

京情個審答申第5号
令和3年6月1日

京都府知事 西脇隆俊様

京都府情報公開・個人情報保護審議会
会長 山本克己

個人情報不開示決定（不存在等）に係る審査請求に対する
裁決について（答申）

令和2年10月9日付け2丹広総第241号で諮問のあった事案について、次のとおり答申します。

第1 審議会の結論

本件事案において実施機関が行った個人情報不開示決定（不存在等）については、当該決定を取り消し、開示請求の対象となる個人情報を改めて特定するとともに、不開示とする部分について個別具体的に当該不開示の理由を再考した上で、再度開示又は不開示の決定を行うべきである。

第2 審査請求に至る経過

- 1 令和2年1月9日、審査請求人は、京都府個人情報保護条例（平成8年京都府条例第1号。以下「条例」という。）第12条の規定により、京都府知事（以下「実施機関」という。）に対し、別紙を内容とする個人情報（以下「本件個人情報」という。）の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。
- 2 令和2年1月22日、実施機関は、本件個人情報について、条例第11条第5項第1号に規定する府職員に係る人事、給与又は福利厚生に関する個人情報取扱事務その他これに準じるものに該当し、条例第12条の規定により開示請求をすることができる個人情報に当たらないとして、個人情報不開示決定（不存在等）（以下「本件処分」という。）を行い、同日、審査請求人に個人情報不開示決定通知書（不存在等）を送付した。
- 3 令和2年2月5日、審査請求人は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により、本件処分を不服として実施機関に対して審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。
- 4 令和2年10月12日、実施機関は、条例第28条第1項の規定により、京都府情報公開・個人情報保護審議会（以下「審議会」という。）に本件審査請求に対する裁決について諮問した。

第3 本件審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、本件処分の取消しを求めるといふものである。

第4 審査請求人の主張の要旨

審査請求人が審査請求書、反論書、反論書2、再反論書及び意見書において述べている主張を総合すると、おおむね次のとおりである。

1 基本的な考え方について

- (1) 本件個人情報は、審査請求人が、京都府が定める「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」（以下「ハラスメント防止要綱」という。）

に基づき、職場において発生したパワハラと思料される事案の客観的事実について担当部署に調査を依頼したことにより作成されたものであるが、その調査結果に基づく「パワハラと評価することによって行為者をどのように人事的に処遇するか（分限、昇進、異動等）の判断の有無・検討方向」までの「人事評価」に関わる部分までを開示請求したわけではない。

- (2) 行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号。以下「情報公開法」という。）では、第5条第6号ニにおいて「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」があるものは不開示とされているところ、人事に関する情報としては「人事異動、配属等の人事構想に関する情報」、「勤務評定、職員調書、昇級等の選考基準その他人事査定・評価に関する情報」、「給与支給額、職員調書、昇級その他個々の職員の給与に関する情報」が示されているが、これらは人事に関する判断基準、判断過程及び判断結果に関する情報であって、氏名は別として、公務員が職務上行った客観的な行為の有無及び内容は含まれていない。

公務員が職務上行った行為は、情報公開法においては絶対的公開理由とされており、これは地方公共団体の条例にも当てはまる。

2 具体的主張について

- (1) 京都府が定める「ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項」（以下「留意事項」という。）2(5)によると、「苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する」こととされており、調査された客観的事実も相談者に説明されるべきである。これが不開示とされれば、具体的にとられた対応について説明したことにはならない。

- (2) 前記の「具体的にとられた対応」とは、相談者が述べたことが、調査の結果、事実として存在している場合は、それを前提として「具体的にとられた対応（相手に注意したとか、処分をしたとか）」を説明して相談者の理解を得ればよく、「具体的にとられた対応」が何もないのであれば、調査結果がどうであったか、なぜ具体的な対応がないのかを相談者に説明し、了解を得る必要があるという意味である。

「具体的にとられた対応」が何もないなら、申し立てた事実が具体的に存在したのか否か、存在したけれども具体的に対応をしなかったのか否かも不明であり、相談者に対し説明をしたことにはならない。具体的な対応をするか否かの判断の前提となる事実の有無はあくまでも客観的事実であり、これを不開示とする必要は全くなく、実施機関の弁明は詭弁であり恣意的な条例の解釈である。

