

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第1161号)

平成25年4月18日

横情審答申第1161号

平成25年4月18日

横浜市長 林 文子 様

横浜市情報公開・個人情報保護審査会

会長 三辺 夏雄

横浜市の保有する情報の公開に関する条例第19条第1項の規定に基づく
諮問について（答申）

平成24年9月24日総人第713号による次の諮問について、別紙のとおり答申します。

「横浜市職員分限懲戒審査委員会について（平成24年3月総人第1436号）」の一部開示決定に対する異議申立てについての諮問

答 申

1 審査会の結論

横浜市長が「横浜市職員分限懲戒審査委員会について（平成24年3月総人第1436号）」を一部開示とした決定は、妥当である。

2 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、「横浜市職員分限懲戒審査委員会について（平成24年3月総人第1436号）」（以下「本件申立文書」という。）の開示請求に対し、横浜市長（以下「実施機関」という。）が平成24年8月14日付で行った一部開示決定（以下「本件処分」という。）の取消しを求めるといものである。

3 実施機関の一部開示理由説明要旨

本件申立文書については、横浜市の保有する情報の公開に関する条例（平成12年2月横浜市条例第1号。以下「条例」という。）第7条第2項第2号及び第6号に該当するため一部を非開示としたものであって、その理由は次のように要約される。

(1) 条例第7条第2項第2号の該当性について

職員の所属、氏名及び年齢については、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、個人の権利利益を害するおそれがあることから、本号本文に該当し、本号ただし書に該当せず、非開示とした。

(2) 条例第7条第2項第6号の該当性について

本件申立文書は、訓告等いわゆる人事的措置と呼ばれる措置の検討結果を報告するための文書である。審査案件、議題、審査案件の概要、処分理由及び処分が推測される情報は、職員を指導監督し職務の適正化を図る情報であり、公表することで当初の目的以上に制裁的な意味合いを持つ措置となってしまう、本来の効果を損なうおそれがある。

また、処分理由については、公表することで、本来の効果を損なうおそれがあるばかりか、人事的措置を実施する過程の情報であり、公正かつ円滑な人事の確保に支障をきたすおそれがある。

したがって、これらの情報は本号エに該当し、非開示とした。

4 異議申立人の本件処分に対する意見

異議申立人が、異議申立書及び意見書において主張している本件処分に対する意見

は、次のように要約される。

- (1) 本件処分を取り消し、本件申立文書の全部を開示することを求める。
- (2) 相談者の名前があれば黒塗りされていて当然であるが、それ以外の相談内容そのものを開示しない説得性及び合理性はない。
- (3) なぜ懲戒処分ではなく人事的措置で済んだのか、これを明らかにしたからといって、個人の権利利益が害されるわけではない。普通の社会的概念からはかけ離れており、横浜市職員分限懲戒審査委員会（以下「審査委員会」という。）の判断は身内をかばうものであり、甘すぎる処分である。
- (4) 実施機関が一部開示理由説明書で主張する「公表することで当初の目的以上に制裁的な意味合いを持つ措置になってしまい」及び「公表することで本来の効果を損なうおそれがある」は、処分理由を隠蔽するための方便である。

5 審査会の判断

(1) 人事的措置に係る事務について

地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条では、職員が法令等の規定に違反するなどの非違行為があった場合には、これに対する懲戒処分として、戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができるものと規定している。そして、同条第4項では、職員の懲戒の手續及び効果については、法律に特別の定めがある場合を除き、条例で定めなければならないと規定している。この規定を受け、実施機関では、横浜市一般職職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（昭和26年12月横浜市条例第63号）及び懲戒の手續及び効果に関する規則（昭和26年12月横浜市人事委員会規則第11号）を定めている。

一方、実施機関では、法に基づく懲戒処分に至らないものの、職員の職務の適正化や再発防止のため、監督権を持つ者が一般的監督権に基づき職員の義務違反行為を指摘し、将来を戒める「文書訓戒」、「口頭嚴重注意」などの「人事的措置」を行っている。このような人事的措置は、個人の非違行為を対象に行われる懲戒処分と異なり、職務上の監督権を持つ者が一般的監督権に基づき職員の義務違反行為を指摘し、当該職員の職務遂行の適正化を図るために行われている。

実施機関に属する一般職職員の法令違反や職務上の義務違反が発生した場合の具体的な手續については、発生した事実を確認した上で、分限処分及び懲戒に関する処分の公正を期すため審査委員会の審査に付し、その結果を踏まえて、懲戒処分等の内容を決定している。

(2) 本件申立文書について

実施機関は、健康福祉局の特定職員（以下「本件職員」という。）に対し、審査委員会の審査結果を踏まえた上で、人事的措置（以下「本件措置」という。）を行っている。

本件申立文書は、平成24年3月16日に開催した審査委員会の結果を市長に報告することを決定した起案文書であり、起案表紙、起案本文、「横浜市職員分限懲戒審査委員会の審査結果について」、「職員の処分について」及び横浜市職員分限懲戒審査委員会要綱から構成されている。

実施機関は、本件申立文書のうち、「職員の処分について」に記載された職員の所属、氏名及び年齢を条例第7条第2項第2号に該当するとして、非開示としている。また、起案本文に記載された審査案件、「横浜市職員分限懲戒審査委員会の審査結果について」に記載された議題並びに「職員の処分について」に記載された審査案件の概要、処分理由及び処分が推測される情報を条例第7条第2項第6号エに該当するとして、非開示としている。

