

令5福情答申第2号

令和5年6月16日

福岡市長 高島 宗一郎 様
(総務企画局人事部人事課)

福岡市情報公開審査会
会長 作間 功
(総務企画局行政部情報公開室)

公文書公開請求に係る非公開決定処分に対する審査請求について (答申)

福岡市情報公開条例(平成14年福岡市条例第3号)第20条第1項の規定に基づき、令和3年11月29日付け総人第984号により諮問を受けました下記の審査請求について、別紙のとおり答申いたします。

記

「人事委員会事務局の定期健康診断診断表(健康診断個人票(人事委員会事務局職員分))」に係る非公開決定の件

答 申

第1 審査会の結論

「人事委員会事務局の定期健康診断診断表（健康診断個人票（人事委員会事務局職員分））」（以下「本件対象文書」という。）について、福岡市長（以下「実施機関」という。）が行った非公開決定（以下「本件決定」という。）は、妥当である。

第2 審査請求の趣旨及び経過

1 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、令和3年11月5日付けで実施機関が審査請求人に対して行った本件決定を取り消し、新たに公文書の公開を決定するよう求めるものである。

2 審査請求の経過

- (1) 令和3年10月26日、審査請求人は、実施機関に対し、福岡市情報公開条例（平成14年福岡市条例第3号。以下「条例」という。）第5条の規定により、本件対象文書について公開請求を行った（以下「本件公開請求」という。）。
- (2) 令和3年11月5日、実施機関は、条例第11条第2項の規定により本件決定を行い、その旨を審査請求人に通知した。
- (3) 令和3年11月11日、審査請求人は、本件決定に不服があるとして、実施機関に対して本件審査請求を行った。

第3 審査請求人及び実施機関の主張等の要旨

1 審査請求人の主張

審査請求人は、審査請求書及び反論意見書において、概ね次のように主張している。

(1) 審査請求書における主張

人事委員会事務局は、労働基準監督機関の職権行使の仕事もしている。
また、職員名簿は公開されている。

人事委員会の健康診断書類は、人間ドック受診者の分も含めて、名前だけは公開できるはずである。

他の部分は黒塗りとなるとしても、項目は公開となると思う。

(2) 反論意見書における主張

私になぜ人事委員会事務局の定期健康診断表の開示請求をしたかという、人事委員会事務局は労働基準監督機関のような役割を持っているようであるが、労働基準監督署の人が必ずしも健康診断を全員受けていないようなので、それならば全員を自由にした方が良いと思ったからである。

健康診断を受けなくても何も言われない偉い人と、受けないと絶対いけないと言われる人がいれば、かわいそうだと思ったからである。

だから、健康診断を受けた人の名前と、健康診断で受けなければならない項目だけで、あとは黒塗りでもいいわけである。人間ドックを受けた人については、各病院で様式が違うなら、病院名も黒塗り、持病のところも黒塗りでもいいわけである。

名前と項目だけで、あとは黒塗りなら、個人情報にはわからないと思う。しかし、日付は公開して欲しい。福岡市は、健康診断で休んでも給料が出るのだから、公開をお願いしたい。

2 実施機関の主張

実施機関は、弁明意見書及び当審査会における口頭意見陳述において、概ね次のように主張している。

(1) 弁明の趣旨

実施機関の行った処分は正当かつ妥当であり、本件審査請求は棄却すべきと考える。

(2) 理由

① 審査請求書によれば、審査請求人は、概ね以下のとおり主張していると考えられる。

人事委員会事務局は労働基準監督機関の職権行使の業務を遂行しており、職員名簿が公開されている。また、労働基準監督署や人事委員会事務局へ確認したところ、定期健康診断結果報告書には人間ドックの受診者数も含める

