

答 申 第 4 7 号
平成18年11月28日

青森県知事 殿

青森県情報公開審査会
会 長 石 岡 隆 司

青森県情報公開条例第17条第1項の規定による諮問について（答申）

平成18年1月31日付け青人第541号による下記の諮問について、別紙のとおり答申します。

記

平成17年障害者任免状況通報書についての一部開示決定処分に対する異議申立てについての諮問

第 1 審査会の結論

青森県知事（以下「実施機関」という。）は、異議申立ての対象となった一部開示決定処分において不開示とした部分のうち、次に掲げる部分を開示することが妥当である。

「 A 任免状況」欄

「 から を除いた職員のうち身体障害者及び知的障害者の数」、「 重度身体障害者である短時間勤務職員の数」及び「 重度知的障害者である短時間勤務職員の数」に記録された情報

「 B 上記に基づく計算」欄

「 身体障害者の数」及び「 知的障害者の数」に記録された情報

「 C 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる身体障害の種類別の身体障害者数及び知的障害者数」欄

「知的障害者」の区分の「人数」に記録された情報

第 2 諮問事案の概要

1 行政文書開示請求

異議申立人は、平成18年1月4日、実施機関に対し、青森県情報公開条例（平成11年12月青森県条例第55号。以下「条例」という。）第5条の規定により、「平成17年障害者任免状況通報書」（以下「本件行政文書」という。）について、行政文書開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。

2 実施機関の決定

実施機関は、本件開示請求に対して、本件行政文書を特定した上で、本件行政文書のうち、次に掲げる部分については条例第7条第3号に該当するとして、当該部分を不開示とする一部開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成18年1月10日、異議申立人に通知した。

「A 任免状況」欄

「 から を除いた職員のうち身体障害者及び知的障害者の数」、「 重度身体障害者である短時間勤務職員の数」及び「 重度知的障害者である短時間勤務職員の数」に記録された情報

「B 上記に基づく計算」欄

「 身体障害者の数」及び「 知的障害者の数」に記録された情報

「C 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる身体障害の種類別の身体障害者数及び知的障害者数」欄に記録された情報

3 異議申立て

異議申立人は、平成18年1月14日、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により、異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分の取消しを求めるといふものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人が主張している異議申立ての理由は、異議申立書及び反論書によると、次のとおりである。

- (1) 条例第7条第3号に該当しない。特定の個人を特定することはできない。公開が予定されている情報である。障害者の働く権利利益を守るために、又は青森県の障害者施策の推進を図る上からも、公開することが必要とされる情報である。
- (2) 都道府県段階では、障害者任免状況通報書を全部公開しているところが多く、少なくとも31団体ある。確認してほしい。他県の調査を引用するのではなく、自身で実態調査をした方が、全国状況を適切に把握することができると思う。全国調査をして、全部公開に処分変更をした行政もある。
- (3) 障害者雇用の先頭にたつ責任は、行政が担うべきである。つまり、青森県では、青

森県が障害者雇用のモデルを示すことが期待されている。県民全体の奉仕者として職務に専念できる職員の人事に関する責任は、人事課にある。不開示にすることは、人事課の職員管理に問題があるということである。職員として採用者が青森県へ提出した宣誓書の有効性に疑問を投げていることになる。青森県職員としてふさわしい人物像を人事課は持っていないということである。

- (4) 民間企業が知的障害のある人の雇用について公開している情報は、青森県も公開できる又は公開すべき情報であると考えられる。民間企業に障害者雇用のノウハウを教えてもらう姿勢から、青森県は、行政責任として、障害特徴・特性に合致した職場環境の整備状況、障害者雇用モデル、実践を公表するという姿勢が必要である。
- (5) 障害者の定義は、日常生活に支障を来していることが前提としてある。同僚が何らかの支援、援助をする必要な状態にあるということで、同僚が障害のある同僚に対して支援、障害状況に配慮をしているという実態がある。行政の取り組みとして、障害のある職員の職場整備に努めている自治体もある。
- (6) 東京労働局は、平成17年12月14日付け記者発表資料で、「全国初！都内ハローワークで知的障害者の雇用開始」を宣言（公表）している。東京労働局では、今回初めて、管内の複数ハローワークにおいて知的障害者雇用を実施し、その事例を公開することで、公務部門の知的障害者雇用を積極的に推進していくこととしている。その趣旨は、民間企業での障害者雇用を進めているハローワークにおいて、率先して知的障害者を雇用することにより、官公庁の知的障害者雇用への取り組みを促進することである。知的障害者を雇用している事実を公表するとしている。さらに、蓄積した知的障害者雇用に関するノウハウをも公表するとしている。このように、どの部署に知的障害者がいるという情報を公表するという姿勢に方向転換をしている。
- (7) 国の情報公開審査会の答申を引用しているが、現在の厚生労働省の見解とは異なる。厚生労働省の動向に関し最新情報を入手して、障害者施策の推進をしてほしい。県庁内の障害者施策を推進する部局からも、障害者雇用の動向に関する情報を入手する必要がある。
- (8) 障害があっても、働くことができることを証明していくことが行政の責任になってきていると考える。障害者が特定されるおそれがある場合でも、働く力があることを証明することが、障害者の権利利益を守ることになると厚生労働省は考えている。見学にきていただきたいという考えを、東京労働局はもっている。
- (9) 障害者任免状況通報書を開示する利益と、不利益とを比較すると、公開した方が、障害者の権利利益に繋がると考えていると思われる。このような事情があるので、多

