

諮問庁：日本司法支援センター

諮問日：令和4年1月25日（令和4年（独個）諮問第5002号）

答申日：令和5年2月27日（令和4年度（独個）答申第5036号）

事件名：本人との雇用契約の終了に関する文書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。）の各開示請求に対し、別紙の2に掲げる保有個人情報（以下「対象保有個人情報1」という。）を特定し、その一部を不開示とした各決定について、諮問庁が別紙の3に掲げる文書に記録された保有個人情報（以下「対象保有個人情報2」といい、対象保有個人情報1と併せて「本件対象保有個人情報」という。）を追加して特定し、開示決定等をすべきとしていることは妥当であり、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分のうち、別紙の4に掲げる部分を除く部分は、不開示とすることが妥当であり、別紙の4に掲げる部分を不開示としたことは、結論において妥当である。

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項の規定に基づく各開示請求に対し、令和3年6月14日付け司支総第66号並びに特定記号第25号及び同第26号により日本司法支援センター（以下「センター」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った各一部開示決定（以下、順に「原処分1」ないし「原処分3」といい、併せて「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

審査請求人の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、おおむね以下のとおりである（資料は省略する。）。

(1) 審査請求書

原処分に基づき令和3年6月29日に受け取った「保有個人情報の写し」の内容の黒塗り部分の開示と、送付、開示された書類以外に保持すると思われる個人情報に関する書面等の追加開示の請求を求める旨の審査請求を求めます。

私が、私の雇止めに関する個人情報の公開を求めたのは、私が雇止めになる社会的正当な理由、事実が在るかを知るためです。この目的を御理解いただいた上で、所有する個人情報の確認をしていただき、改めて

情報開示の審査をしていただき、個人情報の開示の目的及び必要性を御理解いただき、開示に応じていただきたいと思います。

ア 黒塗りで未開示部分で、開示を求めるものは、別紙書面に「必要」と記載したコピーを添付します。

イ 開示された書類以外に保持すると思われる個人情報に関する書面等
(ア) 特定支部の情報提供職員用のパソコンに私がwordで入力した、審査請求人作成の文書、作成年月日に関わらず全て。その全てが、当時の局長に提出済みです。

(イ) 特定支部の情報提供職員用のパソコンにある、特定支部前特定局長A作成の、局長と情報提供職員との情報交換、及び連絡のためのアプリの記録。特定局長Aと他の情報提供職員が入力した内容を全て開示してください。入力者は3名です。お互いに内容は確認しているのですが、私以外の方の入力内容の開示がその方々の不利益になることはないと思います。

(ウ) 特定支部の情報提供職員の連絡、及び取次事務の活性化及び取次案件の記録等のためのノート3冊ー私の退職後に、他の情報提供職員より特定年月A以降に、局長に保管を依頼してあるものです。

(エ) 特定年月日B審査請求人作成「特定文書B」特定局長Bに渡し済みのもの。

(オ) 特定年月日C審査請求人作成「特定年月日D及びE情報提供業務実務研修報告書」 当時の特定局長Aに提出済み。

(カ) 特定支部及び本部にて所持していると思われる、特定地方x事務所の当時の特定局長Cに特定年月日Fに手渡した書面。

(キ) 特定年月日特定時刻G及びHの2通のメール

(ク) 特定支部、特定局長B作成

取次の方法（条件、取次先、決定方法、登録）特定年月日I時点暫定運用（Ver. 1. 1）の書面。

(ケ) ◆コールセンター・地方事務所共通／全職員・OP対象◆

法テラス情報提供業務の使命～法テラスの情報提供は、何を指す業務なのか～ 特定ソフト上の文章

(コ) 特定年月日B特定支部長Dからの電話で、私に提案され、翌日同支部長の事務所で提示された、雇止め撤回のための手続の有効性を裏付ける本部の決定を証する書面。

(サ) その他、後日確認された個人情報に関する書面や後日改めて個人情報と認定された書面等がありましたら開示をお願いします。

(以下略)

(2) 意見書1

ア 理由説明書（下記第3）の1（2）原処分の妥当性についての意見

(ア) 私がセンターに「開示請求者と日本司法支援センターとの雇用契約終了に関して保有する決裁文書等を含む記録一式」の開示請求を行った目的は、「雇止め理由証明書」に記載された雇止め理由がいかなる事実に基づいて認定されたのかを確認するためであります。

センターからは、私が在職中にはいかなる事実の説明もありませんでした。私は、雇止め理由とされた事実の説明と回答を書面で求めましたが、今日まで正式な回答はありません。

特定年月日 J, 本部より特定役職 E と特定役職 F が説明のために面談がありました。しかし、そこで述べられた事実は、雇止め理由であるとの確定ができるものではありませんでした。【録音があります】

(イ) 私は、センターに、原処分で非開示とされた部分のうち、私以外の個人の特定を含む部分を外して、原処分の取消しを求め、併せて追加の開示請求をしました。別紙書面の必要と不要の区別は原則そうしたものです。その目的は、非開示部分に雇止め理由となる事実が記載されていると思われるからです。開示が【必要】と求めた部分の開示を求めたいです。

