

情 個 審 第 2 1 号

令和2年11月18日

茨城県知事 大井川 和彦 殿

茨城県情報公開・個人情報保護審査会

委員長 古屋 等

保有個人情報不開示決定に対する審査請求について（答申）

令和2年6月2日付け人諮問第1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

「私の定期人事異動の検討に際し、私の健康状態に係る評価・判断等の経過及び結果等がわかる記録」不開示決定に係る審査請求事案

（個人情報諮問第100号）

（個人情報答申第 93号）

第1 審査会の結論

実施機関が行った不開示決定は、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31年3月17日、審査請求人は、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、茨城県知事（以下「実施機関」という。）に対して、次に掲げる保有個人情報（以下、順に「本件請求保有個人情報1」、「本件請求保有個人情報2」及び「本件請求保有個人情報3」という。）の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

茨城県職員に係る平成〇〇年度定期人事異動の検討に際し、茨城県〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇に所属する私に関する次の（1）から（3）までについて、平成〇〇年4月1日から開示請求書が到達する前日までに茨城県総務部人事課職員が作成・更新・収集等をした一切の記録。

（1）本件請求保有個人情報1

平成〇〇年度定期人事異動の検討に際し、私に係る平成〇〇年度中の健康状態について、どのような方法によって確認・把握等をしたのか、その経過及び結果等がわかる書類及び電磁的記録を含む一切の記録。

（2）本件請求保有個人情報2

平成〇〇年度定期人事異動の検討に際し、私の健康状態について、どのような方法によって、どのような評価・判断をしたのか、その経過及び結果等がわかる書類及び電磁的記録を含む一切の記録。

（3）本件請求保有個人情報3

平成〇〇年度定期人事異動の検討に際し、私の健康状態について、平成〇〇年度中にどのような方法をもって経過等を観察することとしたのか、その経過及び結果がわかる書類及び電磁的記録を含む一切の記録。

2 実施機関の決定及び通知

令和元年7月10日、実施機関は、本件請求保有個人情報1については、「職員調書（B）（平成〇〇年10月1日）」に記載された保有個人情報（以下「本件保有個人情報1」という。）を特定し、開示決定を行い、同日付け人指令第2-2号により、審査請求人に通知した。

同日、実施機関は、本件請求保有個人情報2については、県の機関が行う事務に関する情報であって、開示することにより、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ため、条例第14条第7号エに該当するとして不開示決定（以下「本件処分」という。）を、本件請求保有個人情報3については、記載された保有個人情報は作成しておらず存在しないため、不開示決定を行い、同日付け人指令第2-3号により、審査請求人に通知した。

3 審査請求

令和元年9月29日、審査請求人は、実施機関が行った本件処分を不服として、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定に基づき、実施機関に対して審査請求を行った。

第3 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

本件処分を取り消すとの裁決を求める。

2 審査請求の理由

審査請求人の審査請求書及び反論書における主張は、おおむね次のとおりである。

(1) 審査請求書における主張について

ア 実施機関が本件処分を不開示とした理由について、「茨城県個人情報の保護に関する条例第14条第7号エ該当 県の機関が行う事務に関する情報であって、開示することにより、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もののため」と記載されているが、当該記載は、単に条例第14条第7号エの条文を抜粋して記載したのみであって、いかなる根拠により当該規定に該当したのかを審査請求人において認知することができず、最高裁判所平成4年12月10日第一小法廷判決を踏まえると、本件処分は、理由付記の要件を欠いている。

イ 審査請求人が開示を求めているのは、私の健康状態の評価・判断、その経過及び結果等についてであって、当該情報を開示することにより、なぜ「公正かつ円滑な人事の確保に支障が及ぼすおそれがある」のか不明であり、当該情報に不開示の情報が併記されているのであれば、部分開示決定すれば足りると考える。

ウ ア及びイの理由から本件処分の取消しを求めるものである。

(2) 反論書における主張について

ア 実施機関は、弁明書において、「このような中で、個別の職員の健康

状態等とそれに対する評価，判断，経過等を開示又は部分開示することになれば，人事配置に支障を来しかねず，県行政を安定かつ円滑に推進することに支障を及ぼすおそれが生じ得るものである。」と記載しているが，なぜ，「人事配置に支障を来す」のか，その具体的理由が記載されていないため，当該理由を明らかにすべきである。

イ 実施機関は，弁明書において，「また，個別の職員の健康状態等とそれに対する評価，判断，経過等を開示又は部分開示することになれば，職員と当該職員が所属する部署の人事管理者（以下「人事管理者」という。）との間の信頼関係が損なわれることや，職員からの開示請求を意識し，人事管理者が率直かつ詳細な記載を避けることなどが懸念されることから，人事異動を含む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。」と記載しているが，なぜ開示又は部分開示することによって，職員と人事管理者との間の信頼関係が損なわれることが懸念されるのか，その具体的理由が記載されていないため，当該理由を明らかにすべきである。

ウ 実施機関は，弁明書において，部分開示についての弁明が記載されているが，審査請求人は，職員の健康状態等に関する記載部分のみを部分開示決定すれば足りると考えて審査請求書に記載したものであり，その他の部分の部分開示は求めている。