くの自治体では、障害者任免状況通報書を全部公開する方向に動いている。

- (10) 厚生労働省が作成した事業者向けパンフレット「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要」において、「職場においても障害についての理解が進み、障害者であることを明らかにして、周囲のサポートを受けながら働くことができるような職場環境を整備することが必要です」としている。青森県においては、いまだ職場環境整備が整わない状況であるので、障害者任免状況通報書を非公開にしなければ、障害のある職員の権利利益が侵害されることがありえる。つまり、人事課が十分な障害者についての研修を実施してこなかった結果、職場環境整備が遅れて、障害者任免状況通報書を非公開にしているということである。本当に、障害のある職員の権利利益が侵害されるおそれがあるのかどうか、検討してほしい。
- (11) 知的障害のある人を雇用していないのであれば、不利益を受ける知的障害者はいないので、権利利益を侵害されるおそれのある人はいないことになる。それゆえ、知的障害に関係する項目を不開示にする理由はない。
- (12) また、知的障害のある職員の権利利益が害されるおそれがあると主張しているので、知的障害のある人を対象とした職員採用実施計画、知的障害のある人を職員として採用したという結果を公表すべきである。知的障害のある職員を採用するときは、知的障害のある人に公平にその情報が届くよう配慮すべきである。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が主張している本件処分の理由は、理由説明書によると、おおむね、次のとおりである。

1 本件行政文書の性格

(1) 本件行政文書作成の根拠

ア 本件行政文書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第40条の規定により、毎年6月1日現在で作成し、地方労働局長を通じ厚生労働大臣に通報しているものである。

イ 各事業主等に対しては、障害者雇用率の達成義務が障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号。以下「政令」という。）によって課されており、国及び地方公共団体（労働者数48人以上の規模）の場合は100分の2.1と定め

られている。

また、当該通報の対象となる障害者であるが、「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者であり、「重度身体障害者」とは、このうち1級又は2級に該当する者である。「知的障害者」とは、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第12条第1項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者の雇用の促進等に関する法律第19条の障害者職業センターにより知的障害者と判定された者であり、「重度知的障害者」とは、そのうち、知的障害の程度が重いと判定された者で、療育手帳で程度が「A」とされている者等がこれに当たる。重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとして、障害者雇用率の算定に加えることができる。

(2) 本件行政文書の記載内容

ア 「A 任免状況」欄

- (ア) 「 職員の総数」
- (イ) 「 除外職員の数」（「除外職員」とは、政令別表第1に掲げる職員をいう。）
- (ウ) 「 旧除外職員の数」（「旧除外職員」とは、政令別表第3に掲げる職員をいう。）
- (エ) 「 から を除いた職員のうち身体障害者及び知的障害者の数」
 - a 「(イ) 重度身体障害者の数」
 - b 「(ロ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数」
 - c 「(ハ) 重度知的障害者の数」
 - d 「(ニ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数」
- (オ) 「 重度身体障害者である短時間勤務職員の数」
- (カ) 「 重度知的障害者である短時間勤務職員の数」

イ 「B 上記に基づく計算」欄

- (ア) 「 現在設定されている除外率」
- (イ) 「 基準割合（ / （ - ） ） × 100
- (ウ) 「 に基づく除外率」
- (エ) 「 適用される除外率」
- (オ) 「 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数」
- (カ) 「 身体障害者の数」
- (キ) 「 知的障害者の数」

- (ク) 「 障害者計」
- (ケ) 「 実雇用率」
- (コ) 「 法定雇用率を達成するために採用しなければならない身体障害者又は知的障害者の数」

ウ 「C 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる身体障害の種類別の身体障害者数及び知的障害者数」欄

