

情個審 第 26 号

平成28年11月24日

茨城県教育委員会
教育長 小野寺 俊 殿

茨城県情報公開・個人情報保護審査会
委員長 大和田 一雄

保有個人情報部分開示決定等に対する異議申立てについて（答申）

平成27年2月27日付け高教諮問第9号で諮問のありました下記事案について、別紙のとおり答申します。

記

「私の欠勤に関する記録等」部分開示決定等に係る異議申立事案

(個人情報諮問第89号)

(個人情報答申第84号)

第1 審査会の結論

実施機関が行った部分開示決定において、別紙に掲げる文書2、文書4及び文書5に記載された異議申立人の保有個人情報を特定して開示したことは妥当であり、不開示決定において、平成23年8月12日及び同月18日に係る「欠勤届」に記載された異議申立人の保有個人情報並びに異議申立人が欠勤したとして校長から教育長に報告したことを内容とする保有個人情報を不存であるとして不開示としたことは妥当である。

第2 諮問事案の概要

1 保有個人情報の開示請求

平成26年12月2日、異議申立人は、茨城県個人情報の保護に関する条例（平成17年茨城県条例第1号。以下「条例」という。）第12条第1項の規定に基づき、茨城県教育委員会（以下「実施機関」という。）に対して、次に掲げる保有個人情報の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

特定の県立高等学校における私の欠勤及び無断欠勤の記録・欠勤届・休暇カード・その他勤務を拒否していたことを示す全ての記録。また、欠勤として扱った理由を示す内容書類全て。

特定の県立高等学校長から教育長に送られた欠勤者の報告・勤務状況報告書・休暇承認届等の報告書類も含む。

※特定の県立高等学校在職期間：平成18年4月から現在まで

平成22年以降管理職から「お前は毎日無断欠勤だ。」「今日も無断欠勤だ。県に報告してある。」「出勤簿に触るな。押印したら公文書偽造だ。」等の発言があり、繰り返し給与等から減額が行われているが、引いた額も、減額理由も管理職及び事務職員ははっきりと答えない。管理職から「命令に従わない罰だ。」「お前はずっと勤務拒否をしている。」などの不可解な発言や行為が数多くある。それらの欠勤記録と、欠勤とした正式な理由及び減額の計算内容を開示請求します。

2 実施機関の決定及び通知

平成26年12月19日、実施機関は、本件請求に係る保有個人情報として別紙に掲げる文書1から文書5までに記載された保有個人情報を特定し、異議申立人以外の個人に関する情報の部分を条例第14条第3号に該当するため不開示とする部分開示決定を行うとともに、文書6から文書11までに記載された保有個人情報は不存であるとして、不開示決定（以下、上記の部分開示決定と併せて「本件処分」という。）を行い、異議申立人に通知し

た。

3 異議申立て

平成27年2月16日、異議申立人は、実施機関が行った本件処分の取消しを求めて、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定に基づき、実施機関に対して異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張の要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消すとの決定を求める。

2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書及び異議申立人意見書等において主張しているところは、おおむね次のとおりである。

(1) 異議申立人の欠勤について

ア 改めて欠勤者として扱った記録の開示を求める。欠勤者としての手続や報告がされていないのに、管理職の恣意的判断で給与等の減額はいくらでもできるという制度ではないはずである。

イ 平成23年8月12日及び18日について、リフレッシュ休暇を使わせて頂けるようそれ以前から繰り返し願い出していた。

ウ 実施機関が人事委員会へ証拠として提出したものに、異議申立人が無断欠勤を繰り返していた旨の記載をしながら、それがいつのことなのか開示できないのは不自然である。

(2) 「欠勤届」について

ア 「欠勤届」を出すよう再三説明を行ったというのは、いつ、どのような説明を行ったというのか。平成23年8月12日及び18日について言われたことはない。

イ 平成23年1月に校長から、平成22年4月1日以降全て欠勤であるから、「欠勤届」を出すように言われていたが、このときは、平成23年8月12日及び18日より前である。

