

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年6月6日（令和7年（行情）諮問第639号）

答申日：令和7年10月31日（令和7年度（行情）答申第522号）

事件名：特定職員に係る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

別紙の2に掲げる各文書（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

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7年2月18日付け京労発総0218第6号により京都労働局長（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、審査請求書によると、おおむね以下のとおりである。

（1）趣旨

ア 特定労働局特定職員Aの人事記録（甲）（乙）について、原処分において不開示とされた情報のうち、別添（略。以下同じ。）により示した図書によって公にされているものと認められる部分を開示すること。

イ 特定労働局特定職員Bの人事記録（甲）（乙）について、原処分において不開示とされた情報のうち、別添により示した図書によって公にされているものと認められる部分を開示すること。

（2）理由

処分庁は不開示部分に係る理由につき「法5条1号ただし書イの法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にされることが予定されている情報のほかは、法5条1号に該当し、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、不開示とした」としている。

しかしながら、当該不開示部分は、別添に示したとおり、図書館等の公共施設で一般に入手可能なものなど一般人が通常入手し得る状態に置かれている情報を多分に含んでいるものと認められる（例えば、原処分

したがって、当該不開示部分のうち別添に示した図書によって公にされているものと認められる情報は「慣行として公にされている情報」であるといえるから法5条1号ただし書イに該当し、法5条1号には該当しないものと思料する。

同様に、例えば、地方支分部局又は施設等機関に所属する係員級以上の職員（すなわち、新規採用者を含めた常勤職員の一切）に係る情報が掲載された図書が発行される慣行が現在において失われているとしても、そのことをもって過去に発行された図書により公となった情報について不開示とすることはできないものと思料する。

1 本件審査請求の経緯

(2) これに対して、処分庁が原処分をしたところ、審査請求人は、これを不服として、令和7年3月5日(同月10日受付)で本件審査請求をした。

原処分を維持することが妥当である。

法は、5条本文において行政文書の開示義務を定めるとともに、開示義務が除外される情報（以下「不開示情報」という。）を同条各号に列挙している。そして、同条1号は、不開示情報として、「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こととなるもの」

を掲げている。

上記開示請求に係る人事記録には、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。

このうち、氏名については、平成17年8月3日付け「情報公開に関する連絡会議」の申合せにより、特段の支障の生じ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、法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イに該当することから、原処分で開示している。

また、本府省課長相当職以上の者の略歴については「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日総務省行政管理局長通知）に基づき、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ところ、本件開示請求に係る行政文書の対象職員2名のうち、特定職員Aについては、本件開示請求時点で特定労働局長であり、本府省課長相当職以上の職にあることから原処分で略歴を開示している。

これら以外の情報については、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事情が認められないことから、法5条1号ただし書イには該当せず、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、法5条1号ただし書ハにも該当せず、さらに、同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

したがって、法9条1項の規定に基づき、一部を不開示として開示決定を行った処分庁の判断は妥当である。

（2）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過去に発刊されていると認められる情報は、慣行として公にされている情報に該当する旨を述べているが、過去に発刊された図書として審査請求人が挙げる「厚生労働省職員録（特定出版社）」は一時点における厚生労働省内の役職名及び職員名等が掲載されたものであり、特定人の詳細な経歴等が記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等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

よって、本件審査請求については、本件対象文書の一部を不開示として開示決定を行った処分庁の判断は妥当であるから、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7年6月6日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月17日 審議
- ④ 同年10月16日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑤ 同月27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、本件請求文書の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象文書を特定し、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を行った。

これに対し、審査請求人は、審査請求書（上記第2の2）において、原処分における不開示部分のうち、一部（以下「本件不開示部分」という。）の開示を求めていると解され、諮問庁は、原処分を維持するのが妥当である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）本件対象文書は、特定労働局特定職員A及び特定職員Bの人事記録である。

原処分においては、両職員の氏名及び開示請求書に掲げられた現在（開示請求時点）の役職名、更にその発令時期が開示され、このうち、特定職員Aについては、「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日総務省行政管理局長通知）の対象となる本府省課長相当職以上の職にあることから、その略歴に相当する部分が開示されている。また、その余の勤務経歴等の事項は原処分において不開示とされている。

- （2）諮問庁は、理由説明書（上記第3の3）において、原処分における不開示部分は、法5条1号に該当し、不開示としたことは妥当である旨を説明するので、以下検討する。

ア 人事記録は、全体として、特定個人についての法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、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものに該当する。

イ 人事記録に記載された情報は、個々の公務員の人事、給与等に関して詳細に記録された情報であって、公務員の職務の遂行に係る情報であるとは認められないことから、原処分における不開示部分は、法5条1号ただし書ハに該当せず、また、同号ただし書ロに該当する事情

