

第1 審査会の結論

広島県公営企業管理者（以下「実施機関」という。）は、本件異議申立ての対象となった行政文書部分開示決定及び行政文書不開示決定で不開示とした情報のうち、別表に掲げる部分を除き開示すべきである。

第2 異議申立てに至る経過

1 開示の請求

異議申立人は、平成20年9月23日、広島県情報公開条例（平成13年広島県条例第5号。以下「条例」という。）第6条の規定により、実施機関に対し、広島水道事務所の職員〇〇〇〇（39歳）に対する同年7月29日付けの懲戒免職処分（以下「本件懲戒処分」という。）について、本件懲戒処分の事実関係及び監督者責任の具体的な内容を記載している決裁文書などの開示の請求（以下「本件請求」という。）をした。

2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求の対象となる行政文書として本件懲戒処分に関する起案文書（以下「文書1」という。）及び起案文書以外の文書（聴取書・報告書）（以下「文書2」といい、文書1及び文書2を「本件対象文書」と総称する。）を特定の上、文書1については行政文書部分開示決定（以下「本件処分1」という。）を、文書2については行政文書不開示決定（以下「本件処分2」という。）を行い、それぞれ平成20年10月8日付けで異議申立人に通知した。

3 異議申立て

異議申立人は、平成20年11月3日、本件処分1及び本件処分2を不服として、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分1及び本件処分2のうち、条例第10条第6号を理由に不開示とした部分を取り消し、開示を求める。

2 異議申立ての理由

異議申立人が異議申立書及び意見書で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

文書1の（第1案）「痴漢行為を行った職員の処分について」の中で、「2 被処分職員」の「③略歴」、「3 事件の概要」、「4 職員の行為について」、「5 当該職員の過去の処分歴」の全て及び「6 処分内容の検討」のうち「懲戒免職処

分とせざる得ないと考える。」という記述を除いて、その他の全てを黒く塗りつぶした文書が開示された。

これらの行為は、「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれのある情報が含まれているため」という条例の規定を著しく拡大解釈した、いわゆる裁量権の濫用行為である。県職員の非行が繰り返し報道される事態を実施機関は全く反省せず、言い換えれば、具体的な改善策を何も示さないという職務怠慢を、非行の事実（監督者責任を含む。）及び因果関係の情報を開示しない方法で隠匿しようとして画策しているものである。

文書2についても、同じような拡大解釈で真実を隠匿しようとして画策しているものであることから、執務環境や監督者責任の判定にかかわる非行の事実関係及び因果関係の情報を速やかに開示するよう要求する。

理由説明書によれば、本件処分1の理由として「(1) イ (イ) 及びウについては、条例第10条の各号に該当する情報が認められなかったため、全文を開示したが、その他については、同条第2号の個人情報及び第6号の行政執行情報に該当する部分について不開示とした。」とされている。さらに、本件処分2の理由として、「被処分者の顛末書や関係者等の聴取書や報告書などは、条例第10条第2号の個人情報及び同6号の行政執行情報に該当するので不開示とした。」と全く意味不明の理由を明記している。

また、理由説明書においては、「職員に対する懲戒処分は、当該職員や被害者等の個人のプライバシーに密接に関わるとともに、職員全体の意識や今後の人事管理に影響を及ぼすものであり、また、これらの情報が開示されることになると、関係者が事情聴取において事実をありのままに述べることに消極的になるなどして、懲戒処分の決定に必要な具体的・客観的な情報が十分に得られなくなるおそれがあるなど、今後の懲戒処分の実施に当たって、事務の公正かつ円滑な遂行に支障を及ぼすおそれが生じるためである。」と明示されている。しかし、これは、人事担当職員が、自らの裁量権の濫用行為が指摘されないよう、過去の懲戒処分に係る事実関係を意図的に隠匿するために不開示（部分開示）としたものであり、かつ、今後の処分において参照されることを誇張する手法をもって職場実態を隠匿しようとして画策したものであることから、監督者責任を主眼とした職場実態に関する記述等を含め、個人情報を除いて、本来開示すべき内容の全てを速やかに開示するよう要求する。

文書2についても、行政執行情報であるとの拡大解釈（裁量権の濫用行為）を強行しており、職場の執務環境や監督者責任の判定に関する非行の事実関係及び因果関係の情報を速やかに開示するよう要求する。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書で説明する本件処分1及び本件処分2を行った理由は、おおむね次のとおりである。

