

諮問庁：国立大学法人神戸大学

諮問日：平成29年3月2日（平成29年（独個）諮問第19号）

答申日：平成29年8月9日（平成29年度（独個）答申第36号）

事件名：特定期間における本人と特定課長等との面談に係る記録の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる保有個人情報（以下「本件請求保有個人情報」という。）の開示請求につき、別紙の2に掲げる保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）を特定し、一部開示した決定については、本件対象保有個人情報を特定したことは、妥当である。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し、平成29年1月4日付け神大情報開示第220-2号により国立大学法人神戸大学（以下「神戸大学」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った不開示決定（以下「原処分」という。）について、その取消しを求める。

2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は、審査請求書及び意見書の記載によると、おおむね次のとおりである。

(1) 審査請求書

ア 「組織的に用いるもの」についての総務省の基準

- ① 文書の作成又は取得の状況（職員個人の便宜のためにのみ作成又は取得するものであるかどうか、直接的又は間接的に当該行政機関の長等の管理監督者の指示等の関与があったものであるかどうか）
- ② 当該文書の利用の状況（業務上必要として他の職員又は部外に配布されたものであるかどうか、他の職員がその職務上利用しているものであるかどうか）
- ③ 保存又は廃棄の状況（専ら当該職員の判断で処理できる性質の文書であるかどうか、組織として管理している職員共用の保存場所で保存されているものであるかどうか）

などを総合的に考慮して実質的な判断を行うこととなる。

本基準①、②、③に照らし、当該「メモ」は法人文書に当たる。したがって、文書管理者である課長及び課長補佐は、法7条、「神戸

大学文書処理規定」，「神戸大学法人文書管理規則」，「労働安全衛生法」，「学校保健安全法」，「国立大学法人神戸大学安全衛生管理規程」に則り当該メモを提出する法的義務を有する。したがって早急に当該メモの提出を求める。私は補佐が熱心にメモを取るのを間近で、はっきり見ていたので、当該メモ自体は必ず存在する。もし、両氏が当該メモを紛失ないし廃棄したとしたら上記法律及び「国立大学法人神戸大学職員倫理規定」に照らし、裁量権の逸脱として両氏の懲戒処分を求める。

イ 上記基準①について

本来こうしたメモは休職明けの職員や精神疾患で調子を崩している職員に対する大学としての当該職員に対する異動等の措置も含めた対応を考える上で不可欠であるだけでなく、人事部という部署の性質に照らすと、今後の大学全体で、同様のケースが起きた場合に対応を考える上で極めて重要な資料となるものであるといえ、大学の人事方針を考える上で強い重要性を持つ資料であり、このメモをもとに当該職員への処遇や今後の同様のケースの対応を考えていくのであるから、補佐の認識いかんに関わらず、「職員個人の便宜のためにのみ作成又は取得する」ものや「面談した際の両者の発言等に対する備忘録が主たる目的とされるメモ」では決してない。つまり、非公開の内容を記録したメモを、個人裁量での管理・利用に委ねること自体が、非常に情報管理の観点から本質的に問題である。こうした大学全体の課題を考える上で前例の資料として残しておくべき資料である以上、人事部の職務の性質・重要性に照らし、間接的・黙示的に大学全体の職員の人事方針や安全衛生措置を決定する「行政機関の長等の管理監督者の指示等の関与」が当然に内在しているため、①の基準を満たす。

ウ 上記基準②について

「業務上必要として他の職員」つまり作成者である課長補佐が課長とこれらのメモをもとに処遇等を検討していたため（課長補佐が他の職員つまり直属の上司である課長にメモの情報を共有・説明することなく独自の判断で処遇を考えることは組織の性質上あり得ない。）、②の基準を満たす。もっといえば基準①と同じ理由で様々な困難を抱える職員に対する人事部の対応の前例資料として大学全体の職員の処遇を検討・改善していくために本来はしかるべき「文書」としてまとめ、ファイル等に綴じておくべきものであり（部外に閲覧できる状態にしておくべき性質のもの）、こうした過程を怠った両氏の人事部トップとしての意識は極めて低かったといわざるを得ない。