また、追加開示を求めた書面等は、センターが今回の諮問事件の理由説明書（下記第3）の1（2）ア（ア）で述べている情報提供職員の業務を私がどのように行ってきたかの資料であり、雇止め理由に記載された事実が私にあったのかどうかを判断する資料となるものであり、私が勤務したセンター特定支部で私と他の情報提供職員がどのような形で現実に行ってきたかを示す資料でもあります。私は、これらの資料を基に雇止め理由証明書の雇止め理由が適正な判断かどうかを知りたいと思っています。

(ウ) 雇用契約の更新不相当と判断された場合でも、センターとの雇用契約が終了することになる雇止めは、解雇権の乱用にならないよう正当事由が求められると思います。私の場合、雇止め通知書も雇止め理由証明書もセンターからの一方的なものであり、特定年月 K に行われた更新のための話し合いで述べた希望に対する回答はなく、どのような行為が雇止め理由に該当するとの行為の説明もなく、雇止めの前に懲戒処分もなく、前年度に年限り（原文ママ）の更新であるとの説明もなく、センター開設から情報提供業務に携わってきて、本年定年（70歳）になる者に雇止めの事実のみを通知するのは正常な労務管理ではないように思います。

ちなみに、雇止め理由証明書に記載される雇止め理由は定型文書であるとのことです。【録音の中に述べられています】私の場合も同様であるとのことです。このような、事実を明示して雇止め理由

を示さないまま、雇止め理由証明書を発行して渡す形式をのみ行っても、雇止め理由書を発行する意味は損なわれ、適正な雇止め手続が行われてはいないのではないのでしょうか。

イ 理由説明書（下記第3）の1（3）審査請求人の主張についての意見

（ア）私が求めているのは、私にかかわるものだけです。

よって、センター内の文書で、私に関する内容のものは開示していただいて構わないものではないのでしょうか？ことに、組織内の公式機関での私に対する内容のものは、公式手続にどなたが関与したかは、あえて開示を求めてはいません。

（イ）私が求めているのは、雇止め事由になる行為の特定です。

センターの内部における審議、検討に関する情報及び人事管理に係る事務に関する情報を不開示にしたとのことですが、私が求める雇止め事由に該当する行為は、法が雇止めを行う際に個別具体的に求めるものであり、いかなる組織でも就業規則などで公開している行為の具体的な事実であり、このような行為をすると雇止めに該当しますよとの行為なので不開示とする必要のない、むしろ公開しておくべき事項なのではないのでしょうか。雇止め事由に該当する行為を開示せずに秘密にしておく理由はどこにあるのでしょうか？

少なくとも、私に関する雇止め事由に該当する行為を当事者である私に明示することは、個別具体的な事由として何ら問題はないと思います。

センターの業務執行を躊躇させたり、十分な審議、調査を阻害したり、公正かつ円滑な人事の確保に今更支障を及ぼすことはないと思いますし、今後の業務を阻害し支障を及ぼすとの判断は過ちだと思います。

センターは、その設立目的からも労働法の具体的実績の積上げを通して、労働法をはじめ、全ての法の理念の実現に寄与すべき組織なのではないのでしょうか。

センターは、その利用者に対しても、またその組織内で働く労働者に対しても、人権を重んじ、民主的な手続の見本となるべき組織であると思いますので、自覚をもってその重い責任を果たしていただきたいと思います。

ウ 理由説明書（下記第3）の1（3）イ追加開示を求めると主張する書面等についての意見

（ア）上記（1）イ（ア）の文書

センターが、情報提供職員である私に提出を求めた書類、私が情報提供業務について質問した書類などです。私の業務に対する取組

みを記したものです。私の業務への対応、取組みを知るために開示していただきたいです。

(イ) 上記(1)イ(イ)の文書

センターが、情報提供職員の職務として関係機関への取次行為を求めてきた際に、当時の局長が本部の意向の実現のために日常的な意見交換を通じて、具体的な展開を図るために作成したアプリです。

このアプリの利用によって、本部の意向に私がどのように対応してきたが分かる資料であると思います。また、取次業務のマニュアル作成の一環としても意味あるものであると思います。

本部で求められた取次業務を、私が、いかに特定支部で実行形成していくかを示す資料であるので開示していただきたいです。

(ウ) 上記(1)イ(ウ)の文書

特定年月日D及びEの研修以降に特に重要とされた取次業務は、その実行マニュアルもないまま、情報提供職員に新たな業務と思われる作業をたくさん求めるものでした。そのため、約5年の期間設定があり年次スケジュールもありました。その一つ一つを消化して取次業務を行い、改善し、進化させていくためには個別利用者さんの取次案件を集積、記録しておく必要がありました。

当時のセンターのPCには取次を具体的に記録する項目がありませんでした。そこで、個人的に記録しておく必要が発生しました。もちろん、当時の局長も情報提供の私以外の職員も承知の上の記録でした。約3年分あったと思います。

特定支部の情報提供職員が、いかに本部の意向実現のために努め、よって、センターが国民にとって利用しやすく、かつ役に立つ組織になっていくかを目指していたかの事実を示す資料ですので開示していただきたいです。私の情報提供業務に対する意識と責任、そして希望を示すものです。

(エ) 上記(1)イ(エ)の文書

この文章は開示が認められています。この文書の開示が認められるのであれば上記(ア)、上記(イ)、上記(ウ)、下記(オ)、下記(カ)も同様のパターンで作成提出したものであり文章の法人内での価値は変わらないので、(エ)の文書と同様に開示していただきたいと思います。