身体障害の種類ごとの身体障害者の人数及び知的障害者の人数。なお、同欄の区分として記載された、法別表に掲げる身体障害の種類は、次のとおりである。

(ア) 視覚障害者

次に掲げる視覚障害で永続するもの

- a 両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。）がそれぞれ0.1以下のもの（同欄の「第1号イに該当する者」）
- b 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの（同欄の「第1号ロに該当する者」）
- c 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの（同欄の「第1号ハに該当する者」）
- d 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの（同欄の「第1号ニに該当する者」）

(イ) 聴覚又は平衡機能障害者

次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

- a 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの（同欄の「第2号イに該当する者」）
- b 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの（同欄の「第2号ロに該当する者」）
- c 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの（同欄の「第2号ハに該当する者」）
- d 平衡機能の著しい障害（同欄の「第2号ニに該当する者」）

(ウ) 音声機能、言語機能又はそしゃく機能障害者

次に掲げる音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害

- a 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失（同欄の「第3号イに該当する者」）
- b 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害で、永続するもの（同欄の「第3号ロに該当する者」）

(エ) 肢体不自由者

次に掲げる肢体不自由

- a 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの（同欄の「第4号イに該当する者」）

- b 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの（同欄の「第4号ロに該当する者」）
- c 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの（同欄の「第4号ハに該当する者」）
- d 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの（同欄の「第4号ニに該当する者」）
- e 両下肢のすべての指を欠くもの（同欄の「第4号ホに該当する者」）
- f aからeまでに掲げるもののほか、その程度がaからeまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害（同欄の「第4号ヘに該当する者」）

(オ) 内部障害者

心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの。なお、政令で定める障害は、次のとおりである。

- a ぼうこう又は直腸の機能の障害
- b 小腸の機能の障害
- c ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害

2 不開示とした項目及び理由

- (1) 本件処分において不開示とした項目は、「A 任免状況」の 、 及び 「B 上記に基づく計算」の 及び 並びに「C 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる身体障害の種類別の身体障害者数及び知的障害者数」の各区分の人数欄であり、これらは、条例第7条第3号の「個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」に該当するため不開示としたものである。
- (2) 当該人数欄については、その障害の種類、程度等の区分ごとに人数が記録されており、当該数字は0ないし1あるいは一桁である場合も多い。本件行政文書は、本県知事部局における障害者の任免に関する状況を示したものであるということが既に明らかになっていることから、これらの数字が公にされた場合、職場の同僚等が障害者である者を探索し、若しくは他の情報と照合し、又は各年の数字を比較すること等により、当該年度の採用者等、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となるものであり、また、そのような探索や推認が必ずしも可能でない場合にも、そのような探索や推認を行う端緒や契機になり得るものである。障害者の中には、本人の思想、信条等から障害者としての保護を受けることを希望しないあるいはその他の理由から、同僚等に対しては障害の事実を明らかにせず、人事担当者のみ申告している場合も多いと考えられ、障害区分ごとの人数等を公表することにより、

障害者の権利利益を害するおそれがあることは否定できないものとする。

- (3) なお、国の情報公開審査会（平成14年11月22日答申「障害者雇用状況報告書の一部開示決定に関する件（平成14年諮問第103号）」）においても、「事業所ごとの数字あるいは障害の程度等の区分の数字が公にされた場合、当該職場内では、同僚等が障害者であるものを探索し、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認する可能性は否定できず、その結果、障害者の権利利益を害するおそれがあることは否定できないため、不開示部分各欄については、諮問どおり不開示とすることが相当である。」との答申がなされている。
- (4) また、他都道府県の状況であるが、平成18年1月に他県で実施した調査結果によると、これまでに同様の開示請求事例のあった本県を含む29団体中、全部開示とするのが16団体、一部開示とするのが13団体という状況であった。異議申立人が異議申立理由で述べているとおり、全部開示している事例が見られるのは事実である。しかし、本県では上述のとおり、当該人数欄については、その障害の種類、程度等の区分ごとの人数が0ないし1あるいは一桁である場合が多いことから、これらの数字が公にされた場合、職場の同僚等が障害者である者を探索し、若しくは他の情報と照合し、又は各年の数字を比較すること等により、当該年度の採用者等、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となるものであり、また、そのような探索や推認が必ずしも可能でない場合にも、そのような探索や推認を行う端緒や契機になり得るものであることから、障害区分ごとの数値の公表は行うべきでないとする。障害者の中には、本人の思想、信条等から障害者としての保護を受けることを希望しないあるいはその他の理由から、同僚等に対しては障害の事実を明らかにせず、人事担当者にものみ申告している場合も多いと考えられ、障害区分ごとの人数等を公表することにより、障害者の権利利益を害するおそれがあることは否定できないものである。厚生労働省作成の事業者向けパンフレット「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要」においても対象者の把握・確認に当たっては、障害者個人のプライバシーに十分配慮すべきこと、利用目的を明示し、本人の了承を得ること等が記載されているところであり、本県も当該情報の取扱いには、障害者個人の権利利益に十分に配慮すべきと考えているものである。
- (5) また、異議申立人は、異議申立理由の中で、「不開示にすることは、人事課の職員管理に問題があるということである。職員として採用者が青森県へ提出した宣誓書の有効性に疑問を投げていることになる。青森県職員としてふさわしい人物像を人事課は持っていないということである。」と述べているが、今回の決定と上記の主張との間に直接的な関係はない。本県では平成8年度から身体障害者手帳交付者のみを対象とした別枠選考試験を実施しこれまで32名を採用するなど、障害者の雇用に対しては積極的に取り組んできており、今後も引き続き障害者の採用枠の確保に努めていくた

