

答申書

葉 山 町 長 山 梨 崇 仁 殿

葉 山 町 情 報 公 開 審 査 会
会 長 相 川 忠 夫

当審査会は、平成 26 年 3 月 10 日、実施機関（葉山町長）から、平成 25 年 11 月 19 日付情報部分公開決定（葉総第 161 号。以下「本件決定」という。）に対する異議申立人の同年 12 月 18 日付異議申立て（以下「本件異議申立て」という。）について諮問（葉総第 242 号）を受け、審議した結果、次のとおり答申する。

一 答申

本件決定を取り消し、本件決定において非公開とされた情報の一部を公開すべきである。

二 本件異議申立てに至る経緯

1 葉山町における職員研修

葉山町（以下「町」という。）では、職員の資質と職務の能率向上を図るとともに、時代に即応した知識や全国的動向の情報収集等を目的として、毎年度、職員研修を実施している。職員研修は、町が単独で実施することもあるが、市町村研修センター等への派遣という形で実施することもある。

研修の参加者数は、平成 20 年度までは 200 名から 300 名程度で推移していたが、同 21 年度に 136 名、同 22 年度には 71 名と減少した後、同 24 年からは、基礎研修や各課の担当する事業に関する研修を増やすなどして、同 24 度には 631 名、同 25 年度には 453 名と、研修の参加者数が増加している（ただし、同 24 年度の参加者数には、安全運転 V T R による研修参加者 127 名が含まれる。）。これは、各課の職員が研修の重要性を理解し、自発的に積極的に職員研修に参加するようになったことに加え、町長を始めとする上司が職員の研修参加を支援した結果である。

また、町外の派遣研修に参加した職員は、研修を受講するだけでなく、復命書を総務課経由で町長宛に提出することが義務づけられている。復命書の記述項目には、若干の相違があるものの、研修の日時（自己の参加した日時）、研修先（研修が実施された場所、主催者等）、研修の概要（講師、研修事項）、考察意見（自己の所見、他の職員に伝達できると考える事柄）が記述されている（葉山町公文例規程（昭和62年2月7日告示第12号）第3条第2項第9号）。

2 本件決定

異議申立人は、平成25年11月11日、葉山町情報公開条例（以下「町条例」という。）第4条第1項に基づき、同24年度および同25年度に実施された職員の財務・会計、入札などに関する研修の実績、計画の公開請求をした。これに対して、同月19日、実施機関は、（1）および（2）の各文書を公開請求の対象文書と特定し、これを公開するとともに、（3）の部分を非公開と決定した。

（1）平成24年度の研修について

同年度若手・新採用職員フォローアップ研修実施要領（町主催、期間：10月22日～23日）
研修の受講者名簿

同年度「財務事務」研修講座実施要領（神奈川県市町村振興協会主催（派遣研修）、期間：9月25日～27日）

の研修に参加した職員が町長宛に提出した復命書

同年度の研修受講実績

（2）平成25年度の研修について

同年度新採用職員フォローアップ研修実施要領、
研修の受講者名簿

同年度「財務事務」研修講座実施要領（神奈川県市町村振興協会主催（派遣研修）、期間：9月27日、10月1日～2日）

の研修に参加した職員が町長宛に提出した復命書

（3）非公開部分

（1） の受講者名簿のうち、職員コード、氏名、補職名、採用年月日

（2） の受講者名簿のうち、補職名、氏名、カナ氏名、採用年月日

の復命書のうち、補職名、氏名、考察意見

3 非公開とした理由

本件決定通知書には、2（3）の部分を非公開とした理由として、これらの情報が、町条例第5条第4号カに該当すると記載されていた。平成26年3月10日に実施機関（担当課：総務課）から提出された補足説明書によれば、同号カに該当すると判断した理由として、さらに次

の2点が説明されている。

(1) 氏名等について

職員研修は、職員としての資質の向上を目的として実施されるものであり、職員は、自己研鑽のために自発的かつ意欲的に受講している。町としても、これを組織的に支援している。しかし、職員の氏名は、町条例第5条第1号に言う「個人に関する情報」そのものであり、公開することはできない。また、氏名を伏せたとしても、補職名、採用年月日等が明らかになれば、個人を特定することは可能であるから、これらの情報は、非公開とすべきである。

