

答 申 第 45 号
平成 27 年 3 月 20 日

兵庫県知事 井 戸 敏 三 様

情報公開・個人情報保護審議会
会長 中 川 丈 久

公文書の非公開決定に係る異議申立てに対する決定に
ついて（答申）

平成 26 年 7 月 22 日付け諮問第 43 号で諮問のあった下記の公文書に係る標
記のことについて、別紙のとおり答申します。

記

システム管理室が神戸県税事務所職員のアクセスログを分析し、人事課に
提供した文書

答 申

第 1 審議会の結論

本件事案において、兵庫県知事（以下「実施機関」という。）が非公開とした決定は妥当である。

第 2 諮問経緯・対象公文書の特定

1 公文書の公開請求

平成 26 年 5 月 20 日、異議申立人は、情報公開条例（平成 12 年兵庫県条例第 6 号。以下「条例」という。）第 4 条の規定により、実施機関に対して、公文書の公開を請求した（以下「本件公開請求」という。）。

2 実施機関の決定

平成 26 年 6 月 3 日、実施機関は、公文書非公開決定処分を行った（以下「本件処分」という。）。

3 異議申立て

平成 26 年 7 月 14 日、異議申立人は、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、本件処分を不服として実施機関に対して異議申立てを行った（以下「本件異議申立て」という。）。

4 異議申立ての対象公文書

本件異議申立ての対象公文書は、次のとおりである（以下「本件対象公文書」という。）。

企画県民部情報企画課システム管理室（以下「システム管理室」という。）が、同部管理局人事課（以下「人事課」という。）の依頼により、神戸県民局神戸県税事務所（以下「神戸県税事務所」という。）の特定の職員のインターネットのアクセスログを分析し、人事課に提供した文書

5 諮問

平成 26 年 7 月 22 日、実施機関は、条例第 17 条の規定により、兵庫県情報公開・個人情報保護審議会（以下「審議会」という。）に対して、本件異議申立てに対する決定について諮問した。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消して、本件対象公文書を公開することを求める。

2 異議申立ての理由

異議申立書、意見書及び意見陳述において述べられた本件異議申立ての理由は、次のとおり要約される。

(1) 条例第6条第6号エは、人事管理上の文書を全て非公開とするものではなく、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすことが具体的に特定されることにより、その該当性が認められるものである。

実施機関の主張している内容は、極めて抽象的かつ自らに都合のよい解釈となっており、条例第6条第6号に該当するものではない。

(2) 一般的に、組織における不祥事があり、懲戒処分等を検討する際にはその基準が明確にされていることが必要である。しかし、その基準が不明確な場合や、基準が秘密にされている場合は、対象職員や外部の人間には、当該処分が任命権者の裁量の逸脱によるものか、適正・公正なものであるものかを判断することができない。

また、処分にかかる客観的な資料が公開されなければ、当該職員及び外部の県民にとっては全て闇の中であり、処分に関わる全てがブラックボックスとなる。事実関係、客観的な資料及び総合的な判断に至った過程が公開されることによってのみ、正確な理解が生まれる。

実施機関は、本件対象公文書を公開した場合、今後、同様の非違行為により懲戒処分等の対象となり得る者や関係者に予断を与えるとともに、調査の実施・処分の検討等に当たり、不当な干渉等を招くなど、適切な懲戒処分等の事務遂行に著しい支障が生じることとなると主張するが、そのような事態はいかなるものか不明であり、杞憂である。

兵庫県において、不祥事の続発に対して極めて甘い処分をすることによりさらなる不祥事を誘引するという悪循環を断ち切るためには、本件対象公文書を公開し、内部の判断過程の透明化を図ることが必要であることは明らかである。

(3) 以上のとおり、本件対象公文書は、条例第6条第6号に規定する非公開情報には該当せず、実施機関の行った非公開決定は、違法かつ妥当性がないものである。

第4 実施機関の説明要旨

意見書及び意見陳述において述べられた非公開理由等は、次のとおり要約される。

1 懲戒処分等について

職員の義務違反に対して懲戒処分等をするかどうか、懲戒処分等をする場合にいずれの処分を行うかは、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の濫用に当たらない限りは、任命権者の裁量に委ねられているところである。

