

答 申 書

平成25年（2013年）3月18日

横須賀市情報公開審査会

(平成24年度第1号事案)

横情審第20号

平成25年(2013年)3月18日

横須賀市長 吉田 雄 人 様

横須賀市情報公開審査会

委員長 原 田 一 明

公文書の部分公開決定に関する異議申立てについて(答申)

平成24年4月25日付け横総人第12号をもって諮問された公文書の部分公開決定に関する異議申立てについて、次のとおり答申する。

1 審査会の結論

横須賀市長が、別表1に掲げる文書1ないし文書11につき、部分公開とした決定のうち、別表2に掲げる部分を非公開とした決定は、妥当ではなく、公開することが相当であるが、その余の部分を非公開とした決定は、妥当である。

2 異議申立人の主張の要旨

(1) 異議申立ての趣旨

情報公開条例(平成13年横須賀市条例第4号。以下「条例」という。)第6条の規定に基づき、異議申立人(以下「申立人」という。)が行った公文書公開請求に対し、横須賀市長(以下「実施機関」という。)が、平成24年2月10日付け横総人第202号により、条例第7条第1号(個人に関する情報)及び同条第4号エ(事務事業に関する情報)の規定を理由として行った部分公開決定(以下「本件処分」という。)の取消しを求めるものである。

(2) 異議申立ての理由

申立人が提出した異議申立書、諾否決定理由説明書に対する意見書及び書面による意見等の陳述書によると、概ね次のとおり要約される。

ア 非公開部分の条例第7条第1号該当性について

(ア) 被処分者の情報について

被処分者の所属の情報については、公開されている情報を元に探索すれば、どこの課かわかる情報であるといえるものであって、条例第7条第1号ア又はイに

該当するという解釈が自然である。また、職員の採用日を公開しても、個人の特定の難易にそれほどの差が生じるものではない。すでに公開されている情報を組み合わせれば、相当の特定は可能であって、あえて、特定されるおそれを主張しても、非公開を正当化する理由にはならない。

(イ) 個別事項の非公開情報該当性について

分限処分に関する決裁文書においては、決裁日などの日付も非公開とされているが、公開して支障が生じるものではない。DB登録番号等についても同様であって、関係する個人が識別しやすくなるという事情があるとは通常は理解されないことから、公開すべきである。

また、職員の印影、処分の日付等の非公開部分が多すぎるものであり、昇給昇格の内容については、特定にはつながらない。接続詞や助詞は公開が可能である。予算科目における款、項、目や復職の際に配付された資料の年度等は公開しても支障はないものである。その他については、何が書いてあるのかわからないが、全部非公開は過剰反応であると思われる。

(ウ) 非公開情報該当性に係る判断について

文脈上、あるいは、裁決書の内容からして、個人の権利利益を害するとして評価されるような性質の内容ではない。「識別される」ということは、識別される蓋然性が、法的保護に値する程度に高い場合をいい、個別具体的に客観的な要素で判断する必要があり、安易に非公開とすることのないよう運用しなければならず、公開することによる支障の程度と公開することによる公益性との比較衡量を客観的に行う必要があると考える。

かなりの部分が、条例第7条第1号ア又はイに該当し、公開しなければならないという結論になるものと通常は考えられる。

また、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）により処分の際に交付される処分説明書において、不服申立ての教示が行われるはずであり、係争を予定していることを示していると解されるものである。制度設計のとおりに係争がなされた場合、非公開とされた部分は、係争結果として裁決書又は判決文となるものである。特に判決文については、地方公務員制度実態調査と平行して、総務省が提出を求めているものであり、総務省に対して請求をすれば、大部分が公開されるものであり、本件処分により非公開とされた部分の大部分は、公開されることが予定されていると解される。

今回の非公開部分は、実施機関の説明からしても、通常であれば、原則公開とされる情報が、非公開とされているものが多々含まれるものであり、条例の運用上問題があるものである。申立人は、全部公開を求めるものであるが、全部公開

とならないとしても、過剰に非公開とされていると思料するものである。

イ 非公開部分の条例第7条第4号エ該当性について

(ア) 条例第7条第4号エに係る非公開部分について

実施機関は、条例第7条第4号エに係る非公開部分について、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすことを理由として非公開としているが、非公開部分を公開するか否かということによって、公正な人事の確保に影響が及ぶということは考えにくく、非公開理由として成立するのか疑問である。そして、円滑な人事の確保については、何をもって円滑な人事として評価するのかという問題がある。

