

答 申

審査会の結論

北九州市人事委員会（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となった行政文書を不開示とした決定は妥当である。

理 由

第1 異議申立てに至る経緯

- 1 異議申立人は、平成 20 年 8 月 21 日、北九州市情報公開条例（平成 13 年北九州市条例第 42 号。以下「条例」という。）第 5 条の規定に基づき、実施機関に対して次の行政文書の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

「平成 17 年 5 月以降、平成 20 年 8 月 1 日までの人事委員会の職員で、かつ、平成 15 年度以前の時期に教育委員会に勤務した者の

- 1 氏名
- 2 その期間
- 3 所属部課
- 4 その役職

の開示を求める。」

- 2 実施機関は、本件請求に係る行政文書（以下「本件行政文書」という。）について、平成 20 年 8 月 29 日付で、行政文書の全部について開示を行わない旨の決定（平成 20 年 8 月 29 日付北九人委任第 79 号。以下「本件処分」という。）を行い、異議申立人に通知し、異議申立人は、行政文書不開示決定通知書を平成 20 年 9 月 10 日に受領した。
- 3 異議申立人は、平成 20 年 9 月 17 日、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 条の規定により、実施機関に対して異議申立てを行った。

第2 異議申立人の主張要旨

- 1 異議申立ての趣旨

異議申立ての趣旨は、本件処分の取消しを求めるというものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書、意見書及び審査会における口頭意見陳述で主張している異議申立ての主たる理由は、次のように要約される。

- (1) 教職員の場合、毎年、次年度の人事異動希望調査の折、今までどこの職場を経験したかを記載したカードを提出する。同様なカードが存在しているとも推認できる。開示請求の趣旨が達成できれば、それでもよい。
- (2) 行政の透明性の確保など情報公開の趣旨からいって、公務員たる者の氏名、経験した部署、職名に関しては、全面的に開示すべきものである。
人事記録カードの全てを開示せよといているのではなく、個人情報に関しては、黒塗りで問題ない。
- (3) 人事委員会職員は、事務職員として、人事委員会の調査事務などに関与するのであるから、過去において、教育委員会職員であった事実の有無は、公正性の観点からも情報開示すべきである。

第3 異議申立てに対する実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書及び意見聴取等において主張している内容は、概略次のとおりである。

- 1 職員の勤務履歴を全て正確に記載している行政文書は、人事記録カード以外にない。
異議申立人がいうカードに類するものとして、異動に関する自分の適性や意見等を申告する自己申告書があり、これには経歴を記載する欄があるが、主な職場経験だけでよく、また経歴ではなく職務（ケースワーカー）のみの記載でもよい。また、それぞれの職位（職員、係長）の職務経験のみの記載でよい。したがって、自己申告書は対象となる文書ではない。
- 2 人事記録カードには、異動、昇任、転職、分限処分、懲戒処分、専従休職、育児休業、昇給などについての内容・時期等が、採用時から時系列に記載されている。
したがって、人事記録カードは、個々の職員に関する極めて詳細な経歴等が記

したがって、人事記録カードは、個々の職員に関する極めて詳細な経歴等が記載された秘密性の高い個人情報であり、その記載事項は、相互に関連性を有する情報であるから、全体として条例第7条第1号本文に該当する。

また、これらの情報は、昇任をはじめとする任用及び給与等職員の身分取扱いに関する情報であり、経年的な給与の推移及び昇任時期並びに勤務履歴等が詳細に記載された履歴である。これらが公になれば当該公務員の個人の権利利益を害することは明らかであるから、同号ただし書ウに規定する公務員等の職務の遂行に係る情報には該当しない。

さらに、人事異動の際、異動内示書等によって、異動になった職員の氏名及び異動先を公にしているが、その趣旨は、異動に関する情報を当該職員に事前に明らかにするためになされるものである。このことをもって、個々の職員に関する勤務履歴等が採用時から時系列に記載されている人事記録が、法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報であるとは認められず、同号ただし書アに該当しない。

また、内容及び性質から、同号ただし書イにも該当しない。

- 3 人事記録カードには、勤務履歴、昇任履歴に関する情報など人事管理に係る事務に関する情報が記載されている。仮に職員の人事記録カードが公になり、個人ごとの情報が時系列に集約、蓄積され、さらには、それらの情報が広まることになれば、人事管理上の混乱をきたす可能性があり、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあることから、条例第7条第6号に該当する。

