

## 大阪府情報公開審査会答申（大公審答申第489号）

〔職員情報部分公開決定審査請求事案ほか1件〕

（答申日：令和8年3月12日）

### 第一 審査会の結論

大阪府知事が行った部分公開決定及び非公開決定は、妥当である。

### 第二 審査請求に至る経過

- 1 令和4年2月21日、審査請求人は、大阪府知事（以下「実施機関」という。）に対し、大阪府情報公開条例（平成11年大阪府条例第39号。以下「条例」という。）第6条の規定により、以下の内容についての行政文書公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。

（本件請求の内容）

1. ○○の出勤簿。（現存する最も古いものから○○年分まで）
2. ○○の超過勤務に関する一切の文書、情報。（現存する最も古いものから○○年○月分まで）

- 2 令和4年3月7日、実施機関は、本件請求のうち「1.」の部分に係る行政文書（以下「本件行政文書1」という。）として（1）のとおり特定し、条例第13条第1項の規定により、（2）に掲げる部分を除いた部分を公開することとする決定（以下「本件決定1」という。）を行い、（3）のとおり公開しない理由を付して審査請求人に通知した。

（1）本件行政文書

○○の出勤簿

（2）公開しないことと決定した部分

職員番号、出勤打刻、退勤打刻、遅参等・事由・休暇1・休暇2・休暇3の一部、出勤OTR番号、退勤OTR番号

（3）公開しない理由

条例第9条第1号に該当する。

本行政文書のうち非公開部分には、個人の職員番号、出勤打刻、退勤打刻、遅参の理由（本人の責に帰さないもの）、休暇の事由、使用した出退勤打刻装置（OTR）が記録されており、これらは特定の個人が識別される個人のプライバシーに関する情報であって、一般に他人に知られたくないと望むことが正当であると認められる。

- 3 令和4年3月7日、実施機関は、本件請求「2.」の部分に係る行政文書（以下「本件行政文書2」という。）として（1）のとおり特定し、条例第13条第2項の規定により、公開しない理由を（2）のように付して、審査請求人に通知した（以下「本件決定2」という。）。

（1）本件行政文書

時間外等勤務実績簿、時間外勤務手当給与支給明細書

（2）公開しない理由

条例第9条第1号に該当する。

本行政文書には、個人の超過勤務に関する情報が記録されている。時間外等勤務実績簿、時間外勤務手当給与支給明細書に関する情報は、公務員の職務に関連する情報であるが、正規の勤務時間外という、本来その職務から離れ、個人として自由に行動し得る領域の事実に関わるものでもある。

これらは特定の個人が識別される個人のプライバシーに関する情報であって、一般に他人に知られたくないと望むことが正当であると認められる。

- 4 令和4年6月9日付け、審査請求人は、本件決定1及び本件決定2を不服として、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により、実施機関に対して、審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

### 第三 審査請求の趣旨

非公開決定通知書、および部分公開決定通知書の出勤打刻、退勤打刻、休暇に関する項目の不開示の決定を取り消し、全部公開の決定を求める。

### 第四 審査請求人の主張要旨

審査請求人の主張は、次のとおりである。

上記の決定において公開しないこととされた部分は、非開示情報に該当せず、よって非公開の決定は違法不当であると思料するため。

### 第五 実施機関の主張要旨

実施機関の弁明書における主張は、おおむね次のとおりである。

#### 1 本件決定1について

##### (1) 弁明の趣旨

本件審査請求を棄却する裁決を求める。

##### (2) 弁明の理由

#### ア 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する制度について

##### (ア) 勤務時間について

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年大阪府条例第4号。以下「勤務時間条例」という。）第3条第2項に、任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものと規定されており、職員の勤務時間、休憩時間等に関する規程（昭和41年大阪府訓令第1号）第2条第1項に職員の勤務時間は、休憩時間を除き、午前9時から午後5時30分までと規定されている。また、勤務時間条例第6条に、任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、職員に対し、勤務時間以外の時間に勤務することを命ずることができると規定されている。

