

## 答 申

### 1 審議会の結論

福岡県知事（以下「実施機関」という。）が平成23年7月26日付けで行った不訂正決定（以下「本件決定」という。）は、妥当である。

### 2 異議申立てに係る対象個人情報の不訂正決定状況

- (1) 異議申立てに係る対象個人情報（以下「本件個人情報」という。）は、異議申立人に対して行った地方公務員法（昭和25年12月13日法律第261号。以下「法」という。）第28条第2項第1号に定める休職処分（以下「病気休職」という。）の内申書に添付された「病気休暇（休職）者の状況報告書」（以下「本件状況報告書」という。）の「休暇（休職）前の主な業務及び勤務の状況」及び「休暇（休職）前に所属で行なった対応」の各欄に記載された異議申立人の個人情報の一部である。
- (2) 実施機関は、本件個人情報について、病気休職の発令内申という事務の目的の範囲を超えるものであり、当該事務目的の観点から訂正する必要があるとは認められないとして、福岡県個人情報保護条例（平成16年福岡県条例第57号。以下「条例」という。）第29条第2項の規定に基づき、本件決定を行った。

### 3 異議申立ての趣旨及び経過

#### (1) 異議申立ての趣旨

異議申立ての趣旨は、実施機関が行った本件決定を取り消し、本件個人情報の訂正を求めるというものである。

#### (2) 異議申立ての経過

- ア 異議申立人は、平成23年6月10日付けで、条例第13条第1項の規定に基づき、実施機関に対し、本件状況報告書に記載された異議申立人の個人情報の開示請求を行った。
- イ 実施機関は、平成23年6月23日付けで、本件状況報告書に記載された異議申立人の個人情報のうち、勤務評価に係る部分について、条例第14条第1項第4号に該当するとして不開示とし、その余の部分については開示する部分開示決定を行い、異議申立人に通知した。
- ウ 異議申立人は、平成23年6月28日付けで、本件個人情報について、記載内容に誤りがあるとして、実施機関に対し、訂正請求（以下「本件訂正請求」という。）を行った。
- エ 実施機関は、平成23年7月26日付けで、本件決定を行い、その旨を異議

申立人に通知した。

オ 異議申立人は、平成23年8月2日付けで、本件決定を不服として実施機関に異議申立てを行った。

#### 4 異議申立人の主張要旨

異議申立書、意見書及び口頭意見陳述における、異議申立人の主張を要約すると、次のとおりである。

- (1) 実施機関は、個人情報不訂正決定通知書において、「病気休職の発令内申という事務目的の範囲を超えるもの」としているが、条例第4条の解説では、「個人情報の正確性の確保については、それを取り扱う事務又は事業の目的を達成するために必要と認められる範囲内で図ることとした。」と明記されている。

病気休職の発令内申という事務目的を達成する範囲に本件状況報告書は含まれているので、実施機関は、これを正確なものに保つように努めなければならない。

実施機関の訂正をしない理由は、条例から逸脱した内容であって、不備があると言わざるを得ない。

- (2) 異議申立人は、訂正請求内容及びそれを証する資料を添付し、検証と不足資料があれば指示を、と記載しており、その後指示はあっていないから、検証済みと判断する。

実施機関は、反証に足る資料を提示しない限り、正確性を保つため訂正する義務を免れることは出来ない。

- (3) 本件状況報告書は公文書であり、反証しない限り、虚偽の記載がなされた公文書（無形偽造）である。

訂正請求内容には、実施機関の業務放棄や、安全配慮義務違反が含まれている。

本件状況報告書が当時の〇〇、〇〇からの聴取を基に作成されたことは容易に考えられ、実際に事実と反する（自らの過失を記載しない、隠蔽した）内容で作成されている。

- (4) 異議申立人は、判断、評価の訂正でなく、事実のみを根拠を添付し条例に基づいて訂正請求を行っている。

仮に不訂正とするならば、不訂正とする根拠法令等、反証に足る資料等を同時に提示の上、決定を求める。

- (5) 理由説明書では、「事務の目的を超える」の一言で片付けられ、本件状況報告書は休職処分の必要性を判断するに足る書類であって、休職処分の目的は達成されているから不訂正としたこととなっている。