1 本件処分1を行った理由

(1) 部分開示とした文書1の構成は次のとおりである。

ア 職員の懲戒処分について

(ア) 伺い文

(イ) 第1案「痴漢行為を行った職員の処分について」

(ウ) 第2案「処分説明書」

(エ) 第3案「解雇予告除外認定について（申請）」

イ 人事異動

(ア) 人事異動連記内申書

(イ) 人事異動通知書

ウ 懲戒処分の公表について

(ア) 懲戒処分の公表について（伺い）

(イ) 資料提供 職員の処分について

- (2) このうち、(1) イ(イ)及びウについては、条例第10条の各号に該当する情報が認められなかったため、全文を開示したが、その他については、同条第2号の個人情報及び第6号の行政執行情報に該当する部分について不開示とした。

これは、公務員といえども、個人として保護されるべきプライバシーが存在し、懲戒処分等の職員の身分取扱い上の処遇に関する情報は、「本人としては一般的にこれを他人に知られたくないと望み、そう望むことが正当であると認められるもの」（平成10年11月12日東京地裁判決）に該当し、個人情報として保護されるべきものであるためである。

また、職員に対する懲戒処分の検討は、当該職員や被害者等の個人のプライバシーに密接に関わるとともに、職員全体の意識や今後の人事管理に影響を及ぼすものであり、事実認定や処分内容の検討の過程が公にされれば、今後、非違行為を行った職員が、処分を免れる（あるいは軽減する）ために過去の類例を参照することが可能になるなど、今後の懲戒処分の実施に当たって、事務の公正かつ円滑な遂行に支障を及ぼすおそれが生じるためである。

2 本件処分2を行った理由

- (1) 文書2としては、被処分者の顛末書や関係者等の聴取書や報告書などが存在するが、これらについては、条例第10条第2号の個人情報及び同条第6号の行政執行情報に該当するため不開示とした。
- (2) 職員に対する懲戒処分は、当該職員や被害者等の個人のプライバシーに密接に関わるとともに、職員全体の意識や今後の人事管理に影響を及ぼすものであり、また、これらの情報が開示されることになると、関係者が事情聴取において事実をありのままに述べることに消極的になるなどして、懲戒処分の決定に必要な具体的・客観的な情報が十分に得られなくなるおそれがあるなど、今後の懲戒処分の実施に当たって、事務の公正かつ円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるためである。

第5 審査会の判断

1 本件対象文書について

本件対象文書は、本件懲戒処分を実施するために実施機関の担当者が起案し、決裁された文書一式及び被処分者の顛末書、関係者の聴取書、報告書等の起案文書以外の文書である。

当審査会において、本件対象文書を見分したところ、異議申立人が開示すべきと主張しているのは、本件懲戒処分に関する起案文書である文書1のうち前記第4の1(1)のアに掲げる(ア)の伺い文(以下「起案文」という。)、(イ)「痴漢行為を行った職員の処分について」(以下「本件検討資料」という。)、(ウ)「処分説明書」、(エ)「解雇予告除外認定について(申請)」(以下「申請書」という。)及び同イに掲げる(ア)の「人事異動連記内申書」並びに起案文書以外の文書(聴取書・報告書)である文書2において、条例第10条第6号により不開示とされた情報であると認められることから、これらの文書について同号の不開示情報該当性を検討する。

2 本件対象文書の不開示情報該当性について

(1) 条例第10条第6号の不開示情報該当性について

条例第10条第6号は、県の機関等が行う事務又は事業に関する情報であつて、公にすることにより、当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものについて、不開示とすることを定めたものであるが、その判断に当たっては、実施機関に広範な裁量を与えるものではないと解するのが相当である。

すなわち、「支障」の程度については、単に名目的なものでは足りず、実質的なものであることが必要であり、「おそれ」の程度についても、抽象的な可能性では足りず、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を生じることについて、具体的な蓋然性が認められなければならない。

ア 起案文について

起案文は、実施機関の意思を決定するために作成した案文で、広島県文書等管理規程(平成13年広島県訓令第5号)第20条第1項の規定による起案用紙に別紙が添付されていた。このうち、起案用紙には文書管理番号、文書分類記号、保存年限、起案日、決裁日、起案者、標題、案の要旨等様式で定められた必要事項が記載され、決裁欄に起案を承認・決裁した職員の押印がされていた。また、別紙には案の理由、本件懲戒処分を受ける職員の所属、職名、氏名及び懲戒処分の内容、懲戒処分の実施方法、案の概要並びに根拠規定等起案用紙に記載されたもの以外の必要事項が記載されていた。

