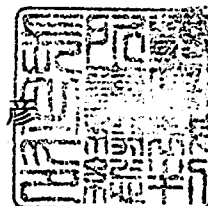


令和元年8月19日

情報公開・個人情報保護審査委員会 御中

最高裁判所事務総長 今 崎 幸



### 理由説明書

本日付けの諮問（要旨は下記1のとおり）について、下記2のとおり理由を説明します。

#### 記

#### 1 諮問の要旨

苦情申出人は、名古屋高等裁判所（以下「原判断庁」という。）がした不開示の判断に対し、令和元年5月14日付け苦情申出書のとおり主張しているが、原判断庁による判断は、相当であると考えます。

#### 2 理由

##### (1) 開示申出の内容

名古屋高裁が、名古屋家裁から取得した、柳本つとむ裁判官の勤務時間外の行為を調査した文書

##### (2) 原判断庁の判断内容

原判断庁は、(1)の開示の申出に対し、令和元年5月7日付けで不開示の判断（以下「原判断」という。）を行った。

##### (3) 最高裁判所の考え方及びその理由

ア 本件申出に係る文書は、名古屋高等裁判所が名古屋家庭裁判所から取得した特定の裁判官の勤務時間外の行為を調査した文書であるところ、このような文書の存否を明らかにすると、特定の裁判官の勤務時間外の行為を調査した事実の有無という個人に関する情報が公になり、このような情報は、行政

機関情報公開法（以下「法」という。）第5条第1号に規定する個人識別情報に相当する。

また、本件申出に係る文書は、特定の裁判官の私的領域における行為についての文書であり、そのような文書の作成、取得等の目的や方法は様々であり得るものであって、必ずしも人事管理のためだけに保有するものとはいえないものの、裁判官の私的領域における行為については、その内容次第では服務規律に違反するものとなり得ることから、人事上の措置等に関する文書となり得る性質を有するものである。そのような性質を有する文書の保有の有無を明らかにすると、人事上の措置の必要性から作成、取得、管理、保存される文書の存否や内容を推認ないし憶測させることになり、人事管理に係る事務に関与する判断権者及び職員に対し、文書の作成、取得、管理、保存について好ましくない影響が生ずる等、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある（法第5条第6号ニ、平成31年度（情）答申第4号参照）。

イ なお、苦情申出人は、裁判所職員に関する臨時措置規則において準用されている人事院規則14-7（政治的行為）第8項を苦情申出の理由としているが、同人事院規則は裁判官には適用がない。

ウ よって、不開示とした原判断は相当である。