

諮問庁：日本年金機構

諮問日：令和4年12月27日（令和4年（独個）諮問第13号）

答申日：令和5年6月5日（令和5年度（独個）答申第5号）

事件名：本人からの相談に係る調査票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（3）に掲げる文書（以下「本件文書」という。）に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）につき、その一部を不開示とした決定については、別紙の2に掲げる部分を開示すべきである。

### 第2 審査請求人の主張の要旨

#### 1 審査請求の趣旨

個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）76条1項の規定に基づく開示請求に対し、日本年金機構（以下「機構」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った令和4年7月28日付け年機構発第3号による一部開示決定（以下「原処分」という。）について、不開示部分の開示を求める。

#### 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。なお、資料については省略する。

##### （1）審査請求書

###### ア 本件文書についての不服理由

説明するまでもありませんが、書類すべての内容が黒塗り化されており、開示できない内容とできる内容の判別どころか、もはや既存での資料存在なのかすら不明に陥らせるものを開示決定処分の資料としていることや、唯一記載のある氏名等も別人物の氏名になっており、開示請求されるべき人物のものなのかも不明であるため不当である点を申し立てます。

###### イ 「調査の決裁書類一式」についての不服理由

法78条2号並びに7号の規定を引用し不開示決定処分とありますが、法に規定のある「事業の適正な遂行に支障を及ぼすため」「個人識別を行え、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ため」を説明なく適当な理由とすることは不当であると考えます。

本件、開示請求の前提趣旨は通報者（開示請求者）自身についての

労務管理調査を行うことを依頼したもので、不開示決定の理由を目的としたものでなく、自己の調査経過や調査存在の有無を確認する目的であり、その調査過程、及び結果を通報者自身が知ることは、機構組織内規定（法令等違反通報制度実施要領）で定められており、法78条のほか憲法21条【知る権利】にも保障されている。

本件に置き換えると、阻却事由である法78条2号イ「法令の規定により又は慣行として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た情報」に該当するものと考えられる。

また、通報者（開示請求者）は、本件開示請求に発展する端緒となっている労務コンプライアンス問題の解決に3年以上と相当長期間のストレスと労力を有し、特定疾患に悩まされた経過もあり、法78条2号ロ「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報」に該当すると考えられる。

上記の理由から、本件不開示決定処分について不当である点を申し立てます。

## （2）意見書

### ア はじめに

今回開示請求を行った前提趣旨からご説明いたします。

審査請求者は特定年に自身の勤務先である年金事務所において自身の勤務管理システム上と、実際の勤務時間との大幅な乖離実態についてのコンプライアンス違反問題として組織内部規定（要領第13号）によりその通報を行い、当該内部調査では機構側よりの確な説明もなく、全て問題がなかった旨を口頭で告げられることのみであった。よって機構内部規定（要領第27号及び細則第7号）から、自身が提議した自身に関する調査が実際に行われたのかを疑い、その資料存在の有無について審査請求者自身の個人情報の開示請求を求めたものである。

### イ 開示（審査）請求で求めた情報

開示請求で求めた文書は以下の2件である。

- （ア）本人（特定職員番号）にかかる、特定期間の勤退打刻記録とパソコンログオフ時刻がわかるもの。可能であれば、当方における同期間の退社時の監視カメラでの映像（画像）記録
- （イ）本人が、特定年月に機構本部労務管理G及びコンプライアンスGに通報、提議した際の内容及び調査の決裁書類一式

### ウ 開示請求に対する処分

開示請求に対する機構の処分については一部開示決定であり、この際開示された書類が別紙の1に掲げる文書である。

### エ 処分を不服としている内容と見解

別紙の1(1)に掲げる文書に対して

開示請求者自身が現在でも自由にパソコンから出力できる資料であり、単なる勤務管理システム上で「出勤」、「退社」を登録しているに過ぎないものの開示であったこと。求めているものは、その後パソコンをシャットアウトしている時刻との乖離を求めていたものであったこと。なお、機構は規定上双方から個人を勤退管理していることとなっているものである。

別紙の1(2)に掲げる文書に対して

開示請求者自身が通報した際の受付票にしか過ぎず、調査の有無や経過について一切触れられていないものとなるが、不開示である箇所は第三者を特定できる情報である可能性もあるため、当該文書の処分決定は理解致します。

本件文書に対して

開示請求者に似通ってはいるがそもそも別人氏名のプロフィールのようなものが書かれた書類であり、当該書類には題名も無く、既存での書類か事後に作成された書類かも疑わしいものを、広義に法78条2号(個人以外を識別できる情報)に該当を理由とし、その全てを黒塗りし説明もなく不開示としているところ。

当該資料を一部開示資料と扱うならば、少なくとも資料が明確に既存であることを示しうるものが最低限であり、個人の識別を行えない範囲(個人名、場所、人物の言動などを除いた範囲)での開示は必要と考える。