(オ) 上記(1)イ(オ)の文書

研修の報告書です。センターが、開設後初めて情報提供業務の刷新を図るべく企画した研修であったと思います。企画者も受講者も力が入ったと思います。

情報提供業務をどのように理解したかの資料ですので開示してい

ただきたいです。

(カ) 上記(1)イ(カ)の文書

上記(ア)の文書で、特定支部の局長に書面で質問をしても回答がいただけません。そこで、当時特定地方事務所の局長に質問するために作成した文書です。特定地方事務所の局員が、一度特定支部まで来てくれて話し合いを持ちました。回答も一部頂きましたが多くは時間切れでした。再度の話し合いの約束は頂きましたが、私の雇止め期間内には間に合いませんでした。時間が取れないお詫びをいただいています。質問には回答がないままになっています。

私が情報提供業務を行う中で感じていたことを記載していたものであり、業務の改善を期して記載したものであり、業務に対する私の姿勢を記したものであるので開示していただきたいです。

(キ) 上記(1)イ(キ)の文書

私の知らない方から、特定支部の局長あてに取次業務に対する特定支部の取扱いを軽視する内容のメールであると私は感じましたが、出勤した際に、机の上に置いてあったものです。

送信者も受信者も、取次業務の重要性を感じていた私としては、取次業務に対する姿勢を嘲笑していると思わせる書面でありその渡し方でした。送信者の意図も、受取人である特定支部の局長が、なぜ受信者ではない私の机の上にそのメールを置いたのか回答していただきたいと思っていますので、開示していただきたいです。私の業務に対する姿勢を、特定支部の局長がどのように見ていたのかを示すものであり、私の雇止めを、手続にのせた真意を測る資料になると思います。

(ク) 上記(1)イ(ク)の文書

特定支部の局長が特定地方事務所内支部(中略)の確認も本部の確認もないまま、特定支部の情報提供職員に提示した取次の方法を記した書面です。前局長が作成したアプリの活用はありません。情報提供職員が作成した、取次案件の活用もありません。

それは、取次案件を情報提供職員から一般職員に移すことを目的とした内容のものでした。

突飛な提案であり、そこに取り上げられた事例は過去の取次案件であり、一般職員を含めて知っている利用者さんの案件であり、だれが主に対応しているかも承知のものであるのに、その案件の検討、反省もないまま局長が行った案件であるとのことでした。

このような文章による指示には、そのまま従うことはできませんので、どうすべきかを悩んだきっかけの文章でもあります。情報提供職員の戸惑いを知るためにも開示していただきたいと思っています。

ちなみに、この文書は、今回不開示になった上記（１）イ（ア）の中の文書に答える形で作成したものであると思われるので、受け取られた私の個人情報に係るものであると思います。

（ケ）上記（１）イ（ケ）の文書

特定ソフトにある文書です。

情報提供業務の使命が書き記されています。

（コ）上記（１）イ（コ）の文書

特定支部の支部長の提案は、公式なセンターの通知を否定するものでした。ただし、無条件で雇止め通知書、雇止め理由証明書の返還を前提としているとのことでした。支部長は本部と相談するとの話でしたし（特定年月L午前、センター特定支部にて支部長、局長そして私の３人で面談していた際の発言です）、特定支部の局長は支部長から私に伝えられた内容を本部から聞いて知っているとの返答がありましたし、その内容を記した書面を当日私から受け取っています。（文書（エ）、今回開示が認められたもの）

それが、特定年月Mになってから、センター本部（人事部と第一事業部長）に電話で問い合わせをしたところ、そのような話を特定支部の支部長とした者は確認できないとの返事がありました。

しかし、この「雇止め通知書」と「雇止め理由証明書」返還を求め、退職届を書くように求めるような手続が、支部長の独断で提示されるとは思えません。本部が認識、了承した状態での提案だと思いますので、そのことを証する書面があるのであれば開示していただきたいと思います。私の雇止めに関する重要なものになるはずです。

エ 理由説明書（下記第３）の１（４）結語についての意見

（エ）の文章の全部開示は、ありがとうございます。

その他の部分の原処分の維持については、改めて再検討をお願いするとともに、開示していただきたいと思います。

（以下略）

（３）意見書２

ア 新たに開示する部分があるとのこと、ありがとうございます。できれば、即時に開示していただきたいと思います。

イ センター職員の氏名の非開示について

当該書面の作成者である職員が、更新を不相当、雇止めの手続をすべきとの書面を作成するのであれば、職員を管理すべき組織としては、当該職員及び人事担当の職員等により相手方である私の意見を直接確かめる必要があったのではないのでしょうか？

私は、どのような行為、不作為が雇止めに該当するのかをセンター

の職員から一度も説明を受けておりませんし、当然、弁明の機会も与えられておりません。かかる不誠実な雇止めの手続は、法的に保護すべきではありませんし、むしろ、センターは、組織としての不備を認め、併せて、作成者を明示して、雇止めの手続の流れとその正当性を明らかにする意思や必要性を考慮すべきだと思います。