エ 弁明書の不開示理由の付記について，「茨城県個人情報保護に関する条例の趣旨及び解釈並びに運用の基準」（以下「条例の趣旨等」という。）は，茨城県のホームページや検索サイトで検索しても該当の文書は確認できないため，いわゆる内規にあたる基準であると思われる。公表されていない文書を用いて，これを合わせ読めば・・・と判断することは，実施機関側に寄った解釈であるが，理由付記について争ってもあまり意味がない状況と考えられるため，意見を述べるにとどめ，理由付記については争わない。

オ 不開示理由の該当性において，ア及びイのとおり根拠が不足又は曖昧であることから，本件処分は取り消されるべきである。

(3) 反論書における反論の補足について

ア 審査請求人は，本件保有個人情報1のとおり，健康状態の不安を感じていることから，他の職場へ異動したい旨の希望を提出したものである。

イ 審査請求人は，職場や同僚に迷惑をかけないように，心身や家族に負担をかけ，無理をして仕事を行い，定期人事異動の機会に職場を離れさせてほしいと，本気の訴えとして希望を本件保有個人情報1に記載したものである。

審査請求人は、「開示を求めているのは、私の健康状態の評価・判断、その経過及び結果等についてであって、当該情報を開示することにより、なぜ「公正かつ円滑な人事の確保に支障が及ぼすおそれがある」のかが不明であり・・・」と主張していることから、以下、条例第14条第7号エ該当性について述べる。

条例第14条では、「開示請求があったときは、開示請求に係る保有個人情報に次の各号に掲げる情報のいずれかが含まれている場合を除き、開示請求者に対し、当該保有個人情報を開示しなければならない。」と規定しており、同条第7号において、不開示情報として、「県の機関、国、独立行政法人等、他の地方公共団体又は地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」と規定しており、同号エにおいて、「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」があるものを不開示情報として規定している。

また、条例の趣旨等において、「「人事管理」とは、職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分や能力等の管理に関することをいう。人事管理に係る事務に関する情報の中には、勤務評定や人事異動の構想等、開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあるものがあり、このような情報を不開示とするものである。」と記載されている。

本件請求においては、審査請求人は、平成〇〇年度定期人事異動の検討に際し、私の健康状態について、どのような方法によって、どのような評価・判断をしたのかを求めている。

当該情報は、職員の職務遂行情報や健康状態について、率直な記載がなされることが予定されており、職員に開示することが想定されていないものである。

およそ人事の実務とは、職員の健康状態、子育てや介護等の家庭事情、適正、業務遂行能力等の各職員個人の事情や状況が千差万別である中で、各行政分野の職務に適切に対応するため必要な人事配置をしなければならないものである。

このような中で、個別の職員の健康状態等とそれに対する評価、判断、経過等を開示又は部分開示することとなれば、人事配置に支障を来しかねず、県行政を安定かつ円滑に推進することに支障を及ぼすおそれが生じ得るものである。

また、個別の職員の健康状態等とそれに対する評価、判断、経過を開

示又は部分開示することになれば、職員と人事管理者との間の信頼関係が損なわれることや、職員からの開示請求を意識し、人事管理者が率直かつ詳細な記載を避けることなどが懸念されることから、人事異動を含む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。

4 部分開示について

審査請求人は、当該情報に不開示情報が併記されているのであれば、部分開示決定をすれば足りると考えたと主張していることから、以下、部分開示の可否について述べる。

人事異動を検討する資料のうち、職員の健康状態等に関する評価判断の記載部分のみを不開示とし、部分開示を行った場合であっても、どのような情報がどのような文章量で記載され、どの程度の枚数に達しているか等の事実（以下「評価文章量等」という。）が明らかになる。

これにより、例えば、本件保有個人情報1と評価文章量等との相関関係を調べた上で、自分の意図する評価判断がなされるよう、提出する本件保有個人情報1の記載内容や文章量を操作することなどにより、人事当局において、人事異動のために必要な情報を取得できなくなることが懸念され、公正かつ円滑な人事制度の維持に支障を及ぼすおそれがある。

以上のことから、部分開示することで、条例第14条第7号エに該当する不開示情報を明らかにすることになるから、部分開示することはできない。

5 不開示理由の付記について

審査請求人は、本件処分の不開示理由について、条例第14条第7号エの条文を抜粋して記載したのみであって、いかなる根拠により当該規定に該当したのかを審査請求人において認知することができず、最高裁判所平成4年12月10日第一小法廷判決を踏まえると、本件処分は、理由付記の要件を欠いていると主張していることから、以下、不開示理由の付記について述べる。

開示請求に係る行政文書の全部を開示しないときは、茨城県行政手続条例（平成7年茨城県条例第5号）第8条第1項の規定により、実施機関が開示請求者に対し、条例第18条各項所定の不開示決定通知書に不開示の理由を付記しなければならないとされている。一般に、法令が行政処分に理由を付記すべきものとしている場合に、どの程度の記載をすべきかについては、最高裁判所昭和38年5月31日第二小法廷判決において、「処