オ 諮問庁としての見解に対する反論意見

(ア) 法78条2号の該当性について

先に述べた「ア はじめに」のとおり、本件開示請求及び審査請求は、審査請求者以外の情報など求めているものではなく、機構内規定で定められた調査有無とその経過資料存在の有無を確認することが目的であって、法78条2号「開示請求者以外の特定の個人を識別できるもの又は開示請求者以外の個人を識別できないが、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」には当たらないものとする。

また、その調査での過程や結果等を開示請求者自身が知ることは機構内部規定(要領第13号及び要領第39号)で示されており、同法ただし書きイ(法令の規定により又は慣行として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)に該当するものとする。

(イ) 法78条7号の該当性について

調査内容や、調査手法を職員等が知ることが今後の労務管理に関

する調査に影響を及ぼすとあるが、開示請求者自身が機構内部規定（規定第6号、規定第47号、要領第12号、要領第13号、要領第39号）で定められた調査の有無を確認することで且つ、個人が特定できない程度の情報を提供されることにどう7号条文事由が該当するのか具体的な説明がない。本件に置き換えた具体的説明がなければ、広義に利便的な事由により該当としているものとする。

#### カ 結論

個人を特定できない範囲での当該調査実施資料一式の開示を求める。また、現在開示されている自身の相談聴取等でなく、実際に通報後に行った調査の既存資料を追加で求める。

その資料存在の存否を答えることが不開示情報の開示となるのであれば、原処分を取消のうえ適正な処分決定を求める。

### 第3 諮問庁の説明の要旨

#### 1 経過

##### (1) 開示請求

令和4年5月30日（同年6月1日受付）に審査請求人が、処分庁あてに、保有個人情報の開示請求を行った。開示を請求した保有個人情報は次のとおり。

「本人（特定職員番号）にかかる、特定期間の勤退打刻記録とパソコンログオフ時刻が分かるもの。可能であれば、当方における同期間の退社時の監視カメラでの映像（画像）記録。」、「本人が、特定年月又は特定月に機構本部労務管理及びコンプライアンスGに通報、提起した際の内容及び調査の決裁書類一式」

##### (2) 原処分

処分庁は、上記（1）の開示請求に対し、令和4年7月28日に「本人（特定職員番号）にかかる、特定期間の勤退打刻記録とパソコンログオフ時刻が分かるもの。可能であれば、当方における同期間の退社時の監視カメラでの映像（画像）記録。」、「本人が、特定年月又は特定月に機構本部労務管理及びコンプライアンスGに通報、提起した際の内容及び調査の決裁書類一式」の部分開示を決定した。

なお、不開示とした部分と理由は次のとおり。

##### ① 「特定期間のパソコンログオフ時刻が分かるもの」

サーバに保持しているログの保存期間が1年間であり、既に廃棄されているため、また「特定期間の退社時の監視カメラでの映像（画像）記録」については、監視カメラの映像（画像）データが3か月間毎に上書きされており、記録が存在しないため。

##### ② 別紙の1（2）に掲げる文書の一部

公になると今後のハラスメント調査の事務に影響を及ぼす恐れがあ

り、法78条7号のへの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ものに該当するため。

③ 「調査の決裁書類一式」の一部

公になると今後の労務管理に関する調査の事務に影響を及ぼす恐れがあり、法78条7号のへの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ものに該当すること、並びに調査関係者の情報は、開示請求者以外の個人に関する情報であって、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（他の情報と照合することにより、開示請求者以外の特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は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であり、法78条2号に該当し、かつ同号ただし書きイからハまでのいずれにも該当しないため。

(3) 審査請求

原処分に対し、審査請求人は、令和4年9月26日（同月29日受付）で審査請求書を提出し、部分開示となったことについて不服を申し立てている。

2 諮問庁としての見解

審査請求人の審査請求の趣旨にある「全部開示を求めます。」について見解を述べる。

法78条において「行政機関の長等は、開示請求があったときは、開示請求に係る保有個人情報に次の各号に掲げる情報（以下この節において「不開示情報」という。）のいずれかが含まれている場合を除き、開示請求者に対し、当該保有個人情報を開示しなければならない。」とされており、その不開示情報については、同条各号において示されている。

(1) 法78条2号の該当性について

「調査の決裁書類一式」には、調査関係者の個人に関する情報が含まれており、それが開示された場合、調査関係者の権利侵害となる可能性があり、またそれによって、労務管理部が実施している調査に対する職員の信頼を失い、今後実施する調査について関係者から協力が得られなくなるおそれがある。したがってこのような情報は、法78条2号に規定する「開示請求者以外の個人に関する情報であって、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（他の情報と照合することにより、開示請求者以外の特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は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」にあたり、かつ同号ただし書きイからハまで

