

練情審査発第7号

平成17年5月30日

練馬区長 殿

練馬区情報公開および個人情報保護審査会

公文書部分公開決定に対する異議申立ての審査について
(答申)

平成16年4月7日付け練総情発第16号で諮問(諮問第44号)を受けた「平成10～15年度成績特別昇給者の決定について」・「履歴カード」の部分公開決定処分に対する異議申立てについて、当審査会は、審査の結果を別紙のとおり答申いたします。

(答申第30号)

答申書（答申第 30 号）

1 審査会の結論

練馬区長（以下「実施機関」という。）が、平成 16 年 1 月 16 日付け受付番号第 130-1 号で行った「平成 10～15 年度成績特別昇給者の決定について」（以下「昇給者決定文書」という。）および「履歴カード」（以下あわせて「本件公文書」という。）に係る公文書公開請求について行った部分公開決定（以下「本件処分」という。）は、練馬区情報公開条例（平成 13 年 10 月練馬区条例第 61 号。以下「条例」という。）上、適法かつ妥当であり、取り消す必要はない。

2 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、異議申立人が平成 15 年 12 月 19 日に行った本件公文書の公開請求に対し、平成 16 年 1 月 16 日付けで実施機関が行った本件処分の取消しを求めるというものである。

3 異議申立人の主張の要旨

異議申立人は、異議申立書、意見書および口頭意見陳述において本件異議申立てに至る経過および理由を詳細に述べた上で、おおむねつぎのように主張している。

(1) 本件公開請求の趣旨について

かつて区の職員であった者について 22 年間の在職期間中に 16 回特別昇給していることを知った。他の職員に聞いたところ、一番多い方で 3 回から 5 回、平均して 2, 3 回という。16 回というのが他の職員に比べどのよう異常なのか、それを見極めるために情報公開請求を行った。したがって、この制度がどういうふうに運用されているか、区民はこういう事態がわからないわけだから、きちっと情報公開していただきたい。

(2) 特別昇給情報について

ア 抜擢、表彰、昇給等の公表は、他の職員に対して目標、励みとなり、勤労意欲を向上させるものである。区長の回答では職員相互の妬みになり、良好な区の運営に差し障りがあるというが、逆に公開しないと秘密裏に一部の職員を取り立てるために特別昇給させるということが十分ありうると考える。

イ また、職員給与は住民の税金によって賄われており、運営内容を住民に対して公開しなければならないことは当然である。

(3) 情報公開制度について

ア 私は今までに非常に多くの情報公開請求をしてきており、区の状況についてはずっと掴んできているつもりだが、最近とみに個人情報であるという形での公開拒否が非常に増えている。区の内部情報が外部に漏れないようにする、区の運営が住民には見えないようにされるという形が非常に進んでいる。

イ 情報公開というのは私たち区民にとって行政がどのような運営を行っているかを見極めていくための非常に大事な制度である。極端なことをいうと職員個人の給与の金額以外のことは支出も全部公開していただきたい。

ウ 区は情報公開に関して原則公開を明確にすべきである。職員の処分については、その処分内容を情報公開請求では非公開としながら、自らの都合によっては公表している。最近の区職員の文書紛失事件ではその関係者処分を公表している。区の情報公開は公開基準が場当たりのである。自らの「不正隠し」のために運用されることがあってはならない。

4 実施機関の説明の要旨

上記異議申立人の主張に対し、実施機関は、非公開理由説明書において本件公文書を非公開とした理由についてつぎのように説明している。

(1) 昇給者決定文書について

ア 昇給者決定文書中特別昇給者の所属、職種、職員番号、氏名、前回特昇年度、現昇給月、級号給および抜擢区分ならびに特別昇給者推薦理由書における区分、所属、氏名および推薦理由に関する情報は、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ため、個人のプライバシーを最大限保護尊重するという条例の趣旨から条例第7条第1号該当情報として非公開とした。

イ さらに当該文書に記載する業績評価等に関する情報は、特別昇給に限らず、昇任選考といった任用制度や人事異動などの職員配置管理などにも活用するものであり、これを公にすると適正な任免および公務秩序の維持を阻害するおそれがあるため条例第7条第5号該当情報として非公開とした。

(2) 履歴カードについて

ア 履歴カードには職員の氏名、職員番号、生年月日、採用年月日、学歴、前職業、賞罰および所得が推定される給料号給などが記載されている。これらはいずれも、個人に関する情報であって、特定個人を識別できるものである。よって、条例第7条第1号該当情報として非公開とした。

イ また、同文書には人事異動の経過や昇給の経過などが記載されており、これらはいずれも人事上の管理運営事項であり、これを公にすると適正かつ円滑な人事の確

保および公務秩序の維持を阻害するおそれがあるため、条例第 7 条第 5 号該当情報として非公開とした。

(3) 本件異議申立てに対する意見について

ア 異議申立人の主張のうち職員表彰制度に関してはそのとおりのことがいえるが、成績特別昇給の付与、昇給等の公表については職員個人の評価を公表するに等しく、適正かつ円滑な人事事務を阻害することとなる。