(中略) また、特定支部の局長宛でのメールで、差出人については私の知らない方からの、特定支部の情報提供職員の取次業務の取扱いについて、嘲笑するような内容のものを、出勤時、情報提供職員が使用する机の上に置かれました。取次について、情報提供職員が行ってきた作業を変更させたのは、当時の局長です。休日に当日出勤を依頼する電話も局長からありました。特定支部の局長の代わりに特定地方事務所の局長が話を聴くとの約束は、私の出勤最終日の午前中に、約束を守れない旨の謝罪電話がありました。(中略) 支部長の、私の今回の雇止めの撤回を、本部と話し合ってみるとの話は、途中で頓挫しました。支部長の件については、10か月後には、本部人事の担当者も特定役職Gも、そのような話合いの事実を否定するようになりました。結局、私は雇止めになるのか、雇止めが撤回されるのかがわからないまま特定年月日Oを迎えることになりました。

このような事実経過を受けて、私は、センターから非開示の法的根拠の説明をうける前に、センターは法的に保護すべき労務管理、及び組織運営がなされているかが不安になりました。また、人格否定とも受け取れる定型文の雇止め理由書を、定型文であるからと言って、事実を調査確認する作業をすることなく交付する行為を、私以外の方にも本当にしていたのか心配になりました。

センターの資料「雇用契約の更新手続等について」には、更新を不相当にするには、雇止め理由として「業務遂行能力が十分でない・・・」「・・・出勤状況に問題・・・」など具体的事例に基づく理由が必要とあります。私の場合の具体的事例とは何なのでしょう？

雇止め期日の経過後の特定年月日J、特定役職Eと特定役職Fが情報提供業務の話合いとして、特定支部に来て話を聴きました。その際、時間が短く、再度話し合う機会を設けるとの約束は今日まで実現されていません。また、後日返答すると約束して手渡し、受け取っていただいた質問書への返答もないままです。

私は、今、センター職員の氏名非開示にとどまらず、全ての情報を開示して、私の雇止めの実態の真実を明らかにしていただきたいと思います。

センター（特定支部）では、職務に対する質問は、雇止めの時の局長になってから書面でするようにと求められました。いくつか作成しましたが、回答はもらえないか、口頭で受けました。私は書面での回答を求めましたが、多くは果たせませんでした。

今回書面等で残っている、私の個人情報を全面的に開示していただき、併せて私がセンターに残してきた質問への回答があれば幸いですし、その結果として、私がセンターで働いた特定年間の経験が、今後の私の人格形成に今以上に寄与できるのではないかと期待しております。

何卒、全面的な情報開示をしていただくよう、お願いいたしたいと思います。

以上よろしくご検討ください。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 理由説明書

センターは、以下の理由により、原処分を一部変更することが相当と考える。

(1) 本件審査請求の経緯

ア 審査請求人は、令和3年3月30日付けで、法13条1項の規定に基づき、センターにおいて保有する、「開示請求者と日本司法支援センターとの雇用契約終了に関して保有する決裁文書等を含む記録一式」の開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行い、センターは同日付でこれを受理した。

イ センターは、本件開示請求に対応する保有個人情報として、センター本部（以下「本部」という。）、特定地方事務所及び特定地方事務所特定支部（以下、単に「特定支部」という。）において保有する法人文書に記録されている保有個人情報（本件対象保有個人情報）を特定し、令和3年6月14日付けで本件対象保有個人情報につきそれぞれ一部開示決定（原処分）を行った。

ウ これに対して、審査請求人は、令和3年8月2日付けで、センターに対して、原処分のうち審査請求書の「別紙書面に『必要』と記載した」部分の取消し及び「開示された書類以外に保持すると思われる個人情報に関する書面等」の追加開示を求める審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行い、センターは同月3日付けでこれを受理した。

(2) 原処分の妥当性について

ア 本件対象保有個人情報について

(ア) 情報提供専門職員について

センターは、総合法律支援法（平成16年法律第74号）30条

1項1号に基づき、利用者からの問合せ内容に応じて、法制度に関する情報と、相談機関・団体等に関する情報を無料で提供する情報提供業務を実施しているところ、地方事務所及び支部（以下、併せて「地方事務所等」という。）に情報提供専門職員を配置し、前記の情報提供業務として、利用者が抱える問題について、電話や面談によって話を伺い、問題の解決に役立つ法制度を案内したり、センターが行う弁護士・司法書士による法律相談につなげたり、福祉機関を始めとする関係機関の相談窓口につなげる業務を実施している。また、情報提供専門職員は、利用者と関係機関をつなげる業務を円滑に実施するため、関係機関との連携の確保及び強化を図る業務等も実施している。

地方事務所等に配置された情報提供専門職員の任期は、採用日から採用日の属する年度の末日までの範囲内で理事長が定めるとされており、理事長は、前記期間満了後は勤務実績等を勘案し、任期を更新することができるかとされている。

このうち、更新不相当と判断された場合は、センターとの雇用契約が終了することとなる（雇止め）。

(イ) 本件開示請求の対象となる保有個人情報の特定について

本件対象保有個人情報は、本部、特定地方事務所及び特定支部において保有する「審査請求人と当センターとの雇用契約終了に関する決裁文書等を含む記録一式」に記録された保有個人情報である。

