

答申第177号  
平成28年1月29日

神戸市長  
久元喜造様

神戸市情報公開審査会  
会長 米澤 広一

神戸市情報公開条例第19条の規定に基づく諮問について  
( 答 申 )

平成27年5月12日神行職人第100号により諮問のありました下記の件について、別紙のとおり答申します。

記

「人事記録カード」、「発令記録」及び「発令原簿」を非公開とした決定に対する不服申立てについての諮問

答 申

1 審査会の結論

職員の人事記録カード等を非公開とした決定は妥当である。

2 異議申立の趣旨

(1) 異議申立人は、(以下「申立人」という。)は、神戸市情報公開条例(以下「条例」という。)に基づき、以下の公開請求(以下「本件請求」という。)を行った。

① 平成13年4月から平成21年3月まで神戸市都市計画局清算課主幹であった〇〇〇氏の神戸市入庁から退庁に至るまでの経歴(部署・役職)を明らかにする一切の文書(人事調書, 辞令を含む。)

② 平成10年度から平成12年度まで神戸市都市計画局清算課主査(所管区域〇〇地区)であった〇〇〇〇氏の神戸市入庁から退庁に至るまでの経歴(部署・役職)を明らかにする一切の文書(人事調書, 辞令を含む。)

③ 上記2名につき、平成13年5月1日から同年7月31日までの出張(官署外で行われた業務すべてを含む。)に関する記録(復命書, 出張命令, 出張旅費に関するものを含む。)に係る一切の文書。

(2) 市長(以下「実施機関」という。)は、本件請求①②に対して、「人事記録カード」、「発令記録」、「発令原簿」を特定(以下文書を「本件公文書」という。)し、これらの本件公文書を神戸市情報公開条例第10条第1号アに該当するとして非公開決定(以下「本件決定」という。)を行った。

なお、③の旅行命令書等出張命令に関する書類については既に廃棄済みのため、公文書を保有していないことによる非公開決定を行った。

(3) これに対し、申立人は、①②に対する本件決定を取り消し、全部公開することを求める異議申立を行った。

3 申立人の主張

申立人の主張を、平成27年4月7日付の異議申立書、平成27年8月25日付の意見書から要約すれば、概ね以下のとおりである。

ア 職員がどこの部署に所属しどのような役職にあるのかは公の事柄である。神戸市は職員の配置(所属部署・役職)を記した職員録を一般に販売している。職員の入庁から退庁に至るまでの経歴は、複数年にわたって職員録を見れば明らかになるのであるから、一般に公開されている情報といってよい。したがって、プライバシー情報として公開しないことに正当な利益があるものではない。

イ 非公開が許されるのは、個人識別情報のうち「公にしないことが正当であると認められるもの」のみであって、それを実施機関は証明する義務がある。

個人識別情報であっても、公務員の職務遂行情報であるときは、職・氏名・職務の内容は公開されるべきものとされる（個人識別型をとる条例では明文化されている）のが一般であり、当該部分はそれには該当しない。

しかも、係長級以上の職員については、毎年 4 月に人事異動となった職員の氏名、異動先及び旧所属を公にしているというのであるから、人事記録カードの異動欄記載の情報は公にすることを予定している情報であるということが出来る。

また、職員の年齢・家庭背景・病歴などが類推される、あるいはインターネット社会でどのように加工・流布されるか計り知れないというが、いずれも抽象的なおそれに過ぎないばかりか、実施機関の懸念は職員録を毎年発行していることによりすでに現在化しているというべきであるから、「公にしないことが正当であると認められるもの」に該当するとの証明がなされているとはいえない。

加えて、平成 15 年 11 月 21 日最高裁第二小法廷判決は、「富山県の職員の出勤簿に記録された職員の採用年月日及び退職年月日を示す情報並びにその職員が特定の日に出勤し、又は出張したことを示す情報及びその職員が特定の日に職務専念義務の免除を受け、厚生事業に参加し、又は欠勤したことを示す情報で公務に従事しなかった個別的内容や具体的理由までが明らかになるものでないものは、旧富山県情報公開条例 10 条 2 号にいう「個人に関する情報」に当たらない。」と判示しており、この理は本件にも妥当する。

#### 4 実施機関の主張

実施機関の主張を、平成 27 年 6 月 4 日付の非公開理由説明書及び平成 27 年 10 月 22 日の事情聴取から要約すれば、概ね以下のとおりである。

ア 人事記録カードの「異動」の欄、発令記録及び発令原簿の「発令事項」の欄が、本件請求に該当する情報であり、職員の採用以来の発令事項や、発令時点における発令事項が記載されている。

これらは職員の人事記録に関する情報であり、一般私人と同様むやみに詮索することのできない性格を有する。そのように取り扱うことで、職員は職務に専念し、その能力を最大限に発揮することが期待される。