- (3) 条例において、「人事」に関わることが不開示とされているのは、開示請求をした本人についての採用、昇進及び分限についての判断に関するもので、公正な人事評価のために不開示とする必要性が認められるものに限られ、それ以外のものは該当しない。また、「人事」に関することでも、

情報公開制度において公開することが想定されているものは、不開示情報には当たらない。

審査請求人の依頼に基づき調査された暴力行為やパワハラに関する事実は、「人事」のために収集された情報ではなく、被害を受けた者を救済するために収集されたものである。

(4) 暴力行為の有無は極めて重要な調査事項であり、十分な調査の上で職場として相談者に説明する必要がある。暴力行為の有無は相談者である審査請求人に関する客観的事実であり、「人事」情報に該当しない。相談者に対し調査結果を明らかにしないことは証拠隠滅につながる。

(5) 暴力行為やパワハラの実態について調査を申し立てている審査請求人は、行為者がどのような主張をしているのか知る権利がある。これをプライバシーとか人事にかかわるとの理由で説明しないことは許されない。

第5 実施機関の説明の要旨

実施機関が、弁明書、再弁明書及び実施機関の職員の口頭説明において述べていることを総合すると、おおむね次のとおりである。

1 個人情報保護制度においては、請求者か請求者以外かの区別なく、条例第11条第5項第1号に該当する個人情報は、同条例第12条の規定により開示請求の対象から除外されるものである。

2 留意事項2(5)において「苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明することとされているが、客観的調査結果も併せて説明することとされていないのは、これが条例第11条第5項第1号及び第12条に該当する府職員に係る人事、給与又は福利厚生に関する個人情報取扱事務その他これに準じるものに係る個人情報であるためである。

したがって、審査請求人は、相談者に対する調査結果の説明として、「調査された客観的事実の説明も具体的にとられた対応についての説明に含まれるため必要である」旨主張するが、上記の理由により相談者に説明する必要はなく、不開示とすべきものである。

3 ハラスメント防止要綱に基づき依頼のあった調査は、同要綱及び留意事項に基づき実施している。したがって、暴力行為の有無により、調査の方法や事案の取扱いが変わるものではなく、今回の調査も踏まえ、事実確認を行い人事課で厳正に対処される。

なお、ハラスメント防止要綱は、府における人事行政の公正の確保等を目的として、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し必要な事項を定めたものであるが、職員からの苦情相談に対応するに当たっては、留意事項1(3)において、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守することと規定されており、同要綱に基づいて

実施した調査結果は、条例第11条第5項第1号及び第12条に該当する府職員に係る人事、給与又は福利厚生に関する個人情報取扱事務その他これに準じるものに係る個人情報に該当するものである。

4 情報公開法に関する審査請求人の主張は、そもそも情報公開制度上の議論である。

5 以上のとおり、本件処分における実施機関の判断は、妥当である。

第6 審議会の判断理由

1 本件処分に関する具体的な判断及びその理由について

(1) 本件請求について

本件請求は、本件個人情報の開示を求めるものであり、実施機関は、本件個人情報が、条例第11条第5項第1号に規定する府職員に係る人事、給与又は福利厚生に関する個人情報取扱事務その他これに準じるものに係る個人情報に該当し、条例第12条の規定により開示請求をすることができる個人情報に当たらないとして、本件処分を行った。

これに対し、審査請求人は、本件処分の取消しを求めているが、実施機関は本件処分を妥当としていることから、以下、本件個人情報の条例第11条第5項第1号該当性について検討する。

(2) 本件個人情報について

審議会において本件個人情報が記録された公文書（以下「本件公文書」という。）を見分したところ、本件公文書は、審査請求人からのハラスメント等に関する申立てに基づき実施機関が関係者に対して行った聴取等の調査記録又はこれらを調査結果として取りまとめた文書であると認められる。

そして、本件公文書には、審査請求人の申立ての内容、関係者から聴取した内容、実施機関による事実確認の結果及び関連事項に関する情報が記録されている。

(3) 条例第11条第5項第1号該当性について

ア 条例第11条は、実施機関が個人情報を取り扱う事務について、その所在や内容を明らかにして、自己情報の開示請求を行う際の検索に利用するなど、府民等が自己の情報及び関連する事務に容易に接することができるように個人情報の種類等を登録し、その登録簿を閲覧に供しなければならないことを定めたものである。