なお、時差出勤を行う場合については、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する事務取扱要領（以下「勤務要領」という。）第2-6に、所属長又は直接監督責任者が、

所属職員の通勤事情及び業務の実態等を考慮し、人事給与福利厚生情報管理システム（以下「システム」という。）による勤務パターンの登録により、時差通勤の指定を行う旨が規定されている。

(イ) 出勤管理について

大阪府処務規程（昭和28年大阪府訓令第1号。以下「処務規程」という。）第22条第1項（平成28年1月1日施行時。平成28年4月1日以降、条ずれあり）に、職員が出勤したとき、又は退勤するときは、別に定めるところにより出勤又は退勤の記録をするために必要な手続きを行わなければならないと規定されている。また、出勤管理については、勤務要領第14にシステムを使用して行うことができる場合は、これにより手続等を行うことを基本とすると規定されており、電子処理による出勤簿の取扱いについては、勤務要領により、職員本人が、システムとオンライン接続されたオンラインタイムレコーダー（以下「OTR」という。）のIDカードリーダー部に職員証（IDカード）をタッチする方法（平成28年3月31日まで適用の勤務要領においては「OTRのスリットに職員証（IDカード）を通す方法」）、又は職員本人が、システムとオンライン接続されたパソコンから出勤又は退勤の記録を行うこととされている。

電子処理による出勤簿は、システムにより職員ごとに作成され、過去6年間の出勤記録が保存される。また、保存期間を過ぎると、記録が自動削除される仕様となっている。

(ウ) 休暇等について

休暇の種類については、勤務時間条例第12条に、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇等について規定されており、処務規程第24条第1項（平成28年1月1日施行時。平成28年4月1日以降、条ずれあり）に、年次休暇を請求しようとする職員は、あらかじめ、その時季を、所属長に届け出なければならないことと規定されており、同条第2項に、休暇（年次休暇を除く。）を受けようとする職員は、あらかじめ、その事由及び時期を、所属長に願い出て、その承認を受けなければならないと規定されている。

また、職務に専念する義務の特例に関する条例第2条に、研修を受ける場合、厚生に関する計画の実施に参加する場合及び人事委員会が定める場合、あらかじめ任命権者又はこれらの委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されること（以下「職免」という。）ができると規定されている。

なお、取得した休暇の種類（特別休暇にあつては特別休暇の種類。以下同じ。）及び職免については、出勤簿において、1日の勤務時間の全てを勤務に従事しなかった場合は「事由」に、1日の勤務時間の一部を勤務に従事しなかった場合は、その回数に応じて、「休暇1」、「休暇2」及び「休暇3」の順に記録される。

イ 本件行政文書1について

出勤簿には、所属コード、所属名称、勤務パターン名、定時開始時刻、定時終了時刻、出勤打刻、遅参等、退勤打刻、事由、休暇1、休暇2、休暇3、出勤OTR番号及び退勤OTR番号などが記録されている。

また、本件請求の対象となる行政文書は、本件請求において審査請求人が特定した本府元職員である「〇〇」（以下「元職員」という。）の出勤記録が記載された出勤簿であるが、当該出勤簿については、本件請求があった旨を処分庁が知った令和4年2月22日の翌開庁日である令和4年2月24日に出力し、保存したことから、平成28年2月24日から元職員が退職した平成〇年〇月〇日までの出勤記録について、記録されている。

ウ 本件決定1の妥当性について

(ア) 条例第9条第1号について

条例は、その前文で、府の保有する情報は公開を原則としつつ、併せて、個人のプライバシーに関する情報は最大限に保護する旨を宣言している。また、条例第5条において、個人のプライバシーに関する情報をみだりに公にすることのないよう最大限の配慮をしなければならない旨規定している。

