

京都市情報公開・個人情報保護審査会答申第15号の概要

請求内容	職員の懲戒処分に係る文書
所管課	行財政局人事部人事課
所管課の決定	公文書一部公開決定
審査会の結論	実施機関が非公開とした部分のうち、一部については、公開すべきである。
本件公文書の概要	区役所に勤務していた男性職員が、同僚の臨時的任用職員に対してセクシュアルハラスメント行為を行ったことにより懲戒処分を受けた際、作成・收受等された一切の文書であり、①懲戒処分に係る決定書（添付書類を含む。）、②被処分者に対して交付した人事異動通知書及び処分説明書、③懲戒処分を検討するに当たり総務局人事部人事課及び区役所が作成した文書のうち、①に含まれていないもの
所管課の主張	<p>1 条例第7条第1号のプライバシー情報に関する解釈について</p> <p>個人情報保護条例の中で、職員の人事情報については、開示請求権を認めないということを明確に規定しており、公文書公開制度の適用対象を拡張して開示を認めることとなれば、個人情報保護制度で対象外と定めた趣旨を損なう。</p> <p>2 条例第7条第1号に該当することについて</p> <p>(1) 被処分者の氏名、氏名コード、生年月日、採用日等については、被処分者が特定される可能性がある。</p> <p>(2) 被処分者の行為（公表されているものを除く。）及び内心が表示された部分については、懲戒処分の対象となった非違行為の詳細や被処分者の心情が表明されており、被処分者及び被害者のプライバシーを侵害するおそれがある。</p> <p>(3) 被処分者以外の事案関係者の氏名等については、関係職員以外の事案関係者の個人が識別されるおそれがある。被処分者以外の事案関係者の通常公にされない行為や内心に関する情報は、そのプライバシーを侵害するおそれがある。</p> <p>(4) 顛末書中の被処分者の内心に係る事項については、被処分者の行為に対する心情が表明されており、被処分者のプライバシーを侵害するおそれがある。</p> <p>(5) 被処分者の上司の顛末書中上司の内心が表示された部分については、事案に対する心情が表明されており、上司のプライバシーを侵害するおそれがある。</p> <p>(6) 実施機関が調査に際して被害者から任意に提供を受けた資料については、被処分者が被害者及び関係職員に対して行った行為の詳細が記載されており、被害者及び関係職員のプライバシーを侵害するおそれがある。</p> <p>3 条例第7条第1号及び6号に該当することについて</p> <p>(1) 事案関係者の事情聴取記録等のうち、その日時、場所及び聴取者以外の部分については、事案関係者の発言内容が明らかとなり、そのプライバシーが侵害されるおそれがあるとともに、今後、事情聴取を受ける者から率直な供述が得られなくなり、公正かつ円滑な監察業務の実施に支障を及ぼすおそれがある。</p> <p>(2) 被処分者の上司に対する嚴重注意文書の内容については、当該上司のプライバシーを侵害するおそれがあるとともに、管理監督者に対する組織的な評価等を明らかにすることは、適正な組織管理に支障を及ぼすおそれがある。</p> <p>4 条例第7条第6号に該当することについて</p> <p>(1) 内申書及び上司の副申書中、処分に対する意見が述べられた部分については、所属や上司が被処分者との今後の人間関係を懸念して、処分に対する率直な意見を述べなくなるおそれがあり、今後の懲戒処分における公正な人事事務の確保に支障を及ぼすおそれがある。</p> <p>また、処分説明書中、処分の決定に至る考慮事項が記載された部分についても、内申書において所属が報告した被処分者に対する評価等の情報が反映され</p>