イ 同条第5項第1号は、実施機関の職員又は職員であった者に関する個

人情報を取り扱うこととなる事務については、職員の人事管理のためのものであり、使用者としての実施機関と被用者としての職員との関係に基づく内部的な情報であること、また、その存在及び利用方法も一般的に当事者である職員にはよく知られていることから、個人情報取扱事務登録の例外としたものである。

条例第11条第5項第1号に規定する事務に該当するものとして、一般的には、職員の任免、人事評価、人事異動、懲戒、給与、災害補償、研修その他職員の身分などの管理に関する事務が想定される。

ウ 条例第12条は、府民であるか否かを問わず、何人に対しても、公文書に記録されている自己の個人情報について、開示を請求することを権利として認めることを定めたものである。

エ 同条中「自己の個人情報であって、検索し得るもの」とは、開示請求をした本人の個人情報であって、他の個人の氏名、生年月日その他の記述又は他の個人別に付された符号によらないで特定し得る個人情報であり、かつ、その特定が著しく困難でないものをいう。その中に開示請求した者以外の者の個人情報や、法人等の情報が含まれるか否かは問わないが、それらを含めて開示できるか否かは第13条の規定によることとなる。

オ また、条例第12条中「前条第5項第1号に規定する事務」とは、実施機関の職員又は職員であった者に係る人事、給与又は福利厚生に関する個人情報取扱事務その他これに準じるものである。

したがって、当該事務に係る個人情報は、同条の規定による開示請求の対象とはならない。

カ 条例第11条第5項第1号に規定する事務に該当するものとしては、イのとおり、職員の身分などの管理に関する事務が想定される。

しかし、本件公文書に記録された内容は、前述のとおり、審査請求人からのハラスメント等に関する申立てに基づき実施機関が関係者に対して行った聴取等の調査記録又はこれらを調査結果として取りまとめたものであるが、その全てが同号に規定する事務に係るもののように見受けられないことから、本件個人情報の全てが同号に規定する事務に係るものであり、条例第12条の規定により開示請求をすることができる個人情報に当たらないとして実施機関が行った本件処分は、妥当でない。

そして、本件個人情報についての同号の該当性の判断及び開示すべき部分と不開示とすべき部分についての個別具体的な判断は、第一義的には当該個別の事情を熟知している実施機関において行うべきである。

したがって、実施機関は、開示請求の対象となる個人情報を改めて特定するとともに、不開示とする部分について個別具体的に当該不開示の理由を再考した上で、再度開示又は不開示の決定を行うべきである。

2 結 論

以上の理由から、「第1 審議会の結論」のとおり判断するものである。

参考

審議会の処理経過

年 月 日	処 理 内 容
令和2年10月12日	諮問書の受理
令和2年12月16日	第1回審議会
令和3年 5月28日	第2回審議会
令和3年 6月 1日	答 申

調査審議に関与した委員

京都府情報公開・個人情報保護審議会第1部会

委員（部会長）	山 本 克 己
委員	野 崎 治 子
委員	原 田 大 樹
委員	宮 本 恵 伸
委員	山 舗 恵 子

別紙

個人情報開示請求に係る請求内容

- 1 令和○年○月○日付けで審査請求人が申したてた、令和○年○月○日に発生した、○○室の○○主査の○○副主査への暴行罪による告訴書について、関係者（○○主査及びこれを見聞していた者）に対しての聞取調査等の結果がわかる調書等の写し。
- 2 令和○年○月○日付けで審査請求人が申したてた、「○○主査の暴言等によるパワハラ調査依頼」に基づき、関係者（○○主査及びこれを見聞していた者）に対しての聞取調査等の結果がわかる調書等の写し。
- 3 令和○年○月○日付けで審査請求人が申したてた「○○主査の暴言等によるパワハラ、人権侵害、地方公務員法違反事実調査依頼」に基づき、関係者（○○主査及びこれを見聞していた者）に対しての聞取調査等の結果がわかる調書等の写し