

広島県情報公開・個人情報保護審査会答申（諮問（情）第301号）

第1 審査会の結論

広島県知事（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となった行政文書について、不開示とした決定は妥当である。

第2 異議申立てに至る経過

1 開示の請求

異議申立人は、平成19年6月10日、広島県情報公開条例（平成13年広島県条例第5号。以下「条例」という。）第6条の規定により、実施機関に対し、「平成19年6月6日付けで停職6か月の懲戒処分とした総務部の主査級男性職員（〇〇歳）が行っていた時間外手当の水増し記録及びその水増しに関連する記録」について、次の（1）から（6）までの文書の開示の請求をした。

- （1）超過勤務を命令した記録簿
- （2）超過勤務の時間数を給与担当者が専用端末で入力する際に使用した資料
- （3）超過勤務の時間数を入力した後に上司などの決裁を受けた文書
- （4）時間外手当が決済（本人へ支給）された後にデータを修正した証拠とされた記録
- （5）時間外手当の水増し額を広島県に返還した証拠となる記録
- （6）国家公務員の懲戒指針と比較して、より厳しい停職6か月の処分にしたことを記載している文書

（以下（1）に係る請求を「本件請求1」、（2）に係る請求を「本件請求2」、（3）に係る請求を「本件請求3」、（4）に係る請求を「本件請求4」、（5）に係る請求を「本件請求5」、（6）に係る請求を「本件請求6」といい、本件請求1から本件請求6までを「本件請求」と総称する。）

なお、国家公務員の懲戒指針が一般に公開されていない場合は、当該懲戒指針を実施機関が入手した経緯及び当該懲戒指針の内容を記録した文書を併せて本件請求の対象とするとした。

2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求1に対し「時間外勤務・休日勤務・夜間勤務及び日直勤務命令（計画）簿」（以下「本件時間外勤務命令簿」という。）を、本件請求3に対し「実績通知書データ一覧表」（以下「本件実績通知書データ一覧表」といい、本件時間外勤務命令簿及び本件実績通知書データ一覧表を「本件対象文書」と総称する。）を特定の上、条例第10条第2号の不開示情報が含まれるとして行政文書不開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成19年8月9日付けで異議申立人に通知した。

また、本件請求2及び本件請求4に対し不存在を理由とする行政文書不開示決定を、本件請求5に対し平成19年6月5日付け収納状況一覧表（以下「収納状況一覧表」という。）を特定の上、条例第10条第2号の不開示情報が含まれるとして行政文書部分開示

決定を、本件請求6に対し情報公開条例適用外通知を行い、それぞれ異議申立人に通知した。

3 異議申立て

異議申立人は、本件処分を不服として、平成19年8月19日付けで、行政不服審査法（昭和37年法律第160号。平成26年法律第68号による改正前のもの）第6条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消し、開示を求める。

2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書及び意見書で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

- (1) 本件請求1及び本件請求3に係る文書については、理由説明書において、「当該処分職員の職場の関係者等一定の範囲の者には、処分職員が識別されてしまい、その職員が懲戒処分を受けたという事実が明らかになるおそれがある」と記し、条例第10条第2号の不開示情報に該当するとして本件処分という不当な処分を強行したものである。
- (2) 平成19年8月9日付け行情第25号による行政文書部分開示決定通知書で部分開示された収納状況一覧表で確認できる内容（給与の誤支給による過年度戻入：今回納入金額2,970,644円）しか情報を公開しないという手法をもって、時間外手当の水増しに関する具体的な記録を隠蔽しようとする画策したものである。
- (3) 県は、職員の具体的な非行の内容を秘匿すると併せて、同じ総務部に在籍する、あるいは在籍した管理者の監督者責任の追及を回避するため、「当該処分職員の職場の関係者等一定の範囲の者には、処分職員が識別されてしまう」という理由をでっち上げたものである。当該理由が容認されるのであれば、「懲戒処分を担当した人事課の職員や給与の誤支給による過年度戻入を担当した職員が存在する」という事実をもって、懲戒処分に関する開示請求は「不開示決定」という裁量権の濫用による処分が横行する結果となり、到底容認できない。卑劣な手法を選択したものであり、行政情報室長による当該裁量権の濫用行為に対して厳重に抗議する。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書で説明する本件処分を行った理由は、おおむね次のとおりである。