職員について、服務義務違反やその他の法令違反等の非違行為の疑いがある場合には、独自に必要な調査、情報の収集、事実関係の把握を行い、当該職員に対して懲戒処分等を行う必要性を検討し、その内容を決定している。

2 本件対象公文書の条例第6条第6号該当性について

(1) 条例第6条第6号エは、県の人事管理に係る事務に関する情報であって、公にすることにより、公正かつ円滑な人事の確保等事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものについては、非公開とすることを定めている。

本件対象公文書は、非違行為の疑いがある職員についての調査資料であり、また、懲戒処分等の適否、量定等を判断するに当たって、職員の義務違反に係る事実やその態様等を確認し、その判断の根拠とした人事管理上の文書である。

(2) 懲戒処分等を行うに当たって、具体的にどのような点を重視し、いかなる事情を有利あるいは不利に斟酌し、どのような考察を経て最終的な量定を決定するか等の判断は、任命権者の適切な裁量の範囲の中で行うものであり、個別の事案ごとに異なるところである。懲戒処分等の適否、量定等に係る判断材料の一部である本件対象公文書を公開した場合、本件対象公文書のみではどのような考察を経て最終的な量定に至ったか等について正しく理解されず、職員や外部の者の各自の見解や臆測に基づいた、事実関係に係る不正確な理解や誤解を招くこととなる。

(3) 職員の懲戒処分等の適否、量定等の根拠となる人事管理上の文書が公となることによって、いかなる場合に処分を行い、どのような処分を選択するのか、内部的な判断の基準が推測されることとなる。したがって、本件対象公文書を公開した場合、今後、同様の非違行為により懲戒処分等の対象となり得る者や関係者に予断を与えるとともに、調査の実施・

処分の検討等に当たり、不当な干渉等を招くなど、適切な懲戒処分等の事務遂行に著しい支障が生じることとなる。

- (4) 以上のことから、本件対象公文書を公開することとなれば、公務における規律と秩序の維持を目的とする懲戒処分等の検討、実施に大きな影響を与えることとなり、公正かつ円滑な人事の確保等に著しい支障を及ぼすおそれがあるため、条例第6条第6号エに規定する非公開情報に該当する。

3 結論

以上のとおり、本件対象公文書は、条例第6条第6号に規定する非公開情報に該当し、実施機関の行った非公開決定は、適法かつ妥当なものである。

第5 審議会の判断

審議会は、異議申立人の主張、実施機関の説明及び審議会に提出された資料等を精査した結果、次のとおり判断する。

1 本件の経緯等について

(1) 本件対象公文書作成の経緯

平成25年12月12日、異議申立人は、人事課に対し、神戸県税事務所の特定の職員が勤務時間中に業務外のインターネットサイトを閲覧しているとして調査を依頼した。

人事課は、異議申立人の指摘する事実の有無を確認するため、システム管理室に対し、当該職員の直近3か月のインターネットのアクセス状況に係る調査・分析を依頼した。

これを受けて、システム管理室は、対象職員のアクセスログ（インターネットへの接続日時、接続先等の記録）の調査・分析結果である本件対象公文書を人事課に提供したものである。

(2) 本件公開請求に至る経緯

人事課は、本件対象公文書を取得するとともに、関係職員から聴取を行った結果、神戸県税事務所の職員2名が、業務用パソコンを使用して、勤務時間内に業務に関連しないサイトを閲覧していた事実を認定し、平成26年2月28日付けで当該職員を所属長からの嚴重注意処分（以下「本件注意処分」という。）に処することとするとともに、異議申立人に対し、以上の経過を説明した。

