

葉情審第2号
平成26年4月23日

答申書

葉山町長 山梨崇仁殿

葉山町情報公開審査会
会長 相川忠夫

当審査会は、平成26年3月24日、実施機関（葉山町長）から、平成26年1月14日付情報非公開決定（葉総第197号。以下「本件決定」という。）に対する異議申立人の平成26年3月12日付異議申立て（以下「本件異議申立て」という。）について諮問（葉総第254号）を受け、審議した結果、次のとおり答申する。

一 答申

本件決定を取り消し、本件決定において非公開とされた情報の一部を公開すべきである。

二 本件異議申立ての概要

1 本件決定

異議申立人は、平成25年12月27日、葉山町情報公開条例（以下「町条例」という。）第4条第1項に基づき、同11年4月から同25年12月の間に、町職員（外郭団体職員を含む。）が処分（注意などを含む。）を受けたすべての実績、年月日、ケース内容、対象者所属役職、氏名の公開請求（以下「本件公開請求」）をした。

これに対して、実施機関は、職員に対する処分の状況について、処分日、所属、氏名、処分内容、説明を一覧にした文書（以下「本件対象文書」という。）を本件公開請求の対象となる文書と特定した上で、町条例第5条第1号に該当するとして、本件対象文書の全てを非公開とする本件決定をした。本件非公開決定通知書、同26年3月24日に実施機関（担当課：総務課）から提出された補足説明書および同年4月17日の意見聴取における説明によれば、本件対象文書を非公開とすべきと判断した理由は、次の通りである。

すなわち、本件対象文書には、公務の効率性を保つ人事整理としての「分限処分」に関する

情報と、非違行為に対する制裁としての「懲戒処分」に関する情報が記載されている。前者には、傷病等の個人に関する情報が、後者には、非違行為をした事実が含まれる。

仮に職員の氏名を伏せて公開したとしても、処分日、所属、処分内容および説明部分に記載された情報を他の情報と照合することにより、職員を特定することができる。確かに、公務員の職、氏名、職務内容に関する情報は、町条例第5条第1号イにより公開すると定められているが、本件対象文書に含まれる情報の内容に照らせば、その括弧書に言う「公開することにより、当該公務員等の個人としての権利利益を不当に害するおそれのある場合」に該当することは明らかであり、本件対象文書全体を非公開とすべきである。

なお、本件非公開決定通知書および補足説明書には、本件対象文書の町条例第5条第4号工該当性も非公開理由の一つとして挙げられている。しかし、意見聴取の機会において、これを撤回する旨の発言があった。当審査会も、結論として、これを妥当と考えるので、以下の判断は、町条例第5条第1号に該当するかどうかに限定する。

2 本件異議申立て

異議申立人は、平成26年1月14日、本件決定の通知を受け、これを不服とし、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）に基づき、その取消しを求める本件異議申立てをした。異議申立人は、本件情報が公開されるべき理由として、次のように主張する。

（1）実施機関は、本件対象文書の公開は、職員との信頼関係を損なうと言う。しかし、本件対象文書は、町民が、職員の勤務状況および問題行動があったときの町当局の対応を知るための資料である。これを非公開とすることは、実施機関における人事上の問題点を隠し、町民による評価を回避する行為である。情報公開条例の理念に反する。

（2）例えば、神奈川県は、本件と同様の「県職員が処分を受けたケース」の情報公開請求に対して、氏名を除くほとんどの情報を公開している。葉山町（以下「町」という。）は、神奈川県と類似の条例を保有しているにもかかわらず、本件対象文書の全部が非公開とされており、納得できない。

こうした異議申立人の主張に対して、実施機関は、補足説明書において、次のように反論する。第一に、主張（1）については、公開の有無によって処分の実質的な重みに差が生じるのは公平性を欠き、職員間の信頼関係を損なうおそれを否定できない。第二に、主張（2）については、神奈川県と町の職員数および部局の規模の差に照らせば、機械的に同様の公開方法を採るならば、本件対象文書に含まれる職員個人が特定され、個人としての権利利益を不当に害するおそれがある。

