

【諮問（個人）第157号】

27川情個第15号
平成27年6月12日

川崎市長 福田紀彦様

川崎市情報公開・個人情報保護審査会
会長 人見剛

保有個人情報開示請求に対する拒否処分に係る審査請求について（答申）

平成26年3月19日付け25川総庶第1987号にて諮問のありました保有個人情報開示請求に対する拒否処分に係る審査請求について、次のとおり答申します。

【事務局】

総務局情報管理部行政情報課情報公開担当
電話 200-2107

1 審査会の結論

実施機関川崎市交通局長が行った審査請求人の保有個人情報開示請求に対する拒否処分のうち、別表に掲げる部分は開示すべきであるが、その余の部分に関する拒否処分は妥当である。

2 開示請求内容及び審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は、平成26年1月6日付けで川崎市個人情報保護条例（昭和60年川崎市条例第26号。以下「条例」という。）第26条第1項の規定に基づき、実施機関川崎市交通局長（以下「実施機関」という。）に対して、「平成〇年〇月〇日付けで発令された審査請求人本人に対する分限処分書の理由にある『心身の故障のため長期の休養を要するものと認められた』ことについて、その①具体的理由、②判断材料となった書面、③分限休職に至った手続、④川崎病院整形外科医師（以下「指定医師」という。）の作成した診断書」の保有個人情報の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。
- (2) 本件請求に対し実施機関は、本件請求に係る公文書（以下「本件対象公文書」という。）は分限処分に関する情報であり、次の理由により条例第17条第1号及び同条第6号エに該当するとして、平成26年1月20日付けで拒否処分（以下「本件処分」という。）を行った。
 - ア 本人の評価、診断、判定に関する情報であって、開示することにより事務の目的達成を困難にするおそれ、また、本人の不利益となるおそれがあり、本人に知らせないことが正当と認められるため
 - イ 人事管理に係る事務に関する情報であって、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ため
- (3) 本件処分について審査請求人は、意に反した分限休職処分を受け、納得できないため、どのような手続で分限処分がなされたかを知りたいとして、平成26年1月23日付けで、川崎市長に対し、本件処分の取消しを求めて審査請求を行った（当審査会諮問（個人）第157号事件）。

3 審査請求人の主張要旨

平成26年1月23日付け審査請求書、同年4月30日付け意見書及び同年12月19日実施の口頭意見陳述によれば、審査請求人の主張要旨は次のとおりである。

- (1) 地方公務員法第27条に「すべて職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。」とある。病気で〇〇できない〇〇が休職になるのならば、病気で

〇〇できない〇〇全員が休職になるのが公正ではないか。自分だけが休職になり、一方で何年も休職になっていない〇〇勤務の〇〇もいる。同じ〇〇の身分で不公平な扱いをされ、公正とは理解できない。

- (2) 実施機関は、条例第17条第1号に基づいて「開示請求者に開示することにより、本人等の不利益となること及び第三者の権利利益を害すること等のおそれがある」と開示拒否することを正当としているが、自分は利益も不利益も全て知りたい。逆に、開示拒否されたことが本人等の不利益で不当に当たるのではないか。また、分限処分は本人に対しての不利益処分なので、「第三者の権利利益を害すること等のおそれがある」とは理解できない。
- (3) 腰痛のため、〇〇を行っていたが〇〇勤務をさせられ、平成〇年〇月〇日に分限休職処分（以下「本件分限処分」という。）を受けた。その理由が分からず、また、処分説明書が交付された以外に口頭で理由の説明を受けてもいない。
- (4) 腰痛については、実施機関に対し、主治医の診断書を提出したことがある。また、実施機関からの受診命令に基づき指定医師の診察を受け、主治医と同じく、腰椎椎間板症と思われるという話をされた。

4 実施機関の主張要旨

平成26年3月26日付け処分理由説明書及び平成27年1月9日実施の口頭による処分理由説明聴取によれば、実施機関の主張要旨は、次のとおりである。

- (1) 実施機関は、平成〇年〇月〇日付けで本件分限処分を発令し、併せて審査請求人に交付した処分説明書において、本件分限処分の理由を「心身の故障のため長期の休養を要するものと認められたので、地方公務員法第28条第2項第1号の規定に基づき行うものです。」とした。
- (2) 実施機関は、本件対象公文書を保有しているが、一般に分限休職処分を行うにあたって、どういった書類で判断しているかや書類の量の多い少ないは人事情報の一つであるため、全て不開示とした。また、だれが判断に関わっているかわかること自体でも実施機関が行う人事行政に支障があるため、条例第17条第6号エに該当し、全て不開示とした。
- (3) 心身の故障のため長期の休養を要するものと認められたことの具体的な理由や判断材料となった書面、本件分限処分に至った手続や診断書等は全体として高度な人事管理に係る事務に関する情報であり、たとえ一部を開示することでも、分限処分を行うに際しての実施機関の判断基準等が明らかになることから、実施機関が行う公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあり、条例第17条