1 本件対象文書について

- (1) 本件時間外勤務命令簿について

正規の勤務時間以外に勤務することを命じる場合に使用する文書であり、勤務命令を受けた職員の氏名や勤務内容、勤務時間数等が記載されたものである。

(2) 本件実績通知書データ一覧表について

時間外勤務数等を専用端末に入力したデータの一覧表であり、時間外勤務手当等を翌月給与に自動反映させるために作成されるものである。

2 開示可否の判断について

(1) 条例第10条第2号本文の該当性について

本件対象文書のうち、公にされていない当該処分職員の氏名、詳細な所属部署名、勤務時間数等を開示した場合、当該処分職員が識別されてしまい、その職員が懲戒処分を受けたという事実が明らかになるものと認められる。

また、本件対象文書に記載されている処分職員の氏名、詳細な所属部署名、勤務時間数等以外の情報を開示した場合、本件請求とは別の開示請求によって、当該処分職員の所属部署を含む関係部署の時間外勤務命令簿及び実績通知書データ一覧表の開示を受け、その情報と部分開示された本件対象文書とを照合することにより、当該処分職員の職場の関係者等一定の範囲の者には、処分職員が識別されてしまい、その職員が懲戒処分を受けたという事実が明らかになるおそれがある。

特定の個人が懲戒処分を受けたという事実は、当該個人の社会的信用に深刻な影響を与える個人情報であり、そのような情報が明らかになる、又は明らかになるおそれがある本件対象文書は、公にすることにより、個人の権利利益を害するおそれがある。

したがって、本件対象文書に記載された情報は、条例第10条第2号本文の不開示情報に該当するものである。

(2) 条例第10条第2号ただし書イの該当性について

本件対象文書に関する特定の県職員に係る平成19年6月6日付けの停職6か月の懲戒処分については、新聞報道等によりその事実が公表されているが、当該処分職員の氏名や詳細な所属部署は公表情報には含まれておらず、公表が予定されるものでもない。

したがって、本件対象文書に記載された情報は、条例第10条第2号ただし書イには該当しない。

(3) 条例第10条第2号ただし書ハの該当性について

本件対象文書は、時間外勤務命令簿及び実績通知書データ一覧表の所定の様式を使用して作成されたものではあるが、本件対象文書を公にすることにより明らかになるおそれがある特定の県職員が懲戒処分を受けたという情報は、職員の身分の取扱いに係る情報に該当する。

したがって、本件対象文書に記載された情報は、条例第10条第2号ただし書ハに規定する公務員の職務遂行に係る情報には該当しない。

(4) 部分開示について

条例第11条第1項は、「開示請求に係る行政文書に不開示情報とそれ以外の情報と

が記録されている場合において、不開示情報が記録されている部分を容易に、かつ、開示請求の趣旨を損なわない程度に分離することができるときは、当該不開示情報が記録されている部分を除いて、当該行政文書の開示をしなければならない。」と規定している。

しかし、本件対象文書に記載された情報については、その大半が不開示情報に該当するため、当該不開示情報を除いた残り部分については、有意性のある情報とはいえなくなることから、いわゆる部分開示は困難である。

(5) 結論

したがって、本件対象文書に記載された情報は、条例第10条第2号本文の不開示情報に該当するとして本件処分を行ったものである。

3 処分理由の追加について

次の理由により、本件処分の不開示理由に条例第10条第6号を追加する。

本件対象文書は、公にすることにより、懲戒処分を受けた処分職員を識別され又は識別されるおそれがあるものである。

当該懲戒処分を受けた職員を特定できる情報については、職員の身分に係る情報である上、個人の社会的信用に深刻な影響を与える情報であるため、人事管理上、非常に慎重な取扱いが必要とされるものであることから、本件対象文書は、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。

