

諮問庁：国立大学法人九州大学

諮問日：令和4年11月8日（令和4年（独情）諮問第81号）

答申日：令和5年5月18日（令和5年度（独情）答申第3号）

事件名：特定教員に係る出勤簿等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に掲げる文書（以下「対象文書1」という。）につき、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否し、別紙の2に掲げる文書（以下「対象文書2」といい、対象文書1と併せて「本件対象文書」という。）につき、その一部を不開示とした決定については、対象文書1につき、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否したこと及び対象文書2につき、審査請求人が開示すべきとする部分を不開示としたことは、いずれも妥当である。

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情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、令和4年5月26日付け九大情公第15号により国立大学法人九州大学（以下「九州大学」、 「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った一部開示決定（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、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。なお、審査請求人から提出された意見書には諮問庁の閲覧を不可とする旨が明示されていることから、本答申ではその内容は記載しない。

原処分は、以下の点で違法又は不当である。

- (1) 当該決定は、2022年6月3日に審査請求人に到着したが、当該決定通知書が入っていた封筒に令和4年4月25日付け九大情公第10号「開示決定等の期限の延長について（通知）」が同封されていた。これ以前に、審査請求人が九州大学から同通知を受けたことはない。これは、明らかに手続上の重大な瑕疵であり違法であるから、この点のみをもって、当該決定が取り消されるべきであるのは明らかである。
- (2) 特定職員の出勤簿の「欠勤」「その他」の欄は開示すべきである。当該通知書別紙の「部分開示した理由」には、「・・・休暇の表示及び時間単位休暇の表示であり・・・」などとあるが、「欠勤」も「その他」

も休暇ではない。

- (3) 特定職員が特定年度Aに特定事案は特定報道機関等で報道されている。そして特定年月日D付け九州大学人事部職員課「特定年度A職員の懲戒処分の状況」の概要欄の記載は、報道と同内容のものであり、また、これ以外に同内容の懲戒処分についての公表はない。よって、これは特定職員の懲戒処分についてのものであり、「特定年度Aに、特定職員が特定事案のため懲戒処分（減給）を受けた事案に関する公文書一切（特定職員のおてん末書・弁明・反省文等、被害者・関係者からの聞き取り、当該処分等についての辞令、当該処分等後の部署の異動等についての辞令等の一切を含む。）」があることは明らかであるから、存否応答拒否はできないし、当該文書の全てが法5条1号に該当することもあり得ない。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 開示請求内容及び開示決定等の概要

(1) 開示請求内容

- ア 特定職員が処分を受けた事案に関する文書（特定年度A）
- イ 同氏に関する特定年BないしCの出勤簿、休暇簿、超過勤務命令簿、テレワーク実績に関する文書

(2) 開示決定等の概要

九州大学は、令和4年4月5日付で本件開示請求を受理し、以下の文書について、同年5月26日付け九大情公第15号で部分開示とする決定（原処分）を行った。本来であれば、開示請求があった日から30日を超える場合は、法10条2項の規定により開示決定等の期限を延長（以下「期限延長」という。）をした上、開示請求者（審査請求人）へ通知を行うこととなるが、開示決定を行うまで、事務担当者が開示請求者（審査請求人）への期限延長の通知を失念していることがわかり決定通知と併せて期限延長の通知を行った。

文書1. 特定職員の出勤簿（特定年BないしC）

文書2. 特定職員の休暇簿（特定年BないしC）

2 審査請求人の主張

上記第2のとおり。

3 原処分における九州大学の判断

本件対象文書のうち、原処分において部分開示等とした理由は別表のとおりである。

(1) 審査請求人の主張に対する九州大学の判断

審査請求を受け、改めて原処分妥当性について審査した結果、以下のとおり原処分を維持することが妥当と判断したため、情報公開・個人情報保護審査会へ諮問するものである。

- ア 出勤簿の「欠勤」「その他」の不開示について

審査請求人は、当該出勤簿の部分開示理由が、「休暇の表示及び時間単位休暇の表示」が理由としている部分について、「欠勤」「その他」の欄は、当該理由に該当しない旨の主張をしているが、当該箇所においても、休暇等に関連付く当該職員の「私生活の内容に関する情報」であるため、不開示とすることが妥当と判断した。

イ 特定職員の処分等に関する書類における存否応答拒否について

審査請求人は、特定職員が特定年度Aに特定事案は報道されている。そして、特定年月日D付け九州大学人事部職員課「特定年度A職員の懲戒処分の状況」の概要欄の記載は、報道と同内容のものであり、また、これ以外に同内容の懲戒処分についての公表はない。