- 4 人事記録カードには、職員の氏名、生年月日、性別、職員番号、勤務履歴、昇任履歴、給与履歴等の秘密性の極めて高い個人情報が記載されており、その記載事項は、全体として相互に関連性を有する一体不可分の情報であって、これを細分化して開示するのに適しない情報である。

そして、部分開示により、その一部を公にすることは、以下に述べるとおり、当該公務員の個人の権利利益を害するものであるのみならず、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあるものである。

仮に、異議申立人が主張するように、公務員の氏名、開示請求で特定された部署・役職名のみを開示したとしても、公務員の氏名を特定した上で部署等を変える開示請求を次々に行えば、それらの情報により、個人の人事異動の経歴が、時系列で明らかになり、下位職在職期間など昇任に関する情報や給与に関する情報、さらには分限処分等に関する情報についても推測することができることとなり、当該公務員の個人の権利利益を害するものである。

さらに、公務員の氏名を変えた同様の開示請求がなされ、同様の部分開示がなされれば、個人ごとの情報が時系列に集約・蓄積され、さらには、それらの情報が広まることになれば、人事管理上の混乱をきたす可能性があり、公正かつ円滑

な人事の確保が困難になるおそれがある。

したがって、人事記録カードは、条例第8条に該当する部分開示には適しない。

- 5 人事委員会における審議、採決については、3人の人事委員により構成される人事委員会においてなされる。人事委員会事務局の事務職員は、人事委員会の指示、命令に従い、事務を行うに過ぎないので、審議及び裁決を行う権限を有していない。

したがって、事務局職員の経歴についてまでも情報公開を行う必要はないと考えている。

第4 審査会の判断

1 本件行政文書の概要等

- (1) 本件行政文書は、「平成17年5月以降、平成20年8月1日までの人事委員会の職員で、かつ、平成15年度以前の時期に教育委員会に勤務した者の、氏名、その期間、所属部課及びその役職が記載された行政文書」である。
- (2) 実施機関は、本件行政文書を職員の人事記録に関する規則（昭和38年北九州市人事委員会規則第38号。以下「人事記録規則」という。）第4条及び人事記録カードの様式及び抄本等に関する規程（昭和43年北九州市訓令第22号。以下「人事記録カード様式等規程」という。）に規定する「人事記録カードⅡ」（以下「本件人事記録カード」という。）と特定し、条例第7条第1号及び同条第6号に該当するという理由で全部について不開示としている。
- (3) 人事記録カードは、任用、給与、勤務能率、身分保障等職員の人事管理に役立てることを目的（人事記録規則第2条）に、職員の経歴に関する主要な事項を表示する記録（人事記録規則第4条）として、各任命権者によって作成・保管されている。

また、その様式は、人事記録カード様式等規程第2条別表において定められており、学歴、採用前歴、研修、表彰等の履歴を記録した様式（人事記録カードⅠ）と、勤務履歴を記録した様式（人事記録カードⅡ）と2つの様式が存在し、実施機関が本件行政文書として特定した人事記録カードは勤務履歴を記録した様式（人事記録カードⅡ）の方である。

2 本件事案の争点

本件異議申立てにおける争点は、次の4つに要約される。

- (1) 本件人事記録カード以外に本件行政文書が存在するか否か（争点1）。
- (2) 本件人事記録カードは条例第7条第1号に該当するか否か（争点2）。
- (3) 本件人事記録カードは条例第8条の規定により部分開示が可能であるか否か（争点3）。
- (4) 本件人事記録カードは条例第7条第6号に該当するか否か（争点4）。

3 本件人事記録カード以外に本件行政文書が存在するか否かについての判断（争点1）

(1) 異議申立人は「教職員の場合、毎年、次年度の人事異動希望調査の折、今までどこの職場を経験したかを記載したカードを提出する。同様なカードが存在しているとも推認できる。開示請求の趣旨が達成できれば、それでもよい」旨主張している。

(2) そこで、当審査会が本件人事記録カード以外に本件行政文書があるかを確認したところ、異議申立人のいう「カード」に相当すると文書として、教育委員会においては教職員を対象とした職員調書が存在したが、人事委員会においては職員調書は作成されておらず、職員調書に類似する文書として自己申告書があった。