(イ) 職員の分限及び懲戒に関する検討委員会について

被処分者の人事記録や職員の分限及び懲戒に関する検討委員会（以下「処分検討委員会」という。）の結論が非公開とされているが、全体の流れからしても、必ず公開できる部分が存在するものである。処分された結果は公表されているものであり、処分検討委員会の結論は、その公表されている結果から普通に推測されるものである。管理監督者についても、本件処分によりその結果が公開されているものであるから、処分検討委員会における非公開部分には、非公開理由にあたらないものが含まれる。

実施機関によると、処分検討委員会は、任命権者による処分前に開催しているということであることから、すでに処分が出された事案についての記録であり、公開したとしても、当該処分結果が変動しないことは明らかである。

処分検討委員会は、非公開会議ということであり、処分検討委員会の議事録は、被処分者本人を含め職員に対し一切公開した事実がなかったとしても、直ちに非公開理由になるものではなく、厳正に条例を運用し、公開しなければならない部分が含まれる。処分検討委員会の非公開部分を公開したとしても、今後の懲戒処分等の有無及び量定に係る検討に影響を及ぼすことにはならない。むしろ、処分検討委員会における意思形成過程を明らかにすることは、今後の同種事務のためには有益なことであり、社会的にも意義があることである。

処分検討委員会の名称に、「分限」と「懲戒」という語句が用いられているように、分限処分も懲戒処分も審査することとなっている。法によれば、懲戒処分は職員の非違行為が問題となるものではあるが、分限処分には懲罰的な意味合いは含まれていないと解される。実施機関の説明は、非違行為を中心とした主張となっているが、職員の行為内容は、処分を行う際の判断において必要な情報であり、処分の事実とともに、正確に事実を公表することが求められる情報であることから、懲戒処分等の決定に影響を及ぼすものにはならないものである。

(ウ) 分限免職処分の取消し後の対応について

公文書公開請求においては、裁量行為であろうが、法や条例に基づく事務であろうが関係なく、非公開情報以外は公開されるものである。実施機関は、当該対応が「裁量」で行われたものであることを強調しているが、裁量で人事管理事務を遂行しているということであれば、公文書公開請求によって、影響を受けることなく、今後も裁量で人事管理事務を遂行できるはずであり、非公開理由に結びつけること自体が疑問である。また、特定事案に係る個別な対応であったことを強調しているが、職員は公平・公正に取り扱われなければならないものであることから、個別を強調すること自体、公平・公正な取り扱いであったのか疑問があり、支障が生じることはありえないと思われるものである。さらに、極めて稀である分限免職処分について、取り消された事案であることから、今後の同種の事案があり得るのか疑問である。

全国における分限免職処分の数は、総務省において毎年公開されているが、数は極めて少数であり、そして、大部分が心身の故障か行方不明である。本件の分限免職処分は、その職に必要な適格性を欠くとされているが、その職が何を指し、必要な適格性が何を指すのかが問題であり、具体的文書及び情報の性質からして、公開すべき情報である。

3 実施機関の説明の要旨

実施機関の諾否決定理由説明書及び口頭による審査会への説明の内容は、次のように要約することができる。

(1) 本件処分に係る基本的な考え方について

ア 条例の基本原則について

条例の基本原則として、条例第3条第1号に「市の保有する公文書は、原則として公開することとし、非公開とする公文書を必要最小限にとどめること。」と規定しているが、同条第2号に「基本的人権としての個人の尊厳を守るため、個人情報 を最大限に保護すること。」と併せて規定している。

これは、市の公文書は、原則公開とする一方、個人の権利利益を侵害することがないように、個人情報を最大限に保護しなければならないというものである。この規定は、個人の属性によって変わるものではなく、市民及び職員等を問わず適用されるものである。

イ 本件対象文書に記載されている個人情報の特徴について

本件対象文書は、全体として、法に基づき実施機関が被処分者に対し行った特定の分限処分又は懲戒処分に関する個人情報である。

この情報は、職員の職務遂行上の情報ではなく、一般的には他人に知られたくな

いと思う、通常、実施機関、被処分者及び処分手続に係る事務担当者のみが知り得る職員の身分に関する情報、そして、個人の資質、人格又は名誉等に密接に関わる当該職員固有の個人情報である。