イ 昇給職員を公表することによる勤労意欲の向上を主張するが、勤務実績が優秀な職員は自らが他の職員の模範となり、職員の勤労意欲と職場全体の士気の向上が図られていることは事実として言える。その他に自己申告制度を導入して、職員自らが意見・実績等を表明できるようにしている。

5 当審査会の判断理由

当審査会の審査結果は、つぎのとおりである。

(1) 判断に当たっての前提

ア 当審査会は、練馬区情報公開および個人情報保護審査会条例（平成 12 年 3 月練馬区条例第 81 号）第 1 条の規定に基づき設置されたもので、実施機関による公文書非公開等決定に対し異議申立てがあった場合において、条例第 18 条の規定に基づき実施機関の諮問に応じ、その非公開等決定が条例の解釈運用を誤ったものであるか否かについて審査して実施機関に答申する機関である。したがって、当審査会は、本件処分の是非を、あくまで、条例に則して判断するものである。

イ 条例第 7 条各号は、公文書公開制度にあって例外的に非公開とすることができる事項について定めている。

ウ したがって、本件公文書の場合にあっても、公開、非公開の判断は、条例第 7 条各号のいずれかに該当するかないかで判断されるものであり、これに該当しないものは当然公開しなければならない。

(2) 本件公文書の条例第 7 条第 1 号本文該当性について

ア 本件公文書において実施機関が非公開とした部分（以下「本件非公開部分」という。）は、上記 4 (1)および(2)記載のとおり、特別昇給決定した職員の氏名、所属、給料の級号給等特別昇給職員に関する情報と区長をはじめとする幹部職員の氏名、住所、生年月日、職歴等履歴事項を登載した情報である。

イ これらの項目は、いずれも個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるものと認められ、条例第 7 条第 1 号本文に該当する。

(3) 条例第 7 条第 1 号ただし書の適用について

ア 原則公開を謳う練馬区情報公開条例にあって、個人のプライバシーは憲法の保障する個人の尊厳に係る基本的人権として最大限保護尊重されなければならないものとの認識に立ち、個人に関する情報については「原則非公開」との立場を取り、それを条例第3条第2項および第7条第1号本文において具体的に規定している。

イ その例外として、条例第7条第1号ただし書は、つぎの3つを挙げている。これらのいずれかに該当する場合は、個人に関する情報であっても公開しなければならない。

法令および条例の規定によりまたは慣行として公にされ、または公にすることが予定されている情報

人の生命、健康、生活また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

当該個人が公務員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、当該公務員の職および氏名ならびに当該職務遂行の内容に係る部分

ウ したがって、本件非公開部分が公開されるためには、当該情報が上記ただし書に該当する必要があると、当審査会として本件非公開部分を含む本件公文書が上記例外規定に該当するか否かを審査した。

エ 上記イ に該当する文書の例としては法人役員名や附属機関委員名簿などがあるが、本件非公開部分はこれらに該当しないことは明白である。また、上記イ に該当する文書としては診療所開設届等に添付されている医師免許証の写しなどが挙げられるが、本件公文書はこれにも該当しない。そこで、上記イ（条例第7条第1号ただし書ウ）の該当性について以下判断する。

(4) 条例第7条第1号ただし書ウの解釈について

ア 実施機関が管理する公文書には、公務遂行の主体である公務員の職務活動の過程または結果が記録されているものが多く、実施機関の諸活動を説明する責務を全うさせるという観点からは、これらの情報を公にする意義は大きい一方で、公務員についても個人としての権利利益は十分に保護する必要がある。そこで、この要請の調和を図る観点から、どのような地位、立場にある者がどのように職務を遂行しているかについては、たとえ特定の公務員が識別される結果となっても個人に関する情報としては非公開とはしないこととする趣旨で条例第7条第1号ただし書ウは設けられたと解する。

イ 以上の趣旨から本規定の「職務の遂行に係る情報」とは、公務員が行政機関その

他の国または地方公共団体の機関の一員として、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を意味すると解する。例えば行政処分その他の公権力の行使に係る情報、職務としての会議への出席、発言その他の事実行為に関する情報がこれに含まれる。

ウ また、本規定は、具体的な職務の遂行との直接の関連を有する情報を対象とする。例えば公務員の情報であっても、勤務成績、処分歴といった当該職員の身分取扱情報、健康状態、病歴といった個人の資質または名誉に係る情報、あるいは有給休暇などの私的な生活に関する情報は管理される職員の個人情報として保護される必要があり、本規定の対象となる情報ではないと解する。

(5) 条例第7条第1号ただし書ウ該当性について

ア 条例第7条第1号ただし書ウについて上記解釈に基づき本件公文書における本件非公開部分該当性を以下判断する。

イ まず、昇給者決定文書における本件非公開部分について検討すると、当該文書は人事担当者からすると職務遂行情報に該当するが、当該文書に記載された個々の昇給職員にとっては職務遂行情報ではない。当該情報は勤務成績に該当する職員の身分取扱情報と解するのが相当である。よって条例第7条第1号ただし書ウの適用の余地はないと判断する。