これらの情報は、いずれも事実認定や処分内容の検討の過程の情報には当たらないことから、公にしても、懲戒処分の実施に当たって、事務の公正かつ円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとはいえず、条例第10条第6号の不開示情報に該当するものとは認められない。

イ 本件検討資料について

異議申立人は、本件検討資料については、前記第3の2のとおり、「2 被

処分職員」の「③略歴」、「3 事件の概要」、「4 職員の行為について」、「5 当該職員の過去の処分歴」及び「6 処分内容の検討」において不開示部分の開示を求めていると認められることから、これらの項目に記載されている内容について、条例第10条第6号の不開示情報該当性を検討する。

当審査会において、これらの項目に記載されている内容を見分したところ、「6 処分内容の検討」に記載されている内容は、本件懲戒処分の処分内容を決定するために実施機関が考慮した事情、具体的な検討内容の情報であった。これらの情報は、処分内容の検討の過程を示すものであり、記者発表資料で公表されている情報を除き、これらを開示すると、懲戒処分の適否、軽重等を判断する際の内部的な審査の基準が推測される情報を明らかにすることとなり、公正かつ円滑な懲戒処分の執行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

しかしながら、「2 被処分職員」の「③略歴」には、県の機関に採用された被処分者の主な職歴が、「3 事件の概要」及び「4 職員の行為について」には、被処分者の非違行為に係る事実関係の概要、当該行為に適用される法令等が記載されているに過ぎず、また「5 当該職員の過去の処分歴」についても、被処分者が過去に処分されたことは既に記者発表資料で公表されていることからすると、これらの情報を開示しても人事管理に係る事務に支障が生じるおそれがあるとまではいえない。

したがって、本件検討資料のうち、「6 処分内容の検討」に記載されている内容は、記者発表資料で公表されている情報を除き、条例第10条第6号の不開示情報に該当すると認められ、実施機関が項目名、指示番号を含めて不開示としたことは妥当であるものの、記者発表資料で公表されている情報のほか、「2 被処分職員」の「③略歴」、「3 事件の概要」、「4 職員の行為について」及び「5 当該職員の過去の処分歴」に記載されている内容は、同号の不開示情報に該当するものとは認められない。

ウ 処分説明書について

処分説明書は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第49条第1項の規定により、任命権者が不利益な処分を行う場合において職員に交付しなければならない処分事由を記載した説明書で、被処分者の氏名、所属・職名、処分年月日、根拠法規、処分の種類及び程度、処分の理由、任命権者である実施機関名等必要事項が記載されていた。

このうち、処分の理由に記載されている内容は、既に記者発表資料の中で公表されている処分理由と同程度のものと認められることから、これを開示しても事実認定や処分内容の検討の過程を明らかにするものとはいえず、その他の情報についても、懲戒処分の実施に当たって、事務の公正かつ円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとはいえないことから、条例第10条第6号の不開示情報に該当するものとは認められない。

エ 申請書について

申請書は、労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定により、実施機関が

懲戒免職処分を行おうとする際に、労働者の責に帰すべき事由による解雇であり、解雇予告の除外事由に当たるとの認定を受けるために労働基準監督署に提出する文書である。当審査会において申請書を見分したところ、日付、受信者（労働基準監督署長）・発信者（実施機関）、表題、申請書を提出する旨、実施機関の担当者の連絡先等が記載された通知文に別紙「解雇予告除外認定申請書」が添付されており、このうち、通知文は全文が開示されていた。また、別紙「解雇予告除外認定申請書」は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）で定められた様式に、事業の種類・名称・所在地、労働者の氏名・性別・雇入年月日、業務の種類及び労働者の責に帰すべき事由を記入し、日付、使用者の職名・氏名を記載した上で、所管の労働基準監督署に提出されたものであることが認められた。そうすると、解雇予告除外認定の申請をすること及び申請書の様式とも法令等により規定されていることから、申請書に記載された情報を公にしても、人事管理上の事務に支障を及ぼすおそれがあるとはいえず、条例第10条第6号の不開示情報に該当するものとは認められない。