べきとのことだった。よって、人間ドック受診者分を含め、健康診断結果に記載された職員の名前は公開できるはずである。

また、検査項目は公開すべきである。日付も公開して欲しい。

② 審査請求人の主張に対し、実施機関は以下のとおり弁明する。

ア 定期健康診断について

労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第66条第1項は、「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（中略）を行わなければならない。」と規定しており、また、労働安全衛生規則第44条第1項は、「事業者は、常時使用する労働者（中略）に対し、1年以内ごとに1回、定期的に」「医師による健康診断を行わなければならない。」と規定していることから、事業者には定期健康診断を実施する義務がある。これを受け、本市では、職員に対し、市が委託契約を締結した健診機関にて定期健康診断を実施し、職員の健康管理を行っている。

また、安衛法第66条第5項は、「労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。」と規定している。これを受け、本市では、市が委託契約を締結した健診機関での定期健康診断の受診に代わり、市が委託契約を締結した健診機関以外の医療機関での健康診断や人間ドックなど、職員が各自選択した医療機関にて検査を受診した場合には、検査結果の提出をもって、健康診断の代替として取り扱っている。

イ 対象文書について

審査請求人は、公文書公開請求書にて、「人事委員会事務局の定期健康診断診断表」を請求している。実施機関は、審査請求人が、人事委員会事務局職員の定期健康診断結果が記載された文書を求めているものと解し、「健康診断個人票（人事委員会事務局職員分）」を対象文書に特定した。

なお、健康診断個人票には、健康診断を受診した職員ごとに、検査項目

が印字された様式に既往症等の問診結果及び検査結果等の健康診断結果が記載されているが、職員が受診した医療機関によって個人票の様式が異なっている。市が委託契約を締結した健診機関にて職員が定期健康診断を受診した場合、健診機関の定める個人票様式に健康診断結果が記載されるが、その他、定期健康診断の代替として、市が委託契約を締結した健診機関以外の医療機関において健康診断や人間ドック等の検査を受け、その検査結果が実施機関に提出された場合には、各医療機関の様式など、健診機関の個人票様式とは異なる様式に検査結果が記載されており、それぞれの様式にて、実施機関が保有している。

ウ 健康情報について

(ア) 「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項(平成29年5月29日付 都道府県労働局長あて個人情報保護委員会事務局長・厚生労働省労働基準局長通知)」(以下「健康情報取扱留意事項」という。)において、「健康情報」は、「健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するもの」をいうとされており、「安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果」は「健康情報」に該当するとされている。

なお、健康情報取扱留意事項に記載された「健康診断の結果」に関する定義はないものの、健康情報取扱留意事項において、「健康情報のうち診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報の取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することがあることから、産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。」という記載があり、「健康診断の結果」と「診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報」をあえて書き分けていることから、「健康診断の結果」は、診断名や検査値といった個別の情報だけでなく、いわゆる健康診断の結果全体を指しているものと考えられる。

また、本市においても、安衛法の規定による健康診断の結果並びに健康診断の代替で受診した健康診断の結果を証明する書面等は、健康情報として取り扱っている。

(イ) また、健康情報取扱留意事項において、「健康情報」は、個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」という。）第2条第3項及び個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）（以下「ガイドライン」という。）2-3に定める要配慮個人情報に該当するとされている。

個人情報保護法第2条第3項は、「「要配慮個人情報」とは本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。」と規定している。

また、個人情報の保護に関する法律施行令（以下「政令」という。）第2条第2項は、個人情報保護法第2条第3項の政令で定める記述等は、「本人に対して医師その他医療に関連する職務に従事する者（中略）により行われた疾病の予防及び早期発見のための健康診断その他の検査（中略）の結果」等であると規定している。

さらに、ガイドライン2-3において、政令第2条第2項には、「疾病の予防や早期発見を目的として行われた健康診査、健康診断」等、「受診者本人の健康状態が判明する検査の結果が該当」し、安衛法に基づいて行われた健康診断の結果だけでなく「人間ドックなど保険者や事業主が任意で実施又は助成する検査の結果も該当する。」と規定している。

本市においては、福岡市個人情報保護条例に要配慮個人情報の規定はないものの、個人情報保護法の目的が「個人情報の適正な取扱いに関し、（中略）基本となる事項を定め、国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに」「個人の権利利益を保護すること」であり、同法第5条において地方公共団体の責務が「この法律の趣旨にのっと