	<p>ているため、上記の理由と同様に、今後の懲戒処分における公正な人事事務の確保に支障を及ぼすおそれがある。</p> <p>(2) 実施機関が実施した調査の内容が明らかとなる部分については、今後、調査に当たって関係者の協力が得にくくなることが考えられ、公正かつ円滑な監察業務の実施に支障を及ぼすおそれがある。</p>
<p>異議申立人の主張</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 個人が識別されない形であればプライバシーには該当しないと解されており、人物の氏名、年齢、性別、住所等は消されており、プライバシー保護を主張されるのは違法・不当である。 2 本件公文書中に、被害者の出勤状況をまとめた記載があり、被害者の出勤簿についても公開対象となっているはずであるのに公開されていない。 3 被害者の出勤状況をまとめた部分についても、過去に職員の出勤簿については公開されていたことから考えると、公開すべきである。 4 実施機関が処分に至った理由、経過及び調査方法等については、実施機関は今後の公正な人事事務の遂行に支障が生じるおそれがあるとして非公開としているが、むしろそれらを公開することで公正な処分が行われることになる。
<p>審査会の判断</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 異議申立人に係る情報の取扱いについて <p>個人情報保護制度がなかったことを理由に公文書公開制度における自己情報の開示を認めた最高裁判決の趣旨は、個人情報保護条例の規定において職員の人事情報について開示請求を認めていない場合においても、公文書公開請求でそれを補うべきでとの趣旨であるとまでは言えない。また、そのような請求を認めると、職員の人事情報に係る個人情報開示請求を制限している京都市個人情報保護条例の趣旨を損なうことになると思われる。</p> 2 条例第7条第1号該当性について <ol style="list-style-type: none"> (1) 停職以上の処分に至らない懲戒処分では、被処分者の氏名は公表しないこととする京都市の基準は、公務員としての責任と被処分者のプライバシーの利益の比較考量から定められた基準であり、審査会としてもその考え方は尊重すべきであるとする。被処分者の氏名、氏名コード、生年月日、採用日等については、被処分者が特定される可能性があり、条例第7条第1号に該当する。 (2) 被処分者の行為が表示された部分については、懲戒処分の対象となった非違行為の詳細が記載されているため、被害者にとって通常他人に知られたくない情報であると認められる。被処分者の内心が表示された部分については、被処分者の行為の意図を申述しているものであり、その内容から通常他人に知られたくないものであるとは言えない。 (3) 被害者等の氏名並びにこれらの者が識別され得る部分は、通常他人に知られたくないと言えるものである。なお、被害者の出勤状況をまとめた部分については、公開することにより、契約期間が特定され、被害者の氏名が特定される可能性がある。関係職員の氏名については、公開することにより被処分者の氏名が特定される可能性があるとする認められる。 <p>上記以外の事案関係者に関する情報については、公務外の私的な言動等が記載されており、通常他人に知られたくないものであると認められる。</p> <ol style="list-style-type: none"> (4) 顛末書中の被処分者の内心に係る事項については、被処分者の行為に対する内心が具体的かつ率直に表明されており、通常他人に知られたくないものであると認められる。 (5) 被処分者の上司の顛末書中の内心に係る事項については、上司の反省と、公務員としての責任について述べた一般的な記載内容であり、通常他人に知られ

たくない内心が表明されているとまでは言えない。

- (6) 被害者から任意に提供を受けた資料については、被害者からの被処分者の行為に関する証言内容であり、被害者及び当該資料に記載された関係職員にとって通常他人に知られたくないものであると認められる。

3 条例第7条第1号及び第6号該当性について

- (1) 被害者等からの申出内容その他のやりとりには、通常他人に知られたくないものと認められ、また、今後、被害の申出等の際に率直な発言がためられることになり、公正かつ円滑な監察業務の実施に支障を及ぼすおそれがある。
- (2) 被処分者の事情聴取記録その他のやり取りを記載した部分は、被処分者の非違行為の事実の詳細や率直な心情が記載されており、通常他人に知られたくない情報と認められるとともに、被害者が識別されるおそれもある。
- (3) 関係職員の事情聴取記録その他のやり取りを記載した部分は、今後、事情聴取等の際に率直な発言がためられることになり、公正かつ円滑な監察業務の実施に支障を及ぼすおそれがある。
- (4) 被処分者の上司に対する嚴重注意文書は、一般的な注意内容であり、通常他人に知られたくないものとまでは言えず、また、それが明らかになっても、適正な組織管理に支障を及ぼすおそれがあるとも言えない。

- 4 本件事案は、セクシュアルハラスメントとそれを理由とする処分という、通常他人に知られたくない度合いが極めて高い個人の情報に関する事案であり、個人名等を非公開としても、公開することにより、被害者、被処分者等が特定されるおそれがあるばかりか、被害者等に不快感等の精神的苦痛を及ぼすことが十分予想され、個人の権利利益を害するおそれがあると認められる。

5 条例第7条第6号該当性について

- (1) 内申書中の処分に対する区役所の意見には、事案関係者からの事情聴取内容が具体的に反映され、被処分者の行為や内心が詳細に記載されているため、被処分者にとって通常他人に知られたくないと認められるものであるとともに、今後、処分が検討される際に関係職員が率直な意見の表明をためらうことにより、懲戒処分における公正な人事事務の確保に支障を及ぼすおそれがある。

上司の副申書中、処分に対する意見が述べられた部分は、一般的な内容が記載されているにすぎず、上司が被処分者との円滑な人間関係が構築できなくなることを懸念して、率直な意見を述べなくなるおそれがあるとは言えない。

- (2) 実施機関が独自に実施した調査の内容が明らかとなる部分については、事情聴取項目及び非違行為の疑いがあった場合の対応方針に関わるものであり、公開することにより、監察業務に係る調査手法が明らかとなり、公正かつ円滑な監察業務の実施に支障を及ぼすおそれがあると認められる。
- (3) 処分の決定に至る考慮事項が記載された部分については、処分に当たっての最終判断の際に考慮した事項が記載されているが、さほど個別具体的な内容ではなく、公開したからといって、直ちに今後の懲戒処分における公正な人事事務の確保に支障を及ぼすおそれがあるとは言えない。また、職員に対してどのような処分をどのような理由によって行ったかを明らかにすることは、実施機関の説明責任を果たすという観点からも必要であると考えられる。

- 6 本件公文書中の被害者の出勤状況の記載は、出勤簿を基に取りまとめたものと認められ、出勤簿そのものを本件公文書に添付する必要性はないと考えられるため、被害者の出勤簿が「懲戒処分の際、作成・收受等された一切の文書」に含まれていない点について、特段、変則的で合理性を欠くものとは言えない。