自己申告書は職員が自己の能力・適性・意見・希望等を上司と人事担当に表明して、自己を認識させることを目的として作成されるものである。そのため、勤務履歴については、主な職歴のみ記載すればよく、在職1年未満の職歴については省略できるとされている。加えて、自己申告書の提出は任意であり、提出者も係長、主任、係員のみで、課長以上は対象になっていない。このように自己申告書に記載された勤務履歴は職員の正確な勤務履歴を示したものとは認められないので、自己申告書は、本件行政文書とは明らかに言えない。

また、行政文書目録等を確認したが、本件人事記録カード以外に開示請求の趣旨に合致する行政文書の存在を認めることはできなかった。

したがって、本件人事記録カード以外に本件行政文書は存在しないと言わざるを得ない。

4 条例第7条第1号該当性についての判断（争点2）

(1) 条例第7条第1号の構造

条例第7条第1号本文は、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」を不開示情報として規定している。

また、条例第7条第1号ただし書は、

「ア 法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報

イ 人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報

ウ 当該個人が公務員等（中略）である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び氏名並びに当該職務遂行の内容に係る部分（これらの部分を公にすることにより当該公務員等の個人の権利利益を害するおそれがある場合にあつては、当該部分を除く。）」

のいずれかに該当する情報については、同号本文に該当するものであっても開示しなければならない旨規定している。

（2）条例第7条第1号該当性

ア 本号本文該当性

本件人事記録カードには、職員番号、氏名、性別、所属・補職名、生年月日、採用年月日、退職年月日、職種、勤務履歴（発令年月日、事項、当該事項が発令された時点での給与の級及び号、給料額、調整額）の項目がある。このうち、勤務履歴については採用から現在に至るまでの異動、処分、昇任・降任、昇給・降給、休職等の事項についての情報が時系列的に記載されており、本件人事記録カードの主要部分を構成している。

本件人事記録カードに記載されている情報はいずれも、特定の職員を識別できる情報であるため、条例第7条第1号本文に該当する。

イ 本号ただし書該当性

（ア）ただし書ア該当性

当審査会が確認したところ、職員の勤務履歴に関連する情報で、公にされているものがいくつか認められるので、これについて検討する。

職員の異動については、異動の都度、異動内示書等が報道機関に提供さ

れ新聞等で公にされているが、これは異動した時点における職員の所属、職、氏名及び異動先等を明らかにしているに過ぎず、このことをもって職員の勤務履歴が慣行として公にされているとまでは言えない。

また、職員の配置については、平成15年度以前は職員録(冊子)、平成16年度以降は配布先を行政内部に限定した職員名簿がいずれも毎年度1回作成されており、文書館等で閲覧することができるが、これも作成した時点における職員の所属、職及び氏名を明らかにしているに過ぎず、このことをもってしても職員の勤務履歴が慣行として公にされているとまでは言えない。

加えて、平成16年度以降は市ホームページで職員録が公開されているが、現時点における課長職以上の職員の情報に限られており、人事異動に伴いその都度上書き更新されているため過去の情報を入手することはできない。

このように、職員の異動・配置について公にされているのはその一部にすぎないことから、職員が入職してから現在まで全ての異動と配置の情報を時系列的に集約した勤務履歴については、慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報とは認められない。

したがって、本件人事記録カードは、ただし書アに該当しない。

(イ) ただし書イ該当性

本件人事記録カードは、その内容及び性質からただし書イには明らかに該当しない。

(ウ) ただし書ウ該当性

本件人事記録カードに記載されている勤務履歴は、採用から現在に至るまでの異動、処分、昇任・降任、昇給・降給、休職等の事項についての情報である。いずれも職員の身分に関する情報であり、職員の具体的な職務の遂行に係る情報とは認められない。

したがって、本件人事記録カードは、ただし書ウに該当しない。

ウ よって、本件人事記録カードは本号本文に該当し、本号ただし書のいずれにも該当しないので、不開示とすることが妥当である。

5 条例第8条該当性についての判断(争点3)

(1) 条例第8条の構造

条例第8条第1項は、「実施機関は、開示請求に係る行政文書の一部に不開示

情報が記録されている場合において、不開示情報が記録されている部分を容易に区分して除くことができるときは、開示請求者に対し、当該部分を除いた部分につき開示しなければならない。ただし、当該部分を除いた部分に有意の情報が記録されていないと認められるときは、この限りでない」としている。