その後も校長は、異議申立人に「欠勤届」を早く書くよう命じ、用紙を教頭からもらうよう指示した。教頭は、横にいてその指示を聞いてい

たにもかかわらず、「欠勤届」はないと発言し、「欠勤届」を渡したことも説明を行ったこともなかった。

ウ 「お前は勤務拒否だ。一日も出勤したところを見たことがない。」と言
い、平成22年4月1日以降全て欠勤であるから「欠勤届」を出すよう
命じたにもかかわらず、記録がないのはどういうことか。

(3) 「出勤表」について

ア 「出勤表」にリフレッシュ休暇の申請が書かれていないのは、押印し
なかったのではなく、何を押すか、又は記入する略語は何かを教えてい
ただけず、ペンで記入ができなかったためである。仕方なく、鉛筆で小
さく「リフ」と書き、教務主任に伝えた。おそらく、その鉛筆文字を消
し去って、「欠勤」と直したのであろう。その形跡を確認するために「出
勤表」の原本を開示して頂きたい。

イ 平成23年8月の「出勤表」には、異議申立人の欄にのみ、何かコー
ティングのようなものが施されていた。朱肉で押印しても、擦ると剥が
れるようなかんじであった。鉛筆文字のあった部分を剥がして「欠勤」
と直したのであろう、その形跡を確認するために「出勤表」の原本を開
示して頂きたい。

(4) 欠勤に係る給与減額分の計算書類について

ア 「休暇承認届」に欠勤として扱ったとの記載があるにもかかわらず、
平成25年分においては、「ソ及結果リスト」さえ開示されなかった。

イ 今回やっと開示された文書4においても、減額の説明はどこにもなく、
余白に手書きで記入された計算式も、上の方が切れているなど読み取れ
る状態ではない。

ウ 給与明細や源泉徴収票の交付さえされず、特定の県立高等学校側は正
常な対応を一切行わないため、開示請求を行っているのである。改めて、
給与等を減じた額、減額の計算内容及びその他の理由を付けて徴収して
いる金額などの一切の開示を求める。

エ 給与明細発行を拒否する行為や、減額の理由等を明らかにしないなど
の違法行為からは、再び不当な減額をしている疑いがあるため、給与明

細（天引部分の記載及びその領収書等を含む。）の内容及び減額の理由と、計算については異議申立人のような素人にも理解できるような説明を、欠勤や勤務拒否をしていたからだという特定の県立高等学校管理職の主張を裏付ける資料と併せ、開示請求を行ったものである。

(5) 条例第14条第3号の該当性について

第三者の個人情報の部分は、これまで同様に隠して部分開示でよいのではないかと思う。

(6) 以上をもって、該当する全ての異議申立人についての個人情報開示を改めて求める。

第4 実施機関の主張の要旨

実施機関が、諮問庁意見書等において主張しているところは、おおむね次のとおりである。

1 異議申立人の欠勤について

特定の県立高等学校において異議申立人を欠勤として扱ったのは、平成23年8月12日及び同月18日の2日のみである。

平成25年6月24日15時から17時まで及び同月25日から同月28日までの4日と2時間については、今回開示した6月分「休暇承認届」に欠勤の記載があったものの、実際には欠勤ではなく療休とされている。「休暇承認届」の記載については、記載事項の訂正が漏れてしまったものと思われる。

2 「欠勤届」について

(1) 平成23年8月12日及び同月18日については、休暇の申し出がなく勤務した形跡が見られなかった。さらに後日、異議申立人が「出勤表」を整理した際にも、この2日については押印しなかった。この際、校長及び教頭が異議申立人に対して数回にわたって欠勤として扱うこと及び「欠勤届」を提出することの説明を行ったが、異議申立人から「欠勤届」は提出されなかった。