り、（中略）個人情報の適正な取扱いを確保するために必要な施策を制定し、及びこれを実施する責務を有する」ことであるとされていることを鑑みると、個人情報保護法と同様に、「個人情報の適正な取扱いを確保」し、「個人の権利利益を保護すること」を目的とした福岡市個人情報保護条例においても、「健康情報」は取扱いに配慮を要する個人情報であると言える。

(ウ) 以上より、健康診断の結果が記載された対象文書は「健康情報」に該当する。また、「健康情報」は取扱いに配慮を要する個人情報に該当する。よって、対象文書である健康診断個人票は、「健康情報」であり、取扱いに配慮を要する個人情報に該当する。

エ 条例第7条第1号該当性について

(ア) 条例第7条第1号本文について

条例第7条第1号は、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ものを非公開情報として規定しており、個人に関する情報とは、心身の状況や病歴その他一切の個人に関する情報をいうと解される。

「ウ 健康情報について」にて記載したとおり、対象文書である健康診断個人票は「健康情報」という取扱いに配慮を要する個人情報である。また、対象文書である健康診断個人票そのものに個人識別性があるため、帳票全てが特定の個人を識別できる個人情報に該当すると実施機関は考える。

「ア 定期健康診断について」に記載したとおり、本市では、市が委託契約を締結した健診機関での定期健康診断の受診に代わり、職員が各自選択した医療機関にて健康診断や人間ドック等の検査を受けた場合には、検査結果の提出をもって、健康診断の代替として取り扱っているため、その場合の検査結果も、実施機関が保有する健康診断個人票に含まれる。

また、「イ 対象文書について」にて記載したとおり、対象文書で

ある健康診断個人票には、健康診断を受診した職員ごとに、検査項目が印字された様式に既往症等の問診結果及び検査結果等の健康診断結果が記載されているが、職員が受診した医療機関によって個人票の様式が異なっている。市が委託契約を締結した健診機関にて職員が定期健康診断を受診した場合、健診機関の定める個人票様式に健康診断結果が記載されるが、職員が各自選択した医療機関にて健康診断や人間ドック等の検査を受診した場合には、各医療機関の様式など、健診機関の個人票様式とは異なる様式に検査結果が記載されており、それぞれの様式にて、実施機関が保有している。委託先健診機関以外の医療機関を受診する際には、受診する医療機関に指定がないことから、実施機関が保有している個人票様式は医療機関ごとに様々であり、1か所の医療機関に対し、受診者が1名である場合もある。その場合、個人票様式の項目や記載内容全てを被覆した状態で公開したとしても、該当の職員本人やその病院を受診したことについて既知の第三者は、誰の検査結果であるかを特定することができる。今回の請求のように、所管課を特定した請求であった場合には、対象人数が少なくなるため、尚更個人の特定が容易となる。

以上から、対象文書である健康診断個人票は、条例第7条第1号本文に該当し、公開することができない。

なお、審査請求人は、審査請求書にて検査項目は公開すべきであると主張しており、これは、対象文書のうち検査項目が条例第7条第1号本文に該当しないと主張しているものと思料する。しかし、実施機関は、以下の理由から、検査項目も条例第7条第1号本文に該当し、公開できないと考える。

先述のとおり、職員は健康診断の受診にあたり、市が委託契約を締結した医療機関の以外の医療機関を選択することもでき、実施機関が保有する健康診断個人票の様式は、職員が受診した医療機関によって異なっている。市が委託契約を締結した健診機関にて職員が定期健康診断を受診した場合は、健診機関の定める個人票様式に健康診断結果

が記載され、検査項目に職員ごとの違いは生じないが、各医療機関にて検査を受診し検査結果が実施機関に提出された場合には、本市の定める検査項目を含んだ結果が提出されれば健康診断を受診したものとみなすことができるため、本市が定期健康診断の検査項目に定めていない検査を実施した結果が記載されていることが往々にしてあり、実施機関が保有している健康診断個人票の検査項目は、職員によって違いが生じている。