エ 上記基準③について

上の2つの基準の部分で記述したように、当該メモは「専ら当該職員の判断で処理できる性質の文書」ではなく、ファイルに綴じるなどして「組織として管理している職員共用の保存場所で保存されるべき文書」である。個人の判断で廃棄等をするなど人事のトップとして認識があまりばかりか、大学全体に損失を与える行為である。結局こうしたメモが形として残されていって初めて休職明けの職員や精神疾患を抱える職員に対する神戸大学全体の対応方針やノウハウが蓄積されていくのであり、その重要な資料を捨てることにより、こうしたノウハウはいっこうに蓄積されず、人事としても大学としても適切な対応が出来なくなる。面談→調整→経過の確認→面談というサイクルを繰り返し、それを大学として文書の形で残さなければ（メモしかなければそれをファイルに綴じるなど）、これからも起こるであろう困難を抱える職員に対する対応は常にその場しのぎの綱渡り的な行為につながり、事案によってはそうしたノウハウの希薄さに起因するまずい対応が「パワハラ」として神戸大学が訴えられることも充分想定される。大学が訴えられるというのは、そのこと自体が大学としての国民や学生の信頼を大きく損なうものであり、そうした意味で、文書管理者である課長及び課長補佐は、法7条、「神戸大学文書処理規定」、「神戸大学法人文書管理規則」、「国立大学法人神戸大学職員倫理規定」、「労働安全衛生法」、「学校保健安全法」、「国立大学法人神戸大学安全衛生管理規程」に照らし、裁量権の逸脱があったといえる。メモの早急な開示・提出とともに大学に大きな損失を与えた両氏の懲戒処分を求める。

(2) 意見書

(審査請求人の個人情報の保護の観点から、本答申では意見書及び資料の記載を省略する。)

第3 諮問庁の説明の要旨

1 審査請求の対象事案について

保有個人情報の開示請求（開示請求された保有個人情報が記録された法人文書は下記（1）のとおり）があり、平成29年1月4日付けで保有個人情報を一部開示する旨（一部開示した保有個人情報が記録された法人文書は下記（2）のとおり）及び保有個人情報の開示をしない旨（不開示とした保有個人情報が記録された法人文書は下記（3）のとおり）の決定を行ったところ、保有個人情報の開示をしない旨の決定（原処分）について、審査請求があった。

(1) 開示請求された保有個人情報が記録された法人文書

文書Ⅰ 特定期間Pの保健管理センター心理カウンター及び産業医に

相談した際に心理カウンセラー及び産業医がメモした全てのメモ（手書きを含む）及びPCに残っている全てカウンセリングデータを印刷したもの。

文書Ⅱ 特定期間Aの特定課長及び特定課長補佐との全面談における（年納めの日の面談記録を含む）の面談記録（手書きを含む）。

文書Ⅲ 特定期間Qの勤務時間の記録及び45時間を超えた月の理由書。

文書Ⅳ 特定期間Rに教職員組合と面談した際の録音記録（事前に録音了承済）。

文書Ⅴ 特定期間Sに公益通報窓口に通報した際に面談で内部統制室の担当者が記録した全記録（手書きを含む）と学長・理事・広報その他関係部署との連絡記録（手書き・電子媒体を含む）。