また、本件措置は、懲戒処分には当たらないため、実施機関では記者発表等による公表は行っていない。しかし、実施機関は、市長定例記者会見において、記者からの質問に対し回答する形で、本件職員がセクシュアル・ハラスメントにより市長口頭厳重注意を受けたという事実を公表している。なお、本件申立文書には、本件措置ではない他の人事的措置に係る案件（以下「別案件」という。）についても記録されているが、当該案件は、懲戒処分とはされておらず、公表等はされていないことが認められる。

(3) 条例第7条第2項第2号の該当性について

ア 条例第7条第2項第2号本文では、「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。）」については開示しないことができると規定している。もっとも、同号ただし書では、「ア 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・・・ウ 当該個人が公務員等・・・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」については、本号本文に規定する開示しないことができる個人に関する情報から除くことを規定している。

イ 実施機関は、職員の所属、氏名及び年齢については本号本文に該当すると主張している。

ウ 当審査会が本件申立文書を見分したところ、当該情報は、本件職員の年齢、本件措置に係る職員の所属並びに別案件に係る職員の所属、氏名及び年齢であることが認められた。

これらの情報は、個人に関する情報であり、特定の個人を識別することができる情報であることから、本号本文前段に該当する。

エ 次に本号ただし書の該当性について検討する。

本件職員の年齢は、職員録等で公にされている事実は認められないことから、本号ただし書アに該当せず、公務員の職務遂行の内容に係る情報であるとは認められないことから本号ただし書ウにも該当しない。また、当該情報は本号ただし書イにも該当しない。

本件措置に係る職員の所属は、当該職員に分任された職務遂行の内容に係る情報として記録されているものとは認められないことから本号ただし書ウには該当せず、また、本号ただし書ア及びイにも該当しない。

別案件に係る職員の所属、氏名及び年齢については、人事的措置の対象となることは当該職員に分任された職務遂行の内容に係る情報とは認められないことから、本号ただし書ウに該当せず、記者発表等により公表されている事実は認められないことから本号ただし書アにも該当しない。また、当該情報は本号ただし書イにも該当しない。

(4) 条例第7条第2項第6号の該当性について

ア 条例第7条第2項第6号では、「市の機関・・・が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、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・・・エ 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」のある情報については、開示しないことができると規定している。

イ 実施機関は、人事的措置の内容については、個別の事案に関してどの職員がどのような措置を受けたかについて、その理由や内容も含めて原則として公表していない。しかし、実施機関は上記(2)のとおり、市長定例記者会見において、記者からの質問に対し回答する形で、本件職員がセクシュアル・ハラスメントにより市長口頭厳重注意を受けたという事実を公表している。

実施機関は、本号工に該当し、非開示としたと主張している情報については、公正かつ円滑な人事の確保に支障をきたすおそれがあると主張しているため、以下検討する。

ウ 審査案件、議題、審査案件の概要、処分理由及び処分が推測される情報は、本件措置に係る公表されていない内容又は別案件に係る内容であることが認められた。

本件措置に係る公表されていない内容は、本件措置について実施機関が調査した内容、本件措置の関係者から聴取した内容、本件措置の関係者の具体的な意見等である。一般にセクシュアル・ハラスメントの事案に係る内容は、その関係者にとっては、他人に知られたくないと望む事実等であり、本件措置の関係者もこのような具体的な内容が公にならないことを前提として実施機関へ相談をし、又は実施機関からの調査に応じていると考えられる。そのため、これらの情報が公になると、本件措置の関係者の権利利益が害されるおそれがあることは否定できず、セクシュアル・ハラスメント等この種の相談業務に関する実施機関の信用を失い、関係者等からの相談等がされなくなり、実施機関が行う調査等の事務に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、当該情報は、本件措置のような事案の性質上、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ことから本号工に該当する。

別案件に係る内容は、他の人事的措置に係る案件が記録されている。

法に基づく懲戒処分に当たらない指導監督上の措置は、任命権者による懲戒権の行使とは異なり、職務上の命令権を有する上司が、その権限に基づいて職員を指導監督し、当該職員の職務遂行の適正化を図るために行うものであると考えるのが相当であるから、このような指導監督上の措置の対象となった職員の情報は、実施機関の人事管理に関する情報に該当する。

したがって、当該情報は、公にすることにより指導監督上の措置本来の効果が損なわれ、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ことから本号工に該当する。

(5) 結論

以上のとおり、実施機関が、本件申立文書を条例第7条第2項第2号及び第6号工に該当するとして一部開示とした決定は、妥当である。

(第三部会)

委員 藤原静雄、委員 青木孝、委員 金井恵里可

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成24年9月24日	・実施機関から諮問書及び一部開示理由説明書を受理
平成24年10月18日 (第144回第三部会) 平成24年10月25日 (第216回第一部会) 平成24年10月29日 (第223回第二部会)	・諮問の報告
平成24年10月30日	・異議申立人から意見書を受理
平成24年12月20日 (第148回第三部会)	・審議
平成25年1月17日 (第149回第三部会)	・審議
平成25年1月31日 (第150回第三部会)	・審議
平成25年2月15日 (第151回第三部会)	・審議
平成25年3月7日 (第152回第三部会)	・審議
平成25年3月18日 (第153回第三部会)	・審議