

答申保第48号  
平成27年3月31日  
(諮問保第65号)

答 申

1 審査会の結論

鹿児島県教育委員会（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となった保有個人情報について、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定は、妥当である。

2 異議申立ての内容

(1) 異議申立ての経緯

異議申立人は、鹿児島県個人情報保護条例（平成14年鹿児島県条例第67号。以下「条例」という。）第11条の規定に基づき、平成26年5月9日付けで、「平成〇年度〇月〇日の学校事務職員の参事任用に係る〇〇の人事考課の内容」の保有個人情報開示請求を行った。

これに対し実施機関は、平成26年6月6日付け鹿教教第127号で、本件開示請求に係る保有個人情報の存否を明らかにしないで開示請求を拒否する決定（以下「本件処分」という。）を行った。

その後、本件処分を不服として、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定に基づき、平成26年7月14日付けで異議申立てがなされたものである。

(2) 異議申立ての趣旨

本件処分の取消しを求めるといものである。

(3) 異議申立ての理由

異議申立人が異議申立書、意見書及び口頭による意見陳述の中で述べている異議申立ての主たる理由は、要約すると次のとおりである。

ア 「保有個人情報不開示決定通知書」の理由で、人事管理に係る事務を開示することにより、今後公正かつ円滑な人事の確保に支障があるおそれが認められるとあるが、県教育委員会の側の利便を基準に、その主観的判断に基づいて決定しており、情報公開制度の実質的意味が失われている。「〇〇の参事任用の人事考課の中身の情報」を公開しても人事事務に支障を生ずる危険性が具体的に存在し、それが客観的に明白でない以上、不当な通知である。

イ 日本国憲法の第11条基本的人権に内在する「知る権利」の保障と第13条の「個人の尊厳」の確保を侵害された。

ウ 「個人情報保護法第25条」に基づく開示請求権を侵害された。

エ 「自己情報コントロール権」を侵害された。

オ 不開示の理由が「事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼす恐れ」という漠然とした文言で単純に「情報の開示」を切り捨てていることには、承服できない。「人事の確保に支障を及ぼす恐れ」とは具体的に何かを明確に具体的に提示すべきではないか。

カ 「人事考課の存否を答えることはできない。」とあるが、任用された人と任用されなかった人がいる以上選択の余地は、あったわけなので人事考課が存在することは、明白な事実である。

キ 「情報の開示を求める権利」が、憲法の知る権利を根拠にしているとするならば、情報公開条例の解釈にもそれが生かされなければならないのではないかと。条例上の情報開示請求権は、知る権利が具現化したものと考えれば、ある情報が非公開事由に該当するか否かの解釈で、憲法が知る権利を認めている趣旨を生かして厳格な審査をするということを考えるべきではないか。条例における開示請求権は、憲法から発生するもので、条例によってはじめて認められたわけではない。「憲法を精神を生かした」条例の解釈をすべきである。

しかし今回「不開示決定処分理由書」では、情報開示請求と憲法との関係を全く無視している。

ク 私はこれまで、学校事務職員としての職責を果たしてきた。平成〇年における鹿児島県公立学校小中学校管理職任用標準試験にも合格しているし、人事考課においてプラスポイントがあることについても確信している。また、通常であれば任用されておかしくない年齢に達しているにも関わらず、任用されなかったということは、プラスポイントを超えるマイナスポイントがあったかと思われる。

そのマイナスポイントが何であるか、心あたりがないため、個人情報の開示を請求したものである。

ケ 個人情報保護法第25条によっても、開示により及ぼすおそれのある場合は、単なる支障ではなく、著しい支障であることが明文化されている。私は、開示することにより、評価者の身体、生命、財産に害を及ぼすようなことは全く考えていない。にもかかわらず、不開示の決定については、単に、公平かつ円滑な人事管理の確保が困難になるおそれがあるという、単純な文言で切り捨てている。公平な人事管理を実施するとしたら、情報を開示するのが当然である。

### 3 異議申立てに対する実施機関の説明要旨

実施機関から提出された処分理由説明書及び口頭による説明の要旨は、次のとおりである。

#### (1) 対象保有個人情報

平成〇年度〇月〇日の学校事務職員の参事任用に係る〇〇の人事考課の情報

#### (2) 不開示決定の理由

ア 条例第13条第7号オでは、「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」のある情報は不開示とされている。これは、県の機関等が行う職員の任免、懲戒等の人事管理に係る事務については、当該機関の組織としての維持の観点から行われる一定の範囲で当該組織の独自性を有するものとの考え方からであり、例えば、勤務評定や人事異動、昇格等の人事構想等を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ため、このような情報を不開示としている。

イ 異議申立人は、実施機関の本件処分に対して、「〇〇の参事任用の人事考課の中身の情報」を公開しても人事事務に支障を生ずる危険性が具体的に存在し、それが客観的に明白でない以上不当な処分であると主張しているが、本件対象保有個人情報が存在しているか否かを答えるだけで、条例第13条第7号オに該当する不開示情報を開示することになり、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあるため、条例第16条の規定により、本件処分を行ったものである。

ウ 事務主幹となっている全ての学校事務職員が参事に任用されるものではなく、参事任用に関する実施機関の選考内容が公開された場合、任用された者とそうでない者との違いが明らかになり、職員によっては勤労意欲が低下したり、不満等を抱く者が生じることも考えられ、適正な人事構想等を行うことが困難になるおそれがある。