このような性格から、実施機関においては、職員間でも知り得ない機微情報として、特に注意を払って取扱い管理しているものである。本件処分は、条例の基本原則である、公文書の原則公開をふまえつつ、本件対象文書の性質及び特徴から、職員を含めた個人の権利利益を侵害することがないよう、また、実施機関における人事管理事務に影響を及ぼさないよう、十分慎重に判断し、部分公開決定としたものである。

ウ 実施機関における分限処分及び懲戒処分の公表について

職員に分限処分及び懲戒処分を附した場合、実施機関に当該処分に係る情報公表を義務付ける法令はなく、公表は、実施機関が職員に懲戒処分等を附したときに実施機関の裁量で行われるものである。

懲戒処分等のうち、職員が行った非違行為に対して附する懲戒処分については、実施機関は、市民に対しその事実を一定の範囲で説明する必要があると考え、次の情報を公表するということを職員に周知し、懲戒処分の事案を個別に検討しその必要性を判断した上、被処分者が識別されないことを基本とし、所属部、職位、年齢及び性別、事案概要、処分内容、処分年月日としており、これらの情報を報道発表資料として報道機関に提供し、同資料を市のホームページに一定期間掲載している。

しかし、公表することにより第三者の個人の権利利益を侵害するおそれがある懲戒処分、分限処分、訓告、文書注意及び口頭注意については、その処分等の目的及び性格などから、概要を含め一切公表していない。

(2) 部分公開決定の理由について

ア 条例第7条第1号該当性について

(ア) 条例第7条第1号に係る非公開部分について

条例第7条第1号に係る非公開部分のうち、被処分者などの特定個人が直接識別される情報は、氏名、印影、郵便番号、住所、生年月日、年齢、職名、所属、出身地、心身状況、電話番号及びメールアドレスなどであるが、これら以外の本号に該当するとして非公開とした部分は、実施機関が慣行として公にしている職員録又は人事異動内示書などの情報と照合することにより、特定の懲戒処分等の被処分者などの個人が識別され得る情報である。

また、これらの情報の一部は、一般的に職員間であっても知られたくないと思う特定職員の行動、心情及び身分取扱いに関する機微情報となる内容であるから、識別可能情報ではないとしても、当該部分が公開されることにより、なお被処分

者等の権利利益を侵害する情報となるものである。

なお、仮に、これらの情報が、市民においては識別可能情報ではない情報であったとしても、市に勤務する職員においては勤務上から知り得ている別の情報があることからこれらと組み合わせることにより、市民においては識別可能情報とはならない情報が、被処分者を識別できる手掛かりとなるものである。

その上、被処分者と同じ職場に勤務する職員などにおいては、被処分者が行った懲戒処分等に係る行為の態様及び処分量定等から被処分者を識別できることがある。

そこで、仮に、これらの情報が、市民においては被処分者を識別することができず、また、被処分者の権利利益を害しない情報と考えられたとしても、前述のとおり、市に勤務する一部の職員においては、被処分者を識別できていることから、これらの情報が公開されることにより、実施機関が懲戒処分を附したときに公表した以上の情報をさらに取得できることになり、被処分者の権利利益を害するものとなる。

(イ) 条例第7条第1号ア非該当性について

他の実施機関から公表された情報は、他の実施機関が当該事務の目的に基づき公表しているものであるから、実施機関の情報の取扱いが他の実施機関の取扱いに左右されるものではない。個人情報の公開については、条例の規定及び実施機関の事務目的に照らして、慎重に判断すべきものである。

また、慣行情報とは、広く一般的に知られている情報であるが、特定の者が特定の情報を取得していることをもって、慣行情報に該当することはない。申立人が取得している文書の一部が、いつ、誰から、どのように取得されたかなどは不明であるが、申立人が当該文書を取得していることをもって、当該文書に係る情報が、条例第7条第1号アに該当するというものではない。

申立人が、本件請求を行った時に、実施機関が市のホームページにおいて公表していた特定の懲戒処分の概要に係る情報については、何人においても閲覧できる状態であったため、本件処分において全て公開している。