(2) 考察意見に係る部分について

復命書における考察意見は、派遣研修を受講した職員に対して、その成果を今後の業務に活かすことを期待して記載を求めるものであり、職員の個人的な考え方や感想が記載されているに過ぎない。実施機関における何らかの判断を示すものでもないし、実施機関において組織的に用いることも予定されていない。それにもかかわらず、考察意見を公開するならば、その趣旨・位置づけを誤解され、情報だけが一人歩きし、町民に混乱をもたらすおそれがある。

また、復命書に記載された考察意見を公開するならば、派遣研修に参加した職員が、公開されることを考慮して、その考え方や感想を率直に記載しなくなるおそれがある。場合によっては、派遣研修の参加そのものを躊躇する職員が現れるかもしれない。

以上のことから、2(3)で示した、職員コード、補職名、氏名、カナ氏名、採用年月日、考察意見は、非公開とすべきであると判断した。

また、異議申立人は、平成24年度および同25年度に実施された職員の財務・会計、入札などに関する研修の実績、計画の公開を求めているのであり、2(1)および(2)の各文書の公開を受けることによって、その目的は十分に達成されているのであり、2(3)の非公開部分を公開としなければならない理由は認められない。

3 本件異議申立て

異議申立人は、平成25年11月26日、本件決定の通知を受け、これを不服とし、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)に基づき、その取消しを求める本件異議申立てをした。異議申立人は、本件非公開部分が公開されるべき理由として、次の2点を主張する。

第一に、本件非公開部分を公開することによって、「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼす」とは考えられない。

第二に、情報を町民と共有し、職員の質の向上を一緒になって考えることは大事なことで、有益であり、復命書の公開により、教育の内容、職員による評価などを知ることができる。

三 当審査会の判断

1 町条例第5条第4号力の趣旨

町の情報公開制度は、町の保有する行政情報を公開することによって、「町の諸活動につい

て町民に説明する責務を全うするとともに、町民の町政への参画に寄与することを目的」としている（町条例第1条）。

しかし、町が保有する行政情報には様々な種類・性格のものが存在しているため、無制限に公開すれば、町の行政活動の実情を誤解させたり、混乱を惹き起こす危険性がある。町条例第5条第4号は、こうした危険性を考慮し、ア～オにおいて、非公開情報として、監査に関する情報、契約に関する情報等を列挙した上で、同号カにおいて、「その他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」のある情報を非公開とすると定めている。これは、無制限な情報公開による混乱の危険性のすべてを事前に予測し類型化しておくことが困難であるため、ア～オのように事前に問題点が懸念される事例には該当しないけれども、その事案における情報公開が町の行政活動に支障を及ぼすことを回避できるようにしたものである。

2 情報公開の対象性

二1で確認したように、町における職員研修は、職員の資質と職務の能率向上を目的として、町の行政活動の一環として実施されている。それゆえ、その実施要領を記した文書、実績を記した文書ばかりでなく、派遣研修に参加した職員が町長宛に提出する復命書も、職員が職務上作成した文書であり、職員の個人的な手控え・メモとは言えない。

しかし、実施機関から提出された補足説明書には、復命書は組織的に利用されることが予定されていないという趣旨の説明が見られ、情報公開の制度の対象にならないと考えているとも見られるので、この点について、まず確認しておく。

確かに、復命書における考察意見は、実施機関における具体的な業務を進める前提として作成されるものではない。しかし、考察意見は、復命書における他の事項と一体となって、当該職員が、派遣研修に参加し、一定の成果を得たことを確認するために不可欠な文書である。さらに、考察意見は、派遣研修に対する考え方や感想も記載される部分であるから、町の職員研修のあり方を検討する場合には、考慮に入れるべき資料となる。