も認められない。さらに、原処分における不開示部分は、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事情は認められないことから、同号ただし書イに該当しない。

なお、審査請求人は、審査請求書（上記第2の2）において、「別添」に示した図書によって公にされているものと認められる情報は「慣行として公にされている情報」であるといえるから法5条1号ただし書イに該当する旨を主張する。

そこで、当審査会において、審査請求人が審査請求書に添付した「別添」について、諮問庁から提示を受け、確認したところ、「別添」には、複数の刊行物の名称、出版社名、出版年等が表示されており、それぞれの刊行物ごとに異なる時点における厚生労働省の職員の職名、氏名等が収録されているとみられるが、これらの刊行物に掲載された情報をつなぎ合わせたとしても、およそ人事記録に記載される詳細な情報は得られないことがうかがわれる。

そうすると、審査請求人が挙げる刊行物は、特定の職員の詳細な経歴等が記載されているものではなく、当該刊行物への掲載をもって特定の職員の経歴等が慣行として公にされている情報であるとはいえない旨の諮問庁の説明（上記第3の3（2））は、首肯できる。

このため、「別添」に掲げられた刊行物は、人事記録の一部として特定の職員の勤務経歴等が記載された原処分における不開示部分を開示する根拠とはならないといえることができる。

（3）また、原処分において、特定職員A及び特定職員Bの氏名が開示されていることから、法6条2項による部分開示はできない。

（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、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3部会）

委員 稲山文男、委員 久末弥生、委員 芳仲美恵子

別紙

1 本件請求文書

下記（１）～（３）の行政文書について、本件請求に係る処分決定日時点で最新の内容のもの

- （１）特定労働局特定職員Ａの人事記録（甲）（乙）
- （２）特定労働局特定職員Ｂの人事記録（甲）（乙）
- （３）以下ア、イを明らかにするに足りる通達、要領その他京都労働局ないし厚生労働省における統一見解について記載した資料の一切

ア 令和７年１月１５日京労発基０１１５第４号記「利用停止をしないこととした理由」欄に、「相談票は、外部から局署に寄せられた各種相談等の内容等について、その処理状況を記録するという利用目的の達成に必要な範囲で作成、保有するものである。また、本件対象文書は、上記のとおり作成・保有しているものであり、不正の手段により取得されたものではない。さらに、担当者等が相談処理を行う際、過去に同一の相談者から類似する相談があった場合に、よりの確に相談に対応するため、過去の対応記録を参照するために回覧・利用することは通常の事務処理の範囲内であり、利用目的以外の目的のための利用には当たらない。」とあるところ、厚生労働省において「相談情報管理機能は労働者等からの相談を相談情報として管理することにより、相談事案の管理や処理、問題業種等の把握・分析を的確に行うことを目的として、必要に応じ、各局署等で活用するもの（令和２年１０月改訂 厚生労働省労働基準局 労働基準行政システム事務処理手引監督関連編 第８）」「相談情報管理システムは、相談者及び相談内容の管理を機械化することにより 情報を一元管理し、業務の効率化を図ることを目的とした業務システムの一つ（令和６年１月 厚生労働省労働基準局 労災保険業務課 労働基準行政システム 機械処理手引（監督・安全衛生業務）監督関連編 １．３．７）」として記録の対象となる内容を一義的に「相談」としており、さらに、京労発基０８２３第２号記の３において利用目的を「相談の記録のため」であると特定しているにもかかわらず、「相談『等』」として、「労働者等からの相談」ではない、外部から特定職員に対して向けられた労働相談とは無関係の苦情を記録することが許容されとした根拠

イ 令和７年１月１５日京労発基０１１５第４号記「利用停止をしないこととした理由」欄に、「相談票は、外部から局署に寄せられた各種相談等の内容等について、その処理状況を記録するという利用目的の達成に必要な範囲で作成、保有するものである。また、本件対象文書は、上記のとおり作成・保有しているものであり、不正の手段により

取得されたものではない。さらに、担当者等が相談処理を行う際、過去に同一の相談者から類似する相談があった場合に、よりの確に相談に対応するため、過去の対応記録を参照するために回覧・利用することは通常の事務処理の範囲内であり、利用目的以外の目的のための利用には当たらない。」とあるところ、「担当者等が相談処理を行う際、過去に同一の相談者から類似する相談があった場合に、よりの確に相談に対応するため、過去の対応記録を参照するために回覧・利用することは通常の事務処理の範囲内」として「相談」一般に適用されるにとどまる説明を、「労働者等からの相談」ではない、外部から特定職員に対して向けられた労働相談とは無関係の苦情にも適用した根拠

2 本件対象文書

- (1) 特定労働局特定職員 A の人事記録 (甲) (乙)
- (2) 特定労働局特定職員 B の人事記録 (甲) (乙)