しかし、過去に報道機関に提供した懲戒処分の概要については、提供したときから相当の期間が経過しており、現在は公表していないため、慣行情報には該当しない。

なお、懲戒処分の公表の必要性は、懲戒処分を附した時は大きいですが、時の経過により失われていくものである。一方、懲戒処分を附したことは、被処分者の処分歴、人事記録となり、これは、秘匿する必要が生じる情報となるものであって、時の経過によりその必要性がさらに増していくものである。

よって、相当の期間が経過した懲戒処分概要を公開することは、被処分者の権利利益を害するものである。

(ウ) 条例第7条第1号イ非該当性について

懲戒処分等に係る被処分者は公務員であるが、懲戒処分等を附された情報は、当該被処分者に与えられた職務の遂行に係る情報に該当しないことから、条例第7条第1号イに該当するものではない。

ウ 条例第7条第4号エ該当性について

(ア) 条例第7条第4号エに係る非公開部分について

条例第7条第4号エに係る非公開部分は、全体にわたり、懲戒処分等の有無及び量定の決定において、どの情報が、いつ、どのように判断材料又は基準として使用されているかなどを確認できるものである。

また、一部の情報は、公開されることを前提とせず本人などから任意に提供されたものであり、これを公開することにより、今後、実施機関が本人などから情報を正確かつ迅速に得られなくなる又は全く受けられなくなるものとなる。

よって、これらが公開されることにより、実施機関が行う人事管理事務の円滑かつ公正な運用に支障が生じるものである。

(イ) 処分検討委員会に係る非公開部分について

処分検討委員会は、副市長及び各任命権者などで構成しており、懲戒処分等及びその公表に関し適正を期するため、任命権者による処分前に開催している。

また、処分検討委員会は非公開会議であり、その議事録は、被処分者本人を含め職員に対し一切公表しておらず、一定の非違行為と思量する事案に対し、特定職員の行為内容と必要な検証事項に照らして、個々の事案ごと詳細に検討しているものである。

よって、処分検討委員会に係る非公開部分を公開することは、処分検討委員会における今後の懲戒処分等の有無及び量定に係る検討に影響を及ぼし、結果的には、任命権者が行う懲戒処分等の決定に影響を及ぼすものとなるものである。

(ウ) 特定職員の分限免職処分取消し後の実施機関の対応に係る非公開部分について

特定の分限免職処分が公平委員会の裁決により取り消された後に行った実施機関の対応は、法令に規定されている手続により行われたものではなく実施機関の裁量により行われたものである。実施機関が行った対応は、当該分限免職処分取消しにより特定職員に生じた影響を勘案しつつ、特定事案に係る個別な対応として、未払給与、昇給昇格及び研修などの内容について慎重に検討して行ったものである。

よって、特定職員の分限免職処分取消し後に実施機関が行った特定の対応内容

を公開することは、特定職員の個人の権利利益を害するのみならず、今後の同種の事案における実施機関の人事管理事務の遂行に支障を与えるものである。

4 審査会の判断

審査会は、申立人の主張及び実施機関の説明を具体的に検討した結果、以下のよう
に判断する。

(1) 本件対象文書について

本件対象文書は、別表1に掲げる文書1ないし文書11であって、特定の職員に対して行った懲戒処分に関する意思決定に係る文書、当該懲戒処分の検討に関する文書、懲戒処分に関して市民等から受けた意見等の文書、処分期間終了後に生じた事案に関する報告書、特定の職員に対して行った分限処分に関する意思決定に係る文書、公平委員会裁決を受けて復職に至るまでの事務処理に係る文書及び地方公務員制度実態調査におけるこれらの処分の概要が記載されている文書である。

(2) 非公開部分に係る判断について

ア 条例第7条第1号該当性について

(ア) 懲戒処分に係る被処分者の情報について

申立人は、被処分者についての多くの情報がすでに公開されており、それらの情報を組み合わせることにより相当程度の特定が可能である情報については、非公開とする理由がないとし、また、個人の識別性に関して影響のない記載まで非公開とされていると主張する。