本号は、このような趣旨を受けて、個人のプライバシーに関する情報の公開禁止について定めたものである。

同号は、

- ① 個人の思想、宗教、身体的特徴、健康状態、家族構成、職業、学歴、出身、住所、所属団体、財産、所得等に関する情報であって、
- ② 特定の個人が識別され得るもののうち、
- ③ 一般に他人に知られたいと望むことが正当であると認められる

情報が記録された行政文書について公開してはならないと定められている。

そして、「個人の思想、宗教、身体的特徴、健康状態、家族構成、職業、学歴、出身、住所、所属団体、財産、所得等に関する情報」とは、個人のプライバシーに関する情報を例示したものであり、「特定の個人が識別され得る」情報とは、当該情報のみによって直接特定の個人が識別される場合に加えて、容易に入手し得る他の情報と結びつけることによって特定の個人が識別され得る場合を含むと解される。また、「一般に他人に知られたいと望むことが正当であると認められる」情報とは、一般的に社会通念上、他人に知られることを望まないものをいう。なお、起案者名、決裁者名、旅行命令簿・復命書の出張者名、決裁印などの「公務員の職務に関連する情報」は、「一般に他人に知られたいと望むことが正当と認められるもの」に該当せず、公開することができる情報と解される。

(イ) 本件行政文書1の条例第9条第1号該当性

本件請求は職員個人を特定した公開請求であり、本件決定1の本件行政文書1がウ

(ア) ①及び②に該当することは明らかである。このことは、大阪府情報公開審査会答申（平成17年3月18日大公審答申第103号）にも明確に示されている。また、本件決定1の「公開しないことと決定した部分」については、以下のとおり、一般に他人に知られたいと望むことが正当と認められるため、ウ（ア）③に該当する。

「職員番号」は、大阪府の職員が、個人の認証、人事給与、決裁等の業務の基本的な番号として使用しており、共済組合員証の番号の一部にもなっている。また、退職後においてもこれらの情報と結びつけて管理されるものであることから、公にすることにより、取引の安全等を害するおそれがある。

「出勤打刻」及び「退勤打刻」は、出勤及び退勤時の記録時間であり、公務員の職務に関連する情報としての面を有するが、出勤打刻から正規の勤務時間あるいは時間外勤務時間（以下、「勤務時間等」という。）及び勤務時間等から退勤打刻までの時間については、公務員が庁舎内に滞在しているものの、職務に従事していない時間であり、これを公開することにより、勤務時間等以外の時間における特定の職員の行動又は事実を推知されるおそれのある情報である。

「遅参等」は、職員が正規の勤務時間までに出勤の記録ができなかった事由を示すものであるが、出勤簿には、「電車延着」、「O T R混雑」、「その他」、「遅参確定」、「徹夜」、「宿直」のいずれかが記録されることとなっており、当該情報には、私事に関する情報が含まれる可能性がある。例えば、電車延着について記録されていた場合、これを公開することにより、他の情報と結びつけることで、職員の通勤経路を推知され、個人の私生活上の権利利益を害するおそれがある。

「事由、休暇1、休暇2及び休暇3」は、職員の取得した休暇の種類に関する情報が記録されているが、職員の休暇の種類、その原因ないし内容に関する情報については、公務とは直接かかわりのない事柄であって、職員個人の私事に関する情報である。

このことは、平成15年11月21日の最高裁判所判例（平成12（行ヒ）334公文書非開示決定取消請求事件）にも明確に示されている。

「出勤O T R」及び「退勤O T R」は、出勤及び退勤時に職員証（I Dカード）をタッチしたO T Rの管理番号が記載されている。O T Rは庁内の複数個所に設置されていることから、これらの情報を公開することにより、職員の通勤経路を推知され、個人の私生活上の権利利益を害するおそれがある。

