

答申第 66 号
平成 20 年 3 月 19 日

兵庫県人事委員会 様

情報公開審査会
会長 錦織 成史

公文書の非公開決定に係る異議申立てに対する決定について（答申）

平成 19 年 5 月 22 日付け諮問第 1 号で諮問のあった下記の公文書に係る標記の件について、別紙のとおり答申します。

記

- 1 「兵庫県人事委員会 2006 年 10 月 12 日付け職員の給与に関する報告及び勧告参考資料第 6 表『職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布その 1 行政職』の元になる基礎データ文書」
- 2 「2006 年 3 月 31 日現在における行政職給料表適用者の職務の級別・号給別の人員分布を表した文書」

(別紙)

答 申

第1 審査会の結論

- 1 「兵庫県人事委員会 2006 年 10 月 12 日付け職員の給与に関する報告及び勧告参考資料第 6 表『職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布その 1 行政職』の元になった基礎データ文書」(以下「本件公文書 1」という。)を非公開とした決定は妥当である。
- 2 「2006 年 3 月 31 日現在における行政職給料表適用者の職務の級別・号給別の人員分布を表した文書」(以下「本件公文書 2」という。)を非公開とした決定は妥当である。

第2 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、「本件公文書 1」及び「本件公文書 2」の公開請求に対して、兵庫県人事委員会(以下「実施機関」という。)が平成 19 年 2 月 2 日付けで行った非公開決定を取り消し、公開するよう求めるものである。

2 異議申立ての理由

異議申立書、非公開理由書に対する意見書及び意見陳述において述べられた本件異議申立ての理由は、次のとおり要約される。

(1) 本件公文書 1 について

実施機関が公開しないこととする理由は、「当該実施機関の職員が組織的に用いるもの」としての公文書に当たらないとしている。しかし、実施機関が「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行うことは、実施機関が行う職務として重要な権限の一つであり、職員の賃金及び労働条件を決める大きな要素を占めている。この報告及び勧告は、公正中立の客観性を持った正確さが必要であり、県民すべてに対して透明であるべきである。職員の給与等に関する報告及び勧告参考資料第 6 表「職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布その 1 行政職」(以下「第 6 表」という。)の作成に当たっても、そのことを踏まえるのは自明のことである。またその作成作業は、実施機関がその役割と目的を果たすため、組織的に行う作業である。第 6 表の作成に当たって、その元となるデータ文書等を各機関から収集調査し、作成することは、実施機関の職員が組織的に行う職務行為であり、そのデータ文書等を保有し用いて、第 6 表を作成するものである。元になった基礎データの文書が組織的に用いるものに該当しないというならば、何を根拠に基

礎データを取り扱っているのか疑問である。第 6 表は、基礎データの文書なしには成立しないものであり、第 6 表の数字の根拠を証明するものである。人事委員会は、公正中立で客観的かつ正確な情報を、県民すべてに対して、透明に提示する姿勢が何より求められる。

また、第 6 表の対象となる職員の内訳は、兵庫県教育委員会、兵庫県知事及び兵庫県警察本部長の任免に係る職員に分類することが出来るが、少なくともこの分類での級別・号給別人員分布文書があると推測できる。

実施機関は、給与等関係データを対象文書と特定していると考えられるが、求めているのは、各任命権者が作成した「職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布」データであり、これらの一部は既に任命権者から取得しており、公文書として公開できるはずである

(2) 本件公文書 2 について

実施機関が公開しないこととする理由は、作成しないため、保有していないとしている。しかし、2006 年 4 月 1 日実施の給与条例改定により、給料表が切り替わった。この切り替えは、切替日前日に受けていた給料月額を基礎として切り替えを行っている。実施機関は、2006 年 4 月 1 日現在で「職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布その 1 行政職」を作成しているのであるが、その基礎になるのは、2006 年 3 月 31 日現在における行政職給料表適用者の職務の級別・号給別人員分布を表した文書類であり、切り替えがどのような形で実施されているのか、調査分析、研究することは、実施機関の職務である。

第 3 諮問庁の説明要旨

非公開理由説明書及び意見陳述において述べられた非公開理由は、次のとおり要約される。

1 本件公文書 1 について

(1) 人事委員会は、地方公務員の給与について、地方公務員法第 14 条に定める「情勢適応の原則」や同法第 24 条第 3 項に定める「均衡の原則」等に基づき、地方公務員の給与を国家公務員の給与や民間の給与等と均衡させることを基本として勧告を行っている。

(2) このような人事委員会の給与勧告制度の前提となる公民給与の比較のため、例年 4 月 1 日時点での職員の給与の状況について把握する必要がある。

(3) 県においては、職員に給与を適正に支給するためにコンピューター処理を行っている。このデータに基づき、公民給与比較をするための統計にふさわしい

データにするため、人事委員会勧告の対象外となる地方公営企業法の適用職員や、本県から給料が支給されない無給休職中の職員、公益法人等へ派遣中の職員等を除外するなど、データの抽出・補正をデータ管理主管課に依頼している。

(4) このような作業の成果として、第 6 表を作成しているものであり、その基礎となるデータについては、組織的に利用、保存している文書ファイルに保存していない。

(5) 以上のことから、当該公文書は、「当該実施機関の職員が組織的に用いるもの」ではなく、情報公開条例（平成 12 年兵庫県条例第 6 号。）第 1 条第 2 項にいう「公文書」に該当しない。

また、当該文書については、使用後に廃棄することとしており、既に保有していない。

2 本件公文書 2 について

(1) 人事委員会の給与勧告については、毎年、4 月分の職員及び民間の給与の実態を調査・比較し、種々の調査結果について、給与勧告の参考資料としてまとめているものであり、3 月 31 日現在における職務の級別・号給別の人員分布等の職員の給与の状況については、把握する必要がない。

