

大阪府情報公開審査会答申（大公審答申第312号）

〔 特定職員の人事異動関係文書非公開決定審査請求事案 〕

（答申日：令和元年7月26日）

第一 審査会の結論

実施機関（大阪府知事）の判断は妥当である。

第二 審査請求に至る経過

- 1 平成30年4月9日、審査請求人は、大阪府知事（以下「実施機関」という。）に対し、大阪府情報公開条例（平成11年大阪府条例第39号。以下「条例」という。）第6条の規定により、次の内容について行政文書公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。

ある職員が配属決定された日時等を含む経緯等や詳細がわかる会議の議事録、その他の全記録（電子メール等を含む）

- 2 （省略）

- 3 同月19日、実施機関は、本件請求に対応する行政文書（以下「本件行政文書」という。）として（1）のとおり特定し、条例第13条第2項の規定により、行政文書の非公開決定（以下「本件決定」という。）を行い、（2）のとおり公開しない理由を付して、審査請求人に通知した。

（1）本件行政文書

ある職員の配属が決定された日時等を含む経緯等や詳細がわかる保管文書、その他の全記録

（2）公開しない理由

条例第8条第1項第4号に規定する人事管理に関する情報であり、公にすることにより、当該事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるため。

- 4 同年7月16日、審査請求人は、本件決定を不服として、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により、実施機関に対して、審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

第三 審査請求の趣旨

本件決定を取り消す、との決定を求める。

第四 審査請求人の主張要旨（一部省略）

審査請求人の主張は、概ね次のとおりである。

処分庁は、本件を「人事管理に関する情報であり、公にすることにより、当該事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるため。」という理由で非公開としているが、府の保有する情報は一部の者のみのものではなく、職員を含む府民の生活と人権を守るため、府はその諸活動を説明する責務を負っている。本件は諸問題を内包しており、むしろ事実関係や経緯等が明らかになることにより、公正かつ適切な行政（組織運営）に資することとなるため、関係文書等の公開が必要である。

「行政文書」は原則「公開」されるべきものであり（平成28年9月5日付け大公審答申第268号16ページ（部分）による）、例えば「前任者に係る情報」などはいわゆる「黒塗り」にするなど、審査請求人が求める情報に限定した「部分公開」という選択肢もあるはずである。

第五 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は、概ね次のとおりである。

1 弁明の趣旨

本件審査請求を棄却する裁決を求める。

2 弁明の理由

本件については、条例第8条第1項では、「実施機関（公安委員会及び警察本部長を除く。）は、次の各号のいずれかに該当する情報が記録されている行政文書を公開しないことができる。」とされ、同項第4号において、「府の機関又は国等の機関が行う取締り、監督、立入検査、許可、認可、試験、入札、契約、交渉、渉外、争訟、調査研究、人事管理、企業経営等の事務に関する情報であって、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるもの」と規定されている。

府又は国等が行う事務事業に係る情報の中には、当該事務事業の性質、目的等からみて、執行前あるいは執行過程で公開することにより、当該事務事業の実施の目的を失い、又はその公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼし、ひいては、府民全体の利益を損なうおそれのあるものがある。また、反復継続的な事務事業に関する情報の中には、当該事務事業実施後であっても、これを公開することにより同種の事務事業の目的が達成できなくなり、又は公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすものもある。このような支障を防止するため、これらの情報については、公開しないことができるとするのが本号の趣旨であるとされている。

条例第8条第1項第4号の「人事管理」とは、職員の任免、服務監督、懲戒、勤務評価、人事異動などの事務をいい、これらの情報は、公にすることにより、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著しい支障を及ぼすおそれのある情報である。

本件行政文書は、内示前における人事異動に係る文書であり、人事管理に係る事務に該当する文書である。そもそも人事異動に係る事務は、発令がなされるまでの間に適材適所の観点から、異動対象者の経歴や勤務状況等を総合的に考慮した上で、関係者間で幾度となく調整を行い、最終的な異動内容を確定させるものであり、本件行政文書を公にすることにより、人事異動にかかる調整時期、途中経過、前任者の情報、配属の位置付け等が明らかになり、

今後の公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすこととなる。

3 当審査会における実施機関の説明

本件行政文書は、人事異動に関して人事担当者間で作成した文書等である。本件行政文書を公開すると、人事異動の調整時期、職員配置案の調整経過等、人事異動が決定するまでの経過等が明らかになり、円滑な組織運営に支障を生じるおそれがある。また、仮に文書の表題や項目のみであっても、人事異動において考慮される事柄の憶測を呼ぶおそれがあり、公開することはできない。なお、当該年度の人事異動終了後であっても、次年度以降の人事管理に関して同様のおそれがあることに変わりはない。