ウ つぎに履歴カードについてであるが、その記載項目を見ると住所、氏名といった身分事項のほかは採用年月日、職歴、受講研修名といったものであり、これらの内容からすると本来の作成目的は人事管理に活用するものであることが認められる。したがって、当該文書は個々の記載された職員にとっては職務遂行に係る情報とは認められず、よって条例第7条第1号ただし書ウには該当しないと判断する。

エ 以上の理由により、本件公文書は、条例第7条第1号ただし書ウの適用の余地はなく、同号本文による非公開は妥当と判断する。

(6) 条例第7条第5号該当性について

ア また、実施機関は、本件公文書が条例第7条第5号エの「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」に該当する旨主張しているので、この点について判断する。

イ 本号は、実施機関が行う事務または事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報が記録された公文書を非公開とすることを定めたものである。そのうち、人事管理情報については、公正かつ適正な任免を阻害するおそれのある情報や公にすることにより公務能率の確保または公務秩序の維持を阻害するおそれのある情報が

該当する。

ウ まず、履歴カードについては上記 5(5)ウにおいて述べたように、本来の作成目的が人事異動の経過や受講研修等人材育成情報の管理にあり、これはまさしく人事管理上の必要性から作成されているものであり、本号にも該当することは明白である。

エ つぎに、昇給者決定文書であるが、当該文書は昇給決定の経過を記した文書である。実施機関は当該情報を昇任選考といった任用制度や人事異動などの職員の配置管理にも活用するため、公にすると適正な任免および公務秩序の維持を阻害するおそれがある旨主張する。こうした主張は情報の活用法として極めて合理的であり、是認できるものとする。よって、昇給者決定文書についても本号に該当すると判断する。

オ 以上のとおり本件公文書については条例第 7 条第 5 号エにも該当するため非公開は妥当である。

(7) 前記判断に反する異議申立人主張について

ア 異議申立人は、特別昇給制度がどういうふう運用されているのか区民にはわからないわけだから、情報公開するべきである旨、主張する。また、職員給与は区民の税金によって賄われており、運営内容を区民に対して公開しなければならないことは当然であると主張する。さらには、情報公開というのは区民にとって行政がどのような運営を行っているかを見極めていくための非常に大事な制度であり、極端なことをいうと職員個人の給与の金額以外は支出も全部公開すべき旨、主張しているので、この主張について以下検討する。

イ 確かに本件条例が区民の知る権利の保障に資することは異議申立人の主張のとおりであり、同様のことは条例第 1 条に目的として規定されている。

ウ しかしながら、情報を公開するに際しては、区民の知る権利の保障の観点からだけでなく、情報が公開されることにより、プライバシー権などの権利利益を侵害されることとなる個人の権利利益という観点をも考慮しなければならないのであり、区民が知りたいと思う情報であれば、いかなる情報でも公開してよいということにはならない。

エ そして、上記 5(4)のとおり条例第 7 条第 1 号は、公務員に関する情報を公開する必要性と公務員の個人としての権利利益の保護の要請との調整を図る観点から設けられているのであり、両要請の調整を図るという観点から、あえて公開すべき情報を「職務の遂行に係る情報」に限定している。

オ したがって、たとえ本件非公開部分が区民にとって非常に関心が高く、区民の知

る権利の保障の要請からは公開する必要性が大きいとしても、公務員については職務遂行情報でない情報は条例第7条第1号により公開することはできない。

カ 以上の理由により、上記5(5)および(6)で判断したとおり本件公文書は条例第7条第1号および第5号エに該当する以上、区民の知る権利を理由とする異議申立人の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、当審査会は、実施機関が行った本件処分は取り消す必要はないものと判断する。

6 審査会の処理経過

本件異議申立てに関する当審査会の主な処理経過は、別紙のとおりである。

以 上

【別紙】

審 査 年 月 日	処 理 経 過
平成16年 3月10日	・異議申立書の受理
4月 7日	・練馬区長（実施機関）から諮問
7月 9日 （第3期第3回審査会）	・本件異議申立てについて審査手続開始決定 ・実施機関の本件異議申立てに対する説明と審議
7月13日	・実施機関へ非公開理由説明書の提出要求
9月 9日	・非公開理由説明書を受理
10月 5日	・異議申立人に非公開理由説明書の送付と意見書の提出要請 ・異議申立人に口頭意見陳述の希望について照会
11月12日	・異議申立人の意見書受理
11月24日 （第3期第8回審査会）	・意見書の審査
11月25日	・実施機関へ意見書送付
平成17年 1月28日 （第3期第10回審査会）	・異議申立人の口頭意見陳述実施
3月 1日	・実施機関からの回答書受理
3月14日 （第3期第11回審査会）	・争点の審査
4月20日 （第3期第12回審査会）	・争点の審査 ・答申内容の検討

5月30日 (第3期第13回審査会)	・答申内容の検討および答申文の作成
	・練馬区長(実施機関)への答申