※ 審査請求の対象となる文書は上記文書Ⅱ。

※ 上記文書Ⅳについては、神戸大学が保有する法人文書ではない旨を請求人へ説明。

(2) 一部開示した保有個人情報記録された法人文書

文書① 「こころの健康相談」相談記録

文書② 予約・受診に係る受付記録

文書③ 勤務状況記録簿（特定期間Q分）

文書④ 45時間を超えた月の理由書（特定年月T分）

文書⑤ 内部統制室保有電子メール

文書⑥ 原議書「退職者からの公益通報について」

文書⑦ 企画部企画課保有電子メール

(3) 不開示とした保有個人情報記録された法人文書

文書⑧ 文書Ⅰのうち全てのメモ（手書き含む。）

文書⑨ 文書Ⅱの面談記録（手書きを含む。）

文書⑩ 文書Ⅴのうち全記録（手書きを含む。）

2 審査請求の対象文書（文書⑨）につき、不開示決定とした理由
手書きメモについて作成・保有していないため。

3 審査請求について

「組織的に用いるもの」について詳解・情報公開法（総務省行政管理局編）において示されている基準に照らし、当該「メモ」は法人文書に当たる。したがって、文書管理者である課長及び課長補佐は法7条、「神戸大学文書処理規定」、「神戸大学法人文書管理規則」、「労働安全衛生法」、「学校保健安全法」、「国立大学法人神戸大学安全衛生管理規程」に則り当該メモを提出する法的義務を有する。したがって早急に当該メモの提出を求める。私は補佐が熱心にメモを取るのを間近ではっきり見ていたので、当該メモ自体は必ず存在する。もし、両氏が当該メモを紛失ないし廃棄し

たとしたら上記法律及び「国立大学法人神戸大学職員倫理規定」に照らし、裁量権の逸脱として両氏の懲戒処分を求める。

4 諮問庁としての考え方

原処分のおり不開示が妥当である。理由については下記5のおり。

5 不開示が適当と考える理由

- (1) 独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律2条2項において、法人文書とは「独立行政法人等の役員又は職員が職務上作成し、又は取得した文書、図画及び電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。以下同じ。）であって、当該独立行政法人等の役員又は職員が組織的に用いるものとして、当該独立行政法人等が保有しているもの」と定められている。

まず、審査請求を受けて再度調査したところ、手書きメモについて、審査請求人と面談をした当時の上司である課長については、やはり作成・保有していなかった。他方、課長補佐については、あくまで備忘録としての手書きメモ（以下、第3において「当該メモ」という。）を作成したが、当該メモは既に廃棄されていることが判明した。したがって、当該メモは、現在神戸大学において保有していないため、法人文書に該当しない。

- (2) なお、当該メモは、審査請求人が説明する基準に照らしても、「組織的に用いるもの」に当たらず、この点からも法人文書に該当しない。以下、請求人の主張に対して反論し、法人文書非該当性につき説明する。

審査請求人は法人文書に当たるとする理由として、法人文書に該当する要件である「組織的に用いるもの」の基準が「詳解情報公開法（総務省行政管理局編）」において示されており、それら基準を用いそれぞれについて以下のとおり説明している。

- ① 文書の作成又は取得の状況（職員個人の便宜のためにのみ作成又は取得するものであるかどうか、直接的又は間接的に当該行政機関の長等の管理監督者の指示等の関与があったものであるかどうか）

[審査請求人の主張]

・・・大学の人事方針を考える上で強い重要性を持つ資料であり・・・「職員個人の便宜のためにのみ作成又は取得する」ものや「面談した際の両者の発言等に対する備忘録が主たる目的とされるメモ」では決してない・・・人事部の職務の性質・重要性に照らし、間接的・黙示的に大学全体の職員の人事方針や安全衛生措置を決定する「行政機関の長等の管理監督者の指示等の関与」が当然に内在しているため、①の基準を満たす。

- ② 当該文書の利用の状況（業務上必要として他の職員又は部外に配付

されたものであるかどうか、他の職員がその職務上利用しているものであるかどうか)

[審査請求人の主張]

・・・特定課長補佐が特定課長とこれらのメモをもとに処遇等を検討していたため(課長補佐が他の職員つまり直属の上司である課長にメモの情報を共有・説明することなく独自の判断で処遇を考えることは組織の性質上あり得ない)、②の基準を満たす。