いと考えているところである。

- (6) 次に、異議申立人は「知的障害のある人を雇用していないのであれば、不利益を受ける知的障害者はいないので、権利利益を侵害されるおそれのある人はいないことになる。それゆえ、知的障害に関係する項目を不開示にする理由はない。」と主張しているが、仮に知的障害者の雇用数が本年度0人であったとしても、各年の数字を比較すること等により、当該年度の採用者等、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となるものであり、また、そのような探索や推認が必ずしも可能でない場合にも、そのような探索や推認を行う端緒や契機になり得るものであり、これについても開示は適当でないと考えられるものである。

第5 審査会の判断理由

1 条例の基本的な考え方について

条例は、県民の県政についての知る権利を尊重し、行政文書の開示を請求する権利につき定めたものであり（第1条）、条例では、「実施機関は、行政文書の開示を請求する権利が十分に尊重されるように、この条例を解釈し、及び運用しなければならない。」と定められている（第3条）。

この趣旨から、当審査会は、「原則開示」の理念に立って条例を解釈し、本件処分において実施機関が不開示としたことが妥当か否かについて、諮問事案の内容に即し、個別、具体的に判断するものである。

2 本件行政文書について

本件行政文書は、法第40条の規定により、平成17年6月1日現在の知事部局における身体障害者又は知的障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報するに当たって、実施機関が作成したものであり、第4の1の(2)に掲げる情報が記録されている。

このうち、実施機関が不開示とした部分は、次の情報（以下「本件情報」という。）であると認められる。

(1) 「A 任免状況」欄（以下「A欄」という。）

アの職員の総数から除外職員の数を除いた職員のうち身体障害者及び知的障害者の数（重度身体障害者の数、重度身体障害者以外の身体障害者の数、重度知的障害者の数及び重度知的障害者以外の知的障害者の数）

イ の重度身体障害者である短時間勤務職員の数

ウ の重度知的障害者である短時間勤務職員の数

(2) 「B 上記に基づく計算」欄（以下「B欄」という。）

ア の身体障害者の数（重度身体障害者の数に2を乗じたものに重度身体障害者以外の身体障害者の数を加えたもの）

イ の知的障害者の数（重度知的障害者の数に2を乗じたものに重度知的障害者以外の知的障害者の数を加えたもの）

(3) 「C 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる身体障害の種類別の身体障害者数及び知的障害者数」欄（以下「C欄」という。）

各区分ごとの人数

3 条例第7条第3号該当性について

実施機関は、条例第7条第3号に該当するとして、本件情報を不開示としているので、以下、本件情報の条例第7条第3号該当性を検討する。

(1) 条例第7条第3号本文該当性について

ア 条例第7条第3号本文の趣旨

(ア) 条例第7条第3号本文は、不開示情報として、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」を規定している。

(イ) このうち、「（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」の趣旨は、当該情報単独では特定の個人を識別することができないが、他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができるものについても、個人識別情報として不開示情報とするものであり、照合の対象となる「他の情報」としては、公知の情報や、図書館等の公共施設で一般に入手可能なものなど一般人が通常入手し得る情報が含まれるものである。

(ウ) 次に、「特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」の趣旨は、匿名の作文や、無記名の個人の著作物のように、個人の人格と密接に関連したり、公にすれば財産権その他の個人の正当な利益を害するおそれがあると認められるものがあることから、特定の個人を識別できない個人情報であっても、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがある場合については、不開示情報とするものである。

イ そこで、本件情報が、条例第7条第3号本文に該当するかどうかについて検討する。

(ア) 障害者である特定の個人の識別可能性

a 実施機関は、本件情報に関し、その理由説明書において、「当該人数欄については、その障害の種類、程度等の区分ごとに人数が記録されており、当該数字は0ないし1あるいは一桁である場合も多い」、「本件行政文書は、本県知事部局における障害者の任免に関する状況を示したものである」ということが既に分かっていることから、これらの数字が公にされた場合、職場の同僚等が障害者である者を探索し、若しくは他の情報と照合し、又は各年の数字を比較すること等により、当該年度の採用者等、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となる」と主張している。

b そこで、当該主張の趣旨等に関し、当審査会が実施機関に説明を求めたところ、実施機関は、本件情報は、条例第7条第3号本文前段の「特定の個人を識別することができる個人情報」であるとした上で、本件情報の特定の個人の識別可能性に関し、その提出した書面においておおむね次のように述べているところである。