言わば、目的が達成されていれば状況報告書の内容はどうでもよく、仮に虚偽内容でも構わない、という姿勢で結論づけられたものと考えざるを得ない。

- (6) 開示された内容を放置することは、その内容を認めることになる。

本件状況報告書は内申され、回覧に付されているので、多人数に誤った認識を生じさせる。

例えば、要望していない業務を要望したとされ、その業務を他の職員に担当替えをしたことを業務改善とされ、異議申立人が要望したから担当をさせた、そうしたら、病気を理由にできないと言い出したなどと、本件状況報告書の回覧者、閲覧者に誤った認識を生じさせ、異議申立人への印象が大きく異なることになると考える。

## 5 実施機関の説明要旨

実施機関が本件決定を行った理由を要約すると、次のとおりである。

- (1) 本件状況報告書の目的は、異議申立人の休職処分について判断するに当たり、医師の診断書による医学的所見と合わせて、所属長の報告により職員を休養させるべき状況かどうかを確認することであるから、本件訂正請求は、休職処分発令事務の目的を達成する範囲を超えているものである。
- (2) 異議申立人の病気休職については、所要の手続きにより発令がなされ、本件内申の事務目的は果たされている。

## 6 審議会の判断

### (1) 本件個人情報 の性格及び内容について

#### ア 病気休暇（休職）者の状況報告書について

異議申立人が勤務する所属の長（以下「〇〇」という。）は、平成〇〇年〇〇月〇〇日付けで、異議申立人の休職願、主治医の診断書及び本件状況報告書を添付して、人事課長に病気休職を内申し、実施機関は、平成〇〇年〇〇月〇〇日付けで、異議申立人に対し病気休職を発令した。

病気休職の手續及び効果については、福岡県職員の分限処分に関する条例（昭和46年福岡県条例第43号）及び精神性疾患による病気休職等の取扱いについて（平成11年11月1日11人第40号総務部長通知。以下「総務部長通知」という。）等に定められており、精神性疾患による病気休職の発令内申に当たっては、本人の休職願及び主治医の診断書のほか、所属長の病気休暇（休職）者の状況報告書（以下「状況報告書」という。）を添付することとされている。

#### イ 本件個人情報の内容について

本件状況報告書のうち、「休暇（休職）前の主な業務及び勤務の状況」欄には、異議申立人の病気休職前における主な業務等、出勤時の勤務内容及び病気休暇取得状況が、「休暇（休職）前に所属で行なった対応」欄には、異議申立人の業務の変更及び主治医との面会等の所属で行った対応が記載されている。

## (2) 本件訂正請求について

### ア 「休暇（休職）前の主な業務及び勤務の状況」欄について

#### (ア) 本件状況報告書の記載内容

平成〇〇年度事務分担について、本人の要望もあり従来の〇〇関係業務から、主に会計事務と庁舎管理及び〇〇業務（〇〇分）へと担当業務を変更した。

しかし、同年〇〇月中、断続的に病気休暇の取得があり、また同人からの業務軽減の要求もあって、同年10月から〇〇業務（〇〇分）を他の職員に担当替えし、主に会計事務を分担させるなど業務の軽減を図った。

#### (イ) 本件訂正請求の内容

平成〇〇年度事務分担について、従来の〇〇関係業務から、本人の要望の会計事務と庁舎管理に担当業務を変更し、加えて〇〇業務（〇〇分）を担当させた。

しかし、同年〇〇月中、断続的に病気休暇の取得があり、また同人からの業務軽減について診断書と併せて4月、6月に申し出されたが対応を怠ったため、同人は〇〇月末頃より一月の病気休暇を取得した。8月中旬に同人より業務量の適正化の申し出があったが対応が遅れ、同年10月から〇〇業務（〇〇分）を他の職員に担当替えし、主に会計事務を分担させるなど業務量の適正化を図った。

#### (ウ) 本件訂正請求の主な理由

異議申立人が主張している訂正請求の理由を要約すると、次のとおりである。

##### a 「加えて〇〇業務（〇〇分）を担当させた」の表記の変更について

私は〇〇業務（〇〇分）について要望は一切していない。

(a) 業務分担量の不均衡が生じるため。

(b) 平成〇〇年度後半の〇〇対策に伴い、本来組織として取り組むべき案件を私一人で対応せよというものであったため、お断りした等の経緯があったため。

新年度になれば、〇〇対策の業務放棄部分の後始末が山積みは分かりきっており、メンタル面で通院加療中であつた私には負荷がかかりすぎ体調悪化に繋がるおそれは十分に想定されたため、〇〇業務（〇〇分）は希望するはずもなく、していない。