- ③ 保存又は廃棄の状況(専ら当該職員の判断で処理できる性質の文書であるかどうか、組織として管理している職員共用の保存場所で保存されているものであるかどうか)

[審査請求人の主張]

・・・上の2つの基準の部分で、記述したように、当該メモは「専ら当該職員の判断で処理できる性質の文書ではなく、ファイルに閉じるなどして「組織として管理している職員共用の保存場所で保存されるべき文書」である。

よって、法人文書であると審査請求人は説明する。

- (3) しかし、まず①において審査請求人は当該メモの重要性について種々主張しているが、そもそも当該面談は、請求人の人事評価を検討するために行った面談であり、具体的に請求人の処遇を決定するような性質の面談ではなく、また、面談によって具体的に請求人の処遇が決定された事実もない。当然、神戸大学として同様のケースの対応を考える上で重要な面談や大学の人事方針を考える上で強い重要性を持つ面談でもないため、面談に同席した課長補佐においては、手書きメモを作成していたが、当該メモはあくまで面談における両者の発言を残した「備忘メモ」として作成されたもののため、専ら自己の職務の遂行の便宜のためにのみ利用されたものである。

そのため、当該メモは課長補佐が異動した際に既に破棄されており、存在しない。また、あくまで備忘メモとして作成されたものであり、管理監督者からの指示があったものでもない。

審査請求人においては、当該メモが「大学の人事方針を考える上で強い重要性を持つ資料」という前提に基づき、①・②・③それぞれを主張しているが、上記の通り「備忘メモ」としての意味以外は存在していないため、①・②・③においては成立しない。

- (4) ここで改めて当該メモについて、「組織的に用いるもの」ではなく、法人文書に該当しないことを以下のとおり説明する。

ア ①について

上記のとおり、直接面談した際の両者の発言等に対する備忘録としての目的が主であるため、担当職員が単独で専ら自己の職務の遂行

の便宜のために作成したものであり、かつ管理監督者の指示に基づいて作成されたものではない。

イ ②について

専ら自己の職務の遂行の便宜のために作成したものであるため、他の職員又は部外に配布されておらず、他の職員が利用していない。

ウ ③について

ファイルには綴じられておらず、組織として管理している職員共用の保存場所に保存されている事実もないため、担当職員が個人で保存し廃棄したものである。

エ よって当該メモは「組織的に用いるもの」ではなく、また、既に廃棄されたものであって、原処分のおり法人文書として不存在であるため、不開示とした。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- ① 平成29年3月2日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同年4月3日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ④ 同年7月21日 審議
- ⑤ 同年8月7日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件審査請求について

処分庁は、別紙の1に掲げる本件請求保有個人情報の開示請求に対し、これを保有していないとして不開示とする決定（原処分）を行った。

審査請求人は、原処分について、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報は存在するはずである等として、その開示を求めているが、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、処分庁では、本件審査請求を受け改めて探索を行い、本件請求保有個人情報に該当するものとして別紙の2に掲げる保有個人情報（本件対象保有個人情報）を発見したことから、これを特定し、当審査会に対する諮問と同日付けの平成29年2月27日付け神大情報開示第220-3号により追加の一部開示決定（以下「追加処分」という。）を行ったとのことである。そうすると、本件諮問は、実質的には追加処分の妥当性について当審査会の判断を求めるものと解されるので、以下、本件対象保有個人情報の特定の妥当性について検討する。

2 本件対象保有個人情報の特定の妥当性について

- (1) 当審査会事務局職員をして、諮問庁に対し、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報として本件対象保有個人情報を特定した理由等について改めて確認させたところ、諮問庁は、おおむね以下のとおり説明

する。

ア 特定期間 A に行われた面談について

審査請求人が開示を求める本件請求保有個人情報は、「特定期間 A の間における、審査請求人と特定課長及び特定課長補佐との全ての面談の記録」の開示を求めるものであるところ、特定期間 A に行われた審査請求人と特定課長等との面談は次の 3 回であり、このうち、(イ)の記録については追加処分により特定し一部開示したが、(ア)及び(ウ)の記録については、下記イ及びウのとおりである。