よって、これは特定職員の懲戒処分についてのものであり、「特定年度Aに、特定職員が特定事案のため懲戒処分（減給）を受けた事案に関する公文書一切（特定職員のとん末書・弁明・反省文等、被害者・関係者からの聞き取り、当該処分等についての辞令、当該処分等後の部署の異動等についての辞令等の一切を含む。）」があることは明らかであるから、存否応答拒否はできないし、当該文書の全てが法5条1号に該当することはあり得ないと主張しているが、九州大学の職員の処分に関する案件は、その事実自体が特定個人に関する機微情報であり、法人文書の存否を明らかにすることが、個人の権利利益を害するおそれがある。

さらに、九州大学が公表している職員の懲戒処分の状況の公表基準において、公表する内容については、「事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を個人が識別されない内容のものとするを基本として公表する」とされており、審査請求人がいう「これは特定職員の懲戒処分についてのものであり」については明らかにできないとする。

したがって、九州大学は、本開示請求については、法人文書の存否を答えるだけで、法5条1号による不開示とすべき情報を開示することとなると判断し、法8条により当該文書の存否を明らかにできないと判断した。

ウ 当該決定の取消しについて

審査請求人は、「当該決定は、2022年6月3日審査請求人に到着したが、当該決定通知書「令和4年5月26日付九大情公第15号」に「令和4年4月25日付九大情公第10号」において、法10条2項に基づく、「開示決定等の期限の延長について（通知）」が同封されており、これ以前までに「開示決定等の期限の延長について（通知）」の通知を受けたことはない。これは、明らかに手続上の重大な瑕疵であり違法であるから、この点のみをもって、当該

決定が取り消されるべきであるのは明らかである。」と主張しているが、審査請求人が主張するとおり当該決定の取消しを行い、改めて開示決定を行ったとしても、開示決定（原処分）の内容に影響することはないと考える。

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11月8日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月28日 審議
- ④ 同年12月15日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 令和5年4月12日 委員の交代に伴う所要の手續の実施、本件対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年5月12日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象文書について

本件開示請求は、本件対象文書の開示を求めるものである。

処分庁は、対象文書1につき、その存否を答えるだけで開示することとなる情報は法5条1号に該当するとして、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否し、対象文書2につき、その一部を同号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、対象文書1の開示を求めるとともに、対象文書2の「欠勤」及び「その他」の欄（以下「本件不開示部分」という。）の開示を求めているところ、諮問庁は原処分を妥当としていることから、以下、対象文書1の存否応答拒否の妥当性を検討するとともに、対象文書2の見分結果を踏まえ、本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 対象文書1の存否応答拒否の妥当性について

(1) 本件開示請求書の記載によると、対象文書1は、特定年度Aに特定職員に対する懲戒処分があったことを前提に、当該処分に係る文書の開示を求めるものであると認められ、その存否を答えることは、特定職員に対する懲戒処分等があったという事実の有無（以下「本件存否情報」という。）を明らかにすることと同様の結果を生じさせることになると認められる。

(2) 本件存否情報は、法5条1号本文前段に規定する個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるものであると認められる。

そこで、本件存否情報の法5条1号ただし書該当性について、当審査会事務局職員をして、諮問庁に対し確認させたところ、諮問庁はおおむね以下のとおり説明する。

ア 九州大学職員に対する懲戒処分については、「国立大学法人九州大

学における懲戒処分の公表基準」に基づき公表を行っている。その公表に当たっては、個人が識別されない内容のものを基本としており、かつ、被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれのある場合等で公表することが適当でない認められる場合は、公表内容の一部又は全部を公表しないこととされている。

イ したがって、九州大学職員に対する懲戒処分における被処分者の氏名については、特段の事情がない限り、法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報に該当することはない。なお、審査請求書（上記第2の2（3））において審査請求人が挙げる公表資料（「特定年度A職員の懲戒処分の状況」）についても、上記基準に基づき、個人が識別されない内容のものとなっている。

(2) 当審査会において、諮問庁から上記基準及び上記公表資料の提示を受け確認したところ、いずれも上記諮問庁の説明と相違ないものと認められる。

よって、本件存否情報は、慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報には該当しないと認められることから、法5条1号ただし書イに該当せず、また、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。

(3) したがって、対象文書1の存否を答えることは、法5条1号に掲げる不開示情報を開示することとなるため、法8条の規定により、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否したことは、妥当である。

3 本件不開示部分の不開示情報該当性等について

当該部分について、審査請求人は審査請求書（上記第2の2（2））のとおり主張する。

当該主張については、「欠勤」及び「その他」の欄は「部分開示とした理由」欄にある「休暇の表示及び時間単位休暇の表示であり」との不開示理由に当てはまらないことから開示すべきであるとの主張と解され、理由の提示の不備により取り消すべきとの主張も含むものと考えられることから、以下、本件不開示部分に係る理由の提示の妥当性も併せ検討する。