については、本件対象文書は、条例第10条第6号の不開示情報に該当するとして本件処分を行ったものである。

第5 審査会の判断

1 本件請求について

本件請求は、実施機関において給与支払の事務処理を担当する特定の職員（以下「特定職員」という。）が、自らの時間外勤務実績を実際よりも多く電算入力することにより時間外勤務手当を不正に受給したとして懲戒処分を受けた事案（以下「本件事案」という。）について、これに関連する情報が記録された文書の開示を求めるものである。

実施機関は、本件請求1及び本件請求3について本件対象文書を特定の上、その全部を不開示として本件処分を行ったため、以下、本件対象文書の不開示情報該当性及び条例第11条の規定に基づく部分開示の可否について検討する。

2 本件処分の妥当性について

(1) 条例第10条第2号の不開示情報について

条例第10条第2号本文では、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、特定の個人が識別され、若しくは識別され得るもの（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」を原則不開示としつつ、同号ただし書において、「イ 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」、「ロ 人の生命、身体、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」又は「ハ 当該個人が公務員等(略)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当該職務遂行の内容に係る部分」のいずれかに該当する情報については、同号本文に該当するものであっても開示しなければならない旨規定している。

ここにいう「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」とは、その情報自体からは特定の個人を識別することはできないが、その情報と他の情報とを照合することにより、容易に特定の個人を識別することができることとなる情報を不開示とするものである。

(2) 本件請求1に係る不開示情報について

実施機関は、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(平成7年広島県条例第5号)により、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に設備等の保全等の一定の勤務以外の勤務をすることを命じることができることとされ、当該勤務に対し支給される時間外勤務手当の支給に関しては、職員の給与の支給に関する規則(昭和26年広島県人事委員会規則第4号。以下「人事委員会規則」という。)第24条に規定する時間外勤務命令簿によって勤務を命ずるものとし、これによって職員が実際に勤務した時間を基礎として支給するものとされている。

当審査会において、実施機関が本件請求1の対象文書として特定した本件時間外勤務命令簿を見分したところ、時間外勤務命令を行った日時、所属名、時間外勤務命令を受けた職員の氏名、勤務の内容、勤務命令(計画)時間、勤務命令(実績)時間、勤務した日や時間帯に応じて区分された時間外勤務時間数、勤務者印等が記録されるとともに、当該時間外勤務命令について所属長等が決裁した文書であることを確認した。

時間外勤務命令は、実施機関が正規の勤務時間以外における勤務を職員に命ずるものであり、その勤務内容に係る情報については、条例第10条第2号ただし書ハに規定する公務員の職務の遂行に係る情報(以下「職務遂行情報」という。)である。このため、特定の所属に係る時間外勤務命令簿の開示請求を受けた場合、当該命令簿に記録された情報については、原則として同号ただし書ハの規定により開示されるべき情報であると認められる。

一方、懲戒処分を受けた特定職員に係る時間外勤務命令簿の開示請求を受けた場合において、特定職員が懲戒処分を受けたという情報は、職員としての身分取扱いに係るものであって、当該職員の個人に関する情報であるから、当該職員が識別され、若しくは識別され得る情報については、条例第10条第2号により不開示とする

ことが妥当である。

前述したとおり、特定の所属に係る時間外勤務命令簿に記録された情報は原則開示されるものであることを考慮すれば、実施機関が第4の2(1)で説明するように、本件時間外勤務命令簿に記録された情報を公にした場合、当該命令簿に記録された情報と別の開示請求があった場合に開示されることとなる特定の所属に係る時間外勤務命令簿とを照合することにより、特定職員の所属が判明し、ひいては実施機関が本件事案に係り公表した情報や新聞報道等された情報とを照合することにより特定職員が識別されるおそれがあると認められる。

したがって、本件時間外勤務命令簿に記録された情報は、条例第10条第6号の不開示情報該当性について判断するまでもなく、同条第2号の不開示情報に該当するものと認められる。

(3) 本件請求3に係る不開示情報について

実施機関では、時間外勤務命令簿を基に集計した月ごとの職員の時間外勤務時間数について、翌月給与額に反映させるため、担当職員が財務会計トータルシステム端末に入力することとされており、実績通知書データ一覧表は、当該システムから出力される各所属における職員の時間外勤務時間数が記録された帳票である。所属長は、時間外勤務時間数に係るデータが当該システムに入力された後、実績通知書データ一覧表を端末から出力し、入力内容の審査を行うこととされている。