(3) 審査請求人の主張について

ア 原処分において不開示とした部分が法14条の不開示情報に該当すること

センターは、本件対象保有個人情報中、開示請求者以外のセンター職員に関する情報、センターの内部における審議、検討に関する情報及びセンターの人事管理に係る事務に関する情報を不開示とした。

審査請求人は、本件審査請求において、「雇止めになる社会的正当な理由、事実が在るかを知るため」、不開示部分のうち「別紙書面に『必要』と記載」した部分（別表の1欄に①から⑳と記載した部分）の開示を求める旨主張しているが、センターが不開示とした部分の不開示情報該当性については、以下のとおりであるから、審査請求人の主張には理由がない。

(ア) 開示請求者（審査請求人）以外のセンター職員に関する情報

別表⑦、⑭、⑰、⑲及び㉔並びに④、⑤及び⑩のうち開示請求者（審査請求人）以外のセンター職員の個人に関する情報が記載された部分は、特定の個人が識別できる情報であるところ、センター職員の氏名は、一般に入手可能な独立行政法人国立印刷局編職員録に

掲載しておらず、地方事務所長以外の職員名については公にする慣行はない。また、情報提供専門職員の雇止めの判断に関して、センターのいかなる部署のいかなる職員が関与したかを、当該情報提供専門職員に知らせる取扱いにはなっていないことから、センターが不開示とした部分は審査請求人において既知の情報とはいえない。したがって、当該部分は、法14条2号に該当する。

また、別表⑧は、特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、他の情報提供専門職員に関する雇用契約の状況が明らかとなる等、なお開示請求者以外の個人の権利利益を侵害するおそれがあると認められることから、当該部分は、法14条2号に該当する。

(イ) 上記ア以外の情報

センター内部における審議、検討に関する情報であり、当該部分を開示することにより、センターの人事管理に対して不満を持つ者から批判や責任追及等を受けることを恐れて率直な意見を述べることをちゅうちょし、雇用契約の更新等の判断に当たり、十分な調査、審議ができなくなる等、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があることから、当該部分はいずれも法14条4号及び5号へに該当する。

イ 追加開示を求めると主張する書面等について

審査請求人は、原処分において「送付、開示された書類以外に保持すると思われる個人情報に関する書面等の追加開示の請求を求め」として、審査請求書（上記第2の2（1）イ（ア）ないし（コ）の文書を保有しているはずであると主張すると共に、「その他、後日確認された個人情報に関する書面や後日改めて個人情報と認定された書面等がある」れば、開示するよう求めている。

本件審査請求を受けて再度、精査したところ、このうち、上記第2の2（1）イ（エ）については、特定年月日B付けで審査請求人から特定支部に提出されており、特定支部から送付を受けたセンター本部において、特定年度N中に取得した法人文書として保管していたもので、審査請求人とセンターとの雇用契約終了に関する記録に該当し、開示請求時点でセンターが保有している審査請求人の保有個人情報に該当することが確認できたことから、開示することが相当である。

その余は、本件開示請求の対象となる保有個人情報、すなわち審査請求人とセンターとの雇用契約終了に関する記録に記録された審査請求人の保有個人情報に該当しないことから、原処分を維持することが妥当である。

(4) 結語

以上のとおり、センターが原処分において開示しなかった情報のうち、審査請求書（上記第2の2（1）イ（エ）の保有個人情報については追加で全部開示することが相当であるが、その余の部分については、原処分を維持することが相当であると考える。

2 補充理由説明書

令和4年1月24日付け司支総第232号で情報公開・個人情報保護審査会に諮問した、令和4年（独個）諮問第5002号について、原処分において不開示とした部分に係る説明を以下のとおり補充する。

(1) 新たに開示することとする部分（別表②，③，④，⑥，⑨，⑪，⑫，⑬，⑯，⑱，㉑，㉒，㉓及び㉔）について

原処分において不開示とし、審査請求人が開示すべきとする部分について、改めて検討した結果、別表の4欄に掲げる部分は、いずれも法14条各号の不開示条項に該当しないことから新たに開示することとする。

(2) 「特定文書A」の作成者として記載されたセンター職員氏名（別表⑦，⑭及び㉕）について

当該部分は、更新を不相当とする具体的な事例を記載した報告書面に、作成者として記載されたセンター職員氏名であり、当該情報を開示することにより、質問・意見等が寄せられることを危惧し、それらへの対応を前提にした当たり障りのない記載をするおそれがあり、関係者からの率直な意見具申等が困難になる等、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がある。したがって、法14条5号へに該当する。

(3) 結論

以上のとおり、センターが原処分において、不開示とした部分のうち、上記（1）に掲げる部分については新たに開示することとするが、上記（1）を除く部分は法14条の不開示情報に該当すると判断されるため、不開示を維持することが相当である。

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 令和4年1月25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2月15日 審議
- ④ 同年3月3日 審査請求人から意見書1及び資料を收受
- ⑤ 同年12月22日 対象保有個人情報1の見分及び審議
- ⑥ 令和5年1月20日 審議
- ⑦ 同月26日 諮問庁から補充理由説明書を收受
- ⑧ 同年2月9日 審査請求人から意見書2を收受

第 5 審査会の判断の理由

1 本件対象保有個人情報について

本件開示請求は、本件請求保有個人情報の開示を求めるものであり、処分庁は、対象保有個人情報 1 を特定し、その一部を法 14 条 2 号、4 号並びに 5 号柱書き及びへに該当するとして不開示とする原処分を行った。