(1) 対象文書2は、特定職員の氏名の記載があることから、全体として法5条1号本文前段の個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるものに該当すると認められる。また、当審査会において、諮問書に添付された法人文書開示決定通知書を確認したところ、対象文書2に係る「不開示等とする部分」欄に「集計欄」と記載されており、対象文書2を見分したところ、本件不開示部分は、当該「集計欄」の内数として記載される「欠勤」及び「その他」欄であると認められる。

(2) 理由の提示の妥当性について

本件不開示部分は「不開示等とする部分」欄に記載された「集計欄」の内数であることから、当該部分は、原処分において不開示部分として提示されていると認められる。

諮問庁は、理由説明書（上記第3の3（1）ア）において、本件不開示部分に係る審査請求人の主張に対し、当該部分は休暇等に関連付く当該職員の「私生活の内容に関する情報」である旨説明するところ、当該説明は是認できるものであり、当該部分に係る上記通知書における「部分開示とした理由」欄の記載は、不開示とした理由を了知し得る程度には示されていると認められ、理由提示に不備があるとは認められない。

（3）不開示情報該当性について

本件不開示部分の法5条1号該当性について検討すると、当該部分は、特定職員の私生活の内容に関する情報であり、当該情報は、当該職員の職及び職務遂行の内容に係る情報であるとは認められず、同号ただし書ハに該当しないと認められる。

また、当該情報が法5条1号ただし書イ及びロに該当する事情も認められず、対象文書2においては、特定職員の氏名が開示されていることから、法6条2項に基づく部分開示の余地はない。

したがって、当該部分は、法5条1号に該当すると認められるので、不開示としたことは妥当である。

4 審査請求人のその他の主張について

審査請求人は、上記第2の2（1）のとおり主張する。当該主張について、当審査会事務局職員をして、諮問庁に対し改めて確認させたところ、諮問庁は、日頃は、情報公開請求の各種手続を適切に進めており、今回の請求でも開示決定等の期限を念頭に情報公開請求に係るスケジュール管理を行っているところ、事務担当者のミスにより同管理から漏れており、期限延長の通知をすべき時機を逸してしまったものの、急ぎ期限延長の通知に係る手続を行い、法人文書開示決定通知書と共に当該通知を送付したものである旨説明する。

開示決定等の期限を30日以内に限り延長する場合において、開示請求者に対し、遅滞なく、延長後の期間及びその理由を書面により通知しなければならないとされている法10条2項の趣旨を踏まえれば、法人文書開示決定通知書と共に期限延長の通知を送付したことをもって、当該期限延長の通知が適正にされたものと認めることはできない。

したがって、原処分は、法10条2項に基づく延長を行うことなく、同条1項に規定する開示決定等を行わなければならない期限を超過して原処分を行ったものと認められ、不適正なものであるといわざるを得ない。しかしながら、この点を理由に原処分を取り消すことは、請求文書の開示、不開示の適時判断という同項の趣旨がかえって損なわれる結果となるから、

この点は、原処分取消事由にはならないと解される。

5 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、対象文書1につき、その存否を答えるだけで開示することとなる情報は、法5条1号に該当するとしてその存否を明らかにしないで開示請求を拒否し、対象文書2につき、その一部を同号に該当するとして不開示とした決定については、対象文書1につき、当該情報は同号に該当すると認められるので、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否したことは妥当であり、対象文書2につき、審査請求人が開示すべきとする部分は、同号に該当すると認められるので、不開示としたことは妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之, 委員 石川千晶, 委員 磯部 哲

別紙（本件対象文書）

- 1 特定職員の処分に関する文書一式（特定年度A）
- 2 特定職員の出勤簿（特定年BないしC）

別表

文書	不開示等とした部分	不開示とした理由
対象文書1	特定職員が処分を受けた事案に関する文書（特定年度A）	法8条存否応答拒否 （当該事案に係る文書の存否を答えることは、法5条1号により、不開示とすべき情報を開示することになるため、存否を答えることができない。また、当該文書が存在するとしても法5条1号に該当し不開示になる文書であるため。）
対象文書2	「年次有給休暇付与日数」 「時間単位年休使用可能時間数」 「集計欄」 「出勤簿記載欄」 「職員の印影」	法5条1号に関する不開示情報に該当し、本出勤簿は当該職員の個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができる情報であるため。 （当該職員の私生活の内容に関する情報である休暇の表示及び時間単位休暇の表示であり、これらの情報を公にすると、当該職員の私生活の内容を知られる結果となるため。）