分の性質と理由付記を命じた各法令の趣旨・目的に照らしてこれを決定すべきである」とされている。

また、不開示決定通知書に付記すべき理由の程度については、上記最高裁判所平成4年12月10日第一小法廷判決においては、「開示請求者において、・・・所定の非開示事由のどれに該当するのかをその根拠とともに了知し得るものでなければならず、単に非開示の根拠規定を示すだけでは、当該公文書の種類、性質等とあいまって開示請求者がそれらを当然知り得るような場合は別として、・・・理由付記としては十分では・・・ない。」とされている。すなわち、不開示決定通知書に理由を付記するに際しては、当該公文書の種類、性質等とあいまって開示請求者がそれらを当然知り得るような場合には、不開示の根拠規定を示すだけでも理由の付記の不備にはならないものと解される。

これを本件処分についてみるに、本件不開示決定通知書の「開示請求に係る保有個人情報」欄には、本件請求保有個人情報2についての記載があり、人事異動の検討に際しての評価・判断に係る保有個人情報であることは明らかである。また、「開示しない理由」欄には、条例第14条第7号エに該当する理由として、「県の機関が行う事務に関する情報であって、開示することにより、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もののため。」と記載されている。

なお、ここでいう「人事管理」に係る事務に関する情報の中には、条例の趣旨等において、人事評価や人事異動の構想等があるとされている。

本件請求に係る保有個人情報の性質及びこれらの記載を合わせ読めば、開示請求者において、開示することにより公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあり、条例第14条第7号エに該当する情報であると知り得ることができるものと考えられることから、本件処分の理由の付記は不備ではない。

以上によれば、本件処分の理由の付記の程度については、違法又は不当ではない。

6 結論

以上により、本件処分には違法又は不当な点はないと考える。

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 本件処分に係る保有個人情報について

本件処分に係る保有個人情報、本件保有個人情報2であると認められる。

2 条例第14条第7号エ該当性について

条例第14条第7号は、県の機関、国、独立行政法人等、他の地方公共団体又は地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であつて、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものについては、これを不開示としており、同号エにおいて、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ものについては、これを不開示としている。

審査請求人は、本件処分で、なぜ人事配置に支障を来すのか、職員と人事管理者との間の信頼関係が損なわれることが懸念されるのか、その具体的理由が記載されていないため、本件保有個人情報2を開示すべきであると主張している。

審査会において、本件保有個人情報2を見分したところ、当該情報は、職員の健康状態とそれに対する評価、判断、経過等を人事管理者の評価をもとに記載したものであると認められる。職員の人事管理における職員の健康状態の評価・判断は、当該職員と勤務場所を同じくする上司の評価・判断をもとに記載され、当該評価・判断は、両者で異なることもあり得ることから、本件保有個人情報2を開示した場合には、両者の信頼関係が損なわれることが考えられる。また、人事管理者は、自分が記載した情報が職員に開示されることとなれば、職員からの非難などをおそれ、自らの率直な意見を記載することをちゅうちょし、結果として記載内容が形骸化し、人事当局に必要な情報が伝わらなくなり、実施機関が行う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と認められる。

よって、本件保有個人情報2は、条例第14条第7号エに該当すると判断する。

3 部分開示について

条例第15条第1項は、開示請求に係る保有個人情報に不開示情報が含まれている場合において、不開示情報に該当する部分を容易に区分して除くことができるときは、開示請求者に対し、当該部分を除いた部分につき開示しなければならないとしている。審査請求人は、職員の健康状態等に関する記載部分を開示するよう主張しているが、実施機関は、条例第14

条第7号エに該当する不開示情報が明らかになることから、部分開示できないと主張している。

そこで、当審査会事務局職員をして実施機関に確認したところ、実施機関から「職員調書（B）（平成〇〇年10月1日）」に記載する字数に制限がある中で、職員の健康状態等について開示する部分があったとしても、評価文章量等が明らかになると、健康状態の評価・判断等の着眼点が推量できてしまうことから、職員は自分の意図する判断がなされるよう、恣意的に本件保有個人情報1を記載するおそれがあるため、開示できる部分はないとの説明があった。

審査会において、本件保有個人情報2を見分したところ、実施機関の説明について、不自然、不合理な点はないと認められることから、当該部分を開示することはできないと認められる。

4 不開示理由の付記について

審査請求人は、上記2（2）エのとおり、理由付記について争わないと主張していることから、不開示理由の付記については、審査しないものとする。

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 付言

審査請求人は、本件保有個人情報2について、人事管理者や人事課が真摯に職員の訴えに耳を傾け、真剣に検討をしていたのかについて、当審査会委員に確認してもらいたいと主張している。人事担当課においては、今後とも職員の適正な人事管理に係る事務の遂行に努められるようお願いする。

第7 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
令和2年6月2日	諮問受理
令和2年8月26日	審査（令和2年度第4回審査会第二部会）
令和2年10月28日	審査（令和2年度第5回審査会第二部会）