(a) 知事部局の職員総数6,100余人の状況において、本件情報を公にすることにより、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等の推認可能性については、本件情報は、その障害の種類、程度等の区分ごとに人数が0ないし1あるいは一桁である場合が多いことから、これらの数字が公にされた場合、職場の同僚等が障害者である者を探索し、若しくは他の情報と照合し、又は各年の数字を比較すること等により、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となる。

(b) 本件情報のうち、C欄の内部障害者に係る人数については、内部障害者は、その障害の種類・程度により、業務の実施状況が他の職員と異なる等の可能性があり、結果として障害の有無を推測できる場合があると考えられることから、内部障害者の数字が公にされた場合、職場の同僚等が障害者である者を探索し、若しくは他の情報と照合し、又は各年の数字を比較すること等により、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが

可能となる。

- (c) 本件情報のうち、C欄の人数を公にすることによる、当該人数欄に掲げられた者の障害の程度の推認可能性については、法別表の記載内容と照合することにより、当該別表の記載内容による障害の程度は明らかになるものである。
- (d) 本件情報には、県職員として採用された後に障害者となった者、障害の程度が変更となった者も含まれる。このことを踏まえた上で、本件情報に係る各年の数字を比較すること等による、当該年度の採用者等、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等の推認については、(a)と同様の理由から可能となる。
- (e) 県のホームページにおいて身体障害者を対象とした職員採用選考試験の実施状況を公表していることの趣旨等については、当該公表は、本県における人事行政の運営等の状況を住民に公表することで、本県人事行政の公平性・透明性を担保することを目的として実施しているものであり、身体障害者を対象とした職員の採用選考についても、その要請を受け、採用人員等必要最低限と判断した情報のみを公表している。障害者任免状況通報書における人数欄は、障害の程度ごとの数、障害の種類ごとの数と詳細に区分されているのに対し、身体障害者を対象とした職員採用選考試験の実施状況としてホームページで公表している項目は、申込者数、受験者数・合格者数、受験倍率、採用人員であり、当該実施状況の情報を各年で比較した場合に、本件行政文書である障害者任免状況通報書における人数欄を公表した場合とは異なり、当該年度の採用者等、特定の者が身体障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となるとは一概に言えないと思慮する。
- (f) 知的障害者の採用実績等については、選考試験を実施するなどにより知的障害者を県職員に採用したことはないものと判断しており、また、今後、知的障害者を県職員に採用する予定及び今後、知的障害者を採用した場合における身体障害者と同様の採用情報の公表については、未定である。

なお、県の現行の競争試験において、知的障害者が合格することは、一般的には困難であると考えられ、また、仮に知的障害者を職員として採用するとなった場合には、知的障害者を対象とした職員採用選考試験を実施することとなると思われる。

- c 実施機関の以上の説明は、結局のところ、本件情報を公にすることにより、「職場の同僚等が障害者である者を探索し、若しくは他の情報と照合することによって、又は各年の数字を比較すること等によって、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となる」とするものであるが、内部障害者の推認可能性についてはある程度具体的な説明はあったものの、

本件情報のうち、内部障害者以外の身体障害者や知的障害者の数、あるいは重度身体障害者、重度以外の身体障害者、重度知的障害者、重度以外の知的障害者の数を公にすることにより、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となるとすることについては、理由説明書に記載された内容以上の具体的な説明はなく、特に、照合する「他の情報」については、何らの説明もないところである。

- d ところで、プライバシーに関する情報は、個人の尊厳を確保し、基本的人権を尊重するという観点から最大限に保護されるべきであるが、一方、プライバシーは、個人の内面的な意識の問題であり、その具体的な内容や保護すべき範囲を明確に規定し尽くすことは極めて困難であるため、条例第7条第3号本文前段では、包括的に個人識別情報を規定しているものである。

そして、当該個人識別情報には、当該情報単独では特定の個人を識別することができないが、他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができるものも含まれるが、これは、個人識別情報をさらに広げる附加的規定である。このことから、「他の情報」の範囲によって、不開示情報の範囲が本来の個人識別情報の範囲を大きく超えて拡大することになれば、それは、条例が想定していないところであり、この点については、開示された情報のみでは特定の個人を識別することができるとは言い難いが、開示された情報とほとんど等しいもの、すなわち、一般人が通常入手し得る情報と組み合わせると特定の個人が識別され得る場合には、本来の個人識別情報と同様に取り扱わざるを得ないという趣旨に解するのが相当である。