### （3）結論

以上のとおり、本件決定1は、条例に基づき適正に行われたものであり、何ら違法又は不当な点はなく、適法かつ妥当なものである。

## 2 本件決定2について

### （1）弁明の趣旨

本件審査請求を棄却する裁決を求める。

### （2）弁明の理由

#### ア 本件行政文書2について

##### （ア）時間外等勤務実績簿

時間外等勤務実績簿は、総務事務システムにより、職員ごとに時間外勤務を行った日単位で作成され、所属、職員番号、氏名、勤務命令日、勤務パターンコード番号、週休日区分の別、業務内容、支出科目、時間外勤務命令時刻、時間外勤務実績時刻、時間外勤務確認時刻、休憩時間、退勤時刻などが記録されている。

また、総務事務システムでは、平成28年1月以降の時間外等勤務実績簿の出力が可能となっている。

従って、本件請求の対象となる行政文書は、本件請求において審査請求人が特定した元職員が平成28年1月以降の期間に時間外勤務を行った日について作成された時

間外等勤務実績簿となる。

(イ) 時間外勤務手当給与支給明細書

時間外勤務手当給与支給明細書は、総務事務システムにより作成される給与支給明細書で、時間外勤務や特殊勤務などの実績給の手当額を掲載した「給与支給明細書(実績給)」として月単位で作成され、所属、職員番号、氏名、支給年月、適用される給料表、その級及び号、手当の額、時間数などが記録されている。

また、総務事務システムでは、6年前までの時間外勤務手当給与支給明細書の出力が可能となっている。

従って、本件請求の対象となる行政文書は、令和4年3月に総務事務システムにおいて時間外勤務手当給与支給明細書を出力し、保存したことから、平成28年3月以降の元職員について作成された時間外勤務手当給与支給明細書となる。

イ 本件決定2の妥当性について

(ア) 本件行政文書2の条例第9条第1号該当性

本件請求は職員個人を特定した公開請求であり、本件行政文書2には、元職員の氏名、元職員が時間外勤務を行った時刻、元職員に支給される時間外勤務手当の額などが記録されており、上記1(2)ウ(ア)①及び②に該当することは明らかである。

一方、公務員の時間外勤務に関する情報は、公務員の職務に関連する情報としての面を有するが、正規の勤務時間外という、公務員が本来その職務から離れ、個人として自由に行動し得る領域における行動又は事実に関わるものであり、正規の勤務時間外における特定の職員の行動又は事実、及び特定の職員に支給された時間外勤務手当の具体的な金額を知り又は推知することができるものであって、当該職員の生活スタイルないし事情及び時間外勤務手当の多寡という私事を推知することが可能なものであると認められ、上記1(2)ウ(ア)③に該当する。

従って、元職員の時間外勤務に関する情報である本件行政文書2は、条例第9条第1号に該当する。

(イ) 全部非公開とした理由

本件行政文書2のうち時間外等勤務実績簿は、時間外勤務に従事した日ごとに作成されるものであることから、当該文書の個人情報に係る部分を除いて公開した場合、当該文書の枚数により、時間外勤務を行った日数を知ることが可能であり、日数から元職員の生活スタイルないし事情や時間外手当の金額の多寡の推知が可能となり、個人のプライバシーに関する情報の公開につながる。

また、本件行政文書2のうち時間外勤務手当給与支給明細書は、時間外勤務手当の金額及び時間外勤務の時間数などの個人情報に係る部分を除いて公開した場合、元職員の時間外勤務に関する情報は公開されず、本件請求の趣旨を満たすものとは認められない。

以上の理由により、本件行政文書2を部分公開することは妥当でないと認められるため、全部について非公開としたものである。

(3) 結論

以上のとおり、本件決定2は、条例に基づき適正に行われたものであり、何ら違法又

は不当な点はなく、適法かつ妥当なものである。

## 第六 審査会の判断

### 1 条例の基本的な考え方について

行政文書公開についての条例の基本的な理念は、その前文及び第1条にあるように、府民の行政文書の公開を求める権利を明らかにすることにより「知る権利」を保障し、そのことによって府民の府政参加を推進するとともに府政の公正な運営を確保し、府民の生活の保護及び利便の増進を図るとともに、個人の尊厳を確保し、もって府民の府政への信頼を深め、府民の福祉の増進に寄与しようとするものである。