オ 人事異動連記内申書について

実施機関に確認したところ、人事異動連記内申書とは、被処分者の人事管理を所管する部署から、任命権者（実施機関全体の人事を所管する部署）に対して、本件異動（懲戒処分）の実施を働きかける文書であり、提出を受けた任命権者では、当該内申書のとおり異動を発令する旨、起案し、知事部局の人事担当部署に合議の上、決裁しているということであった。

当審査会において当該人事異動連記内申書を見分したところ、表題、案の要旨、整理番号、給料、氏名、職員番号、被処分者の現在の職名、異動内容、備考等様式で定められた必要事項が記載され、決裁欄に起案を承認・決裁した任命権者及び知事部局の人事担当部署の職員の押印がされていた。

これらの情報は、いずれも事実認定や処分内容の検討の過程の情報には当たらず、条例第10条第6号の不開示情報に該当するものとは認められない。

カ 文書2について

当審査会において文書2を見分したところ、起案文書以外の文書（聴取書・報告書）として作成されている文書はおおむね次のとおりであり、文書ごとに条例第10条第6号該当性を検討する。

- (ア) 被処分者の顛末書
- (イ) 実施機関の長への説明資料
- (ウ) 事情聴取記録

(ア) 被処分者の顛末書について

被処分者の顛末書には、事案の非違行為の詳細、刑事処分手続の経緯等及び被処分者本人の反省や今後に向けての思い等が記載されていた。

顛末書の内容について公にされることが前提となると、実施機関が前記第4の2（2）で説明するように、被処分者がそのことを意識して、事実をありのまま述べることに消極的になるおそれはあるものの、そもそも顛

末書の作成は、被処分者本人に弁明の機会を与える意味を持つものでもあるから、自己に都合の悪い事実を必ずしも率直に述べるとは限らず、また、事実関係の認定に当たっては、関係者からの事情聴取等に基づいて総合的に判断されるものであることからすると、被処分者の顛末書が公にされることをもって直ちに被処分者が率直かつ具体的な記述を差し控え、ひいては的確かつ詳細な状況の把握が困難となり、実施機関による公正かつ円滑な懲戒処分の執行に支障を及ぼすおそれがあるとまではいえない。

したがって、被処分者の顛末書に記載された情報は、いずれも条例第10条第6号の不開示情報に該当するものとは認められない。

(イ) 実施機関の長への説明資料について

実施機関の長への説明資料は、本件懲戒処分の実施に際し、人事担当者が起案・決裁に先立ち、実施機関の長に説明する際に用いた資料であり、処分案、該当職員、事案の概要、処分内容等についての検討事項及び管理監督者に対する措置の検討状況等について記載されていた。

このうち、処分内容等についての検討事項及び管理監督者に対する措置の検討状況として記載されている内容は、本件懲戒処分の処分内容を決定するために実施機関が考慮した事情、具体的な検討内容の情報で、これらの情報は、処分内容の検討の過程を示すものであり、これらを開示すると、懲戒処分の適否、軽重等を判断する際の内部的な審査の基準が推測される情報を明らかにすることとなり、公正かつ円滑な懲戒処分の執行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

しかしながら、処分案は、実施機関の処分案が記載され、結果として当該案のとおり処分が行われ、そのことが記者発表資料で公表されていること、該当職員の項目には被処分者の所属・職名、氏名、生年月日、学歴・過去の処分歴を含む経歴が記載されているに過ぎないこと、また、事案の概要に記載されている内容は、被処分者の非違行為に係る事実関係の概要で、その一部は記者発表資料で公表されていることから、これらの情報を開示しても人事管理に係る事務に関して、支障が生じるおそれがあるとまではいえない。

したがって、実施機関の長への説明資料のうち、処分内容等についての検討事項及び管理監督者に対する措置の検討状況として記載されている内容は、条例第10条第6号の不開示情報に該当すると認められ、実施機関が不開示としたことは妥当であるものの、それ以外の情報については、同号の不開示情報に該当するものとは認められない。

(ウ) 事情聴取記録について

被処分者に対する事情聴取記録には、①実施概要（事情聴取を行った日時、場所、聴取者の職氏名、被聴取者の職氏名等）及び②質問内容とそれに対する回答内容の詳細が記載されており、実施機関によれば、質問内容とそれに対する回答内容の公表が前提となると、事案の関係者が率直かつ具体的な供述を差し控え、事情聴取に協力することに消極的になるおそれ