三 当審査会の判断

1 本件対象文書の内容

本件対象文書は、職員に対する処分の状況について、処分日、所属（補職名を含む。）、氏

名、処分内容、説明を一覧にした文書である。特に、説明部分には、処分を受けるに至った具体的な事情が記されている。

例えば、分限処分は、地方公務員法（昭和 25 年 12 月 13 日法律第 261 号）上、当該職員的能力、性格、心身の状態により職務を全うできない場合に、当該職員の意に反して不利益な措置を課すことを言う。例えば、「勤務実績が良くない場合」（同法第 28 条第 1 項第 1 号）、「心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合」（同項第 2 号）、そのほか「その職に必要な適格性を欠く場合」（同項第 3 号）、「職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合」（同項第 4 号）のいずれかに当たると判断された場合に、当該職員は降任または免職とされる。また、「心身の故障のため、長期の休養を要する場合」（同項 2 項第 1 号）、「刑事事件に関し起訴された場合」には、当該職員は休職とされる。さらに、町の「職員の分限に関する手続及び効果に関する条例」（昭和 26 年 9 月 29 日条例第 125 号）では、「勤務能率が低下した場合」も分限処分として降給処分とされる（同条例第 2 条第 1 号）。そのため、分限処分を受けた職員の説明欄には、具体的な病名等が記されている場合がある。

同様に、懲戒処分は、地方公務員法上、「この法律……又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合」（同法第 29 条第 1 項第 1 号）、「職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合」（同項第 2 号）、「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合」（同項第 3 号）に、制裁として、当該職員を戒告、減給、停職または免職にする処分であり、懲戒処分を受けた職員の説明欄には、当該職員の具体的な非違行為が記されている場合がある。

2 町条例第 5 条第 1 号該当性

1 で見たように、分限処分は、当該職員的能力、性格、心身の状況等に着目して、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保を目的として、公職から排除し、あるいは、職務担当を制限する制度である。これに対して、懲戒処分は、当該職員の非違行為に対する制裁として、不利益を加える制度である。

そして、任命権者（人事権者）は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長（町長）に対し、「職員……の任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定」等人事行政の運営の状況を報告しなければならない（地方公務員法第 58 条の 2 第 1 項）。これを受けた町長は、毎年、処分事案を含めて人事行政の概要を公表しなければならない（同条第 3 項）、懲戒処分または分限処分に関する情報を秘密にできるわけではない。さらに、町民は、情報公開条例を利用して、町の人事行政に関する情報の公開を受け、町の人事行政を批判検討することができる。

その一方で、処分を受けた職員は、その意に反して、法的な不利益を既に受けている。確かに、公務員は、全体の奉仕者として、町民の批判にさらされ、厳しい評価を甘受しなければな

らない場合がある。しかし、公務員であるとの一事で、名誉権やプライバシー権を喪失するわけではない。分限処分であれ、懲戒処分であれ、処分を受けた職員にとって、処分を受けた事実や処分を受ける原因となった事由は、他人に知られたくないと考える情報であり、正当な理由なく、こうした情報を流布するならば、名誉毀損またはプライバシー侵害の問題を惹き起こすことになる。処分を受けた職員を特定できる形で本件対象文書を公開するならば、分限処分または懲戒処分によって公務員秩序が回復されているにもかかわらず、処分を受けた職員の私生活の平穏まで破壊してしまうことになる。

そのため、町条例は、「町の諸活動について町民に説明する責務を全うするとともに、町民の町政への参画に寄与する」ことを目的として掲げる（第1条）と同時に、個人を識別できる情報は非公開と定めている（第5条第1号）。もっとも、公務員による職務行為に関する情報であれば、当該公務員の職、氏名、職務内容は公開される（同号イ）。しかし、本件対象文書は、公務員の職にある個人が、分限事由または懲戒事由に当たるとして処分された旨を記載したものであり、「当該職員の職務の遂行に関する情報」を記した文書ではない。

したがって、本件対象文書のうち、処分を受けた職員の氏名はもちろんのこと、所属および補職名のように、その記述を組み合わせ、あるいは、他の資料と照合することによって、職員個人を特定できるようになる情報は非公開としなければならない。同様に、処分内容および処分事由を説明した部分には、具体的な内容が示され、処分の年月日や他の資料と照合とすることによって、職員を特定できるようになるおそれのある情報が含まれている。それゆえ、本件対象文書に記載された処分を受けた職員の氏名、所属（補職名）、処分内容および説明中の個人の特定を容易にする情報は、非公開とされなければならない。これに対して、処分日や処分の結論部分は、非公開とすべき理由は認められない。

なお、異議申立人は、神奈川県が公開した文書を参考資料として提出しているが、同文書の記述は、年月日こそ特定の日付を記しているものの、処分事由としては、非行、業務上の瑕疵、交通事故等の抽象的な文言が記載されているのみで、いつ、どこで、いかなる行為があったかを読み取ることはできない。説明の詳細さにおいて、本件対象文書と同列に扱うことはできない。同文書の存在を根拠にして、本件対象文書の処分事由を説明した部分の全部公開を認めることはできない。

3 結論

以上のことから、実施機関は、本件対象文書中の氏名、所属（補職名）、処分内容および処分事由の説明のうち個人を特定することを可能にする情報を抹消した上で、本件対象文書を公開すべきである。