(ア) 特定 C 年 10 月頃

(イ) 特定年月日 B

(ウ) 特定 C 年 12 月の仕事納めの日

イ 上記ア(ア)の特定 C 年 10 月頃に行われた面談について

当該面談は、国立大学法人神戸大学事務系職員人事評価実施規程に基づく定期評価の期末面談(以下「定期期末面談」という。)として行われたものであり、評価者である特定課長と被評価者である審査請求人とで行われたものである。通常、定期期末面談では、被評価者の人事評価シートを提示して面談を行っているが、面談の記録を作成することはないとのことであり、審査請求人との同面談においても、面談のメモ・記録は作成していない。

ウ 上記ア(ウ)の特定 C 年 12 月の仕事納めの日に行われた面談について

当該面談は、審査請求人の人事評価に関すること等について、審査請求人と特定課長及び特定課長補佐とで行われた面談である。

審査請求を受け、改めて確認したところ、特定課長においては、メモ・記録は作成しておらず、また、特定課長補佐においては、面談時に備忘録としてのメモを取っていたが、当該メモから面談の記録は作成しておらず、当該メモについては、翌年 4 月の異動の際に既に廃棄していた。

エ 本件審査請求を受け、特定課の事務室内等を探索したが、本件対象保有個人情報の外に、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報の存在は確認できなかった。

(2) 以下、上記諮問庁の説明を踏まえ検討する。

ア 本件請求保有個人情報の対象である特定期間 A に行われた面談について、諮問庁は上記(1)アにおいて、特定期間 A 中に(ア)ないし(ウ)の 3 回の面談が行われた旨説明している。

当審査会において、諮問庁から、追加処分により特定し一部開示した上記(1)ア(イ)の面談の記録である本件対象保有個人情報の提示を受けて確認したところ、本件対象保有個人情報は、特定期間

Aに審査請求人と特定課長及び特定課長補佐との3人で行われた面談の記録であり、本件請求保有個人情報に該当するものと認められる。

イ しかしながら、上記(1)ア(ア)の面談の記録については、諮問庁は、通常、定期期末面談では、被評価者の人事評価シートを提示して面談を行っているが、面談の記録を作成することではなく、本件の審査請求人との面談においても、面談のメモ・記録は作成していない旨説明しているところ、当該説明に特段不自然・不合理な点は見当たらず、これを覆すに足る事情も認められない。

ウ また、上記(1)ア(ウ)の面談の記録については、諮問庁は、面談を行った特定課長は面談のメモ・記録を作成しておらず、特定課長補佐は備忘録としてメモを作成したものの面談の記録は作成せず、当該メモ自体も異動の際に既に廃棄しており、本件審査請求を受け、特定課の事務室内を探索したが、本件対象保有個人情報の外に、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報の存在は確認できなかった旨説明しているところ、当該説明に特段不自然・不合理な点は見当たらず、これを覆すに足る事情も認められない。

エ したがって、神戸大学において、本件対象保有個人情報の外に、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報を保有しているとは認められない。

3 審査請求人のその他の主張について

審査請求人は、その他種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件請求保有個人情報の開示請求につき、本件対象保有個人情報を特定して一部開示した決定については、神戸大学において、本件対象保有個人情報の外に開示請求の対象として特定すべき保有個人情報を保有しているとは認められないので、本件対象保有個人情報を特定したことは、妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 南野 聡, 委員 泉本小夜子, 委員 山本隆司

別紙

- 1 本件請求保有個人情報
特定期間 A の特定課長及び特定課長補佐との全面談における（年納めの日の面談記録を含む）面談記録（手書きを含む）。

- 2 本件対象保有個人情報
特定年月日 B の特定事案に係る面談記録