また、審査請求人は、反論意見書にて日付についても公開すべきであると主張しているが、市が委託契約を締結した健診機関における定期健康診断は概ね8月から12月の間に実施しているところ、各職員が当該期間のなかで、業務の都合に応じて日程を選択し受診をしていることから、職員によって受診日は異なっており、今回の請求のように、所管課を特定した請求で対象人数が少ない場合は、同じ日の受診者が1名である場合もあり、個人の特定が容易となる。

よって、対象文書である健康診断個人票は、そこに記載された検査項目や日付を含めて個人情報であり、特定の個人を識別できる情報に該当するため、条例第7条第1号本文に該当する。

なお、実施機関は、市が委託契約を締結した健診機関の健康診断個人票白紙様式を審査請求人に任意提供することで、健康診断の検査項目について情報提供を行っている。

(イ) 条例第7条第1号ただし書ウについて

条例第7条第1号ただし書ウは、条例第7条第1号に該当する場合であっても、当該個人が公務員等である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び氏名並びに当該職務遂行の内容に係る部分は公開しなければならない旨を規定している。

「労働安全衛生法および同法施行令の施行について（昭和47年9月18日付 基発第602号）」によれば、「定期健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払いについては、労働者一般に対して行なわ

れる、いわゆる一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるべきものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい」とされている。

本市では、健康診断の受診に要した時間について賃金の支払いを行い、広く職員に健康診断を受診させるため、健康診断の受診について服務上は職務として取り扱っているものの、健康診断は職員の一般的な健康状態を把握したうえで適切な就業上の措置や保健指導を実施することを目的としており、健康診断の受診は職員それぞれの担当している職務の遂行ではない。

そもそも、条例第7条第1号ただし書ウでいうところの公務員等の職務遂行の内容に係る情報とは、公務員が地方公共団体の一員として、その担任する職務を遂行する場合における当該活動についての情報のことをいうものであり、人事管理上の健康情報は、職務の遂行に係る情報には当たらないと解される。

よって、健康診断の受診は条例第7条第1号ただし書ウに記載されている職務には該当せず、対象文書は職員の職務の遂行に係る情報には当たらない。

(ウ) 条例第7条第1号ただし書アについて

条例第7条第1号ただし書アは、条例第7条第1号に該当する場合であっても、法令等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は公開しなければならない旨を規定している。

審査請求人は、職員名簿が公開されていることを理由に健康診断結果の受診者氏名は公開できるはずであると述べていることから、対象文書のうちの職員の氏名は条例第7条第1号ただし書アに該当する

と主張しているものと思料する。

審査請求人が述べるように、職員名簿は所定の場所で閲覧が可能な状態であるものの、対象文書である健康診断個人票に記載された職員の氏名は、単に職員名簿で公開されている職員の氏名のみならず、健康診断を受診した職員の氏名という意味を持つため、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は該当しない。

他にも、対象文書に記載された情報には、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はないことから、条例第7条第1号ただし書アには該当しない。

(エ) 条例第7条第1号ただし書イについて

条例第7条第1号ただし書イは、条例第7条第1号に該当する場合であっても、人の生命、身体、健康、生活若しくは財産又は環境を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報は公開しなければならない旨を規定している。

対象文書には、条例7条第1号ただし書イに該当する情報はない。

(オ) 結論

したがって、(ア)から(エ)より、対象文書である健康診断個人票は条例第7条第1号本文に該当し、公開することができない。

オ 条例第7条第5号該当性について

「イ 対象文書について」に記載したとおり、定期健康診断は、安衛法第66条第1項にて定められた事業者の義務である。また、安衛法第120条にて、事業者には労働者に定期健康診断を受診させる義務があり、健康診断を受診させなかった場合には事業者に対し、罰則が規定されている。一方、安衛法第66条第5項は、労働者は事業者が行う健康診断を受けなければならないと規定しているものの、労働者が健康診断を受診しない場合、労働者に対する罰則規定はない。

