

【答申の概要】 諮問第 169 号

「職員の懲戒処分に係る公文書の部分開示決定に対する異議申立て」

件名	「職員の懲戒処分に係る公文書の部分開示決定に対する異議申立て」
本件対象文書	懲戒処分及び服務監督上の処分に関する起案文書、聴取記録、反省文等
非開示理由	条例第7条第2号（個人情報）、第6号（事務事業情報）
実施機関	静岡県知事
諮問期日	平成22年7月21日
主な論点	・ 処分対象者の氏名等の情報が条例第7条第2号（個人情報）に該当するか。 ・ 聴取記録の内容及び反省文の内容の情報が条例第7条第6号（事務事業情報）に該当するか。また、当該情報について部分開示が可能か。

**審査会の結論**

静岡県知事の決定は妥当である。

**審査会の判断**

1 処分対象者の氏名等の情報（条例第7条第2号該当性）

処分対象者の氏名等の情報は、氏名、職、職員番号、学歴、給料、写真台帳等の情報であるところ、氏名などは特定の個人が識別され得るものであるとともに、懲戒処分等に係る起案文書等に記載されたものであることなどを考慮すれば、当該情報は通常他者には知られたくない個人の機微に関する情報であると認められる。したがって、当該情報は、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と認められ、第2号本文に該当する。

処分対象者の氏名等の情報は、県職員録に掲載されているとは認められない。また、当該情報は懲戒処分等の公表基準で公表するとされている情報には当たらず、実際県ホームページ等でも公表されていない。さらには、当該情報が既に報道機関等で公表されている事実も認められず、法令等にも公にする規定は見当たらない。したがって、当該情報は、第2号ただし書アに該当しない。

次に異議申立人は、処分対象者の氏名等の情報が公務員等の職務遂行情報に該当すると主張が、当該情報は職員の懲戒処分等に係る起案文書等に記載されたものであるから、職員の身分取扱いに係る情報であると認められる。また、職員が懲戒処分等を受けることは当該職員に分任された職務遂行そのものの情報とは認められない。したがって、当該情報は公務員等の職務遂行情報とは言えず、第2号ただし書ウに該当しない。加えて、当該情報は人の生命、健康等を保護するため、公にすることが必要な情報であるとの事情は認められず、第2号ただし書イにも該当しない。

したがって、処分対象者の氏名等の情報は、第2号に該当し非開示とすべきである。

2 聴取記録の聴取内容の情報（条例第7条第6号該当性及び部分開示の可否）

実施機関が行う職員の処分に係る事情聴取事務（以下「本件事情聴取事務」という。）は、実施機関が処分対象者や関係者から直接事情を聴取することにより、具体的な事実関係や率直な心情等を把握し、それらを勘案した上で職員に対して公正な処分を行うために行われているものであると認められる。したがって、本件事情聴取事務は、実施機関の人事管理に係る事務の一環として行われているものであり、同号柱書き前段で規定する「事務又は事業に関する情報」（以下「事務等情報」という。）に該当する。

本件事情聴取事務は、被聴取者の任意の協力の下、非公開を前提に行われていると認められる。そうすると、聴取記録の聴取内容を開示した場合、被聴取者の実施機関に対する信頼を損なうおそれが生じると言える。また、聴取記録のうち質問内容を開示した場合、今後実施機関が事情聴取を行う際に、被聴取者が質問内容を具体的に想定でき、それによって、自己に有利な回答を事前に準備することや不利となる質問に対する回答の回避を予定することも可能になることから、実施機関が正確な事実関係等を把握することが困難になるおそれが生じると言

える。他方、聴取記録のうち回答内容を開示した場合、今後実施機関が事情聴取を行う際に、被聴取者が詳細な経緯や率直な心情を述べることをちゅうちょし、ひいては質問内容によっては黙秘し、又は回答自体を回避するおそれが生じると言える。そうすると、実施機関が正確な事実関係等の把握を行うことが困難になり、ひいては実施機関が職員に対して公正な処分を行うことが困難になるおそれが生じると言える。

したがって、聴取記録の聴取内容の情報を公にすることにより、実施機関の人事管理事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれが実質的に生じると認められることから、当該情報は、第6号柱書き後段の「適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」があるものに該当する。

次に部分開示の可否について検討するに、聴取記録の聴取内容の情報のうち、質問内容であれ回答内容であれ部分的にでも開示した場合、被聴取者の信頼を損なうとともに、今後実施機関が事情聴取を行う際に、詳細な経緯等を聴取することが困難になり、ひいては実施機関が公正な処分を行うことが困難になるおそれが生じると言える。したがって、当該情報は、全体として、公にすることにより実施機関の人事管理事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、第6号の非開示情報に該当するから、第8条による部分開示はできない。

したがって、聴取記録の聴取内容の情報は、非開示とすべきである。

### 3 反省文の内容の情報（条例第7条第6号該当性及び部分開示の可否）

実施機関が処分対象者に反省文を記述させ、それを実施機関が取得する事務（以下「本件反省文取得事務」という。）は、処分対象者に内省を促すとともに、詳細な事実関係や率直な心情等を把握した上で、職員に対して公正な処分を行うために行われているものであると認められ、同号柱書き前段で規定する事務等情報に該当する。

反省文の内容の情報は、通常他者には知られたい個人の機微に関する情報であるとともに、個人の人格と密接に関係する情報であると認められることから、これを公にした場合、反省文を記述した処分対象者の権利利益を害するおそれにつながる側面があると言える。また、本件反省文取得事務は、公にされないことを前提に行われているものであることから、当該情報を公にした場合、処分対象者の信頼を損なうおそれが生じると言える。さらには、当該情報を公にした場合、今後処分対象者が抽象的又は定型的な事柄しか記述しなくなるおそれが生じると言える。そうすると、実施機関が事実関係や率直な心情等を把握することが困難になり、ひいては職員に対して、公正な処分を行うことが困難になるおそれも生じると言える。したがって、当該情報を公にすることにより、実施機関の人事管理事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれが実質的に生じると認められることから、当該情報は第6号柱書き後段の「適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」があるものに該当する。

次に部分開示の可否について検討するに、反省文の内容の情報を部分的にでも開示した場合、処分対象者の権利利益を害するおそれや処分対象者の信頼を損なうおそれが生じ、さらには、今後処分対象者が具体的な経緯や率直な心情等を記述しなくなるおそれが生じると言える。そうすると、実施機関が職員に対して公正な処分を行うことが困難になるおそれが生じると認められる。したがって、当該情報は、全体として、公にすることにより、実施機関の人事管理事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、第6号の非開示情報に該当するから、第8条による部分開示はできない。

したがって、反省文の内容の情報は、非開示とすべきである。