があるということであった。

確かに、被処分者に対する事情聴取については、その内容が公にされると、実施機関がどのような手法で被処分者から供述を引き出していくのかといったノウハウが明らかになるおそれがあると認められる。そうすると、今後事情聴取を行う際に、処分の対象となり得る者が事情聴取で質問される内容を事前に想定し、自分に有利な回答を準備することが可能となることなどから、正確な事実関係や率直な心情の把握が困難となり、ひいては、懲戒処分を決定するために必要な具体的・客観的な情報が得られなくなるなど、将来の同種の処分関係事務の公正かつ円滑な実施に支障が生じるおそれがあると認められる。

一方、事情聴取を行った日時、場所等①実施概要の記載については、これらが公にされることをもって直ちに事実関係の把握に支障が生じるおそれがあるとまではいえない。

したがって、事情聴取記録のうち、②質問内容とそれに対する回答内容の詳細が記された部分については、条例第10条第6号の不開示情報に該当するものと認められ、実施機関が不開示としたことは妥当であるものの、①実施概要に記載の情報については、同号の不開示情報に該当するものとは認められない。

(2) 条例第10条第2号の不開示情報該当性について

条例第10条第2号本文では、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、特定の個人が識別され、若しくは識別され得るもの（他の情報と照合することにより、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。）又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」を原則不開示としつつ、同号ただし書において、「イ 法令等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」、「ロ 人の生命、身体、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」又は「ハ 当該個人が公務員等（略）である場合において、当該情報とその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」のいずれかに該当する情報については、同号本文に該当するものであっても開示しなければならない旨規定している。

ここにいう「他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるもの」とは、その情報自体からは特定の個人を識別することはできないが、その情報と他の情報とを照合することにより、容易に特定の個人を識別することができることとなる情報をいう。また、「特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」とは、記載されている情報のみからでは、一般的には特定の個人を識別することはできないが、作文、カルテなど個人の人格と密接にかかわる情報などのように、公にすることにより、個人の権利利益を害するおそれ

があるものをいう。

実施機関は、異議申立人が開示を求める部分について、いずれも条例第10条第2号及び第6号に該当するとして本件処分1及び本件処分2を行っており、前記(1)において同条第6号の不開示情報に該当すると判断した情報(以下「第6号情報」という。)については、同条第2号の該当性を検討するまでもなく不開示が妥当であるため、第6号情報を除いた部分について同条第2号の該当性を検討する。

以上を踏まえて、当審査会において、文書1のうち起案文、本件検討資料、第2案「処分説明書」、申請書及び人事異動連記内申書並びに文書2で不開示とされた情報を見分したところ、第6号情報を除き、含まれる情報はおおむね次のとおり分類することができる。

- ア 日時及び場所を示す情報
 - イ 表題及び項目名
 - ウ 所属名(特定の所属が識別される情報を含む。以下同じ。)
 - エ 職名及び氏名(印影を含む。以下同じ。)
 - オ 年齢、略歴及び職員番号
 - カ 非違行為を示す情報
 - キ 事実行為等を示す情報
 - ク 刑事処分手続を示す情報
 - ケ 謝罪、反省、決意等を示す情報
- ア 日時及び場所を示す情報について

本件懲戒処分の事案は痴漢行為に係る事案で、その非違行為が行われた事実に係る日時及び場所を示す情報については、被処分者個人が識別されなくても、公にすることにより、なお一般私人である被害者個人の権利利益を害するおそれがあることから、条例第10条第2号の不開示情報に該当すると認められ、実施機関がこれを不開示としたことは妥当である。

しかしながら、非違行為が行われた事実に係る日時及び場所を示す情報であっても、実施機関が既に記者発表資料で公表している情報は、条例第10条第2号ただし書イにより開示すべきである。また、実施機関が行った事情聴取の日時、場所等、非違行為に直接関係しない日時及び場所を示す情報は、特定の個人が識別され、若しくは識別され得るものとは認められないため、開示すべきである。

- イ 表題及び項目名について

表題及び項目名については、被処分者等特定の個人が識別され、若しくは識別され得る情報とは認め難く、条例第10条第2号の不開示情報に該当するものとは認められないため、開示すべきである。