審査請求人は文書の特定を争うとともに、別表の 3 欄に掲げる不開示部分（以下「本件不開示部分」という。）の開示を求めている。

これに対し、諮問庁は対象保有個人情報 2 を追加して特定するとともに、本件不開示部分のうち、別表の 4 欄に掲げる部分を新たに開示するとした上で、その余の部分（以下「本件不開示維持部分」という。）については、不開示理由を追加した上で不開示を維持すべきとしている。

よって、以下、対象保有個人情報 1 の見分結果を踏まえ、本件対象保有個人情報の特定の妥当性及び本件不開示維持部分の不開示情報該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) 審査請求人は、審査請求書（上記第 2 の 2 (1) イ）及び意見書 1（同 (2) ウ）において、追加して特定を求める保有個人情報がある旨主張する。

当審査会事務局職員をし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 本件開示請求は、審査請求人との雇用契約終了に関する保有個人情報を特定すべきものと解される。情報提供専門職員との雇用契約終了の手續は、地方事務所において、スキルチェックシート、更新を不相当とする具体的な事例を記載した理由書及び雇用契約の更新に関する調査回報書を作成し、本部情報提供課に提出することとされている。

イ 原処分においては、上記調査回報書作成に係る保有個人情報及び調査回報書受領後の決裁文書一式等を全て特定しており、審査請求人が追加開示を求める書面等は、上記調査回報書作成や決裁で用いられておらず、本件請求保有個人情報に当たらない。また、上記手續に係る時系列を考えると、本件請求保有個人情報になり得ない。

ウ なお、対象保有個人情報 2 として特定した保有個人情報と同時期に、特定支部長からの電話において、雇止め撤回のための手續として提示されたと審査請求人が主張する、当該手續の有効性を裏付ける本部の決定を証する書面（審査請求書（上記第 2 の 2 (1) イ (コ)））について、どのような書面を指すのか判別できないものの、念のためセンター本部人事課及び情報提供課に確認するとともに、特定支部にも確認させたところ、そのような書面は確認できなかった。

(2) 以下，上記諮問庁の説明も踏まえ，検討する。

対象保有個人情報1を見分すると，情報提供専門職員との雇用契約終了の手續に関する記載が認められ，その内容は上記(1)アの諮問庁の説明と相違なく，当該手續における必要書類は特定されているものと認められる。

また，本件開示請求書の記載に鑑みると，雇用契約終了に関する審査請求人の保有個人情報として，調査回報書作成に係る保有個人情報及び調査回報書受領後の決裁文書一式等を全て特定したとする上記諮問庁の説明に特段不自然・不合理な点は認められず，これを覆すに足る事情も認められない。

したがって，センターにおいて，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。

3 本件不開示維持部分の不開示情報該当性について

(1) 別表④及び⑰ないし⑱の本件不開示維持部分について

ア 当審査会において当該部分を見分したところ，当該部分に記載された情報は，他の情報と照合することにより，審査請求人を識別することができることとなる情報であると認められるとともに，審査請求人以外のセンター職員に関する情報が記載されていると認められる。

当該部分について，当審査会事務局職員をし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) 別表④及び⑱の本件不開示維持部分（以下「不開示維持部分1」という。）について

当該部分には，特定地方事務所の特定年度Nにおける開示請求者を含む情報提供専門職員の雇用契約に関する情報が記載されている。情報提供専門職員との雇用契約は，センターと各職員との間で個別調整の上で交わされるものであり，その内容は一般に人事上の機微情報に該当することから，他の情報提供専門職員が法令の規定により又は慣行として知ることができ，又は知ることが予定されている情報に当たらない。

(イ) 別表⑰の本件不開示維持部分（以下「不開示維持部分2」という。）について

情報提供専門職員の業務において，当該部分に記載された本部の情報提供課及び特定地方事務所の職員氏名並びに内線番号を要することはなく，当該部分は，開示請求者が法令の規定により又は慣行として知ることができ，又は知ることが予定されている情報に当たらない。

(ウ) 別表⑱の本件不開示維持部分（以下「不開示維持部分3」とい

う。)について

当該部分は、開示請求者に係る採用面接評価シートに記載された評価者の氏名であり、一般に人事上の機微情報に該当する。当該採用面接においては複数名の職員が対応したことから、評価者が誰であったかについては、開示請求者が法令の規定により又は慣行として知ることができ、又は知ることが予定されている情報に当たらない。

イ 上記諮問庁の説明も踏まえ、以下検討する。

(ア) 法14条2号該当性について

不開示維持部分1は、氏名等の個人を識別できる記載はないものの、別表の4欄に掲げる諮問庁が新たに開示するとする部分と併せること等により、一定の関係者等に個人を特定される可能性があり、当該個人の雇用契約に関する情報が明らかとなることから、法14条2号本文後段に規定する開示請求者以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお開示請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがあるものに該当する。

不開示維持部分2及び不開示維持部分3は、開示請求者以外のセンター職員の氏名及び職員に紐付く内線番号であると認められ、法14条2号本文前段に規定する開示請求者以外の特定の個人を識別することができるものに該当する。