実施機関は、前記cで述べたとおり、内部障害者については、その障害の種類・程度により、業務の実施状況が他の職員と異なる等の可能性があるとするだけで、特に、照合する「他の情報」については、何らの説明もないところであり、仮に「職場の同僚等」が障害者である特定の個人の障害の程度等に係る情報を保有していたとしても、当該情報は、一般人が通常入手し得る情報ではなく、「職場の同僚等」という、当該特定の個人と特別の関係にある者のみが有する情報であると考えられ、当該情報は、個人識別情報該当性を判断する上での「他の情報」には含まれないと解されるものである。

- e 本件情報は、職員総数6,100余人の知事部局における障害者の雇用状況を示すものであり、当審査会が調査したところによれば、平成17年4月1日現在の知事部局の行政機構は、本庁8部1局56課、出先機関63、出先機関の下部機関39であることが認められる。

また、前記dで検討したとおり、一般人が通常入手し得る情報であって、本件情報と照合することにより障害者である特定の個人を識別することができる「他の情報」の存在は認められない。

加えて、実施機関は、C欄の人数の情報を公にすれば、当該情報と法別表の記載内容とを照合することによって、当該人数欄に掲げられた者の障害の程度が明らかになる旨主張しているが、法別表は、法の対象となる「身体障害者」の範囲について規定したものであり、C欄の人数の情報を公にしても、一般人が通常入手し得る情報と組み合わせるだけでは、これらの数値から、障害者である特定の個人を識別することはできない。

これらのことから、本件情報は、知事部局における身体障害者及び知的障害者である職員の数並びにこれらの職員の障害の程度、種類ごとの人数であるが、それ自体は単なる数値であり、当該数値が0ないし1あるいは一桁であることが多いことを考慮しても、知事部局の職員総数が6,100余人であること、その「職場」の数は下部機関を含めると150を超えるものであることからして、当該特定の個人を識別することができるとまでは言えないものである。

(イ) 障害者である特定の個人の権利利益を害するおそれの有無

a 本件情報に共通する考え方について

(a) 実施機関は、「本件情報が公にされた場合、職場の同僚等による、障害者である者の探索や特定の者が障害者であること及びその障害の程度等の推認が必ずしも可能でない場合にも、そのような探索や推認を行う端緒や契機になり得るものである」、「障害者の中には、本人の思想、信条等から障害者としての保護を受けることを希望しない、あるいはその他の理由から、同僚等に対しては障害の事実を明らかにせず、人事担当者にのみ申告している場合も多いと考えられ、障害区分ごとの人数等を公表することにより、障害者の権利利益を害するおそれがあることは否定できない」と主張している。

(b) 本件情報は、知事部局における身体障害者及び知的障害者である職員の数並びにこれらの職員の障害の程度、種類ごとの人数であるが、当該情報は、障害者である特定の個人の心身の状況に関する情報であって、その障害の種類や程度等は、個人の秘密その他の通常他人に知られたくないものであると認められる。

(c) 知事部局の各職場内に障害者が存在する場合において、当該職場の職員は、その外形的特徴や業務の状況等から、特定の個人が障害者であることを認識する場合があると考えられるが、その障害の種類や程度までについては、通常は認識し得ないものと思われる。

しかし、このような状況において、本件情報が公にされた場合には、本件情報が知事部局の障害者の任免状況を示したものであることが既に明らかであること、その数値が0ないし1あるいは一桁であることが多いことからして、職場の同僚等がその種類・程度に対応する障害者であるものを探索し、又は推認する端緒や契機になり得ることは否定できない。そして、そのよう

な探索や推認が行われた場合には、当該障害者である職員にあっては、その権利利益が害されることがあり得るものである。

b A欄の重度身体障害者及び重度以外の身体障害者に係る数値について

- (a) しかしながら、本件情報のうち、A欄の (イ)の重度身体障害者の数及び同(ロ)の重度以外の身体障害者の数並びにA欄の の重度身体障害者である短時間勤務職員の数については、それ自体は、身体障害者の障害の重度性に着目した数値であり、すべての身体障害の種類が含まれたものである。

身体障害者の障害の種類としては、視覚障害、聴覚・平衡機能障害、音声機能・言語機能障害、肢体不自由のほか、心臓・じん臓・呼吸器の機能の障害などのいわゆる内部障害があるところである。特に、いわゆる内部障害を有する者（以下「内部障害者」という。）は、心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害、ぼうこう又は直腸の機能の障害、小腸の機能の障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害を有する者であり、障害の部位が多岐にわたるほか、当該障害の部位が表面化しにくく、外形上当該障害の部位を特定することは一般的には困難であると考えられる。