##### b 「業務軽減」の表記の変更について

(a) 本来業務軽減とは、病気休暇中の職員への復職支援策として、所属が講じなければならないこととされており、4月に業務分担の変更を申し入れたが変更はなく、6月も特に軽減にあたる変更はない。8月の事務

分担の見直しの申し入れ以前に、業務軽減の申し入れを行っていない。

(b) 8月中旬の事務分担の変更についての申し入れは、〇〇、〇〇に申し入れし、その場で速やかな対応を約束していただいたが進展はなく、9月下旬にそれぞれに確認をとると、責任転嫁に終始する状況であった。

(c) 催促を重ねて10月に行われた事務分担の変更は、「私の病気を考慮しないで、事務分担を分析し、そこに偏りがあれば是正してほしい」ことを前提に、8月中旬の申し入れで見直された内容であり、「軽減」という表現は適切でなく、「適正化」が適切と考える。

(d) 10月に行なわれた変更後の事務分担と平成〇〇年度の業務分担に大きな業務量の差はない。仮に10月に行われたものが業務軽減ならば、平成〇〇年度の業務分担は、事務員いずれかに対し業務軽減を当初から行なっているとみなされるが、そのような事実はないと聞いている。

**c 「また同人からの業務軽減について（中略）、同人は6月末頃より一月の病気休暇を取得した。」の加筆について**

(a) 4月からの断続的な病気休暇の取得と10月の事務分担の変更に至るまでの、診断書の提出、それへの所属の対応、その結果〇〇月から病気休暇の件が欠落しており、正確性に欠ける。

(b) 4月、6月の業務軽減の診断書へ対応しなかった理由について、〇〇は、「当時は皆が大変でもう一名の職員も通院中であったので、仕方がなかった」と回答したが、これは、当時病気休暇の取得を繰り返していた異議申立人よりも、通院加療中の職員への対応を重視、優先させて、当該職員への安全配慮義務を行う必要があったため、異議申立人への対応を行わなかったと明言したものである。

何よりも安全配慮は義務であり、異議申立人への同義務を果たさなかった理由にはならない。その後の異議申立人の病気休暇取得に繋がる最も重要な部分なので、加筆を求める。

**d 「8月中旬に同人より業務量の適正化の申し出があったが対応が遅れ、」の加筆について**

上記bのとおり

**イ 「休暇（休職）前に所属で行なった対応」欄について**

**(ア) 本件状況報告書の記載内容**

平成〇〇年4月以降、同人の担当業務を変更し業務軽減を図ったことは前記のとおり。

平成〇〇年1月、産業医及び〇〇が主治医に面会し、病状の把握、主治医の見解、復帰への受け入れ体制等職場復帰に向けての確認等を行った。

同年3月には、本人の要望を受け、同人と健康管理監との意見交換の場（健

康管理センター) を設けた。

平成〇〇年4月から5月にかけて、〇〇が同人と3回の面談を行った。面談では、同人の心身の状況や復職に向けての考え等について聴取し、〇〇から所属の現況などについての情報提供を行った。

#### (イ) 本件訂正請求の内容

平成〇〇年10月以降、同人の担当業務を変更し業務量の適正化を図ったことは前記のとおり。

平成〇〇年1月、産業医及び〇〇が主治医に面会し、病状の把握、主治医の見解、復帰への受け入れ体制等職場復帰に向けての確認等を行ったが、疾患の原因を異なったものとしての対応であったため、同人への再発防止策とならず、平成〇〇年〇〇月より病気休暇をした。

同年3月には、同人の所属への不信感から所属と主治医の面会を拒まれたため、同人と健康管理監との意見交換の場(健康管理センター)を設けた。

平成〇〇年4月から5月にかけて、〇〇が同人と3回の面談を行った。面談では、同人の心身の状況や復職に向けての考え等について聴取し、〇〇から所属の現況などについての情報提供を行った。

