

## 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については、これを取り消し、再度対象文書を特定した上で、改めて開示可否を決定すべきである。

## 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20年8月31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）が時間外手当の水増しを行った記録等」について、次の（1）から（3）までの文書の開示の請求をした。

- （1）該当する超過勤務を行うよう命令したことが記録されている文書
- （2）該当する超過勤務の時間数を入力する前又はその後に上司の決裁を受けたことが記録されている文書
- （3）時間外手当が決済（本人へ支給）される前又はその後に、当該職員によって事実と異なる超過勤務の時間数の修正が加えられたことが推測される場合の当該超過勤務の時間数等の給与記録のデータ等

（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」といい、本件請求1から本件請求3までを「本件請求」と総称する。）

### 2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求1の対象となる行政文書（以下「本件対象文書1」という。）として「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「本件命令簿」という。）を、本件請求2の対象となる行政文書（以下「本件対象文書2」という。）として「実績通知書データ一覧表」（財務会計トータルシステム端末〔以下「専用端末」という。〕に入力された各職員の時間外勤務時間数等が記載された帳票。以下「本件実績通知書データ一覧表」という。）を、本件請求3の対象となる行政文書（以下「本件対象文書3」という。）として本件命令簿及び本件実績通知書データ一覧表（以下「本件命令簿等」という。）を特定の上、条例第10条第2号及び第6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20年9月16日付けで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20年9月23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) 実施機関は、「条例第10条第2号及び第6号に該当するため、開示請求の対象とした文書のすべてを開示しない」という裁量権の濫用（著しい条文の拡大適用）に基づく不当な処分を強行した。
- (2) 実施機関は、理由説明書の中で、「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、「勤務時間数以外の情報を開示した場合、本件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・休日勤務・夜間勤務及び日直勤務命令（計画）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命令簿等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。」と記載することで、本来は当然に部分開示すべき「当該職員によって事実と異なる超過勤務の時間数の修正が加えられたことが推測される場合の当該超過勤務の時間数等の給与記録のデータなど」の文書を裁量権の濫用により隠匿したことを正当化しようと画策している。
- (3) よって、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平成19年6月5日付け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匿しようと画策したことは、自らの「職場の関係者等一定の範囲の者には識別されてしまう」という詭弁を弄して、身内の不正行為に係る具体的な記録とその手法並びに監督者責任の有無そのものをうやむやにしようとしただけの不当な処分であることから、本件請求の対象とした行政文書を速やかに適正に開示するよう要求する。

### 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 本件命令簿等について

##### (1) 本件命令簿について

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ている。

(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

本件命令簿等のうち、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、本件命令簿等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命令簿等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命令簿等は、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、本件命令簿等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

本件命令簿等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、本件命令簿等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

本件命令簿等は、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、本件命令簿等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、本件命令簿等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) 条例第10条第6号の該当性について

本件命令簿等は、公にすることにより、懲戒処分を受けた処分職員が識別され又

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、本件命令簿等は、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。

したがって、本件命令簿等に記載された情報は、条例第10条第6号の不開示情報に該当するものである。

#### (5) 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、本件命令簿等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。

#### (6) 結論

したがって、本件命令簿等に記載された情報は、条例第10条第2号本文及び第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、本件請求に対し本件命令簿等を特定の上、その全部を不開示として本件処分を行ったため、以下、本件命令簿等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等について検討する。

### 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) 本件命令簿に係る不開示情報該当性について

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断続的な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。

本件命令簿を当審査会において見分したところ、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) 本件実績通知書データ一覧表に係る不開示情報該当性について

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、担当職員が専用端末に入力することとされており、所属長は、時間外勤務時間数に係るデータが専用端末に入力された後、実績通知書データ一覧表を当該端末から出力し、入力内容の審査を行うこととされている。

本件実績通知書データ一覧表を当審査会において見分したところ、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、原則として条例第10条第2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) 本件命令簿等の部分開示の可否について

実施機関は、本件命令簿等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、本件対象文書1として特定した本件命令簿について、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、本件対象文書2として特定した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、実施機関が本件命令簿等の全部について不開示としたことは、妥当である。

#### (5) 本件対象文書3について

当審査会において、本件事案に係る不正事実はどのように確認されたのか実施機関に確認したところ、特定職員の所属（以下「特定所属」という。）においては、本件事案の調査に係る資料として本件命令簿、本件命令簿に記載された時間外勤務時間数を専用端末に入力するに当たり作成された集計表（以下「本件集計資料」という。）及び本件実績通知書データ一覧表を人事室に提出し、不正事実の確認については職員の懲戒に関することを所管する人事室において行ったとのことであった。

そこで、本件事案に係り人事室において作成又は取得された文書を当審査会の事務局職員をして見分させたところ、職員の処分量定を伺う起案文書や特定所属から提出された本件命令簿、本件集計資料及び本件実績通知書データ一覧表のほか、給与システムから出力された特定所属における職員の月ごとの時間外勤務時間数や時間外勤務手当額等が記載された資料（以下「本件給与システム資料」という。）及び特定職員の時間外勤務手当について、本件命令簿の時間外勤務時間数に基づき本来受給されるべき受給額と本件命令簿の時間外勤務時間数とは異なる時間数に基づく実受給額との差額により不正受給額を算出した資料（以下「本件受給額算出資料」という。）を保有していることが確認された。

当審査会において本件命令簿、本件集計資料及び本件実績通知書データ一覧表について見分したところ、これらの文書に記載された特定職員の時間外勤務時間数は整合していることが確認され、所属長の決裁を受けた本件命令簿の勤務時間数と整合している以上、これらの文書は、勤務命令を受けた時間外勤務時間数の修正が行われる前の勤務時間数が記載されたものであると認められる。

一方、本件給与システム資料を見分したところ、当該資料に記載された特定職員の時間外勤務時間数と本件受給額算出資料に記載された特定職員に対する時間外勤

務手当の実支給額に係る時間外勤務時間数は整合していることが確認され、これらの時間外勤務時間数は所属長の決裁を受けた本件命令簿の勤務時間数を上回る時間数となっていることから、当該資料は、勤務命令を受けた時間外勤務時間数の修正が行われた後の勤務時間数が記載された文書であると認められる。

「事実と異なる超過勤務の時間数の修正が加えられたことが推測されるデータ等」の開示を求める本件請求3の趣旨を踏まえれば、修正前の時間外勤務時間数を記録した文書である本件命令簿、本件集計資料及び本件実績通知書データ一覧表と、修正後の時間外勤務時間数を記録した文書である本件給与システム資料及び本件受給額算出資料は、時間外勤務時間数の修正が加えられたことが推測できる記録として本件対象文書3に該当するものと認められる。

したがって、実施機関は、本件命令簿等のみならず、本件集計資料、本件給与システム資料及び本件受給額算出資料を含めて、本件対象文書3を再度特定し、改めて開示可否を決定すべきである。

#### (6) 小括

以上のとおり、実施機関が本件命令簿等を不開示としたことは妥当であるが、本件対象文書3について、実施機関は、本件命令簿等のみならず、本件集計資料、本件給与システム資料及び本件受給額算出資料を含めて、本件対象文書3を再度特定し、改めて開示可否を決定すべきである。

### 3 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
20. 10. 8	・ 諮問を受けた。
20. 10. 17	・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
20. 10. 27	・ 実施機関から理由説明書を収受した。
20. 10. 29	・ 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。
22. 8. 3	・ 異議申立人から意見書を収受した。 ・ 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。
30. 10. 5 (平成30年度第6回)	・ 諮問の審議を行った。
30. 10. 31 (平成30年度第7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