このように障害の種類が多数存在する身体障害者の、障害の重度性に着目した合計数値である当該情報を公にしたとしても、C欄の身体障害の種類別の身体障害者数を不開示にした場合には、障害の種類が特定されず、障害を有する部位が不明となることから、重度身体障害者又は重度以外の身体障害者である者の探索や推認の端緒・契機となる可能性は、非常に低くなるものと考えられる。

- (b) また、重度身体障害者は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「省令」という。）別表第1に掲げる身体障害がある者とされ、具体的には身体障害者障害程度等級表（「改正身体障害者雇用促進法の施行について」（昭和51年10月1日職発第447号各都道府県知事あて労働省職業安定局長通達）別紙）の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有することによって2級に相当する障害を有するとされる者であるが、同表における異なる等級（例えば3級と4級）に該当する障害を2以上重複して有する者であって、その障害が同表の1級又は2級に相当するものとされた者も、重度身体障害者として取り扱われるものである。

このように、重度身体障害者の中には障害の部位が複数ある場合もあり、障害の種類が不明な状態において、重度身体障害者の総数のみを公にしたとしても、前記のような探索や推認の端緒・契機となる可能性は、さほど大きなものではないと考えられる。

- (c) 以上から、本件情報のうち、A欄の重度身体障害者及び重度以外の身体障

害者に係る数値を公にすることによって、当該身体障害者である特定の個人の権利利益が害されるとまでは言えないものである。

c B欄の の身体障害者の数について

本件情報のうち、B欄の の身体障害者の数については、重度身体障害者の数に2を乗じたものに重度身体障害者以外の身体障害者の数を加えた数値であり、上記bと同様の理由から、当該数値を公にすることによって、身体障害者である特定の個人の権利利益が害されるとまでは言えないものである。

d 知的障害者に係る数値について

(a) 本件情報のうち、A欄の の(ハ)の重度知的障害者の数及び同(ニ)の重度以外の知的障害者の数、A欄の の重度知的障害者である短時間勤務職員の数、B欄の の知的障害者の数並びにC欄の知的障害者数は、本県において県職員として雇用されている知的障害者の状況を示すものである。

(b) 実施機関は、「仮に知的障害者の雇用数が本年度0人であったとしても、各年の数字を比較すること等により、当該年度の採用者等、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となるものであり、また、そのような探索や推認が必ずしも可能でない場合にも、そのような探索や推認を行う端緒や契機になり得るものである」旨主張しているが、このことに関する当審査会の照会に対し、実施機関は、「選考試験を実施するなどにより知的障害者を県職員に採用したことはないものと判断している」と説明しているところである。

(c) 知的障害者については、法第2条第4号において、「障害者のうち、知的障害である者であつて厚生労働省令で定めるものをいう」と定義されている。「知的障害」に関する明確な定義はないが、省令第1条の2に規定する知的障害者判定機関である旧青森県知的障害者更生相談所（平成17年4月1日「青森県障害者相談センター」に組織変更）が編集発行した「判定依頼の手引（平成11年3月）」によれば、「知的障害」については、「知的機能の障害があること」、「発達期（概ね18歳まで）にあらわれていること」、「日常生活に支障が生じていること」の3点に整理することができるとし、「発達期以降にあらわれた知的機能の障害は知的障害に含まれない」としているところである。

このことからすれば、仮に県職員として採用された後に知的機能に障害を有することとなった者がいた場合でも、当該者の数値は、本件情報として計上される「知的障害者」には含まれないものである。

(d) そうすると、実施機関が「知的障害者を県職員に採用したことはないものと判断している」と説明していることをも踏まえれば、本件処分時点において、県職員には知的障害者は存在しないと考えるのが相当であり、権利利益

を保護すべき対象は存在しないことから、本件情報のうち、知的障害者に係る数値については、これを公にすることによって、知的障害者である特定の個人の権利利益が害されるとは言えない。

- (e) なお、実施機関は、「仮に知的障害者の雇用数が本年度0人であったとしても、各年の数字を比較すること等により、当該年度の採用者等、特定の者が障害者であること及びその障害の程度等を推認することが可能となる」などと主張しているが、当審査会からの照会に対し、実施機関は、「今後、知的障害者を県職員に採用する予定は未定である」とし、また、「県の現行の競争試験において、知的障害者が合格することは、一般的には困難であると考えられる」と説明していることからすれば、知的障害者が県職員として採用される可能性は、現状ではほとんどないと考えるのが相当である。