一方、実施機関は、職員が行った非違行為に対して附する懲戒処分について、被処分者が識別されない範囲で、その情報を報道機関に提供し、併せて市のホームページに掲載しているものの、被処分者の情報は、特定の個人が識別され、又は識別され得る情報であって、公務員の職務の遂行に関する情報ではなく、職員の身分に関する情報であり、個人の資質、人格又は名誉等に密接に関わる当該職員固有の個人情報であるとして、被処分者の権利利益を害するおそれがあると説明する。加えて、条例の基本原則は、市が保有する公文書は、原則として公開することとし、非公開とする公文書を必要最小限にとどめることを前提とするが、他方で、基本的人権としての個人の尊厳を守るため、個人情報を最大限に保護することも併せて規定しているとも説明する。

当審査会において本件対象文書を見分したところ、懲戒処分に係る情報については、実施機関において一定の情報を公表している事実があるものの、懲戒処分に係る被処分者の情報については、特定の個人が識別され、又は識別され得る情報であって、かつ、被処分者の職務遂行に関する情報ではないと認めることがで

きることから、報道発表関係資料の取扱いを勘案の上、公開又は非公開の判断を行った実施機関の判断に誤りはない。したがって、被処分者の情報のうち、別表2に掲げる情報以外の情報について、非公開とした実施機関の判断は妥当である。

(イ) 分限処分に係る被処分者の情報について

申立人は、分限処分に関する決裁文書においては、決裁日などの日付も非公開とされているが、公開して支障が生じるものではなく、職員の印影、処分の日付等の非公開部分が多すぎるものであり、文脈上、あるいは、裁決書の内容からして、個人の権利利益を害するとして評価されるような性質の内容ではないので、非公開とする理由にはならないと主張する。併せて、他の実施機関において公表している資料や、申立人自身が取得した資料によって非公開とされた項目の一部が既に公表されていると主張する。

一方、実施機関は、被処分者の情報は、特定の個人が識別され、又は識別され得る情報であって、公務員の職務の遂行に関する情報ではなく、職員の身分に関する情報であり、個人の資質、人格又は名誉等に密接に関わる当該職員固有の個人情報であるとして、被処分者の権利利益を害するおそれがあると説明する。また、分限処分の目的及び性格などから、実施機関においては、概要を含め一切公表していないとし、他の実施機関から公表された情報は、他の実施機関が当該事務の目的に基づき公表しているものであるから、実施機関の情報の取扱いが他の実施機関の取扱いに左右されるものではないと説明する。

当審査会において本件対象文書を見分したところ、分限免職に係る被処分者の情報については、特定の個人が識別され、又は識別され得る情報であって、かつ、被処分者の職務遂行に関する情報ではないと認めることができる。したがって、分限処分に係る被処分者の情報のうち、別表2に掲げる以外の情報について非公開とした実施機関の判断は妥当である。

(ウ) 懲戒処分に関する苦情等文書に記載された情報について

懲戒処分に関する苦情等文書に記載された情報は、氏名、住所、メールアドレス等の情報であって、被処分者の旧所属の情報や市長のメールアドレスを含めて、これらについては、特定の個人が識別され得る情報であることから、非公開とした実施機関の判断は妥当である。

イ 条例第7条第4号エ該当性について

(ア) 条例第7条第4号エに係る非公開部分について

申立人は、公正な人事の確保については、何をもって円滑な人事として評価するのかという問題があり、非公開部分を公開するか否かということによって、公

正な人事の確保に影響が及ぶということは考えにくいと主張する。

一方で、実施機関は、非公開部分は懲戒処分等の有無及び量定の決定における判断材料又は基準として使用されているかなどを確認できるものであり、本人などから任意に提供されたものであり、これを公開することにより、今後、実施機関が本人などから情報を正確かつ迅速に得られなくなるなど、実施機関が行う人事管理事務の円滑かつ公正な運用に支障が生じるおそれがあると説明する。

当審査会において本件対象文書を見分したところ、条例第7条第4号エに係る非公開部分については、人事管理事務に係る部分、処分検討委員会に係る部分及び分限免職処分取消し後の対応に係る部分に大別することができる。

申立人は、公開するか否かによって、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすことは考えられないと主張するが、人事管理事務に係る非公開部分については、個々の事案に係る人事記録に係る記載、処分に至るまでの具体的な対応及び処分に至るまでの事務の経過に関連する記載が含まれていることから、実施機関が行う人事管理事務の円滑かつ公正な運用に支障が生じるおそれがあると認められる。よって、これらの情報のうち、別表2に掲げる情報以外の情報について、人事管理事務の円滑かつ公正な運用に支障が生じるおそれがあるとして非公開とした実施機関の判断は妥当である。