(イ) 法14条2号ただし書該当性について

諮問庁は、理由説明書(上記第3の1)及び上記アにおいて、不開示維持部分1ないし不開示維持部分3は、開示請求者が知ることができ、又は知ることが予定されている情報に当たらない旨説明するところ、諮問庁の説明に不自然・不合理な点は認められず、また、これを覆すに足る事情も認められない。

よって、不開示維持部分1ないし不開示維持部分3は、法14条2号ただし書イに該当するとは認められず、さらに、同号ただし書ロ及びハに該当するとすべき事情も認められない。

(ウ) 法15条2項の部分開示の可否について

不開示維持部分2及び不開示維持部分3は、個人識別部分であるので、部分開示の余地はない。

ウ したがって、不開示維持部分1ないし不開示維持部分3は、法14条2号に該当し、不開示としたことは妥当である。

(2) 別表⑤及び⑩の本件不開示維持部分(以下「不開示維持部分4」という。)について

法が開示請求対象として予定するのは、「自己を本人とする保有個人情報」のみである。当該部分は、審査請求人以外の情報提供専門職員に

係る情報であって、法12条1項に規定する審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するとは認められないことから、不開示維持部分4を不開示としたことは、結論において妥当である。

(3) その余の部分について

ア 当審査会事務局職員をし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) 別表①, ②, ⑥ないし⑧, ⑪ないし⑮及び⑳ないし㉓の本件不開示維持部分（以下「不開示維持部分5」という。）について

当該部分には、更新不相当と判断するまでの検討経緯及び判断に係る情報が記載されており、更新不相当とする具体的な事例を記載した報告書面も含まれている。これらには、個別具体的な記載が必要であるところ、これを開示すると、情報提供専門職員との契約に関し、人事当局がどのように判断したのかが明らかとなることから、当該判断基準が明らかになるとともに、判断に係る質問・意見等が寄せられることを危惧し、それらへの対応を前提にした当たり障りのない記載をするおそれがあり、関係者からの率直な意見具申等が困難になる等、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があることから、法14条4号及び5号へに該当する。

(イ) 別表③, ⑨, ⑯, ㉔及び㉖の本件不開示維持部分（以下「不開示維持部分6」という。）について

当該部分には、情報提供専門職員である審査請求人の評価に関する情報が記載されており、これを開示すると、今後の評価に当たって、評価内容に係る質問・意見等が寄せられることを危惧し、それらへの対応を前提にした一般的・抽象的な記載となるおそれがあり、センターの人事管理について関係者からの率直な意見具申等が困難になる等、センターが行う公正かつ円滑な人事管理に支障を及ぼすおそれがあることから、法14条4号及び5号へに該当する。

(ウ) 別表㉗の本件不開示維持部分（以下「不開示維持部分7」という。）について

当該部分には、情報提供専門職員である審査請求人の採用に関する情報が記載されており、これを開示すると、情報提供専門職員として採用する判断基準が明らかとなり、センターが行う公正かつ円滑な人事管理に支障を及ぼすおそれがあることから、法14条4号及び5号へに該当する。

イ 上記諮問庁の説明も踏まえ、以下検討する。

(ア) 当審査会において、対象保有個人情報1を見分したところ、不開示維持部分5には、更新不相当の判断に関して、その理由等が記載

されていると認められる。

これを開示すると、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があるとする諮問庁の説明は是認できる。

したがって、不開示維持部分5は法14条5号へに該当すると認められ、同条2号及び4号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

(イ) 不開示維持部分6及び不開示維持部分7には、情報提供専門職員である審査請求人の採用時又は勤務に関する評価が記載されていると認められ、不開示維持部分6を開示すると、今後、評価内容に係る質問・意見等が寄せられることを危惧し、それらへの対応を前提にした一般的・抽象的な記載となるおそれがあり、不開示維持部分7を開示すると、情報提供専門職員として採用する判断基準が明らかとなり、いずれも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する諮問庁の説明は、是認できる。

したがって、不開示維持部分6及び不開示維持部分7は法14条5号へに該当すると認められ、同条4号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

4 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。

5 本件各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各開示請求に対し、対象保有個人情報1を特定し、その一部を法14条2号、4号並びに5号柱書き及びへに該当するとして不開示とした各決定について、諮問庁が対象保有個人情報2を追加して特定し、開示決定等をすべきとしていることについては、センターにおいて、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、対象保有個人情報2を追加して特定し、開示決定等をすべきとしていることは妥当であり、対象保有個人情報1につき、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁が同条2号、4号及び5号へに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分のうち、別紙の4に掲げる部分を除く部分は、同条2号及び5号へに該当すると認められるので、同条4号について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当であり、別紙の4に掲げる部分は、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するとは認められないので、不開示としたことは、結論において妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之、委員 泉本小夜子、委員 磯部 哲

別紙

1 本件請求保有個人情報

- (1) 日本司法支援センター本部において保有する開示請求者と当センターとの雇用契約終了に関して保有する決裁文書等を含む記録一式
- (2) 日本司法支援センター特定地方事務所特定支部において保有する開示請求者と当センターとの雇用契約終了に関して保有する決裁文書等を含む記録一式
- (3) 日本司法支援センター特定地方事務所において保有する開示請求者と当センターとの雇用契約終了に関して保有する決裁文書等を含む記録一式