なお、文書の表題及び項目名に、後述するウからケまでの各項において不開示妥当と判断した情報が含まれている場合には、それらの情報は不開示とするものである。

- ウ 所属名について

所属名は、個人に関する情報であるが、このうち、被処分者の所属名については、記者発表資料において公表されていることから、条例第10条第2号ただし書イに該当し、開示すべきである。

また、実施機関の人事担当部署及び知事部局の人事担当部署の名称については、これを開示しても特定の個人が識別されるとは考えられず、条例第10条第2号の不開示情報に該当するものとは認められないため、開示すべきである。

エ 職名及び氏名について

(ア) 職名について

職名は、個人に関する情報であり、条例第10条第2号本文の不開示情報に該当するものであるが、当該情報は公務員の職務の遂行に係る情報（以下「職務遂行情報」という。）に該当するものと認められるため、同号ただし書ハにより開示すべきである。なお、被処分者の職名は、既に記者発表資料において公表されていることから、同号ただし書イにも該当するものである。

(イ) 氏名について

氏名は、条例第10条第2号本文の不開示情報に該当するものであるが、実施機関の職員の氏名は、「広島県職員録」（以下「職員録」という。）により公表されており、また、被処分者の氏名についても本件懲戒処分が懲戒免職であったことから、記者発表資料で公表されていることから、いずれも、同号ただし書イにより開示すべきである。

オ 年齢、略歴及び職員番号について

年齢、略歴及び職員番号は、個人に関する情報であり、条例第10条第2号本文の不開示情報に該当するものと認められるが、このうち、被処分者の年齢は記者発表資料で公表されており、また、被処分者の略歴は、上記ウ及びエ（イ）で述べたとおり、被処分者の所属名及び氏名が既に公にされていること、実施機関の職員の所属名及び職名は氏名とともに職員録で公表されていることから、条例第10条第2号ただし書イに該当し開示すべきである。

次に、職員番号は、実施機関における職員に対する福利厚生のために必要な番号であるが、被処分者は開示請求があった時点で既に懲戒免職されていることから、これを公にしても、被処分者個人の権利利益を害するおそれはなく、条例第10条第2号の不開示情報に該当するとは認められないため開示すべきである。

カ 非違行為を示す情報について

非違行為を示す情報のうち、記者発表資料で公表されている情報は、条例第10条第2号ただし書イにより開示すべきであるが、公表されていない情報については、本件懲戒処分の事案が痴漢行為に係る事案で、被処分者から直接被害を受けた被害者本人はもちろん、周りの職員や当事者と関わりのある者も少なからず精神的ショックを被っており、通常公にされることを望まない情報であると考えられる。

したがって、公表されている情報以外の非違行為を示す情報を公にすることは、個人の権利利益を害するおそれがあるといわざるを得ず、実施機関が当該情報を不開示としたことは妥当である。

キ 事実行為等を示す情報について

事実行為等を示す情報については、当該事実行為等が公務員の職務として行われたものであれば、純然たる私事にわたる情報に該当するものではないため、条例の規定により不開示とすることとされている場合等を除き、職務遂行情報として開示すべきである。

一方、被処分者の家族等一般私人による事実行為を示す情報又は公務員であっても私人として行った事実行為等を示す情報については、基本的に個人に関する情報に該当するものであり、このうち、特定の個人が識別されたり、公にすることにより、個人の権利利益を害するおそれがあるものについては、条例第10条第2号の不開示情報に該当するものと認められるため、実施機関が不開示としたことは妥当である。

ただし、特定の個人が識別されたり、公にしても個人の権利利益が害されるおそれがあるとは認められない情報については、開示すべきである。

ク 刑事処分手続を示す情報について

被処分者に対する刑事処分手続を示す情報については、被処分者の氏名が公表されていることから、原則として被処分者の個人に関する情報に該当し、条例第10条第2号の不開示情報に該当するものとして、実施機関が不開示としたことは妥当である。

もっとも、記者発表資料で公表されている情報については、同号ただし書イにより開示すべきである。

ケ 謝罪、反省、決意等を示す情報について

被処分者の謝罪、反省、決意等（以下「謝罪等」という。）を示す情報については、被処分者の心情が吐露されたもので、個人の人格に密接にかかわる情報であるから、職務遂行情報には当たらないものと認められる。