また、実施機関は、「仮に知的障害者を職員として採用するとなった場合には、知的障害者を対象とした職員採用選考試験を実施することとなると思われる」とも説明しているところであり、そのような選考試験を実施した場合においては、身体障害者の選考試験の実施状況を公表している現状、公表の趣旨からして、身体障害者の場合と同様の項目、すなわち、少なくとも採用人員については公表することとなるのが一般的である。

このようなことからすれば、実施機関が主張する、本件情報のうち、知的障害者に係る数値を公にすることにより生ずる懸念は、本件処分時点において、十分な論拠に根ざしたものであるということとはできない。

- e 以上から、本件情報のうち、C欄の身体障害の種類別の身体障害者数については、これを公にすることにより、障害者である特定の個人の権利利益を害するおそれがあると認められるが、それ以外の、A欄及びB欄の情報並びにC欄の知的障害者数に係る情報については、障害者である特定の個人の権利利益を害するおそれがあると認めることはできない。

ウ よって、本件情報のうち、C欄の身体障害の種類別の身体障害者数については、条例第7条第3号本文に該当するが、それ以外の、A欄及びB欄の情報並びにC欄の知的障害者数に係る情報については、同号本文に該当しない。

(2) 条例第7条第3号ただし書該当性について

ア 条例第7条第3号ただし書は、同号本文に該当する情報であっても、「イ 法令若しくは他の条例の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報」、「ロ 人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」又は「ハ 当該個人が公務員等（国家公務

員法（昭和22年法律第120号）第2条第1項に規定する国家公務員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人及び日本郵政公社の役員及び職員を除く。）、独立行政法人等（独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号）第2条第1項に規定する独立行政法人等をいう。以下同じ。）の役員及び職員、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第2条に規定する地方公務員並びに地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の役員及び職員をいう。）である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職、氏名（警察職員（警察法（昭和29年法律第162号）第34条第1項又は第55条第1項に規定する職員をいう。）の氏名を除く。）及び当該職務遂行の内容に係る部分」に該当する場合は、開示すると規定している。

イ そこで、本件情報のうち、C欄の身体障害の種類別の身体障害者数が、条例第7条第3号ただし書に該当するかどうかについて検討すると、まず、当該情報が同号ただし書イ及びロに該当しないことは明らかである。

また、当該情報は、県職員として雇用されている身体障害者の状況を示すものではあるが、障害者である特定の個人の心身の状況に関するものであり、職務の遂行に係るものではないことから、条例第7条第3号ただし書八にも該当しない。

よって、本件情報のうち、C欄の身体障害の種類別の身体障害者数は、条例第7条第3号ただし書に該当しない。

(3) 以上から、本件情報のうち、C欄の身体障害の種類別の身体障害者数は条例第7条第3号の情報に該当するが、A欄及びB欄の情報並びにC欄の知的障害者数に係る情報については同号の情報には該当しない。

4 結論

以上のとおり、本件情報には、条例第7条第3号に該当しない情報が含まれており、当該情報を開示することが妥当であるので、第1のとおり判断する。

第6 審査会の処理経過

当審査会の処理経過の概要は、別記のとおりである。

別記

審査会の処理経過の概要

年 月 日	処 理 内 容
平成18年 1 月31日	・実施機関からの諮問書を受理した。
平成18年 2 月23日 (第116回審査会)	・審査を行った。
平成18年 3 月14日	・実施機関からの理由説明書を受理した。
平成18年 3 月23日 (第117回審査会)	・審査を行った。
平成18年 3 月28日	・異議申立人からの反論書を受理した。
平成18年 4 月27日 (第118回審査会)	・審査を行った。
平成18年 5 月25日 (第119回審査会)	・審査を行った。
平成18年 6 月14日	・実施機関に対する照会について、実施機関からの書面を受理した。
平成18年 6 月22日 (第120回審査会)	・審査を行った。
平成18年 7 月27日 (第121回審査会)	・審査を行った。
平成18年 8 月31日 (第122回審査会)	・審査を行った。
平成18年 9 月28日 (第123回審査会)	・審査を行った。

平成18年10月18日	・実施機関に対する照会について、実施機関からの書面を受理した。
平成18年10月26日 (第124回審査会)	・審査を行った。
平成18年11月22日 (第125回審査会)	・審査を行った。

(参考)

青森県情報公開審査会委員名簿(五十音順)

氏名	役職名等	備考
石岡 隆司	弁護士	会長
栗原由紀子	青森中央学院大学経営法学部専任講師	
紺屋 博昭	弘前大学人文学部助教授	
平井 卓	青森大学経営学部教授	会長職務代理者
三上久美子	特定非営利活動法人ウィメンズネット 青森理事長	

(平成18年11月28日現在)