2 対象保有個人情報 1

- (1) 日本司法支援センター本部において保有する開示請求者と当センターとの雇用契約終了に関する決裁文書等を含む記録一式
- (2) 日本司法支援センター特定地方事務所特定支部において保有する開示請求者と当センターとの雇用契約終了に関する決裁文書等を含む記録一式
- (3) 日本司法支援センター特定地方事務所において保有する開示請求者と当センターとの雇用契約終了に関する決裁文書等を含む記録一式

3 対象保有個人情報 2 を記録する文書

特定年月日 B 審査請求人作成「特定文書 B」特定局長 B に渡し済みのもの

4 対象保有個人情報 1 の不開示部分のうち、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するとは認められない部分（不開示としたことは結論において妥当であると判断される部分。不開示維持部分 4。）

別表⑤及び⑩の不開示部分

別表

	1 番号	2 頁	3 審査請求人が開示すべきとする部分	4 諮問庁が新たに開示するとする部分
原 処 分 2	①	1 ない し4	1頁4行目から4頁31 行目まで	—
	②	3 3	本文2行目21文字目から4行目20文字目まで及び5行目4文字目から最後まで	本文3行目34文字目から4行目20文字目まで
	③	4 0	「勤務状況」欄, 「指導記録」欄, 「勤務実績評価」欄の「総合所見」欄及び「評価」欄並びに「任期更新」欄	「勤務状況」欄1行目1文字目から19文字目まで及び2行目1文字目から9文字目まで並びに「任期更新」欄1行目1文字目から13文字目まで
原 処 分 3	④	1	本文2行目から6行目の記載全て	本文2行目1文字目から14文字目及び2行目34文字目から3行目まで
	⑤	3 ない し6	全て	—
	⑥	7	「理由書」本文2行目21文字目から4行目20文字目まで及び5行目4文字目から最後まで	本文3行目34文字目から4行目20文字目まで
	⑦	8 及び 9	「特定文書A」8頁3行目, 9頁14行目及び28行目に記載されたセンター職員氏名及び役職名	—
	⑧	8 ない し11	「特定文書A」8頁4行目から11頁31行目まで	—
	⑨	1 2	「【情報提供職員】」スキルチェックシートの「勤務状況」欄, 「指導記録」欄, 「勤務実績評価」欄の「総合所見」欄	「勤務状況」欄1行目1文字目から19文字目まで及び2行目1文字目から9文字目まで並びに「任期更新」欄1行目1

			及び「評価」欄並びに「任期更新」欄	文字目から13文字目まで
	⑩	13ないし18	全て	—
原 処 分 1	⑪	1	本文3行目から16行目まで	本文3行目から5行目まで、7行目、8行目20文字目から38文字目まで及び12行目から16行目まで
	⑫	2	全て	1行目から6行目まで、9行目及び23行目
	⑬	3	「理由書」本文2行目21文字目から4行目20文字目まで及び5行目4文字目から最後まで	本文3行目34文字目から4行目20文字目まで
	⑭	4及び5	「特定文書A」4頁3行目、5頁14行目及び28行目に記載されたセンター職員氏名及び役職名	—
	⑮	4ないし7	「特定文書A」4頁4行目から7頁31行目まで	—
	⑯	8	「【情報提供職員】」スキルチェックシートの「勤務状況」欄、「指導記録」欄、「勤務実績評価」欄の「総合所見」欄及び「評価」欄並びに「任期更新」欄	「勤務状況」欄1行目1文字目から19文字目まで及び2行目1文字目から9文字目まで並びに「任期更新」欄1行目1文字目から13文字目まで
	⑰	26	「印刷されたメールアドレス」の2行目、11行目及び16行目	—
	⑱	26	「印刷されたメールアドレス」の5行目、14行目及び15行目	14行目1文字目から12文字目まで及び14行目21文字目から15行目まで
	⑲	30	「情報提供専門職員（仮	—

		称) 採用面接評価シート」3行目の【評価者】欄に記載されたセンター職員の氏名	
⑳	30	「情報提供専門職員(仮称)採用面接評価シート」4行目以降	—
㉑	32及び33	「【情報提供職員】」スキルチェックシートの「勤務状況」欄、「指導記録」欄、「勤務実績評価」欄の「総合所見」欄及び「評価」欄並びに「任期更新」欄	「勤務状況」欄1行目1文字目から19文字目まで及び2行目1文字目から9文字目まで並びに「任期更新」欄1行目1文字目から13文字目まで
㉒	51及び52	51頁3行目から52頁最後まで	51頁3行目から18行目まで及び51頁24行目から52頁最後まで
㉓	54	「理由書」本文2行目21文字目から4行目20文字目まで及び5行目4文字目から最後まで	本文3行目34文字目から4行目20文字目まで
㉔	55及び56	「特定文書A」55頁3行目、56頁14行目及び28行目に記載されたセンター職員氏名及び役職名	—
㉕	55ないし58	「特定文書A」55頁4行目から58頁31行目まで	—
㉖	72	「【情報提供職員】」スキルチェックシートの「勤務状況」欄、「指導記録」欄、「勤務実績評価」欄の「総合所見」欄及び「評価」欄並びに「任期更新」欄	「勤務状況」欄1行目1文字目から19文字目まで及び2行目1文字目から9文字目まで並びに「任期更新」欄1行目1文字目から13文字目まで