また、条例第 8 条第 2 項は、「開示請求に係る行政文書に前条第 1 号の情報(特定の個人を識別することができるものに限る。)が記録されている場合において、当該情報のうち、氏名、生年月日その他の特定の個人を識別することができることとなる記述等の部分を除くことにより、公にしても、個人の権利利益が害されるおそれがないと認められるときは、当該部分を除いた部分は、同号の情報に含まれないものとみなして、前項の規定を適用する」としている。

(2) 条例第 8 条該当性

これまで検討してきたとおり、本件人事記録カードに記載された、職員の氏名、性別、所属・補職名、生年月日や採用から現在までの勤務履歴等の情報は、全体として相互に関連する密接不可分な職員の個人に関する情報であり、条例第 7 条第 1 号に該当する不開示情報である。そして、本件人事記録カードから当該不開示情報を除くと様式のみが残るが、様式は北九州市例規集に収録され文書館等で閲覧できる情報でもあり、本件請求の趣旨に照らし有意な情報であるとは認められない。

また、当審査会が確認したところ、職員の現在の所属名、補職名及び氏名については、市ホームページで一部公開されているほか、人事課等に問い合わせれば誰もが知ることができる情報である。そのため、たとえ本件人事記録カードに記載された情報のうち、氏名、生年月日等の個人識別部分を除いて開示したとしても、開示された情報と上記の「職員の現在の所属名、補職名及び氏名」を別途入手して照合することにより特定個人の勤務履歴等が容易に明らかとなり、個人の権利利益を害するおそれがあると認められる。

したがって、本件人事記録カードについて、条例第 8 条各項に規定する部分開示を行うことは妥当ではない。

6 条例第 7 条第 6 号該当性についての判断 (争点 4)

本件人事記録カードについては、条例第 7 条第 1 号に該当し、かつ、条例第 8 条各項に規定する部分開示になじまないもので、全部について不開示が妥当と判断できるため、更に本号該当性についての判断を行う必要はないところではあるが、本件異議申立ての重要な争点となっているので、参考までに、条例第 7 条第 6 号該当性について、当審査会の考え方を述べる。

(1) 条例第7条第6号の構造

条例第7条第6号は、「市の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しく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って、公にすることにより、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」を不開示情報として規定しており、不開示とする情報の例示としてアからオまでを列挙しており、エでは、「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おそれ」がある情報を挙げている。

本号は、市の機関等が行う事務又は事業の適正な遂行を確保する観点から、当該事務又は事業の遂行に支障を及ぼすおそれがある情報について、不開示とすることを定めたものである。

(2) 条例第7条第6号該当性

本件人事記録カードの勤務履歴の欄には、異動、処分、昇任・降任、昇給・降給、休職等の情報とその発令年月日、発令された時点での給与の級及び号、給料額、調整額について、職員が入职してからの全ての情報が時系列的に記載されている。

ところで、本件人事記録カードの勤務履歴を開示するという事は、本件事案だけに止まらず全職員の人事記録カードの開示請求があった場合にもその勤務履歴を開示するという事であり、結局は全職員の勤務履歴が公にされるということに他ならない。そうなると、全職員間の異動や昇任、処分等の勤務履歴が容易に比較できることとなり、その結果、職員個人及び実施機関に対し様々な問い合わせや苦情等が寄せられたり、場合によっては不当な圧力が加えられたりすることも十分想定し得るところであり、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあると認められる。

したがって、本件人事記録カードは、条例第7条第6号に該当するので、不開示とするのが妥当である。

7 異議申立人のその他の主張について

異議申立人は、その他種々主張しているが、いずれも当審査会の開示不開示の判断を左右するものではない。

8 審査会会長の回避について

中野会長から、異議申立人と利害関係があるので、本件事案の審査に加わるこ

とを回避したいと申出があり、審査会としても、審査の公正・中立性に疑義を受けないようにという申出の趣旨を尊重し、審査会委員の総意により、この申出を認めた。

したがって、同会長は、本件事案の審査には関与していない。

9 結論

以上のことから、当審査会は、実施機関の本件処分について、冒頭の「審査会の結論」のとおり判断した。

以上