

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第1265号)

平成26年5月15日

横情審答申第1265号

平成26年5月15日

横浜市長 林 文子 様

横浜市情報公開・個人情報保護審査会

会長 三辺 夏雄

横浜市の保有する情報の公開に関する条例第19条第1項の規定に基づ
く諮問について（答申）

平成25年11月15日中保年第1548号による次の諮問について、別紙のとおり答申しま
す。

「中区保険年金課の国民健康保険料減免業務において、課内で統一的な運
用をはかるために実施される研修の要件を定義した文書（正式名称不明）」
の非開示決定に対する異議申立てについての諮問

答 申

1 審査会の結論

横浜市長が、「中区保険年金課の国民健康保険料減免業務において、課内で統一的な運用をはかるために実施される研修の要件を定義した文書（正式名称不明）」を非開示とした決定は、妥当である。

2 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、「中区保険年金課の国民健康保険料減免業務において、課内で統一的な運用をはかるために実施される研修の要件を定義した文書（正式名称不明）」（以下「本件申立文書」という。）の開示請求（以下「本件請求」という。）に対し、横浜市長（以下「実施機関」という。）が平成25年10月18日付で行った非開示決定（以下「本件処分」という。）の取消しを求めるというものである。

3 実施機関の非開示理由説明要旨

本件申立文書については、横浜市の保有する情報の公開に関する条例（平成12年2月横浜市条例第1号）第2条第2項に規定する行政文書が存在しないため非開示としたものであって、その理由は、次のように要約される。

- (1) 本件申立文書は、横浜市国民健康保険の保険料減免申請の統一的な運用を図るために実施される研修の要件を定義した文書である。
- (2) 減免制度を運用するために中区福祉保健センター保険年金課（以下「中区保険年金課」という。）内にて行う研修は、集合研修ではなく、OJT（職場内研修をいう。以下同じ。）を基本としたものであり、減免業務に限らず、ほとんどの業務において、日常的な場面のあらゆる機会を捉えてOJTが行われている。そのため、具体的な研修計画や研修対象者、研修効果測定等を記載した文書は作成していない。
- (3) 以上により、研修は実施しているものの、「研修の要件を定義した文書」は存在しないため、非開示とした。

4 異議申立人の本件処分に対する意見

異議申立人（以下「申立人」という。）が、異議申立書、意見書及び意見陳述において主張している本件処分に対する意見は、次のように要約される。

- (1) 本件処分を取り消し、申立人の求める行政文書の開示を求める。
- (2) 実施機関の非開示理由説明は、要約すると「研修は実施したが研修計画は立てていない」という回答であり、回答は間違い又は虚偽と推測される。具体的な異議申立理由は以下のとおりである。

ア 申立人は、中区保険年金課内で保険料減免申請の統一的な運用を図るために研修が実施されていることを、横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申（以下「審査会答申」という。）第1230号によって知った。

イ 申立人は、本件請求の際に、要件の「例」を開示請求書に記載し、本件請求を行った。それに対する本件処分の理由は、「作成しておらず、保有していないため」非開示としたとのことであった。

ウ 本件処分が正しいとすれば、受講対象者すら研修開催前に特定していないこととなり、研修を実施しているとする審査会答申第1230号と矛盾する。

申立人は、審査会答申第1230号が正しく本件処分が間違っていると考える。

「研修を行う」ことは「課内で保険料減免申請の統一的な運用をはかる」ために合理的な措置であるのに対し、「研修対象者を事前に特定しない」のは「研修を行う」ために不合理な措置だからである。

- (3) 一般論として、企業や自治体が目的や成果指標を明確に定めないまま無為に活動を行うことは、ありがちな事例であり不自然ではない。したがって、研修の要件を定義しないまま研修を行っているとする実施機関の回答は不自然ではないと考える。また、横浜市職員研修規程（平成7年6月達第18号。以下「研修規程」という。）は「職場研修」に対して実施計画書作成や研修効果測定を義務付けていない。したがって、研修の要件を定義しないまま研修を行っているとする実施機関の回答は研修規程違反ではないと考える。

しかしながら、本件請求をしたきっかけである審査会答申第1230号において、実施機関が中区保険年金課の行政活動の公正性の根拠として「研修(職場研修)」を挙げたことは問題であると考え。なぜならば、同課の職場研修は第三者も当事者すらも効果を検証できない事象であり根拠になり得ないからである。本質的には審査会答申第1230号の結論自体を再検討すべき事案であると考え。

さらに、保険料減免業務に関する研修が職場研修の扱いで行われているとする実施機関の回答は、横浜市の保険料減免業務が各区で均質的に行われていない可能性を示唆していると考え。職場研修によって中区保険年金課内のマニュアルの解釈

の違いを解消することはできても、横浜市各区の各担当部署のマニュアルの解釈の違いを解消することは不可能だからである

(4) 非開示理由説明書の内容から、申立人は、以下の文書の開示が妥当と考える。

ア 非開示理由説明書の記述は誤りであり、研修は総務局管理下で行われ、研修計画書が総務局に提出されている場合は、総務局に提出されている研修計画書の開示を求める。

イ 非開示理由説明書の記述は正しく、研修は職場研修として行われ、研修計画も作成されていない場合は、「研修の要件を定義する目的で作成されたものではないが、結果として、保険料減免業務において課内で統一的な運用をはかるために実施される研修の要件が記述されている文書」の開示を求める。例として、OJTを受けるべき新人であることを傍証する人事異動の辞令、新人にOJT履修を命じる上司からの指示書、課員にOJT指導員役となることを命じる上司からの指示書などである。