当審査会において、実施機関が本件請求3の対象文書として特定した本件実績通知書データ一覧表を見分したところ、時間外勤務に係るデータの受付日時、所属名、氏名、職員番号、所属コード、支給年月、勤務した日や時間帯に応じて区分された時間外勤務時間数等が記録されるとともに、データの入力内容について所属長等が決裁した文書であることを確認した。

時間外勤務命令に係る情報は職務遂行情報であるから、特定の所属に係る実績通知書データ一覧表の開示請求を受けた場合、当該一覧表に記録された情報については、職員の個人に関する情報である職員番号を除き、原則として同号ただし書ハの規定により開示されるべき情報であると認められる。

一方、上記(2)で判断したとおり、特定職員が懲戒処分を受けたという情報は、条例第10条第2号の不開示情報に該当するものとして不開示とすることが妥当である。

前述したとおり、特定の所属に係る実績通知書データ一覧表に記録された情報は職員番号を除き原則開示されるものであることを考慮すれば、実施機関が第4の2(1)で説明するように、本件実績通知書データ一覧表に記録された情報を公にした場合、当該一覧表に記録された情報と別の開示請求があった場合に開示されることとなる特定の所属に係る実績通知書データ一覧表とを照合することにより、特定職員の所属が判明し、ひいては実施機関が本件事案に係り公表した情報や新聞報道等された情報とを照合することにより特定職員が識別されるおそれがあると認められる。

したがって、本件実績通知書データ一覧表に記録された情報は、条例第10条第6号の不開示情報該当性について判断するまでもなく、同条第2号の不開示情報に該当するものと認められる。

(4) 本件対象文書の部分開示の可否について

実施機関は、本件対象文書に記録された情報について、その大半が不開示情報に該当し、当該不開示情報を除いた部分については有意性のある情報とはいえないことから、部分開示を行うことは困難である旨説明する。

まず、本件時間外勤務命令簿について、実施機関が不開示とした情報を除いた情報は、人事委員会規則で定められた時間外勤務命令簿の様式に係る情報と同一のものであり、当該情報が公表されていることに鑑みれば、実施機関がこれを開示したとしても、特定職員の具体的な時間外勤務に係る内容を確認することはできず、本件請求の趣旨を満たすものとは認められない。

次に、本件実績通知書データ一覧表について、実施機関が不開示とした情報を除いた情報は、前記の時間外勤務命令簿の様式に係る情報に準じた事項が記載されたものであり、実施機関がこれを開示したとしても、特定職員の具体的な時間外勤務に係る内容を確認することはできず、本件請求の趣旨を満たすものとは認められない。

したがって、実施機関がこれらの情報を部分開示したとしても、本件請求の趣旨を満たすものとは認められないことから、実施機関が本件対象文書の全部について不開示としたことは、妥当である。

(5) 小括

以上により、実施機関が、本件対象文書について条例第10条第2号の不開示情報に該当するとして本件処分を行ったことは、妥当である。

3 その他

異議申立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 結論

よって、当審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第6 審査会の処理経過

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
19. 9. 27	・ 諮問を受けた。
19. 10. 31	・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
20. 3. 18	・ 実施機関から理由説明書を収受した。
20. 4. 8	・ 異議申立人に理由説明書の写しを送付した。 ・ 異議申立人に意見書の提出を要求した。
21. 2. 16	・ 異議申立人から意見書を収受した。
21. 2. 17	・ 実施機関に意見書の写しを送付した。
30. 8. 3 (平成30年度第4回)	・ 諮問の審議を行った。
30. 8. 31 (平成30年度第5回)	・ 諮問の審議を行った。

参 考

答申に関与した委員（五十音順）

【第3部会】

太 田 育 子	広島市立大学教授
長 井 紳一郎 （ 部 会 長 ）	弁護士
山 田 明 美	広島修道大学准教授