(イ) 処分検討委員会に係る非公開部分について

申立人は、すでに処分が出された事案についての記録であり、公開したとしても処分決定に何ら影響を及ぼさないとして、非公開情報には該当しないと主張する。

一方で、実施機関は、一定の非違行為と思量する事案に対し、特定職員の行為内容と必要な検証事項を照らしながら、個々の事案ごと詳細に検討しているとして、任命権者が行う今後の処分決定に影響を及ぼすものであると説明する。

当審査会において本件対象文書を見分したところ、申立人が主張するように、既に行われた処分に係る処分検討委員会における検討事項を公開したとしても、この処分決定に影響を及ぼすことはないとしても、実施機関が説明するように、処分決定に至るまでの審議検討の情報については、処分の量定に係る判断の部分の記載等が認められるため、今後の処分の検討において支障があるとの説明には一定程度の合理性が認められる。よって、これらの情報のうち、別表2に掲げる情報以外の情報について、今後の処分決定に影響を及ぼすとして非公開とした実施機関の判断は妥当である。

(ウ) 分限免職処分取消し後の対応に係る非公開部分について

申立人は、公文書公開請求においては、公開又は非公開の判断において、その

記載事項が裁量行為であろうが、法や条例に基づく事務であろうが関係なく、非公開情報以外は公開されるものであり、具体的文書及び情報の性質からして、公開すべき情報であると主張する。

一方で、実施機関は、特定の分限免職処分が公平委員会の裁決により取り消された後に行った対応は、法令に規定されている手続により行われたものではなく実施機関の裁量により行われたものであるとし、実施機関が行った対応は、当該分限免職処分取消しにより特定職員に生じた影響を勘案しつつ、特定事案に係る個別な対応として、未払給与、昇給昇格及び研修などの内容について慎重に検討し行ったものであることから、今後の同種の事案における実施機関の人事管理事務の遂行に支障を与えるものであると説明する。

当審査会において本件対象文書を見分したところ、先に記載したとおり、分限免職に係る被処分者の情報については、特定の個人が識別され、又は識別され得る情報であって、被処分者の職務遂行に関する情報ではないことから、これらの情報のうち、別表 2 に掲げる情報以外の情報について非公開とした実施機関の判断は妥当である。

ウ 非公開とした情報のうち公開することが相当である情報について

当審査会において本件対象文書を見分したところ、別表 2 に掲げる部分については、公開することが相当であると判断した。その理由は、次に記載するとおりである。

(ア) 文書 1 及び 2 における公開相当部分について

文書 1 及び 2 における回議用紙の伺い文中の処分検討委員会の結論を記載している部分については、申立人が主張するように、処分検討委員会の結論に反して処分が行われたとは見受けられない。また、実施機関による説明においては、今後の懲戒処分等の有無及び量定に係る検討に影響を及ぼし、結果的には、任命権者が行う懲戒処分等の決定に影響を及ぼすものとのことであつたが、そのことが懲戒処分等の決定に及ぼす影響はなお抽象的なものであり、当該処分の公表後に処分検討委員会の結論を公開したとしても、実施機関が説明するような人事事務への具体的な支障が生じるおそれは認められない。よって、処分結果が公表されている処分検討委員会の結論については、処分結果の情報の公表状況に応じて公開することが相当である。

(イ) 文書 3 における公開相当部分について

文書 3 における回議用紙の伺い文中の処分検討委員会の結論を記載している部分については、申立人が主張するように、処分検討委員会の結論に反して処分が行われたとは見受けられない状況があることから、処分結果が本件処分により公

開されていることを併せ考えると、処分検討委員会の結論については、公開することが相当である。

また、分限免職処分が行われた年度については、当審査会において調査をしたところ、人事行政の運営等の状況については、法及び横須賀市人事行政の運営の状況等の公表に関する条例（平成17年横須賀市条例第5号）により、公平委員会の業務の状況と併せて、年度ごとに一定程度の事項が公表されていることが確認されたことから、特定の年度内において分限免職処分が行われたという事実については、慣行として公にされている情報であると捉えざるを得ない。さらに、職員が回議用紙に押印した印影の情報については、職員の職務の遂行に関する情報であって、かつ、総務部長以下の職員の配置によって処分がなされた年度が特定されたとしても、慣行として公にされている情報の範囲を逸脱することはない。これらを併せ考えると、免職処分のあった年度が特定されたとしても、特定の個人が識別されるとまではいえず、被処分者の権利利益を侵害するおそれがあるとは認められないことから、総務部長以下の職員の印影については、公開することが相当である。