(5) 審査会答申第1230号では、行政活動の公正性の根拠として研修のほかに「課内の協議」が挙げられているが、実際には「協議の実施を中区保険年金課に義務付ける文書」も「課内で実際に協議が行われたことの証拠となる文書」も存在しないことが分かっている。

(6) 横浜市の業務は文書化されていない業務が多い。明らかに一定のルールに従って業務が進められているにもかかわらず、文書化されていないために、業務のプロセスを知ることができない。

本件請求の対象はあくまで中区保険年金課内で行われる研修である。ただし、中区保険年金課の責任者が課外で行われている研修を課内で行うべき研修に代えているのであれば、それも含む。

業務プロセスの過程を全て文書化することが必要であると考えている。なぜならば、行政に関心が高い市民が存在するからである。市民を無視して市役所の運営のみを考えた場合には、必ずしも文書化することは必要ではない。

5 審査会の判断

(1) 本件申立文書について

本件請求に係る開示請求書には、開示請求に係る行政文書の名称又は内容として、「研修の要件を定義した文書」と記載されており、備考欄には、「要件」について「誰が受講対象者か」、「いつまでに実施するか」、「どのように研修の成果測定

をするか」等と記載されている。これらの内容から本件申立文書は、中区保険年金課において横浜市国民健康保険の保険料減免業務に係る統一的な運用を図るために実施される研修（以下「本件研修」という。）について、受講対象者や実施する時期が記載された計画書、研修の成果等が記載された報告書等の文書であると解される。

申立人は、審査会答申第1230号において「課内で統一的な運用とするため、職務遂行過程において、管理職員等からの業務指導や先輩職員等からの職場における研修等を行っている。」と実施機関が説明していることから、本件研修に係る文書が存在するものとして、本件請求を行ったものである。

(2) 本件申立文書の不存在について

ア 実施機関は、本件研修はOJTにて行っているため、具体的な研修計画等を記載した文書は作成していないと説明している。

イ 実施機関が行う職員の研修については、研修規程に定められている。研修規程第8条では、研修の区分について人材開発課研修、所属研修、職場研修及び業務主管部門研修の4つを定めている。このうち、研修規程第8条第4項では、職場研修について、「各部課が、それぞれの部課に所属する職員を対象に、当該部課において主管する業務の遂行上日常的に必要とされる知識及び技能を速やかに習得させることを目的として、主として日常の業務を通して実施するものとする。」と規定されている。審査会答申第1230号において実施機関が説明した研修は、中区保険年金課にて行われている研修であると認められるため、研修規程第8条第4項に規定する職場研修に当たるものである。

人材開発課研修、所属研修及び業務主管部門研修については、研修規程第9条において、研修の計画を策定することとされており、研修規程第11条において研修の効果を測定し、これを記録するものとされている。しかし、職場研修については、これらの規定が適用されていない。

また、実施機関は、国民健康保険の保険料減免業務に限らず、ほとんどの業務において、日常的な場面のあらゆる機会にOJTを行っていると説明している。そうすると、このような日常的に行う職場研修についてまで、具体的な受講対象者、実施する時期、研修の成果等を記載した文書を必ずしも作成する必要はないと考える。

以上のことを考え合わせると、本件申立文書を作成していないという実施機関

の説明は不合理とは言えない。

ウ 実施機関に国民健康保険業務に係る研修について確認したところ、中区保険年金課では職場研修を行っているが、健康福祉局生活福祉部保険年金課では全ての区の保険年金課職員を対象に研修を行っているとのことであった。しかし本件請求は、申立人が主張するとおり中区保険年金課で実施されている研修に限定しているため、健康福祉局生活福祉部保険年金課が実施している研修に係る文書を特定していないことについては不合理な点はない。

エ なお、申立人は、本件申立文書が存在しない場合には、人事異動、人事考課等に係る文書等を求めると主張している。しかしながら、開示請求書の記載内容からは、それらの文書が本件請求に係る対象行政文書に当たるものと解することはできない。

その他、申立人は種々主張するが、いずれも当審査会の判断に影響を及ぼすものではない。

(3) 結論

以上のとおり、実施機関が本件申立文書を存在しないとして非開示とした決定は、妥当である。

(第三部会)

委員 藤原静雄、委員 青木孝、委員 金井恵里可

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成25年11月15日	・実施機関から諮問書及び非開示理由説明書を受理
平成25年11月21日 (第165回第三部会) 平成25年11月22日 (第245回第二部会) 平成25年11月28日 (第239回第一部会)	・諮問の報告
平成25年12月6日	・異議申立人から意見書を受理
平成26年1月16日 (第167回第三部会)	・審議
平成26年2月6日 (第168回第三部会)	・審議
平成26年2月20日 (第169回第三部会)	・異議申立人の意見陳述 ・審議
平成26年3月14日 (第170回第三部会)	・審議
平成26年4月17日 (第171回第三部会)	・審議