このように「知る権利」を保障するという理念の下にあっても、公開することにより、個人や法人等の正当な権利・利益を害したり、府民全体の福祉の増進を目的とする行政の公正かつ適切な執行を妨げ、府民全体の利益を著しく害したりすることのないよう配慮する必要がある。

このため、条例においては、府の保有する情報は公開を原則としつつ、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項の規定を設けたものであり、実施機関は、請求された情報が条例第2条第1項に規定する行政文書に記録されている場合には、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項に該当する場合を除いて、その情報が記録された行政文書を公開しなければならない。

### 2 本件審査の対象について

審査請求書の内容から、審査請求人の本件決定に対する不服は、非公開決定および部分公開決定のうち出勤打刻、退勤打刻、休暇に関する項目を非公開としたことにあると解される。

これらの部分は本件各行政文書に記録されているその余の部分と容易に区分できることから、当審査会はこの点についてのみ調査審議をする。

### 3 本件各決定の妥当性について

本件各決定において実施機関が「公開しないことと決定した部分」のうち審査請求人が公開すべきと主張する部分について、実施機関は、条例第9条第1号に該当し、非公開が妥当であると主張することから、各情報の非公開事由該当性について以下のとおり検討する。

#### (1) 条例第9条第1号について

条例は、その前文で、府の保有する情報は公開を原則としつつ、併せて、個人のプライバシーに関する情報は最大限に保護する旨を宣言している。また、条例第5条において、個人のプライバシーに関する情報をみだりに公にすることのないように最大限の配慮をしなければならない旨規定している。

本号は、このような趣旨を受けて、個人のプライバシーに関する情報の公開禁止について定めたものである。

同号は、

- ・個人の思想、宗教、身体的特徴、健康状態、家族構成、職業、学歴、出身、住所、所属

団体、財産、所得等に関する情報であって（以下「要件1」という。）

- ・特定の個人が識別され得るもののうち（以下「要件2」という。）、
- ・一般に他人に知られたくないと望むことが正当であると認められる（以下「要件3」という。）

情報が記載されている行政文書を公開してはならない旨定めている。

そして、「個人の思想、宗教、身体的特徴、健康状態、家族構成、職業、学歴、出身、住所、所属団体、財産、所得等に関する情報」とは、個人のプライバシーに関する情報を例示したものである。

「特定の個人が識別され得る」情報とは、当該情報のみによって直接特定の個人が識別される場合に加えて、他の情報と結びつけることによって間接的に特定の個人が識別され得る場合を含むと解される。

「一般に他人に知られたくないと望むことが正当であると認められるもの」とは、一般的に社会通念上、他人に知られることを望まないものをいい、「正当と認められるもの」かどうか客観的に明白である場合を除き、慎重に取扱い、客観的な判断に努めることとされる。

ところで、条例解釈運用基準において「一般に他人に知られたくないと望むことが正当と認められるもの」に該当せず、公開することができる情報の一つとして「公務員の職務に関連する情報」があり、具体例として、起案者名、決裁者名、旅行命令簿・復命書の出張者名、決裁印が記載されている。

しかし、本条は、個人の尊厳の確保、基本的人権の尊重のため、個人のプライバシーは最大限に保護されなければならないとの趣旨により規定されているところ、プライバシーは一旦、侵害されると、当該個人に回復困難な損害を及ぼすことに留意すべきである以上、「公務員の職務に関連する情報」であっても、プライバシー性が強く要保護性が高い場合は、要件3に該当するといえる。

## (2) 本件決定1の妥当性について

ア 本件決定1において審査請求人は、出勤打刻、退勤打刻、休暇に関する項目の不開示の決定を取り消し、全部公開の決定を求める旨主張することから、各情報の非公開事由該当性について以下検討する。

イ 本件行政文書1のうち当該職員の出勤簿上にある情報については、職業や所属団体に関する情報であり、特定個人を識別し得る情報であるということが出来るため、要件1及び要件2に該当する。