#### (ウ) 本件訂正請求の主な理由

異議申立人が主張している訂正請求の理由を要約すると、次のとおりである。

##### a 「平成〇〇年10月以降、(中略)業務量の適正化を図ったことは前記のとおり。」について

上記ア(ウ) b (b) のとおり

##### b 「平成〇〇年1月以降、産業医及び〇〇が主治医に面会し、(中略)平成〇〇年〇〇月より病気休暇をした。」について

(a) 主治医からの診断書を提出しても何等考慮されない等が繰り返されたことの蓄積されたものが、異議申立人の体調を悪化させた原因であって、所属に対してもその旨を明確に告げて診断書を提出し、病気休暇を取得した。しかし、所属は、「職場内での人間関係のトラブルが原因」との理由で病気休暇を取得したと産業医に説明し、主治医に面会に行っており、原因を捏造し、実情と異なるものにすり替えて対応した。

私の病因をすり替えた対応によってとられた「復帰への受け入れ体制等」は意味をなさない。

(b) その結果、所属のとった「復帰への受け入れ体制等」の対応は私への復帰支援、再発防止策とならないばかりか、私を精神的に追い込む行為にしかならず、〇〇月より病気休暇を取得せざるを得ない状況に追い込まれた。

**c 「同年3月には、(中略)健康管理監との意見交換の場(健康管理センター)を設けた」について**

(a) ○○月からの病気休暇中の所属の対応について尋ねたところ、主治医との面会を要望されたが、病気休暇取得の原因の人間不信もあり、実情に即した内容で主治医と面談を行うことはあり得ないことは容易に想像できるため、主治医と面談を行うこと拒み、健康管理官との面談を行った。

健康管理監との面談に至るには経緯があつての結果的なものであつて、希望したものではない。

(b) 健康管理監に、主治医と面会することに異論はないことは伝えたが、主治医との面会は行われていないし、復帰に向けて平成○○年8月に○○が主治医と面会するまでの間に、健康管理監、所属ともに主治医との面会はあっていない。

**(3) 条例第26条第1項の訂正請求権について**

異議申立人は、本件個人情報に事実を反しており、評価・判断の訂正でなく、事実のみを根拠を添付し、訂正を求めていると主張している。

そこで、本件個人情報が、条例第26条第1項に規定する訂正請求の対象となる「事実」に該当するかについて検討する。

**ア 条例第26条の趣旨**

条例第26条は、正確でない個人情報に基づいた行政処分その他の行政行為等により、本人が不測の権利利益侵害を被ることを未然に防止するため、実施機関が保有する自己の個人情報についての訂正制度を定めたものである。

訂正請求をすることができるのは、「内容が事実でないと思料するとき」に限られる。

訂正は、「内容が事実でない」場合に行われるものであり、本条に基づく訂正請求の対象は、「事実」であつて、評価・判断には及ばない。このため、評価・判断の内容そのものについての訂正請求があつた場合には、訂正をしない旨の決定をすることとなる。

**イ 審議会の判断**

(ア) 「事実」の誤りとは、当該個人情報を保有すべき事務の目的、内容等及び当該個人情報の性質、内容等からみて、公的記録又はそれに準ずる資料等によって何人でもその過誤が客観的に判断できる事項について、前記事実との間に不一致がある場合をいうものである。

これに対して、事実に対する認識・見解はそれを認識する者の主観的な理解であつて、評価・判断と同じく客観的な正誤の判定又は検証が困難である。

したがって、当審議会においては、評価・判断を導く上で前提となる事実

に対する認識・見解についても、条例第26条第1項に規定する事実該当しないと判断する。

(イ) 「休暇（休職）前の主な業務及び勤務の状況」欄について

- a 担当業務の変更に係る部分の記載は、異議申立人の要望及び変更すべき業務についての〇〇の認識・判断を記載したものであって、特定の客観的事実を記載したものということとはできない。
- b 〇〇業務の担当替えに係る部分の記載は、業務の担当替えの必要性とその際の新規業務についての〇〇の認識・判断を記載したものであって、特定の客観的事実を記載したものということとはできない。
- c 〇〇業務の担当替えに係る部分の訂正請求の内容のうち、異議申立人の病気休暇の取得及び業務量の適正化に係る申し出の部分については、事実でない情報について、その訂正を求めるものではなく、所属の対応についての異議申立人の認識・見解を追加するものである。
- d 業務の軽減に係る部分の記載は、業務を軽減させるために変更すべき業務は何かについての〇〇の認識・判断を記載したものであって、特定の客観的事実を記載したものということとはできない。