のいずれにも該当しないため、当該開示請求に対し開示しなかった箇所は、不開示情報に該当することは明らかである。

#### (2) 法78条7号のへの該当性について

別紙の1(2)に掲げる文書及び「調査の決裁書類一式」が開示された場合、調査内容や、調査手法について職員等が知ることとなり、今後の労務管理に関する調査の事務に影響を及ぼすおそれがあり、法78条7号のへに規定する「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もの」にあたり、当該開示請求に対し開示しなかった箇所は、不開示情報に該当することは明らかである。上記(1)及び(2)の理由から、一部不開示としたものである。

### 3 結論

以上の見解から、本件については、処分庁の判断は妥当であり、本件不服申立ては棄却すべきものとする。

## 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12月27日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 令和5年1月19日 審議
- ④ 同年2月6日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑤ 同年5月18日 委員の交代に伴う所要の手續の実施、本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同月31日 審議

## 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、本件対象保有個人情報を含む保有個人情報の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象保有個人情報の一部を法78条2号及び7号へに該当するとして不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、上記第2の2(1)によれば、本件対象保有個人情報について不開示とされた部分（以下「本件不開示部分」という。）の開示を求めているものと解されるところ、諮問庁は、原処分は妥当であるとしていることから、以下、本件対象保有個人情報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。

なお、審査請求人は、意見書において、実際に通報後に行った調査の既存資料の開示を追加で求める旨主張するが、これは当初の審査請求になく、本件諮問の対象外と認められることから、これについては判断しない。

### 2 本件不開示部分の不開示情報該当性について

#### (1) 本件文書について

本件文書は、職場においてコンプライアンス違反がある旨の審査請求

人からの申出を受け、機構労務管理部が行った事実確認調査（以下「本件調査」という。）の調査結果等が記録された文書であることが認められる。

(2) 本件不開示部分のうち別紙の2に掲げる部分を除く部分について

ア 当該不開示部分には、本件調査における調査結果等が、具体的かつ詳細に記録されていることが認められる。

イ 当該情報は、本件調査に関する機構労務管理部の職員による評価及び本件調査の対象者の回答等であり、これを開示すると、今後の同種の調査等において、担当者が率直な意見や評価等の記載をちゅうちょしたり、調査対象者が回答をちゅうちょするなど、正確な事実関係の把握が困難になり、機構の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ものと認められる。

ウ 以上のことから、当該不開示部分は法78条7号へに該当し、同条2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る。

(3) 別紙の2(1)、(2)、(4)、(6)及び(7)に掲げる部分について

ア 当該部分には、本件文書の文書名、審査請求人の休暇取得期間並びに本件調査の実施日、実施場所及び概要等が記録されていることが認められる。

イ 当該情報は、法78条2号に規定する開示請求者以外の個人に関する情報を含むものではなく、また、当該情報の内容は審査請求人が知り得る又は推認し得る事実の記載にすぎないから、これを開示しても、調査内容や、調査手法について職員等が知ることとなり、今後の労務管理に関する調査の事務に影響を及ぼすおそれがあり、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支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

ウ したがって、当該部分は、法78条2号及び7号へのいずれにも該当せず、開示すべきである。

(4) 別紙の2(3)及び(5)に掲げる部分について

ア 当該部分には、審査請求人からの申立内容並びに審査請求人から機構労務管理部への確認メールの内容及び当該メールに対する回答内容等が記録されていることが認められる。

イ 当該情報は、法78条2号に規定する開示請求者以外の個人に関する情報を含むものではなく、また、審査請求人と機構労務管理部のやり取りの記載にすぎず、審査請求人が知り得る情報であるから、これを開示しても、上記(3)イと同様の理由により、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支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

ウ したがって、当該部分は、法78条2号及び7号へのいずれにも該当せず、開示すべきである。

3 審査請求人のその他の主張について

審査請求人のその他の主張は、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、本件対象保有個人情報につき、その一部を法78条2号及び7号へに該当するとして不開示とした決定については、別紙の2に掲げる部分を除く部分は、同号へに該当すると認められるので、同条2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るが、別紙の2に掲げる部分は、同条2号及び7号へのいずれにも該当せず、開示すべきであると判断した。

(第4部会)

委員 小林昭彦, 委員 常岡孝好, 委員 野田 崇



## 別紙

### 1 一部開示決定を行った文書

- (1) 審査請求人様就業管理表（特定期間）
- (2) 特定年月日 A 審査請求人様からの相談にかかる聴取票（様式 1 相談者（被害者）からの聴取票）
- (3) 特定年月日 B 労務管理部が作成した調査票

### 2 開示すべき部分

- (1) 1 枚目 3 行目
- (2) 1 枚目 1 2 行目及び 1 3 行目
- (3) 1 枚目 1 4 行目ないし 1 9 行目
- (4) 1 枚目 2 0 行目ないし 2 2 行目
- (5) 1 枚目 2 3 行目ないし 2 枚目 2 5 行目
- (6) 3 枚目 9 行目ないし 1 4 行目
- (7) 3 枚目 1 7 行目ないし 1 9 行目