係長級以上の職員については、毎年 4 月に人事異動となった職員の氏名、異動先及び旧所属を公にしていることから、当該情報や年度ごとに発行している職員録の記録を追うことで職員の経歴の一部を知ることが可能になるものの、これは公表時点や作成時点の情報を示しているにすぎない。このことをもって採用から現在に至るまでを時系列的に記述した人事記録カードに記載された詳細な人事記録の情報は公にすることを前提とした情報とは言えない。

また、人事記録等を公表することにより、職員の年齢、家族状況などの家庭背景及び病歴などの個人情報に類推される可能性があり、そうした観点からも個人の権利利益を害すると認められる情報であると考えます。

イ 昨今のインターネット社会では、一度公になった情報がどのように加工され、理解されるか計り知れない。インターネット上に流れれば、いかなる注釈や解釈を加えられて流布されるか計り知れず、市民の誤解を招いて職務の遂行に支障をきたすことになりかねない。

ウ 以上の理由から、本件公文書が条例第 10 条第 1 号に該当すると判断し、非公開決定を行ったものである。

## 5 審査会の判断

### (1) 本件公文書について

本件公文書は、神戸市行財政局職員部人事課が保有している職員の人事記録カード、発令記録、発令原簿である。

人事記録カードは職員ごとに作成されており、その記載事項は、職員の氏名、生年月日、現住所、職員番号、学歴、資格又は免許の種類、任採用試験及び研修歴、給料、異動、前歴、賞罰、慶弔の記録等である。

発令記録及び発令原簿は、職員の採用以来の発令事項や、発令時点における発令事項や給料等が記載されたものである。

### (2) 争点

実施機関は、本件公文書を条例第 10 条第 1 号に該当するとして、非公開とする決定を行った。これに対し、申立人は、本件請求にかかる情報である職員の異動等の情報を公開すべきとして争っている。

したがって、本件における争点は、本件公文書①及び②の条例第 10 条第 1 号該当性である。

以下、検討する。

### (3) 条例第 10 条第 1 号該当性について

一般に、職員の職務遂行に係る情報は、行政の説明責任の観点から、公にされるべき情報であると考えられる。

職務遂行に係る情報とは、「公務員が行政機関その他の国の機関又は地方公共団体の機関の一員として、その担任する職務を遂行する場合における当該活動についての情報を意味する」とされ（平成 13 年発行、総務省行政管理局編『詳解 情報公開法』51 頁）、神戸市では、職務遂行の内容に加え、当該職務を担当した職員の職及び氏名を原則として公開している。

一方、本件請求の対象である人事記録カードの「異動」欄に記載された情報は、職員の採用から現在及び退職に至るまでの人事異動等の発令年月日及び発令事項である。これは当該職員の詳細な職務経歴であり、こうした情報は、当該職員の職

務遂行に係る情報というより、当該職員個人の私的な情報であるといえる。

また、発令記録及び発令原簿の「発令事項」の欄には、職員の採用以来の発令事項や、発令時点における発令事項等が記載されており、人事記録カードと同様、当該職員の職務遂行に係る情報というより、当該職員個人の私的な情報といえる。

そして、こうした職員個人の私的な情報は、職員といえども、私人における場合と同様、プライバシー情報として保護されるべき情報である。

なお、市が毎年度作成している職員録には、各部署の所属職員の氏名が記載されている。また、係長級以上の職員の人事異動の際には、異動となった職員の氏名と異動前・異動後の部署名が公表され、新聞に掲載されている。

しかし、職員録の作成や人事異動の公表は、その時点における職員の氏名や配属等を明らかにしているものに過ぎない。

これらを過去に遡って調べることにより職員の職務経歴の一部を知り得る可能性があるにしても、そのことをもって、プライバシー情報として保護される性格を有する職員の職務経歴が、保護される利益を失い、公にされるべきであるとするのは妥当ではない。

本件対象文書に記載された職員の職務経歴及び資格等は、条例第 10 条第 1 号に該当し、実施機関がこれを非公開としたことは妥当であると判断されるところであるが、併せて本件対象文書の性格についても、以下に言及しておく。

審査会において本件対象文書を見分したところ、本件請求の対象である人事記録カードには、職及び氏名、生年月日、職務経歴、現住所、職員番号、学歴、資格又は免許の種類、任採用試験及び研修歴、給料、異動、前歴、賞罰、慶弔の記録等人事管理上必要とする職員個人に関する詳細な情報が文書全体にわたって一体的に記録されており、全体として非常にプライバシー情報としての性格が強い文書であり、部分公開になじまないものだと認められる。

したがって、本件対象文書全体の性格から判断しても、実施機関が職員の職務経歴を含め本件対象文書を非公開としたことは妥当である。

#### (4) 結論

以上のことから、冒頭の審査会の結論のとおり判断する。

(参 考) 審査の経過

年 月 日	審査会	経 過
平成27年5月12日	—	* 諮問書を受理
平成27年6月4日	—	* 実施機関から非公開理由説明書を受理
平成27年8月25日	—	* 申立人から意見書を受理
平成27年10月22日	第292回審査会	* 実施機関の職員から非公開理由等を聴取 * 審議
平成28年1月15日	第293回審査会	* 審議