以下、各情報が要件3に該当するか詳説する。

ウ 出勤打刻及び退勤打刻には、当該職員の出勤時間及び退勤時間が記録されている。これらは、正規の勤務時間及び時間外勤務時間（以下「勤務時間等」という。）といった公務員の職務に関連する情報とは異なり、職員個人が何時に出勤もしくは退勤したかを示す記録である。出勤打刻から勤務時間開始まで、また、正規の勤務時間終了又は時間外勤務時間終了から退勤打刻までについては、当該職員が庁舎内に滞在しているものの、職務に従事していない時間であり、これらは公務に関連する情報とはいえない。これら出退勤打刻時間は、当該職員個人の行動パターンを明らかにする等、勤務時間等以外の時間における

- 特定の職員の行動を推知させるおそれのある情報であり、これらは、一般に他人に知られたいと望むことが正当であると認められるものに該当するといえ、要件3に該当する。
- エ 「事由、休暇1、休暇2及び休暇3」には、職員の取得した休暇の種類に関する情報が記録されている。職員の休暇の種類、その原因及び内容に関する情報については、公務とは直接かかわりのない事柄であり、職員個人の私事に関する情報であって、社会通念上、他人に知られることを望まないものといえ、要件3に該当する。
- オ 以上から、上記情報については条例第9条第1号に該当し、非公開が妥当である。

### (3) 本件決定2の妥当性について

- ア 本件決定2について、審査請求人は、非公開決定を取り消し、全部公開を求める旨主張することから、本件行政文書2の非公開事由該当性について以下検討する。
- イ 本件行政文書2の「時間外等勤務実績簿」は時間外等勤務を行った日ごとに作成されるものであって、そこには、職員の氏名、時間外等勤務に従事した年月日及び時間帯並びに従事した業務内容等が記載されている。これは時間外等勤務手当の基礎となる情報であって、個人の財産に関わる情報であるといえる。よって同勤務実績簿上の情報は一体としてプライバシーに関する、特定の個人が識別され得る情報といえ、要件1及び2に該当する。

時間外等勤務は、上司の命令を受けて実施することから「職務に関連する情報」ということができるものの、その一部を公開した場合、同勤務実績簿は時間外等勤務を行った日ごとに作成されることから、当該職員が一定期間に時間外等勤務を何日行ったかが明らかになる。また、深夜勤務、休日勤務等を含む各職員の時間外等勤務の実態を示すものであることから、本来その職務から離れ、個人として自由に行動し得る時間を知り又は推知することが可能となるといえ、職員個人の生活スタイルないし事情ともいべき私事に関する情報を推知することにつながる情報である。本件は対象職員を特定して情報公開請求が行われていることを考慮すると、同勤務実績簿上の情報は一体としてプライバシー性が強く保護の必要性が高い情報であり、社会通念上他人に知られることを望まないものといえ、要件3に該当する。

- ウ 本件行政文書2のうち「時間外勤務手当給与支給明細書」には、時間外勤務の時間数及び時間外勤務手当の金額等が記載されている。時間外勤務手当の金額は、当該職員に適用されている勤務1時間当たりの給与額に当該時間外の時間に適用される割合を乗じて算出されることから、これらの情報は当該職員の給与級号を推知させるものである。職員の給与支給に関する情報は、個人の財産に係る情報であって、特定個人を識別し得ることから要件1及び2に該当する。

加えて、職員の給与支給に関する情報は、職務に関連する情報ではなく、私事に関する情報であり、給与支給明細書自体が、社会通念上、他人に知られることを望まないものといえ、要件3に該当する。

- エ 以上から、本件行政文書2については条例第9条第1号に該当し、非公開が妥当である。

## 3 結論

以上のとおりであるから、「第一 審査会の結論」のとおり答申するものである。

(主に調査審議を行った委員の氏名)

的場 かおり、西上 治、片桐 直人、島田 佳代子