第6号エに該当すると判断した。具体的には、本件対象公文書を開示すると、審査請求人だけでなく他の職員にもその内容が認知されるおそれがある。また、○○は人数が多く、○○が長いため、情報が即時に広がり、不安な情報が蔓延する蓋然性が高い職場である。したがって、人事に関する情報が蔓延すると、今後、分限休職処分に当たる事例が発生した時の公正かつ円滑な事務が妨げられるおそれがある。

- (4) また、本件対象公文書は、本件分限処分を行うに際して実施機関が人事上行った審査請求人の評価、診断、判定に関する情報であって、審査請求人に開示することにより、本人等の不利益となること及び第三者の権利利益を害すること等のおそれがあるとして、条例第17条第1号に該当すると判断した。

5 審査会の判断

(1) 全部不開示の当否

実施機関は、本件対象公文書は、全体として高度な人事管理に係る事務に関する情報であり、たとえ一部を開示することでも、実施機関が行う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とする。

しかしながら、条例第18条第1項は、「不開示情報に該当する部分を容易に区分して除くことができるときは」、「当該部分を除いた部分につき開示しなければならない」と定めており、個人情報原則的に開示されるべきであり、例外的に限定的に認められた事由がある場合に限り不開示とすることができるに過ぎない。容易に区分できる対象公文書の各部分について、開示拒否処分をなすに足る理由があるかを個々具体的に判断すべきは当然であり、かかる理由が認められない部分については、部分開示をすべきである。

また、当該事務事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの(条例第17条第6号エ)に該当するかを判断するにあたっては、「支障」の程度は名目的なものでは足りず実質的なものが要求されており、また、「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく法的保護に値する蓋然性が要求されるものでなければならぬところ、本件において、対象公文書「全体」を不開示とすべきとしてあげる「支障」についての実施機関の主張は具体性を欠き、当審査会として、本件対象公文書の一部でも開示することで、実質的な「支障」を及ぼす「おそれ」があると認めることはできない。

したがって、本件対象公文書全体を不開示とすべきと判断することはできず、以下、本件対象公文書の部分毎に、開示拒否処分が妥当か、開示されるべきかを

検討する。

(2) 部分開示に係る判断

ア 本件対象公文書第1頁について

本件対象公文書第1頁は、人事判断に関する決裁手続を示す書面であるところ、実施機関は、手続の内容自体が知られると、〇〇らの職場としての特殊性から、職員間に不安な情報が蔓延し、公正かつ円滑な人事の確保に支障をきたす蓋然性があると主張するが、その「支障」とは、抽象的な危惧に留まっていて具体性を欠き、審査会として実質的な支障が生じる蓋然性を認めることができない。むしろ、人事に関する手続が、業務として適正に履践されていることは、審査請求人の立場の者に説明されてしかるべきであり、審査請求人に知らせないことが正当とも認められない。

したがって、同頁は、条例第17条第1号及び同条第6号エに該当せず、開示されるべきである。

イ 本件対象公文書第2頁について

本件対象公文書第2頁は、本件分限処分に至る客観的経過や発令の理由、処分根拠条文等を記載するものであるところ、その記載内容は、すでに審査請求人が了知している内容や本件分限処分を受けるにあたり説明されてしかるべきと評価されるものに留まっており、審査請求人に知らせないことが正当とは認められず、また、同頁を開示したからといって、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実質的な支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

なお、本頁について、「弁護士意見」の内容が一部明らかになる部分も含め開示することについては、後述オにおいて実施機関が弁護士に法律相談した内容や回答全般が記載された部分について不開示とすることと矛盾するものではない。なぜなら、本頁に記載された事項は、審査請求人が本件分限処分を受けるにあたり説明されてしかるべきと評価されるものを超えるものでなく、法律相談における弁護士との検討結果の全般を開示するのとは異なり、審査請求人に開示しても、特段具体的な支障は想定されないからである。

したがって、同頁は、条例第17条第1号及び同条第6号エに該当せず、開示されるべきである。

ウ 本件対象公文書第3頁及び第4頁について

本件対象公文書第3頁及び第4頁は、審査請求人に実際に交付された平成〇年〇月〇日付け分限処分書及び処分説明書とほぼ同一の内容であり、審査請求

人に知らせないことが正当とは認められず、また、これを審査請求人に新たに開示したからといって、何らかの支障が生ずることは特段想起されない。

したがって、これら2頁は、条例第17条第1号及び同条第6号エに該当せず、開示されるべきである。

エ 本件対象公文書第5頁について

本件対象公文書第5頁と同一の書面が審査請求人に交付されてはいないが、その記載内容が上記ウに記載の書面と重複しており、審査請求人に知らせないことが正当とは認められず、また、本書面を開示しても何ら支障が生ずるとは考えられない。