(ウ) 「休暇（休職）前に所属で行なった対応」欄について

- a 業務の軽減に係る部分の記載は、業務を軽減させるために変更すべき業務は何かについての〇〇の認識・判断を記載したものであって、特定の客観的事実を記載したものということとはできない。
- b 産業医等と主治医の面会に係る部分の訂正請求の内容のうち、所属の対応による病気休暇の取得の部分については、事実でない情報について、その訂正を求めるものではなく、所属の対応についての異議申立人の認識・見解を追加するものである。
- c 異議申立人の要望による健康管理監との意見交換に係る部分は、意見交換の理由についての〇〇の認識・判断を記載したものであって、特定の客観的事実を記載したものということとはできない。

以上のとおり、本件訂正請求の対象内容は、何れも事実に対する〇〇の認識・判断の訂正や異議申立人の認識・見解の追加を求めるものであり、「内容が事実でないと思料するとき」という要件を満たさないことから、条例第26条第1項の訂正請求の対象となる「事実」には該当しないと判断する。

**(4) 条例第28条に規定する「事務の目的」について**

実施機関は、本件訂正請求について、条例第28条に規定する個人情報を取り扱う事務の目的の範囲を超えるものであり、訂正する必要があるとは認められないと主張している。

そこで、本件個人情報が条例第26条第1項に規定する「事実」を記載したも



のとする場合、本件訂正請求は、条例第28条に規定する個人情報を取り扱う事務の目的を達成するために必要な範囲を超えていると認められるかについて検討する。

## ア 条例第28条の趣旨

条例第28条は、訂正請求に対する実施機関の訂正義務を明らかにするものであり、訂正請求に理由があると認めるときは、実施機関が、個人情報を取り扱う事務の目的の達成に必要な範囲内で、当該個人情報の訂正をしなければならないことを定めている。

訂正請求権制度は、実施機関の努力義務として定めている条例第4条第1項の「正確性の確保」を受けて、その正確性の確保に本人が関与し得る制度として設けられているものであり、訂正請求に係る個人情報の取扱事務の目的に照らして、訂正の必要がないときは、実施機関は訂正する義務はない。

## イ 審議会の判断

病気休職については、法第28条第2項第1号に規定されており、その要件は、職員が心身の故障のため、長期の休養を要する場合と定められている。

また、総務部長通知によると、精神性疾患による病気休職の場合には、所属長は、本人の休職願、主治医の診断書及び状況報告書を添付して、人事課長に内申することとされている。

当審議会において実施機関に確認したところ、実施機関は、病気休職を発令するに当たり、本人の休職願、医学的所見である医師の診断書及び状況報告書を合わせて、公務能率の維持及びその適正な運営の確保の観点から、長期にわたり職員を休務させる必要があるかどうかを総合的に判断するものであり、状況報告書には職員の休職前の主な業務、勤務の状況及び休職前に所属で行った対応等を記載するものであるとの説明があった。

そこで、本件状況報告書を見てみると、休職前の主な業務及び勤務の状況として、異議申立人の病気休職前における主な業務等、出勤時の勤務内容及び病気休暇取得状況が、休職前に所属で行なった対応として、異議申立人の担当業務の変更及び主治医との面会等の所属で行った対応が記載されており、それが発令内申という事務の目的に従って作成及び内申されたものであることが認められる。

そして、実施機関は、本件状況報告書等により長期にわたり職員を休務させる必要があるかどうかを判断した上で、異議申立人に対し、病気休職処分を発令したのであるから、本件状況報告書は、既にその個人情報を取扱う事務の目的を達成しているといえることができる。

したがって、本件訂正請求は、個人情報を取り扱う事務の目的を達成するために必要な範囲を超えているといわざるを得ず、本件訂正請求を認めることは

できないと判断する。

**(5) 異議申立人のその他の主張について**

異議申立人は、その他種々主張しているが、当審議会は、実施機関の行った公文書の不訂正決定等の妥当性について判断する機関であるため、当該主張は当審議会の判断を左右するものではない。

以上の理由により、「1 審議会の結論」のとおり判断する。