エ 学校事務職員の参事任用に関する実施機関の選考内容は公にしておらず、県教育委員会の人事担当組織内にあっても、限られた者のみはその内容を知り得る機密性の高い情報となっている。

オ 人事考課が存在しているか否かを答えることにより、開示請求者に予断を与えたり、外部からの干渉等を受けるおそれがあり、今後の公正かつ円滑な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがある。

#### 4 審査会の判断

##### (1) 審査の経過

審査会は、本件異議申立てについて、以下のような審査を行った。

年 月 日	審 査 の 経 過
平成26年8月12日	諮問を受けた。
9月17日	実施機関から処分理由説明書を受理した。
9月22日	異議申立人に処分理由説明書を送付し、意見書の提出を求めた。
11月5日	異議申立人から意見書を受理した。
12月17日	諮問の審議を行った。(実施機関から処分理由等を聴取)
平成27年1月15日	諮問の審議を行った。(異議申立人から意見を聴取)

3月25日 諮問の審議を行った。

(2) 審査会の判断

本件処分において、実施機関は上記3のとおり対象保有個人情報及び不開示決定の理由を説明している。

異議申立人は、本件処分の取消しを求めていることから、条例第13条第7号オの不開示情報該当性及び同第16条の保有個人情報の存否を明らかにしないで本件開示請求を拒否した決定の妥当性について検討する。

ア 条例第13条第7号オ（事務又は事業に関する情報）該当性について

(㌆) 条例第13条第7号オについて

条例第13条第7号本文では、「県の機関，国の機関，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」を不開示情報と規定している。

さらに，同号本文の「次に掲げるおそれ」として，同号オでは「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」と規定している。

(㌈) 学校事務職員の参事昇任について

学校事務参事の任命権は，地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項の規定により，実施機関である県教育委員会に属しており，学校事務職員の参事昇任については，昇任させようとする者を職員の任用に関する規則（昭和36年人事委員会規則第1号）第29条の基準に基づき実施機関が選定し，同規則第28条第1項の規定により，鹿児島県人事委員会の確認を経た上で，実施機関が昇任させている。

実施機関の説明によると，職員の任免，懲戒等の人事管理に係る事務は，組織としての維持の観点から行われる一定の範囲で当該組織の独自性を有するものであり，勤務評定や人事異動，昇格等の人事構想等については，公正かつ円滑な人事の確保のため開示しておらず，学校事務職員の参事任用の選考についても，その取扱いと同様とのことである。

(㌉) 本件対象保有個人情報の条例第13条第7号オ該当性

本件請求内容に係る保有個人情報は，仮に存在するとすれば，平成〇年度〇月〇日の学校事務職員の参事任用のために，実施機関が，学校事務参事に任用する者を選考する際に作成した公文書に記録された異議申立人についての情報であり，当該公文書は条例第13条第7号オの「人事管理に係る事務」に関するものであることは明らかである。

学校事務職員の参事任用については，事務主幹となっている学校事務職員の全てが任用されるものではないことから，学校事務参事任用の選考に関する情報を公開

した場合、参事に任用された者と任用されなかった者との違いが明らかになり、職員によっては、不平や不満、評価に対する不信感等を抱いたり、勤労意欲が低下することが予想され、実施機関が、これらの者の不平や不満等を払拭する説明をすることに多大の困難を生じると認められる。

したがって、学校事務参事任用の選考に関する情報を公開すると、任命権者の人事政策に支障を及ぼし、あるいは、その裁量権の適切な行使を妨げるおそれがあり、また、今後、反復継続される参事任用人事に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすことになり、人事管理に係る事務に関し公正かつ円滑な事務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、条例第13条第7号オに該当すると判断する。

イ 保有個人情報の存否を明らかにしないで不開示とすることの妥当性について

(ク) 条例第16条について

条例第16条は、「開示請求に対し、当該開示請求に係る保有個人情報が存在しているか否かを答えるだけで、不開示情報を開示することとなるときは、実施機関は、当該保有個人情報の存否を明らかにしないで、当該開示請求を拒否することができる。」と規定している。

本条にいう「開示請求に対し、当該開示請求に係る保有個人情報が存在しているか否かを答えるだけで、不開示情報を開示することとなるとき」とは、開示請求に係る保有個人情報が具体的にあるかないかにかかわらず、開示請求された保有個人情報の存否について回答すれば、開示すべきでない情報を開示した場合と同様の結果をもたらしたり、本人以外の個人の権利利益を侵害したり、事務や事業の適正な遂行に支障を及ぼす場合をいう。

(イ) 処分の妥当性について

本件対象保有個人情報の存否を答えた場合、実施機関が、どのような選考を行っているかが明らかになり、上記ア（ウ）に記載した任命権者の人事政策に支障を及ぼす事態が発生するおそれがある。

したがって、本件対象保有個人情報の存否を答えることは、条例第13条第7号オに該当する不開示情報を開示することとなるため、実施機関が保有個人情報の存否を明らかにしないで不開示としたことは妥当であると考えられる。

ウ その他の主張について

異議申立人は、種々主張しているが、いずれも上記の判断を左右するものではない。

よって、「1 審査会の結論」のとおり判断する。