欠勤に関して本人から提出されるべき書類は、「欠勤届」であるから、これ以外に「勤務を拒否していたこと」を示す記録は存在しない。

また、平成25年度の「欠勤届」については、療休扱いであったから不存在である。

(2) 教育庁職員の場合と異なり、特定の県立高等学校長が「欠勤届」に代わる文書等を作成することは定められていないことから、特定の県立高等学校長は、異議申立人の欠勤の事実に係る記録を「出勤表」に「欠勤」と記載することで欠勤の扱いとしていた。そのため、「欠勤届」に代わる文書等は作成されていない。

3 「出勤表」について

「出勤表」については、異議申立人が平成18年4月から平成26年12月までの間で欠勤したのは、平成23年8月の2日のみであったことを当時の担当者にも確認し、その他の時期に欠勤はなかったことから、文書2を対象文書として特定したものである。

4 校長から所管課（高校教育課）への報告文書について

(1) 欠勤に関する所管課（高校教育課）への報告については、口頭により行われ、文書による報告はなかった。

(2) 高校教育課では、校長から教職員の欠勤について報告があったが、異議申立人の欠勤について、失踪等事件性がないことが確認されていたので、文書等の作成は行わなかった。

(3) 特定の県立高等学校においても、異議申立人の欠勤について口頭により報告を行った上で、「出勤表」の整理を行い、改めて文書等の作成はしていなかった。

5 欠勤に係る給与減額分の計算書類について

(1) 欠勤に係る給与の減額については、欠勤のあった翌月に欠勤した時間数を給与システムに報告することにより、システムが減額分を計算し、欠勤した月の給与が減額される仕組みとなっている。

平成23年8月分の欠勤に関しては、すぐには異議申立人本人の勤務実績が確認できず、平成24年1月と3月に、平成23年8月に遡って報告を行った。この際、ソ及を行った結果として出力された文書4に当時の担当者が任意で減額金額を計算して記載したものについては今回開示している。

異議申立人は、「給与の減額額及び、その金額を減額する計算内容、その他の理由をつけて徴収している金額などの一切を開示するよう求める」としているが、異議申立人が、欠勤により給与が減額されているのは、平

成23年8月のみであり、異議申立人の主張する内容は、文書4により開示しており、他に保有個人情報には存在しない。

(2) 欠勤に係る給与減額の事務処理については、「出勤表」を基に、月ごとに「減額時間・日割状況・支給調整確認リスト」を給与担当者が作成し、事務長が確認の上押印することになっており、当時の給与担当者に聞き取りを行ったところ、当時の事務処理においても、紙による決裁を行っていたことは確認できたが、当該文書の保存期間は2年であることから、開示請求当時、既に廃棄処分されていたものである。

念のため、当該リストを含め、異議申立人の平成23年8月の欠勤に係る給与事務処理に関する書類について、改めて文書を保管する倉庫及びキャビネットを探索したが、文書4以外の文書等を発見することはできなかった。

6 条例第14条第3号への該当性について

文書2については、異議申立人以外の職氏名、印影、休暇に関する情報が、文書3については、異議申立人以外の職名、氏名、休暇日数、休暇の種類、事由、備考が、文書4については、異議申立人以外の職員番号、氏名、対象年月、差額が記載されている。

これらは、条例第14条第3号に規定する「開示請求者以外の個人に関する情報であって当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により開示請求者以外の特定の個人を識別することができるもの又は開示請求者以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお開示請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがあるもの」に該当するものであるため、不開示とした。

7 以上により、本件処分は妥当なものとする。

第5 審査会の判断

当審査会は、本件諮問事案について審査した結果、次のように判断する。

1 本件請求に係る保有個人情報について

当審査会事務局職員をして異議申立人へ確認させたところ、異議申立人は、「欠勤届」を提出していないにもかかわらず、欠勤したとして給与を減額されたことから、減額した計算内容やその根拠となる欠勤した日時及び理由、更には校長が教育長に欠勤に関する報告を行ったことを確認するために本件請求を行ったとのことであった。

この本件請求に至った趣旨を踏まえると、本件請求に係る保有個人情報、次に掲げる内容の保有個人情報（以下「本件請求保有個人情報」という。）であると認められる。

- (1) 私が欠勤したとする日時及び理由（以下「欠勤日時等情報」という。）
- (2) 私が欠勤したとして校長から教育長に報告したこと（以下「欠勤報告情報」という。）
- (3) 私が欠勤したとして給与を減額した計算内容（以下「給与減額情報」という。）