したがって、同頁は、条例第17条第1号及び同条第6号エに該当せず、開示されるべきである。

オ 本件対象公文書第6頁ないし第10頁について

本件対象公文書第6頁ないし第10頁は、本件分限処分に至る客観的経過や審査請求人の主張、実施機関内部における検討内容等を上記イより詳細に記載するものである。

同書中、第7項(7 検討事項)は、実施機関が弁護士に相談した経過が詳細に記載されているものである。実施機関が弁護士に法律相談を行ったとの事実そのものは不開示とすべき必要は特段存しないとしても、弁護士による法律相談の内容や回答の詳細が係争の相手方に開示される可能性があるとして、相談すること自体がためらわれ、また、相談時に有利・不利を問わず率直な事情を伝えたいという相談が弁護士にできないための的確な回答、意見を得られず、あるいは、弁護士としても開示されることを念頭においた回答しかできないこととなって、法律相談の実質的機能が損なわれるおそれがあるといえる。

したがって、条例第17条第6号エにいう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ことから、同項中に、四角囲みで記載された「検討事項」及び「検討結果」の各内容並びに「懲戒分限審査委員会方針」の内容に関する不開示処分は、妥当である。

他方、同書中のその余の部分は、すでに審査請求人が了知している内容や本件分限処分を受けるにあたり説明されてしかるべきと評価されるものに留まっており、審査請求人に知らせないことが正当とは認められず、また、これらを開示したからといって、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実質的な支障を及ぼすおそれは認められない。よって、同書中のその余の部分は条例第17条第1号及び同条第6号エに該当せず、部分開示されるべき

である。

カ 本件対象公文書第11頁について

本件対象公文書第11頁は、審査請求人の主治医によって作成され、審査請求人自身によって実施機関に対して提出された診断書であり、審査請求人がすでに内容を把握しているものであるから、審査請求人に知らせないことが正当とは認められず、また、これを開示したことによって生じる支障があるとは到底認められない。

したがって、同診断書は、条例第17条第1号及び同条第6号エに該当せず、開示されるべきである。

キ 本件対象公文書第12頁及び第13頁について

本件対象公文書第12頁及び第13頁は、受診命令に基づいて審査請求人が指定された病院及び指定医師にて受診した結果、当該医師によって作成された診断書である。

この受診命令による診察は、分限処分を検討している機関において、適正かつ中立的な立場において医学的情報を集めるために行われるもので、患者との診療契約に基づき行われる診察とは同視できない。

本件に限らず一般的に、医師としての専門的知見に基づく評価・判断以外の部分は格別、医師としての専門的知見に基づく評価・判断を含む意見が開示されれば、開示を受けた者が、自己に不利な意見を述べた医師に対して、単なる質問や説明を求めるにとどまらず、当該意見に対する不満や苦情を述べたり、さらには医師にとっていわれのない抗議を行うおそれがある。

争訟手続とは無関係に、自らが作成し提出した医学的意見書が常に開示される可能性があるということになれば、医師らにおいて自らに対する誹謗・中傷を恐れて、率直な診断や意見を述べることを躊躇する度合も大きくなり、人事管理業務の一つである受診命令及びその結果を受けての人事判断の適正な遂行に実質的な支障を及ぼすおそれがある。また、受診命令に基づく診察の引き受け手を探すのが困難になり、受診命令制度自体を維持できないとの帰結に至ることも十分に考え得る。

したがって、医師としての専門的知見に基づく評価・判断にかかわる記載については、条例第17条第6号エの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実質的な支障を及ぼすおそれがあり、これらについての不開示処分は妥当であると言える。

他方、指定医師によって作成された診断書中の、別表記載の開示すべき情報

については、医師としての専門的知見に基づく評価・判断にかかわる記載ではなく、審査請求人に知らせないことが正当とは認められず、また、開示によって人事管理に係る事務に関し実質的な支障が生ずるおそれがあるとは認められないので、これらは条例第17条第1号及び同条第6号エに該当せず、部分開示すべきである。

以上の理由により、前記1に記載の審査会の結論のとおり答申する。

川崎市情報公開・個人情報保護審査会（五十音順）

委員	飯島奈津子
委員	植村京子
委員	友岡史仁
委員	三浦大介

別表

実施機関が不開示とした情報のうち、開示すべき情報の一覧

該当頁	開 示 箇 所
第 1 頁	全て
第 2 頁	全て
第 3 頁	全て
第 4 頁	全て
第 5 頁	全て
第 6 ないし 第 1 0 頁	第 6 ～ 7 頁 全て 第 8 頁 冒頭の 2 行 第 8 ～ 1 0 頁 四角囲みで記載された「検討事項」及び「検討結果」 の各内容を除く部分 第 9 頁 「懲戒分限審査委員会方針」の内容を除く部分 第 1 0 頁 最後の 3 行
第 1 1 頁	全て
第 1 2 及び 第 1 3 頁	第 1 2 ～ 1 3 頁 枠 第 1 2 頁 項目 1 及び項目 2 の内容を除く部分 第 1 3 頁 項目 3 の (1) 及び (2) の内容を除く部分 第 1 3 頁 項目 4 及び項目 5 の名称