また、「イ 対象文書について」にて記載したとおり、対象文書である健康診断個人票は、健康診断を受診した職員ごとに、検査項目が印字された様式に既往症等の問診結果及び検査結果等の健康診断結果が記

載された帳票であり、また、「ウ 健康情報について」に記載したとおり、健康診断個人票は、「健康情報」に該当し、取扱いに配慮を要する個人情報である。

そのため、一個人の健康診断個人票が情報公開制度にて公開される可能性があれば、実施機関の情報管理に不安を抱き、健康診断を受診しないという職員が増えることも考えられる。

定期健康診断が、安衛法第66条第1項にて定められた事業者の義務であり、事業者には労働者に定期健康診断を受診させる義務があるところ、労働者が健康診断を受診しない場合の罰則規定がない以上、職員が健康診断の受診を拒否した場合に実施機関には健康診断の受診を強制する手段はない。よって、健康診断を受診しないという職員が出れば、本来職員全員に受診させるべき健康診断の受診率は下がり、健康診断業務の適正な執行に支障を及ぼすおそれがある。

よって、条例第7条第5号の行政運営情報に該当し、対象文書である健康診断個人票は公開することができない。

第4 審査会の判断

上記の審査請求人及び実施機関の主張に対して、当審査会は次のとおり判断する。

1 本件対象文書について

(1) 健康診断について

安衛法第66条第1項及び労働安全衛生規則第44条第1項においては、事業者は、労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、医師による健康診断を行わなければならない旨が規定されている。

実施機関は、当該規定により、上記健康診断業務を健診機関に委託し、当該委託を受けた健診機関において、職員に対する定期の健康診断（以下「定期健康診断」という。）を実施していることが認められる。

また、同法第66条第5項においては、労働者が定期健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、定期健康診断を受けなけ

ればならないものではない旨が規定されている。

実施機関は、当該規定により、定期健康診断の受診に代わり、他の医療機関での健康診断や人間ドックなど（以下「その他の健康診断」という。）、職員が各自選択した医療機関にて検査を受診した場合には、その検査結果の提出をもって、定期健康診断の代替として取り扱っていることが認められる。

(2) 本件対象文書の特定について

審査請求人は、本件公開請求において、人事委員会事務局の定期健康診断断表の公開を求めている。

これに対し、実施機関は、本件対象文書として、実施機関が保有する人事委員会事務局職員分の健康診断個人票を特定している。

当該健康診断個人票について、実施機関によれば、定期健康診断による健康診断結果が記載された個人票（以下「定期健康診断個人票」という。）だけでなく、その他の健康診断による検査結果が記載された個人票（以下「その他の健康診断個人票」という。）についても本件対象文書として捉えているとのことであり、当該特定に関し当事者間に争いはない。

2 本件対象文書の条例第7条第1号該当性について

実施機関は、本件対象文書が条例第7条第1号（以下「第1号」という。）及び同条第5号の非公開情報に当たる旨主張しており、これに対し、審査請求人は、本件対象文書のうち職員の氏名、日付及び検査項目については、第1号の非公開情報に当たらず、公開すべきと主張している。

したがって、当審査会としては、本件対象文書の第1号該当性について検討することとする。

(1) 第1号について

第1号本文は、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（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。）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ものを非公開情報として規定している。

もっとも、第1号は、本文に該当するものであっても、第1号ただし書に該

当する場合には公開しなければならない旨を規定している。

まず、第1号ただし書アの規定は、個人情報に該当する場合であっても、法令等の規定により又は慣行として公にされている情報又は公にすることが予定されている情報を、非公開情報から除外することを定めるものであるが、このうち、法令等の規定により又は慣行として公にされている情報とは、法令等の規定や慣行により、現に何人も容易に入手することができる状態に置かれている情報をいい、また、公にすることが予定されている情報とは、公開請求時点においては公にされていないが、将来、公にすることが予定されている情報をいう。