2 本件異議申立てについて

異議申立人は、実施機関が行った本件処分について、改めて欠勤者として扱った記録の開示を求めると主張していることから、以下本件請求保有個人情報の保有の有無について検討する。

なお、実施機関が、本件処分において異議申立人以外の個人に関する情報の部分を条例第14条第3号に該当するため不開示としたことの妥当性については、異議申立人が、異議申立人意見書において「第三者の個人情報の部分は、これまで同様に隠して部分開示でよいのではないかと思う。」と主張していることから、判断しない。

3 本件請求保有個人情報の保有の有無について

(1) 異議申立人の欠勤日時について

異議申立人の欠勤日時について、実施機関は、平成23年8月12日及び同月18日の2日のみであるとしている。

そこで、当審査会において、異議申立人の欠勤日時が当該2日のみであることを確認するため、実施機関に対して資料の提出を求めたが、保存期間の経過等の理由により、資料の提出はなかった。

そのため、当審査会としては、実施機関が異議申立人を欠勤したとして扱ったその他の日時を確認できず、異議申立人から欠勤したとして扱われた具体的な日時の主張もないことから、本件請求保有個人情報の保有の有無を判断するに当たっては、異議申立人の欠勤日時は平成23年8月12日及び同月18日の2日であることを前提とする。

(2) 欠勤日時等情報について

ア 文書2に記載された欠勤日時等情報について

実施機関は、欠勤日時等情報として文書2に記載された保有個人情報を特定していることから、当審査会において、文書2の内容を見分した

ところ、異議申立人の平成23年8月12日及び同月18日の欄に「欠勤」の記載があった。

したがって、実施機関が文書2に記載された欠勤日時等情報を特定したことは、妥当であると認められる。

イ 「欠勤届」に記載された欠勤日時等情報について

茨城県県立学校職員服務規程（昭和41年茨城県教育委員会訓令第4号）第13条第2項によれば、「職員は、欠勤するとき、又は欠勤したときは、欠勤届を校長に提出しなければならない。」とされ、同条第3項で「校長は、欠勤届を整理保管しなければならない。」とされていることからすると、実施機関は、異議申立人の平成23年8月12日及び同月18日に係る「欠勤届」を保管していると推測できる。

しかし、実施機関は、平成23年8月12日及び同月18日に係る「欠勤届」について、異議申立人に対し提出するよう説明を行ったが、提出されなかったと主張しており、異議申立人からも「欠勤届」を提出したことをうかがわせる主張はないことから、「欠勤届」が提出されていないこと自体には争いが無いといえる。

したがって、実施機関が平成23年8月12日及び同月18日に係る「欠勤届」に記載された欠勤日時等情報を保有しているとは認められない。

ウ ア及びイ以外の欠勤日時等情報について

上記ア及びイ以外の欠勤日時等情報について、実施機関は、文書5に記載された保有個人情報を特定している。

当審査会において文書5の内容を見分したところ、異議申立人の欠勤日及び欠勤として扱った経緯等といった欠勤日時等情報の記載があった。

したがって、実施機関が文書5に記載された欠勤日時等情報を特定したことは、妥当であると認められる。

ところで、茨城県県立学校職員服務規程の運用及び解釈について（昭和41年9月3日付け高発第167号）第13条関係第1項によれば、欠勤について「給与減額の対象となるものであり、実際にはまれな場合に属すると考えられるが、それだけにかえって厳密な取扱いを必要とするものである」とされていることからすると、「欠勤届」の提出がない場合、校長は「欠勤届」に代わる文書を作成することも考えられる。

しかし、実施機関が、特定の県立高等学校では「出勤表」に「欠勤」

と記載して整理することをもって欠勤の扱いとしたと主張していることからすると、この取扱いの適否は別として、実施機関が「欠勤届」に代わる文書に記載された欠勤日時等情報を保有しているとは認められない。