よって、公正かつ円滑な人事管理事務の執行に著しい支障をきたすことになるため、条例第8条第1項第4号に該当し、全て公開することはできない。

第六 審査会の判断

1 条例の基本的な考え方について

行政文書公開についての条例の基本的な理念は、その前文及び第1条にあるように、府民の行政文書の公開を求める権利を明らかにすることにより「知る権利」を保障し、そのことよって府民の府政参加を推進するとともに府政の公正な運営を確保し、府民の生活の保護及び利便の増進を図るとともに、個人の尊厳を確保し、もって府民の府政への信頼を深め、府民福祉の増進に寄与しようとするものである。

このように「知る権利」を保障するという理念のもとにあっても、公開することにより、個人や法人等の正当な権利・利益を害したり、府民全体の福祉の増進を目的とする行政の公正かつ適切な執行を妨げ、府民全体の利益を著しく害することのないよう配慮する必要がある。

このため、条例においては、府の保有する情報は公開を原則としつつ、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項の規定を設けたものであり、実施機関は、請求された情報が条例第2条第1項に規定する行政文書に記録されている場合には、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項に該当する場合を除いて、その情報が記録された行政文書を公開しなければならない。

2 本件決定に係る具体的な判断及びその理由について

実施機関は、本件行政文書について、条例第8条第1項第4号の規定に該当すると主張していることから、以下において検討する。

(1) 条例第8条第1項第4号について

府の機関又は国等が行う事務事業に係る情報の中には、当該事務事業の性質、目的等からみて執行前あるいは執行過程で公開することにより、当該事務事業の実施の目的を失い、又はその公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼし、ひいては、府民全体の利益を損なうおそれのあるものがある。

本号は、

ア 府又は国等の機関が行う取締り、監督、立入検査、許可、認可、試験、入札、契約、

交渉、渉外、争訟、調査研究、人事管理、企業経営等の事務に関する情報であって、
イ 公にすることにより、次のいずれかの状況が生じる「おそれ」がある場合に限り、公開しないことができる旨定めている。

(ア) 当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなる。

(イ) これらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼす。

また、本号のおそれのあるものに該当して公開しないことができるのは、当該情報を公開することによって、「事務の目的が達成できなくなり」、又は「事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼす」程度が名目的なものに止まらず具体的かつ客観的なものであり、また、それらの「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性でなく法的保護に値する蓋然性がある場合に限られると解される。

(2) 本件行政文書の条例第8条第1項第4号該当性について

本件行政文書に記載された情報は、「人事管理」に関する情報であって、(1)アに該当することは明らかである。

次に、(1)イについて、実施機関は、本件行政文書を公にすることにより、人事異動に係る調整時期、調整経過等が明らかになり、今後の公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすこととなると主張するので、以下検討する。

本件行政文書には、人事担当者間での人事に関する調整経過等が記録されており、これらの情報は、公にすると、職員の間で人事異動に当たり考慮される事柄の憶測を呼ぶ等、今後の円滑な組織運営に支障を生じるおそれがある。また、人事担当者間に限られる意見交換の過程が公になることで、人事担当者が、今後、人事異動に係る調整において率直な意見交換をちゅうちょすることも考えられる。よって、今後の人事管理業務の公正かつ適正な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるといえ、(1)イに該当するものと認められる。

以上のことから、本件行政文書は、(1)ア及びイに該当し、非公開とすることが妥当である。

(3) 部分公開の可否について

審査請求人は、例えば「前任者に係る情報」などはいわゆる「黒塗り」にするなど、審査請求人が求める情報に限定した「部分公開」という選択肢もある旨主張している。

しかしながら、本件行政文書については、人事異動に係る調整の過程で作成された人事に関する情報が記載されており、これらの情報については、(2)のとおり、非公開とすることが妥当である。なお、当該非公開部分を除外すると、様式等の枠線のみとなるが、有意の情報が記録されていないことから、この枠線部分を公開しなかったとしても実施機関の決定に誤りがあるとは言えない。

以上のことから、審査請求人の主張は採用することができない。

3 結論

以上のとおりであるから、本件審査請求は、「第一 審査会の結論」のとおり答申するものである。

(主に調査審議を行った委員の氏名)

田積 司、正木 宏長、池田 晴奈、久末 弥生、丸山 敦裕