その後、異議申立人は、人事課に対し、再調査やアクセスログの開示等を要請したが、拒否されたため、本件公開請求に至ったものである。

(3) 本件注意処分の公表等について

実施機関においては、職員に職務上の義務違反等、公務員としてふさわしくない非行があった場合は、地方公務員法（昭和25年12月13日法律第261号）第29条による懲戒処分を行っているが、その際には、処分内容とともに、事案の経緯や調査結果等の概要を公表（記者発表）しており、また、懲戒処分に至らないケースであっても、訓告、嚴重注意等の服務監督権に基づく人事的措置を行ったときは、公開請求があれば、同様の内容を公開しているとのことである。

本件注意処分実施後、実施機関の行った懲戒処分等が分かる文書を請求対象とする公開請求があり、実施機関は、本件注意処分についても、処分内容や処分理由とともに調査結果を記した公文書を、被処分者氏名等を除いて公開した。

なお、本件注意処分及び被処分者の行為については、新聞報道がなされている。

2 本件対象公文書の非公開情報該当性について

実施機関は、本件対象公文書を公開すれば懲戒処分等の検討、実施に大きな影響を与えることとなり、公正かつ円滑な人事の確保等に著しい支障を及ぼすおそれがあるため、条例第6条第6号に規定する非公開情報に該当すると主張するので、以下検討する。

(1) 条例第6条第6号について

条例第6条第6号は、県の機関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若しくは事業の性質上、当該事務若しくは事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」を非公開情報と定めるとともに、その「おそれ」の例としてアないしオを掲げている。

このうちエは、「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」というものである。

(2) 条例第6条第6号該当性について

ア 実施機関の職員に服務義務違反やその他の法令違反等の非違行為の疑いがある場合、懲戒処分等を行うかどうか、行う場合にいずれの処分を行うかを決定するに当たっては、実施機関によると、調査・情報

収集により得た客観的事実や関係者からの事情聴取等から事実関係を認定し、事案の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該職員の態度、処分歴、他の職員に与える影響等を総合的に考慮し、過去の処分例等も踏まえて判断しているとのことである。

また、本件注意処分を行うに当たっては、本件対象公文書のほか関係職員からの聴取内容も踏まえて事実を認定したとのことであり、本件対象公文書は、事実認定に当たって使用した材料の一部に過ぎないといえることができる。

イ 本件注意処分については、地方公務員法上の懲戒処分に至らない人事的措置であっても公開請求があれば事案の経緯や調査結果等の概要を公開するという実施機関の方針のもと、既にその概要が公開請求を受けて公開されている（上記1(3)）。

本件対象公文書は、本件注意処分を決定する過程で参照された材料の一部であるが、その内容は、被処分者が自ら操作して閲覧していたサイト記録等と、操作によらず自動的に更新されて残されたサイト記録等が、渾然一体となって記されたものであり、両者を判別することが不可能であることから、これを公開すれば、被処分者の行為が誤って推測される可能性が高い。したがって、本件対象公文書を公開すれば、実施機関の判断をめぐって県民の間に誤解が生じるおそれがあり、条例第6条第6号エにいう「人事管理に関する事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があるといえる。

よって、本件対象公文書は、条例第6条第6号に規定する非公開情報に該当する。

3 結論

以上のことから、「第1 審議会の結論」のとおり判断する。

(参考)

審 議 の 経 過

年 月 日	経 過
平成 26 年 7 月 22 日	・ 諮問書の受領
平成 26 年 8 月 22 日	・ 実施機関から意見書を受領
平成 26 年 9 月 19 日	・ 異議申立人から意見書を受領
平成 26 年 12 月 2 日 第 2 部会 (第 32 回)	・ 実施機関の職員から意見聴取 ・ 審議
平成 26 年 12 月 22 日 第 2 部会 (第 33 回)	・ 異議申立人から意見聴取 ・ 審議
平成 27 年 2 月 17 日 第 2 部会 (第 35 回)	・ 審議
平成 27 年 3 月 13 日 第 2 部会 (第 36 回)	・ 審議
平成 27 年 3 月 20 日	・ 答申

主に調査審議に関与した委員

情報公開・個人情報保護審議会 第 2 部会

部会長 中 川 丈 久

委 員 後 藤 玲 子

委 員 桜 間 裕 章

委 員 福 井 義 三

委 員 前 田 雅 子