(ウ) 文書4における公開相当部分について

文書4においては、添付資料として退職手当の支出関係文書の写しが添付されているが、前述のとおり、職員の配置によって特定できるのは、分限免職処分のあった年度までであることから、退職手当の支払いに係る意思決定に関与した職員が明らかとなったとしても、特定の個人が識別されるとまではいえない。

また、市の出納事務を取り扱う金融機関の名称が明らかとなったとしても、直ちに特定の個人が識別され、又はされ得るとはいえない。よって、文書4において非公開とされた情報のうち、別表2に掲げる部分については、公開することが相当である。

(エ) 文書5における公開相当部分について

文書5においては、復職時まで用意し、復職者に配付するものについての記載があるが、公平委員会によってなされた分限免職処分の取消しの裁決日が公開されている以上、復職は裁決日以後になされたことは明らかである。このことを前提に、当審査会は、次のとおり判断する。

まず、復職者に配付するものの名称について検討すると、復職者が分限免職処分前の在職期間中に所持していたかを問わず、新たに配付されていることが確認できることから、配付物の名称が明らかになったとしても、直ちに特定の個人が識別され、又はされ得るとはいえない。

次に、情報システムパスワードについて検討すると、システムの如何を問わ

ず、非在職期間中には利用権限が無いことは明らかであることから、特定の情報システムのパスワードの交付を受けたという事実が明らかとなったとしても、直ちに特定の個人が識別され、又はされ得るとはいえない。

よって、これらのことを考慮すると、文書5において非公開とされた情報のうち、別表2に掲げる部分については、公開することが相当である。

(オ) 文書6及び7における公開相当部分について

文書6及び7における処分検討委員会における詳細な検討部分については、被処分者が識別され、又は識別され得るものであって、条例第7条第1号に該当し、かつ、同条第4号エにも該当するところであるが、処分検討委員会の結論部分については、処分検討委員会が非公開会議であるとはいえ、事後的に処分がなされた場合で、かつ、その処分の公表がなされた場合については、その公表期間に応じて公開することが相当である。

また、議事概要の記載における処分を検討された職員の所属部は、非公開とされているが、当該処分検討委員会における検討の対象となったのは、処分を受けた特定の職員であることは明らかであり、当該職員が被処分者として報道発表等で所属部が公表されていることから、この議事概要部分においてのみ非公開とする理由はない。また、処分検討委員会の議事概要の表題の処分の公表に関する検討とその他の項目における議事概要については、審議内容の事実経過のみが記載されているのみであって、特定の個人が識別されることはなく、かつ、公開することにより公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす具体的なおそれを認めることもできないことから、公開することが相当である。

(カ) 文書9における公開相当部分について

文書9には、前後の文脈から読み取れる記載であっても非公開とされている部分があり、その部分を非公開とする合理的な理由は認められない。また、事案の経過の一部については、事実経過が記載されているのみであって、特定の個人が識別されることはなく、かつ、公開することにより公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす具体的なおそれもないことから、文書9において非公開とした情報のうち、別表2に掲げる部分については、公開することが相当である。

(キ) 文書11における公開相当部分について

文書11では、管理監督者責任に関する部分において、刑事処分の有無が非公開とされているが、部下が何らかの不祥事を起こした場合において、管理監督者にまで刑事処分がなされるとは想定されず、そして、管理監督者本人が何らかの不祥事を起こしたのであれば、管理監督者責任を問われるのではなく、管理監督者自身の個別の事件として扱われることとなる。そのため、管理監督者責任に関する

る部分における刑事処分の有無を公開したとしても、特定の個人が識別されることはなく、かつ、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれもないことから、公開することが相当である。

