

京都市情報公開審査会答申第91号の概要

答申年月日	平成21年3月31日
請求内容	職員の出勤簿及び勤務実績報告書
所管課	保健福祉局保健福祉部保健福祉総務課
所管課の決定	一部公開決定
所管課の主張	<p>1 氏名コードは、職員の様々な個人情報进行管理するために、職員ごとに付与される識別番号であり、人事、給与、福利厚生等の内部管理事務において使用され、個人の身分証明番号としても使用されており、通常他人に知られたいくない情報である。</p> <p>2 年次休暇、夏期特別休務、特別休暇、介護休暇及び病気休務並びに公務災害・通勤災害の日数（時間数）及び残日数（時間数）は、職務に従事しなかった事実を示す意味において職務遂行に関する情報としての一面を有するが、各職員の健康や生活の方針、態度に関わるものであり、職務とは直接かかわりのない私事である。</p> <p>3 事故欠勤、遅参の日数は、当該職員が正規の手続による承認を得ずに職務に従事しなかった事実は、当該職員にとって不名誉な事柄であり、その有無を含め、通常他人に知られたいくない情報である。</p> <p>4 その他臨時給与は、本給以外に個別の事由により職員に対して、臨時に支給する給与である。職員個人に対して支給された給与の金額は、個人の所得状況に関する情報であり、通常他人に知られたいくない情報である。</p>
不服申立人の主張	<p>1 氏名コードは、京都市が職員に対して付している単なる識別番号であり、個人としての職員とは何ら関係がなく、プライバシーを侵害するおそれもない。</p> <p>2 年次休暇、夏期特別休務、特別休暇、介護休暇及び病気休務並びに公務災害・通勤災害の日数（時間数）及び残日数（時間数）は、年次休暇の付与日数は、法令等の規定により、機械的に付与されるものであり、また、何らかの事情によりその回数が変更されていたとしても、その事情までが明らかになるわけではないので、プライバシーが侵害されるおそれはない。</p> <p>3 休暇等の取得状況も、取得された休暇等の種別と回数のみが明らかになるだけで、取得する理由までが明らかになるわけではなく、取得した休暇等の種別や日数が明らかになる程度のことは、公務員として給与の支払いを受けるという点で公費支出の対象となっている以上、公費支出の透明化に資するものとして受忍すべきである。また、公務災害及び通勤災害欄についても、その日数のみが明らかにされ、内容が明らかになるものではないため、プライバシーの侵害とまではいえない。</p> <p>4 その他臨時給与は、地方公務員の給与は、条例で定められており、その適用については、公費の支出として透明性が求められており、公開すべきである。</p>
審査会の判断	<p>1 本件公文書について</p> <p>(1) 出勤簿は、氏名コード欄、氏名欄、当該年度の日付欄、種別欄、年次休暇の当該年度の付与日数欄、前年度からの繰越日数（及び時間数）欄及びその合計日数（及び時間数）欄で構成されている。また、各日付欄には、出勤したときは出勤を証するための押印が、また、休暇等を取得したときは、年休などそれぞれの略記号印を用いて押印するなど、休暇等の取得状況が日単位で明らかになるように記載されており、種別欄には、休暇等の取得又は残日数が記載されているのが認められる。</p> <p>(2) 勤務実績報告書は、勤務実績報告書（1）は、所属コード欄、所属名欄、決裁</p>

欄、当該の所属に属する職員の氏名コード欄、氏名欄、全休サイン欄並びに年次休暇、夏期特別休務、補完休日、出産休暇、生理休暇、結婚休暇、服喪休暇及びボランティア休暇に係る取得日数（時間）欄などから構成されているのが認められる。勤務実績報告書（２）は、所属コード欄、所属名欄、決裁欄、当該の所属に属する職員の氏名コード欄、氏名欄、その他臨時給与の金額欄、市内出張等旅費の金額欄、公務災害の日数欄及び通勤災害の日数欄などから構成されているのが認められる。

２ 条例第 7 条第 1 号に該当することについて

(1) 出勤簿の当該年度の日付欄、種別欄、年次休暇の当該年度の付与日数、前年度からの繰越日数（及び時間数）及びその合計日数（及び時間数）欄のうち、休暇等の取得状況が記載された部分について

ア 職員にとって、休暇等の取得は、正当な権利行使であるが、休暇等の取得状況が記載された部分は職員が市民のためにどういう働き方をしているのかを示す情報として、これを知ることが市民の正当な関心事であるといえる。

イ 他方、休暇等には、休暇等の種類が明らかになればその取得の前提となる職員の私生活が推測されるものと、休暇等の種類が明らかになったとしてもその取得の前提となる職員の私生活が容易に推測され得ないものがある。

ウ したがって、休暇等のうち、年次休暇及び夏期特別休暇については、利用目的を明らかにしないで取得される休暇であることから、これらの取得状況を公にしても、そのことにより職員の私生活が容易に推測され得ないものと考えられる。

エ 他方、休暇等のうち、年次休暇及び夏期特別休務以外の休暇等については、職員本人の結婚、出産、病気の状況などいずれも利用目的を明らかにして取得される休暇等であり、休暇等の種類を公にすれば、職員の私生活が推測され、職員のプライバシーを侵害するおそれがある。

(2) 出勤簿の事故欠勤及び遅参等は、公開することにより、一定の不名誉な感情を抱かせるなどの不利益が生じたとしても、当該職員が正規の手続による承認を得ずに職務に従事しなかった以上、当該職員の受忍限度の範囲内にあると考えられる。

(3) 出勤簿の氏名コードは、当該職員が本人であることを証する情報の個人識別番号として使用されていることなどから、プライバシーを侵害するおそれがある。

(4) 勤務実績報告書の年次休暇、夏期特別休務、結婚休暇、服喪休暇、ボランティア休暇、公務災害及び通勤災害の取得日数（時間）欄は、全ての記載欄を条例第 7 条第 1 号に該当するとして非公開としたことは妥当ではなく、年次休暇及び夏期特別休務の取得日数（時間）欄は、条例第 7 条第 1 号に該当しないと判断する。一方、年次休暇及び夏期特別休務取得日数（時間）以外の欄は、条例第 7 条第 1 号に該当すると判断する。

(5) 勤務実績報告書の氏名コード及びその他臨時給与欄は、所得情報であることなどから、プライバシーを侵害するおそれがある。