条１号に該当し、不開示としたことは妥当である。

- (3) 本件対象文書１－１、本件対象文書１－２及び本件対象文書２－１のうち、昇給調書の「順位グループ」欄並びに本件対象文書２－２ないし本件対象文書２－４のうち、昇格内申（協議）書及び昇格候補者名簿の各「人事評価結果（直近２年）」欄

当該部分は、昇給の順位に関する記載及び直近２年間の人事評価結果の内容であり、昇給、昇格の決定に際しての判断の基準に関する情報であると認められる。当該部分は、これを公にすると、職員一般に対し、これらの基準とそれに基づく具体的な記載内容が明らかになり、被評価者が特定されないものであったとしても、評価に不満を持つ被評価者などからの質疑や苦情等も予想され、人事管理事務担当者は相応な重圧を意識することとなるから、昇給、昇格の決定に当たり適正で率直な判断を下すことに差し支えるおそれがあるなど、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と認められる。

したがって、上記（３）に掲げる部分は、法５条６号ニに該当し、不開示としたことは妥当である。

- (4) 本件対象文書２－１のうち、（i）昇給総括表の昇給区分別の職員数・内訳・職員の割合、配布号俸数、使用号俸数及び残号俸数、及び（ii）事務連絡「人事院規則９－８第３７条第１２項（令和４年度は第１１項）の昇格の運用について」の昇給定数

ア 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、諮問序は以下のとおり説明する。

(ア) 上記（i）の昇給総括表について

- a 昇給総括表の昇給区分別の職員数・内訳・職員の割合については、人事評価結果に基づく昇給幅につき、管理職層、中間層及び初任層ごとに、それぞれ５段階に区分したものである。これを公にすると、被評価者が特定されないものであったとしても、評価に不満を持つ被評価者などからの質疑や苦情等も予想され、さらに、人数が僅少な特定区分の職員が特定された場合、他の職員の昇給区分が判明することが懸念されるなど、人事管理事務担当者は相応の重圧を意識することとなるから、昇給区分の決定に当たり適正で率直な判断を下すことに差し支えるおそれがある。また、配布号俸数、使用号俸数及び残号俸数については、逆算することにより職員数を算出することができるため、上述した昇給区分の判明につながるおそれがある。

このため、当該部分は、法５条６号ニに該当すると考える。

- b なお、職員の昇給区分は、職員の勤務成績をもとに精査して算

出された数であり、この情報は人事管理事務担当者のみが知り得るものであり、その取扱いには細心の配慮がされ、たとえ同じ職場に勤務する職員であっても知ることはできないものとする。

(イ) 上記 (ii) の事務連絡の昇給定数について

a 事務連絡の昇給定数については、管理職層、中間層及び初任層ごとに、それぞれ上位2段階に区分したものであり、昇給区分別の人数が表記されていることから、これを公にすると、上記 (ア) aと同様の理由により、人事管理事務担当者は相応の重圧を意識することとなるなど、昇給区分の決定に当たり適正で率直な判断を下すことに差し支えるおそれがある。

このため、当該部分は、法5条6号ニに該当すると考える。

b なお、上記 (ア) bと同様、事務連絡の昇給定数における職員の昇給区分については、職員の勤務成績をもとに精査して算出された数であり、この情報は人事管理事務担当者のみが知り得るものであり、その取扱いには細心の配慮がされ、たとえ同じ職場に勤務する職員であっても知ることはできないものとする。

イ 上記 (4) に掲げる部分を公にすると、昇給、昇格等の決定に当たり適正で率直な判断を下すことに差し支えるおそれがある旨の上記アの諮問庁の説明は、不自然、不合理であるとは認められず、これを覆すに足りる特段の事情も認められない。

このため、上記 (4) に掲げる部分は、これを公にすると、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、不開示としたことは妥当である。

4 審査請求人のその他の主張について

(1) 審査請求人は、審査請求書 (上記第2の2 (1) ア (ア) 及イ (ア) 並びに (2) ア (ア) 及びイ (ア)) 及び意見書 (上記第2の2 (3) ア (ア)) において、開示の実施はPDF形式であったが、原文書のエクセル又はワード形式での開示を求める旨を主張しており、開示の実施方法 (記録媒体) の希望を述べているものと解される。開示の実施方法については、法19条において、当審査会の諮問事項とされていないが、念のため、以下検討する。

ア 審査請求人は、本件各開示請求書において、開示を実施する記録媒体につき、電磁媒体の種類を特定して希望しているものとは認められない。また、当審査会において、諮問庁から、開示の実施方法等申出書の提示を受けて、確認したところ、審査請求人は、電磁媒体についてはPDFデータをCD-Rに複写したものを希望するにとどまって

いる。

イ 処分庁は、当該希望に沿って開示を実施したものと認められ、改めてエクセル等の電磁媒体により開示を実施しなければならないものとはいえない。

- (2) 審査請求人は、審査請求書（上記第2の2（1）ア（エ）及びイ（エ）、（2）ア（エ）、（オ）、イ（エ）及び（オ））及び意見書（上記第2の2（3）ア（イ））において、（i）原文書がエクセル形式のものは、セル内の全てをマスキングしており、記載されている部分と空白の部分の違いが分からないので、記載部分のみのマスキングを求め、（ii）昇給調書等紙で開示された文書について、読み取れない部分が多くあるため、修正を求める旨を主張する。これらは、本件対象文書の開示の実施方法についての要望を述べているものと認められる。しかしながら、開示の実施方法については、上記（1）のとおり、法19条において、当審査会の諮問事項とされていない。
- (3) 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、本件請求文書の開示請求に対し、本件対象文書を特定し、その一部を法5条1号及び6号ニに該当するとして不開示とした各決定については、東海北陸厚生局において、本件対象文書の外に開示請求の対象として特定すべき文書を保有しているとは認められないので、本件対象文書を特定したことは妥当であり、審査請求人が開示すべきとする部分は、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 本件請求文書

全職員の昇給・昇格の決定に係る文書（平成27年度～令和4年度（令和4年12月末日まで））

2 本件対象文書

（原処分1関係）

（1）本件対象文書1-1

①定期昇給に係る内申についての決裁文書（令和4年度）

※1 令和4年度の一部（ア. 起案文書、イ. 昇給調書の一部）

※2 「イ. 昇給調書の一部」には、「延伸コード」並びに「昇給停止年齢」該当性、「特定職員」該当性、附則7条計算用、「特別の事情」該当性及び集計用に係る各項目が表示されていない。

（2）本件対象文書1-2

②昇給、昇格に係る発令についての決裁文書（令和4年度）

※1 令和4年度の一部（ア. 起案文書、イ. 人事異動通知書の一部、ウ. 昇給調書の一部）

※2 「ウ. 昇給調書の一部」には、「延伸コード」並びに「昇給停止年齢」該当性、「特定職員」該当性、附則7条計算用、「特別の事情」該当性及び集計用に係る各項目が表示されていない。

（原処分2関係）

（3）本件対象文書2-1

①定期昇給に係る内申についての決裁文書（平成27年度～令和4年度）

※本件対象文書1-1を除く。

（4）本件対象文書2-2

②昇給、昇格に係る発令についての決裁文書（平成27年度～令和4年度）

※本件対象文書1-2を除く。

（5）本件対象文書2-3

③昇格候補者名簿（平成27年度～平成29年度及び令和元年度～令和4年度）

※本件対象文書2-2に含まれている昇格候補者名簿を除く。

(6) 本件対象文書 2 - 4

④昇格内申協議書 (平成 27 年度～令和元年度)

※本件対象文書 2 - 2 に含まれている昇格内申協議書を除く。