(3) 申立人のその他の主張について

申立人は、その他についても主張するが、いずれも当審査会の判断を左右するものではない。

以上、審査会の結論に記載のとおり答申する。

横須賀市情報公開審査会

委員長	原田一明
委員	三浦大介
委員	遠藤正敏
委員	千賀重義
委員	望月由佳子

○ 審査会の経過

年 月 日	処 理 等 の 内 容
平成24年 4 月 2 日	・ 異議申立ての提起
平成24年 4 月 25 日	・ 横須賀市長からの諮問（総務部人事課）
平成24年 5 月 10 日	・ 実施機関から「諾否決定理由説明書」の收受
平成24年 6 月 25 日	・ 異議申立人から「諾否決定理由説明書に対する意見書」の收受
平成24年 7 月 6 日	・ 審議
平成24年 8 月 20 日	・ 実施機関からの口頭説明聴取
平成24年 9 月 5 日	・ 異議申立人から「書面による意見等の陳述書」の收受
平成24年 9 月 13 日	・ 審議
平成24年10月19日	・ 審議
平成24年11月26日	・ 審議
平成24年12月21日	・ 審議
平成25年 1 月 28 日	・ 審議
平成25年 2 月 22 日	・ 審議

別表 1

文書 1	特定日付け懲戒処分決裁文書
文書 2	特定日付け懲戒処分決裁文書
文書 3	平成20年 1 月23日付け公平委員会裁決に関する分限処分決裁文書
文書 4	平成20年 1 月23日付け公平委員会裁決に関する分限処分に係る被処分者の職場復帰及び未払給与等の支出等に係る決裁文書
文書 5	平成20年 1 月23日付け公平委員会裁決に関する分限処分に係る被処分者の職場復帰に当たっての研修実施に係る決裁文書
文書 6	特定日付け懲戒処分に係る職員の分限及び懲戒に関する検討委員会議事録
文書 7	特定日付け懲戒処分に係る職員の分限及び懲戒に関する検討委員会議事録
文書 8	特定日付け懲戒処分に関する平成22年 4 月 1 日から平成23年12月14日までの間の苦情等文書
文書 9	特定日付け懲戒処分に係る被処分者に関する特定日処理要録
文書10	平成18年地方公務員制度実態調査における分限処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数に関する調べ附表
文書11	平成23年地方公務員制度実態調査における分限処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数に関する調補足調査

※ 処分後、相当程度の時間が経過した事案であるため、処分年月日等の日付については、特定日と記載している。

別表 2

文書名	公開することが相当である部分	
文書 1 における回議用紙	伺い文における 7 行目から 12 行目まで及び 15 行目 9 文字目から 13 文字目までにおける処分検討委員会の結論	
文書 2 における回議用紙	伺い文における 9 行目 3 文字目から 14 行目 45 文字目まで及び 18 行目 9 文字目から 13 文字目における処分検討委員会の結論	
文書 3 における回議用紙	回議欄における総務部長以下の印影	
	伺い文における 5 行目 38 文字目から 6 行目 2 文字目における処分検討委員会の結論	
文書 4	別添資料送付用紙の確認欄及び件名欄における印影	
	別添資料送付用紙のユーザ欄における職員の氏名	
	資金前渡請求書における職員氏名及び印影	
	口座振替依頼書兼領収書の出納印における金融機関名	
文書 5	職場復帰時における配付物のうち、カラオケ店のカードにおける企業名称	
	職場復帰時に用意する情報システムパスワードのうち、全庁で利用する情報システムの名称	
文書 6	1 頁目	議事概要 1 の標題における所属部
	2 頁目	10 行目から 11 行目まで及び 22 行目から 23 行目までにおける処分検討委員会の結論
		25 行目から 26 行目における議事概要
3 頁目	2 行目から 3 行目における議事概要	
文書 7	1 頁目	議事概要 1 の標題における所属部
	2 頁目	9 行目から 10 行目まで及び 17 行目から 18 行目における処分検討委員会の結論
20 行目から 21 行目まで及び 23 行目から 24 行目までにおける議事概要		

文書 9	3 頁目	30行目27文字目から35文字目まで及び31行目 9 文字目から 32行目 5 文字目までの事案の経過
	4 頁目	25行目における事案の経過
文書11		管理監督者責任に関する記載部分における刑事処分の有無

(注)

文字は、左詰めで数えるものとし、句読点、数字及び記号は、それぞれを 1 文字と数えるものとする。