(2) 職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成 18 年兵庫県条例第 10 号）により、平成 18 年 4 月より給料表が改定され、職務の級及び号給等が切り替えられることとなったが、当該切替え自体は、切替表に基づき、職員の給与事務を実際に管理する各任命権者において機械的に行われており、人事委員会として調査・分析等を行う必要がない。

(3) 以上の理由から、当該対象公文書については作成しておらず、物理的に存在しない。

第 4 審査会の判断

1 本件公文書の概要

本件公文書は、本件公文書 1 の「兵庫県人事委員会 2006 年 10 月 12 日付け職員の給与に関する報告及び勧告参考資料第 6 表『職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布その 1 行政職』の元になった基礎データ文書」と本件公文書 2 の「2006 年 3 月 31 日現在における行政職給料表適用者の職務の級別・号給別の人員分布を表した文書」である。

2 非公開情報該当性について

(1) 本件公文書1について

ア 本件公開請求の対象文書について

実施機関では、「給与勧告制度の前提となる公民給与の比較のため、4月1日時点での職員の給与の状況を把握し、第6表を作成しているが、その基礎となるデータについては、ファイルとして保存せず、第6表完成と同時に廃棄しており、存在しない。」としている。

一方、異議申立人は、「第6表の作成に当たって、その元となるデータ文書等を各機関から収集調査し、作成することは、実施機関の職員が組織的に行う職務行為であり、そのデータ文書等を保有し用いて、第6表を作成するものである。元になった基礎データの文書が組織的に用いるものに該当しないというならば、何を根拠に基礎データを取り扱っているのか疑問である。第6表は、基礎データの文書なしには成立しないものであり、第6表の数字の根拠を証明するものである。」としている。また、意見陳述のなかで「実施機関は、給与等関係データを対象文書と特定していると考えられるが、求めているのは、各任命権者が作成した『職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布』データであり、これらの一部は、既に任命権者から取得しており、公文書として公開できるはずである。」と当該対象文書の特定についても言及している。

ところで、公文書の特定については、基本的に公開請求時に請求者の責務において、行われるべきものであり、実施機関は、請求書の記載内容から客観的に特定され得るものを対象文書として特定すれば足りると解すべきである。

本件請求書には、兵庫県人事委員会2006年10月12日付け職員の給与に関する報告及び勧告参考資料第6表『職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布その1行政職』の元になった基礎データ文書」と記載されているが、実施機関が当該第6表を作成するに当たっては、各任命権者が作成した「職員の給料表別・職務の級別・号給別人員分布」を取得し、集計するのではなく、給与管理データから必要な部分を抽出・補正された文書を基礎データとしていることから見ると、本件公開請求の対象文書として「公民給与比較をするため、人事委員会勧告の対象外となる地方公営企業法の適用職員や、無給休職中の職員、公益法人等へ派遣中の職員等を除外するなど、データの抽出・補正を給与等関係データ管理主管課に依頼し、打ち出された資料」を対象文書とした実施機関の判断は妥当である。

イ 本件対象文書の不存在について

実施機関が第6表を作成するに当たっては、給与管理データから必要な部分を抽出・補正したものを基礎データとしていることから、実施機関が当該基礎

データを保有していたことは事実である。

しかし、当該基礎データは、第6表完成により同表の中に数値が取り込まれ、その保有目的を果たしたことから、以後保有する必要がなく、廃棄したものである。この実施機関の主張については、通常の文書の取扱いにおいて必ずしも、合理性を欠くものであるとは言えない。

また、当審査会としても当該文書が存在することについて、その他特段の事情を確認できなかった。

したがって実施機関が行った不存在を理由とする非公開決定の判断は妥当である。

(2) 本件公文書2について

異議申立人は、2006年4月1日実施の給与条例改定による給料表の切り替えがどのような形で実施されているのか、調査分析、研究することは、実施機関の職務であり、そのために本件公文書2を作成する必要があると主張する。しかし、実施機関は、そもそも給与勧告のため、4月分の職員の給与の実態を調査するものであり、3月31日現在における職員の級別、号給別の人員分布等の職員の給与状況については把握する必要はない。また、当該給与条例改正による給料表の切り替え自体は、切替表に基づき、職員の給与事務を管理する各任命権者において、機械的に行われていることから、実施機関としては給料表切り替えについて、特段の調査、分析をする必要はなく、このような調査・分析の一環として3月31日現在の職員の給与の状況を把握する必要もないものである。

以上のことから、実施機関が「3月31日現在における職務の級別・号給別の人員分布等の職員の給与の状況については、把握する必要がなく、実施機関として調査・分析等を行う必要がないため、当該対象公文書については作成しておらず、物理的に存在しない。」とする説明は首肯できる。

また、当審査会としても当該文書が存在することについて、その他特段の事情を確認できなかった。

したがって本件公文書2は、実施機関の職務上作成する必要がないことから、不存在を理由とする非公開決定の判断は妥当である。

3 以上のことから、「第1 審査会の結論」のとおり判断するものである。

(参考)

審査の経過

年 月 日	経 過
19 . 5 . 22	・ 諮問書の受領
19 . 6 . 28	・ 諮問庁の非公開理由説明書の受領
19 . 11 . 30 (第191回審査会)	・ 諮問庁の職員から非公開理由の説明を聴取 ・ 審議
20 . 1 . 28 (第192回審査会)	・ 異議申立人からの意見聴取 ・ 審議
20 . 2 . 27 (第193回審査会)	・ 審議
20 . 3 . 19 (第194回審査会)	・ 審議 ・ 答申