エ 小括

以上により、実施機関が欠勤日時等情報として文書2及び文書5に記載された保有個人情報を特定して開示したことは妥当であり、また、平成23年8月12日及び同月18日に係る「欠勤届」に記載された保有個人情報は不存在であるとして不開示としたことは妥当であると判断する。

(3) 欠勤報告情報について

実施機関は、異議申立人の欠勤に係る校長から高校教育課長への報告は、口頭により行われており、特定の県立高等学校において、当該報告に係る文書等は作成しておらず、当該報告を受けた高校教育課においても、異議申立人の欠勤について失踪等事件性のないことが確認されていたことから、文書等を作成していなかったと主張している。

欠勤については、上記(2)ウでも述べたように厳密な取扱いが必要とされていることからすると、報告したこと又は報告を受けたことを文書等に記録することが考えられる。

しかし、実施機関が文書等を作成していないと主張する以上、これを覆すに足る特段の事情もないことから、実施機関が欠勤報告情報を保有しているとは認められない。

したがって、実施機関が、異議申立人が欠勤したとして校長から教育長に報告したことを内容とする保有個人情報を不存在であるとして不開示としたことは、妥当であると判断する。

(4) 給与減額情報について

実施機関は、平成23年8月分の欠勤に係る給与減額について、平成24年1月と3月に報告した結果として出力された文書4を特定しており、他に給与減額情報は存在しないと主張している。

当審査会において、文書4の内容を見分したところ、異議申立人の平成23年8月分及び同年12月分給与を遡及して減額した内訳額並びに手書きの計算式の記載があったことから、実施機関が文書4に記載された給与減額情報を特定したことは、妥当であると認められる。

ところで、当審査会において、給与の減額手続で作成する文書等について改めて実施機関に確認を求めたところ、「出勤表」を基に「減額時間・日割状況・支給調整確認リスト」を作成しているとのことであった。

しかし、実施機関が、「減額時間・日割状況・支給調整確認リスト」の保存期間を2年としており、改めて探索しても発見には至らなかったと主張していることからすると、実施機関が「減額時間・日割状況・支給調整確認リスト」に記載された給与減額情報を保有しているとは認められない。

したがって、実施機関が給与減額情報として文書4に記載された保有個人情報情報を特定して開示したことは、妥当であると判断する。

4 異議申立人のその他の主張について

異議申立人のその他の主張は、本件請求保有個人情報の開示・不開示の判断に影響を及ぼすものではない。

5 結論

以上により、「第1 審査会の結論」のように判断する。

第6 審査会の処理経過

本件審査請求に係る審査会の処理経過は、次のとおりである。

年	月	日	内 容
平成27年	3月	2日	諮問受理
平成27年	4月	20日	諮問庁意見書受理
平成27年	6月	16日	異議申立人意見書受理
平成28年	5月	13日	審査（平成28年度第1回審査会第二部会）
平成28年	5月	25日	諮問庁補足意見書受理
平成28年	6月	27日	異議申立人補足意見書受理
平成28年	9月	9日	審査（平成28年度第4回審査会第二部会）
平成28年	10月	17日	審査（平成28年度第5回審査会第二部会）

別紙

部分開示決定した文書

- 文書1 平成19年分から平成25年分（平成22年分を除く）までの「休暇カード」
- 文書2 平成23年8月の「出勤表」
- 文書3 平成23年12月から平成25年8月までの「休暇承認届」
- 文書4 平成24年1月10日及び同年3月8日付け「ソ及結果リスト」
- 文書5 「（資料1）平成23年 異議申立人の年次休暇等取得状況（平成23年1月1日～平成23年12月31日）」

不開示決定した文書

- 文書6 平成22年分の「休暇カード」
- 文書7 平成19年度から平成26年度までの「欠勤届」
- 文書8 勤務を拒否していたことを示す記録
- 文書9 欠勤者の報告
- 文書10 勤務状況報告書
- 文書11 平成19年4月から平成23年11月までの「休暇承認届」