それゆえ、派遣研修に参加した職員が提出する復命書は、考察意見の部分を含めて、全体として、町条例第2条第2項に言う「実施機関の職員が職務上作成」した文書であって、「当該実施機関の職員が組織的に用いるものとして、当該実施機関が保有しているもの」に該当し、情報公開制度の対象となる。

3 氏名等の個人を特定する情報について

個人の氏名は、個人情報の典型例である。また、所属部課とともに補職名を記せば、所属する職員数や他の資料に照らして、個人が特定されるおそれがある。

しかし、町条例第5条第1号イは、公務員の氏名を公開することにより、当該公務員の個人としての権利利益を不当に害するおそれのある場合を除き、「公務員等……の職務の遂行に関

する情報のうち、当該公務員等の職及び氏名並びに当該職務遂行の内容に係る情報」を公開すると定めている。

二1で見たように、町は、職員研修を重視しており、職員も、自発的かつ意欲的に研修に参加している。職員研修への参加は、能力向上や自己研鑽の意思を有していることの表れであり、評価の対象となることはあっても、不利益を受ける原因となることはない。また、職員研修への参加は、職員各人の任意参加であっても、職員個人の私的な行為ではなく、職員としての職務行為である。

それゆえ、二2(3)の非公開情報のうち、補職名、氏名、カナ氏名、採用年月日は、町条例第5条第1号イに該当し、公開されるべきである。

これに対して、職員コードは、町の内部において、職員情報を管理し、職務上の便宜のために割り振られた文字列に過ぎず、それ自体では、何らの意味も持たない。他方、職員コードは、町の内部においては、職員を特定し、その職員に関する情報を引き出すための鍵として機能するものであり、その管理には慎重を要する。したがって、職員コードは、非公開とされるべきである。

なお、町は、町民からの情報公開請求に応えるだけでなく、積極的な情報発信を期待されている(町条例第23条参照)。町は、職員研修を重視し、その参加者も年々増加しているので、町は、いかなる目的をもって、どのような方法で職員研修を実施し、どのような成果を上げているかを積極的に公表するように努めるべきである。

4 復命書における考察意見について

2で確認したように、職員研修は、職員の資質と職務の能率向上を目的として行われる行政活動であり、復命書における考察意見は、派遣研修に参加した職員にとって研修が有効であったことを確認し、かつ、将来の研修計画を立案・検討するための貴重な資料となる。それゆえ、考察意見は、派遣研修に参加した職員の考え方や感想をできる限り率直に示すものでなければならぬ。他者に関覧され、評価されることを意識し、表面を取り繕った形式的な考察意見を徴することには、意味が認められない。

その一方で、率直な記述に努めれば努めるほど、当該職員にとっては、他者の目に触れることを望まない記述が増えることは、容易に想像できる。記述内容によっては、研修や日常的な担当業務の理解が不十分だと誤解されるかもしれない。改善案の提示は、職場に対する不平不満と受け取られるかもしれない。個人的な感想にわたる部分は、判断力の欠如や思考の偏向に見えるかもしれない。

このようなことを考慮するならば、できる限り率直な考察意見の記載を確保するため、職員が記述した考察意見のうち、その考え方や感想等を記述したように見える部分は、実施機関の内外を問わず、自由な閲覧を許すべきではない。こうした配慮がされなければ、考察意見は、表面的・形式的な記述に墮し、町として職員研修を立案企画し、実施することの支障になるお

それが強い。それゆえ、職員が安心して率直な意見を記述できるようにするため、復命書に記載された考察意見中の個人的な考え方や感想等を記述した部分は、町条例第 5 条第 4 号カに該当し、非公開とされるべきである。

5 結論

以上のことを前提にして検討するならば、非公開とされた二 2 (3) および のうち、補職名、氏名、カナ氏名、採用年月日は、公開されるべきである。同様に、 のうち、補職名および氏名は、公開されるべきである。

また、 のうち、職員の考え方や感想を含む情報は、町条例第 5 条第 4 号カに該当し、非公開とされるべきであるが、研修の日時、研修先、研修の概要等の客観的事実に関する記述を含むに過ぎない情報は公開されるべきである。