

答申第183号
平成28年8月5日

神戸市人事委員会
委員長 川野 理 様

神戸市情報公開審査会
会長 米 澤 広 一

神戸市情報公開条例第19条の規定に基づく諮問について
(答 申)

平成28年2月1日人委調第554号により諮問のありました下記の件について、別紙のとおり答申します。

記

「超過勤務指導記録」の公文書を保有していないことによる非公開決定に対する
不服申立てについての諮問

答 申

1 審査会の結論

実施機関は、苦情相談聴取報告書を本件請求に該当する公文書として特定のうえ、非公開の決定を行うべきである。

2 異議申立の趣旨

- (1) 異議申立人（以下「申立人」という。）は、神戸市情報公開条例（以下「条例」という。）に基づき、以下の公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。

「神戸市立〇〇学校職員の超過勤務について人事委員会が教育委員会に指導したことのわかる公文書」

- (2) 人事委員会（以下「実施機関」という。）は、本件請求に対して、公文書を保有していないことによる非公開決定（以下「本件決定」という。）を行った。

- (3) これに対し、申立人は、本件請求に該当する文書が存在するはずであるとして、異議申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

3 申立人の主張

申立人の主張を、平成 28 年 1 月 25 日受付の異議申立書及び平成 28 年 3 月 18 日受付の意見書、平成 28 年 5 月 30 日の意見陳述から要約すれば、概ね以下のとおりである。

職員の勤務条件その他の人事管理に関し、教育委員会の配慮のない対応などについて人事委員会に相談にいき、超過勤務に関係する書類一式を渡したが、どのように活用されたかわからない。平成 26 年 7 月から平成 27 年 3 月までの超過勤務について、「〇〇の日だけは認められる可能性がある。」ことしか人事委員会からは口頭で伝えられていない。認められる可能性とはどういうことなのかなどを聞いても詳しい話はない。

人事委員会は、労働基準監督署として必要な文書の作成取得や是正勧告、請求者への説明責任を果たすべきであったにもかかわらずしなかったことは問題である。

請求者が提出した資料をもとに人事委員会は教育委員会へ指導・助言をしているのであれば、〇〇の日だけは認められるという教育委員会の姿勢が変化した経緯が不明である。

人事委員会も教育委員会も口頭でのやりとりのため、簡単に文書不存在として非公開とするのは、労働基準法違反をどのようにとらえているのか。

人事委員会からも教育委員会からも、非公開決定の内容についての説明を求めても説明が得られず、適切な教示も受けられない、情報提供が不十分であることにつ

いても再考願いたく、審査会に諮った。

4 実施機関の主張

実施機関の主張を、平成 28 年 2 月 16 日付けの理由説明書、平成 28 年 5 月 2 日における事情聴取から要約すれば、概ね以下のとおりである。

人事委員会は、〇〇学校職員の超過勤務について、一部のものは超過勤務と認められる可能性が高いため、教育委員会に対して職員と話し合うよう口頭で助言した。教育委員会としては、校長へ事実確認を行うとともに職員と話し合うとのことであった。

また教育委員会からは、超過勤務手当を平成 27 年 11 月分給与とあわせて支給する旨、口頭で報告を受けた。よって、本件請求にかかる公文書を保有していないため、本件決定を行った。

5 審査会の判断

(1) 本件請求文書について

異議申立ての対象である本件請求の内容は、「神戸市立〇〇学校職員の超過勤務について人事委員会が教育委員会に指導したことのわかる公文書」である。

(2) 争点

実施機関は、本件請求に対して、該当する文書を作成していないとして、公文書を保有していないことによる非公開決定を行った。

これに対し、申立人は、実施機関は口頭で助言したので、文書不存在と説明するだけで内容についての説明がないとして争っている。

したがって、本件における争点は、本件請求に該当する文書の存否である。

以下、検討する。

(3) 指導したことのわかる文書の存否について

実施機関によると、教育委員会には、口頭により助言を行ったため、助言内容を示すような通知文は作成していないとしている。

ただ、職員からの苦情相談については、「職員からの苦情相談に関する規則（以下「規則」という。）」に基づいて、事案の処理を行うこととしており、規則第 2 条には、「職員は、人事委員会に対し、文書又は口頭により勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談を行うことができる。」となっている。

規則第 4 条では、「職員相談員（人事委員会事務局職員のうち、事務局長及び苦情相談に係る問題解決のために特に必要があると認める者を苦情相談を受けて処理する者として指名された者）は、苦情相談を行った申出人に対し、助言等を行うほか、関係当事者に対し、人事委員会の指揮監督の下に、指導、斡旋その他の必要な措置を行うものとする。」となっている。

規則第 6 条では、「職員相談員は、事案ごとにその概要及び処理状況について記

録を作成し、人事委員会に報告しなければならない。」となっている。

これらのことから、規則第4条には、特に文書でとの定めがないことから、実施機関が教育委員会に口頭で助言を行ったという主張は不合理とはいえず、通知文の存在を窺わせる事実は確認できなかった。

しかし、実施機関は、職員から苦情相談があった場合、規則第6条により①苦情相談聴取報告書（以下「報告書」という。）、②人事委員会への報告様式として職員からの苦情相談の処理状況（以下「処理状況」という。）を作成することになっていることから、以下、報告書及び処理状況の該当性について検討する。

(4) 「報告書及び処理状況」について

ア 審査会において「報告書及び処理状況」を見分したところ、報告書には、勤務条件に関する苦情について記録されており、電話受付日時、申出人、相談内容の区分、相談内容、処理内容等が個々具体的に記載されている。

報告書について検討すると、報告書に記載された職員の苦情相談における情報は、勤務条件、服務等に関する情報であるとともに、一般的には勤務条件等に関しての不利益な取り扱いに関する相談であるため、通常他人に知られたいくない機微な情報である。

また、規則第7条では、「職員相談その他の苦情に係る事務に従事する職員は、申出人の職及び氏名、苦情相談の内容その他の苦情相談に関し職務上知ることのできた秘密は保持しなければならない。」と規定されているところである。

そうすると、本件報告書は、仮に特定個人が識別できない状況であったとしても、公にすると、なお個人の権利利益を害する情報であると認められる。

また、本件は職員の勤務条件等に関する苦情相談であることから、条例第10条5号エ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著しい支障を生じさせる。

以上のことから、報告書に処理状況が記載されているが、本件情報は条例第10条第1号本文及び第5号エに該当するため、文書特定したうえで、非公開とすることが妥当である。

イ 「処理状況」には、苦情相談等の所属・職名等、性別、申出内容、処理経過等の概要が記載されている。しかしながら、処理状況は平成27年度中の事項について報告するものであることから、平成28年度に作成するのが通常の事務処理であると考えられ、そのことからすると少なくとも平成27年11月24日の請求日時点では作成していないという実施機関の主張が不合理だとは言えないことから、実施機関が本件決定を行ったことは妥当である。

(5) 結論

以上のことから、冒頭の審査会の結論のとおり判断する。

(参 考) 審査の経過

年 月 日	審査会	経 過
平成28年2月1日	—	* 諮問書を受理
平成28年2月16日	—	* 実施機関から非公開理由説明書を受理
平成28年3月18日	—	* 申立人から意見書を受理
平成28年5月2日	第296回審査会	* 実施機関の職員から非公開理由等を聴取 * 審議
平成28年5月30日	第297回審査会	* 申立人から意見を聴取 * 審議
平成28年6月28日	第298回審査会	* 審議
平成28年7月25日	第299回審査会	* 審議