次に、第1号ただし書イの規定は、個人のプライバシーを中心とする個人の正当な権利利益は十分に保護されるべきことを前提としつつ、非公開とすることにより保護される個人の権利利益よりもなお、人の生命、身体、健康、生活若しくは財産又は環境の保護の必要性が上回るときには、当該情報を公開しなければならないとするものである。

また、第1号ただし書ウの規定は、公務員等の職務の遂行に係る情報のうち、公務員等の職及び氏名並びに職務遂行の内容に係る部分を、非公開とする個人情報から除外するものである。

(2) 第1号該当性について

① 第1号本文該当性について

当審査会において見分したところ、本件対象文書には、職員の氏名、生年月日、年齢等のほか、定期健康診断またはその他の健康診断の検査結果や受診日など、当該職員個人の健康に関する情報が記載されていることが認められる。

さらに、実施機関によれば、本件対象文書は16名分の健康診断個人票であり、そのなかには、定期健康診断個人票だけでなく、その他の健康診断個人票も含まれるところ、その他の健康診断個人票は受診した医療機関ごとに様式が異なっており、検査項目についても、受診した職員ごとに、定期健康診断には定めていない項目の検査結果が記載されていることも多いとのことであった。

また、受診日についても、各職員が業務の都合に応じて日程を選択し受診をしていることから、職員によって受診日は異なるとのことであった。

そうすると、本件対象文書のうち、検査結果やそれに基づく医師の所見、本

人が申告した病歴等の健康診断の結果については、当該職員個人の氏名、生年月日等の情報とあいまって、一体として当該個人の健康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として、第1号本文に該当すると認められる。

さらに、本件対象文書からは、いつ受診したかという受診日の情報やどのような手段によって健康診断を受診したかという健康診断の受診方法に関する情報（以下「受診日等の情報」という。）も明らかになるところ、本件公開請求のように部署を特定した請求であって、対象者が限られている場合には、受診日等の情報からも、特定の個人が識別できる可能性は否定できない。

したがって、本件対象文書は、受診日等の情報も含め、その記載された全ての事項が第1号本文に該当する。

② 第1号ただし書ア該当性について

実施機関において毎年作成されている職員名簿については、現年度のものが所定の場所で閲覧が可能な状態であるものの、本件対象文書である健康診断個人票に記載された職員の氏名は、定期健康診断またはその他の健康診断を受診したという事実も意味するものであるから、現年度の職員名簿の閲覧が可能な状態であることをもって、本件対象文書に記載された職員の氏名までもが、法令等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いうこととはできない。

したがって、本件対象文書は第1号ただし書アに該当しないものと認められる。

③ 第1号ただし書イ該当性について

本件対象文書に記載された情報について、第1号ただし書イに該当する事情は認められない。

④ 第1号ただし書ウ該当性について

本件対象文書は、職員の一般的な健康状態を把握し、適切な就業上の措置や保健指導を実施することを目的として実施機関が保有しているものであり、その趣旨に鑑みると、本件対象文書に記載された情報は、職員の人事管理上必要とされる職員個人の健康に関する情報であって、当該職員の職務の遂行に関する

る情報とはいえないから、第1号ただし書ウには該当しないものと認められる。

⑤ 小括

以上のとおり、本件対象文書については、第1号本文の非公開情報に該当すると認められ、実施機関が行った本件決定は、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、当審査会の判断を左右するものではない。

以上により、本件決定について、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第5 審査会の処理経過

当審査会の処理経過は、次のとおりである。

年 月 日	処 理 内 容
令和3年11月30日	実施機関からの諮問
令和4年2月18日	実施機関の弁明意見書を収受
令和4年3月7日	審査請求人の反論意見書を収受
令和5年1月27日（第1部会）	審議
令和5年2月27日（第1部会）	実施機関の口頭意見陳述・審議
令和5年3月20日（第1部会調査手続）	審議
令和5年4月24日（第1部会）	審議
令和5年5月26日（第1部会）	審議

第6 答申に関与した委員

作間功、五十川直行、大神朋子、大脇成昭