したがって、謝罪等を示す情報は、条例第10条第2号の不開示情報に該当するものと認められるため、実施機関が不開示としたことは妥当である。

3 結論

以上により、当審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第6 審査会の処理経過

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

別表 当審査会において不開示が妥当であると判断する部分

文書区分	指示番号・項目名	不開示が妥当であると判断する部分
全文書共通		<ul style="list-style-type: none"> ・被処分者の生年月日（年を除く。）及び学歴 ・被害者の氏名及び年齢 ・非違行為に係る日時及び場所を示す情報（記者発表資料で公表されている情報を除く。）
本件検討資料	3 事件の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・3行目5文字目から11文字目まで及び39文字目から9行目12文字目まで ・11行目10文字目から12文字目まで及び37文字目から同行行末まで
	5 当該職員の過去の処分歴	表の2行目左側の欄 1行目4文字目, 5文字目 表の2行目右側の欄 記載内容（1行目23文字目から2行目3文字目まで及び5行目を除く。）
	6 処分内容の検討	記載内容（下から17行目及び下から3行目10文字目から同行行末までを除く。）
被処分者の 顛末書	1 頁目	<ul style="list-style-type: none"> ・3行目2文字目, 3文字目 ・4行目2文字目から同行行末まで
	2 頁目	<ul style="list-style-type: none"> ・7行目8文字目から16文字目まで ・11行目19文字目から27文字目まで ・19行目2文字目, 3文字目 ・20行目から最後まで
	3 頁目	記載内容（1行目20文字目から2行目2文字目までを除く。）
	4 頁目	記載内容（12行目1文字目, 13行目1文字目から7文字目及び13行目22文字目から28文字目までを除く。）
	5 頁目	記載内容全て
	6 頁目	記載内容全て
	7 頁目	記載内容（20行目から22行目までを除く。）
	8 頁目	記載内容全て
	9 頁目	記載内容（6行目から11行目までを除く。）
	10 頁目	記載内容（8行目を除く。）
	11 頁目	記載内容（4行目を除く。）
	12 頁目	記載内容全て
	13 頁目	記載内容（6行目を除く。）
	14 頁目	記載内容（7行目を除く。）
	15 頁目	記載内容（文末の日付, 宛先, 被処分者の所属名, 職名, 氏名（印影を含む。）を除く。）

実施機関の長への 説明資料	2 該当職員	<ul style="list-style-type: none"> ・生年月日の月日 ・学歴欄の記載内容
	3 事案の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1行目7文字目から11文字目まで ・ 3行目39文字目から4行目5文字目まで ・ 4行目24文字目から9行目32文字目まで ・ 13行目10文字目から15文字目まで ・ 15行目39文字目から16行目3文字目まで ・ 16行目22文字目から17行目行末まで
	4	記載内容の全て（項目名を含む。）
	5 処分案の考え方	記載内容（3頁目7行目11文字目から同行行末までを除く。）
	6 管理監督者に対する措置	記載内容（3行目12文字目から同行行末までを除く。）
事情聴取記録 (20.7.16)		質問内容とそれに対する回答内容の詳細の全て
事情聴取記録 (20.7.14)		質問内容とそれに対する回答内容の詳細の全て
事情聴取記録 (20.7.9)		質問内容とそれに対する回答内容の詳細の全て

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
20. 11. 18	・ 諮問を受けた。
20. 12. 9	・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
21. 1. 19	・ 実施機関から理由説明書を収受した。
21. 1. 27	・ 審査請求人に理由説明書の写しを送付した。 ・ 審査請求人に意見書の提出を要求した。
23. 1. 11	・ 審査請求人から意見書を収受した。
23. 3. 31	・ 実施機関に意見書の写しを送付した。
29. 6. 26 (平成29年度第 3 回)	・ 諮問の審議を行った。
29. 7. 21 (平成29年度第 4 回)	・ 諮問の審議を行った。
29. 8. 22 (平成29年度第 5 回)	・ 諮問の審議を行った。
29. 9. 26 (平成29年度第 6 回)	・ 諮問の審議を行った。
29. 10. 31 (平成29年度第 7 回)	・ 諮問の審議を行った。

参 考

答申に関与した委員（五十音順）

井 上 嘉 仁	広島大学大学院准教授
松 本 亮 (部 会 長)	弁護士
横 山 美 栄 子	広島大学教授