

答申第7号

答 申

「技能労務職の昇任・昇格基準」非公開決定案件

第1 審査会の結論

平成24年2月17日付けで愛媛県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が行った非公開決定は、妥当である。

第2 審査請求に至る経緯

1 公文書公開請求

審査請求人は、平成24年2月7日、愛媛県情報公開条例（平成10年愛媛県条例第27号。以下「条例」という。）第6条第1項の規定に基づき、愛媛県教育委員会（以下「県教委」という。）に対し、「愛媛県立学校に勤務する技能・労務職員の給料昇級基準の内規（平成24年2月現在のもの）」について公開請求を行った。

2 本件開示請求に対する処分

条例の実施機関である県教委から公開請求に対する決定に係る権限を委任されている教育長は、「技能労務職の昇任・昇格基準」（以下「本件公文書」という。）を開示請求に係る文書として特定し、平成24年2月17日、本件公文書について条例第7条第2項第6号の規定に該当するとし、非公開決定（以下「本件処分」という。）を行った。

3 審査請求

審査請求人は、本件処分を不服として、本件処分の取消しを求め、平成24年3月26日、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第5条の規定に基づき、県教委に対し審査請求を行った。

第3 審査請求人の主張の要旨

審査請求人が審査請求書及び教育長の理由説明書に対する反論書において主張する審査請求の理由は、概ね次のとおりである。

(1) 情報公開条例の精神は、県民の知る権利の保障と県政の説明責任の確保であり、県教委が非公開の範囲を拡大解釈することは許されない。

非公開決定の取り消しを求める本件公文書は、条例第7条2項6号エ「人事管理に係る事務」についての公文書であることは、理由説明書と争いはない。しかしながら、「人事管理に係る事務」であれば、どのようなものでも「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす」とするのは、

恣意的な拡大解釈そのものである。本件公文書の公開は、「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」は全くなく、それどころか、「公正かつ円滑な人事」を担保するのに必要なものである。

- (2) 教育長の述べる「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」は、何らかの勤務評定によって給与等を決定する場合には必ず起こりうる可能性があるものであり、非公開の範囲の拡大解釈である。

教育長は、本件公文書に記載された情報が公開されると、「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があると主張しているが、これらは、いずれも、何らかの勤務評定によって給与等を決定する場合には必ず起こりうる可能性があるものであり、このようなあいまいな理由をもって「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があるとするのは、条例第7条第2項の規定の恣意的な拡大解釈といえる。

そもそも本件情報公開請求は、個々の技能労務職員の評価の開示を求めるものではなく、単に昇任・昇格の基準の公開を求めたものにすぎない。

- (3) 一般職の県職員の昇任・昇格の基準は、県人事委員会規則として公開されており、内規で定められるものではない。昇任・昇格の基準が内規で定められるのは技能労務職員しかありえない。

教育職員や行政職給料表の適用を受ける職員は、技能労務職員ではない一般職の地方公務員であり、その昇任・昇格の基準は、地方公務員法第5条に定めるとおり、県人事委員会が定め、広く公開されている（職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則）。すでに公開されている規則の公開を求める者がいようはずがない。

教育長が、昇任・昇格の基準を内規として定められる職員は、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）の定めるところにより、団体交渉によって賃金を決定することが前提とされる技能労務職員しかありえない。

したがって、いかなる職種のものも昇任・昇格基準を公開したことはないとする教育長の主張は失当である。

- (4) 一般職の県職員については、管理職登用試験まで公開されている。技能労務職員のみ昇任・昇格の基準が公開されたなら「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があるという理由はない。

教育長は、「内規として定めた昇格又は昇任に係る運用の基準について」は公開したことはないかもしれないが、それ以上に詳細な「人事管理に係る事務」では情報公開に応じている例が見受けられる。

そのひとつである勤勉手当の支給方法についての内規は、教育長が情報公開しており、また、昇任及び昇格に係る事務のひとつである校長や教頭登用試験については、その要項は県立学校現場に周知され、試験問

- 題まで公開されている。これらについては「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があると非公開にされているわけではない。
- (5) 県庁や県地方局等に勤務する技能労務職員の昇任・昇格の基準は職員団体に提示され、交渉を行い、事実上公開されている。昇任・昇格の基準の非公開は、労働基準法などの「均等待遇」の原則違反を隠蔽している疑いがある。
 - (6) 技能労務職員の労使関係は地公労法・地方公務員法にもとづき、労働組合法・労働基準法が適用されることは、日本の常識である。本件処分者の主張こそ、日本でただひとつの、「独自」な、違法行為の証左である。

第4 教育長の説明の要旨

教育長が理由説明書で主張する非公開決定の理由は、概ね次のとおりである。

1 本件公文書について

審査請求人が公開請求を行った公文書は、愛媛県立学校に勤務する技能労務職員の給料の昇級の基準の内規であるが、県教委では、技能労務職員に対する「昇級」という制度を設けていない。しかし、職員の職務の級を同一給料表の上位の職務の級に変更することを「昇格」ということから、審査請求人が公開請求を行った公文書は、昇格の基準の内規ということになる。また、職員を現に任用されている職より上位の職に任命することを「昇任」といい、本県では、技能労務職員に係る昇格の基準と昇任の基準を併せた技能労務職の昇任・昇格基準という内規を作成している。

したがって、審査請求人が非公開決定の取消しを求める公文書は、技能労務職の昇任・昇格基準であり、これには昇格者又は昇任者を決定する上での運用の基準が記載されている。

2 本件公文書を非公開とした理由

- (1) 本件公文書には、技能労務職員の昇格及び昇任を決定する上での運用の基準が記録されていることから、その情報が、条例第7条第2項第6号エに掲げる「人事管理に係る事務」に関するものであることは、明らかである。
- (2) 次に、本件公文書に記録された情報が公開されると、次のようなことから、「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。
 - ア 基準を自らに当てはめることにより、自身に対する評価が明らかとなる。そのことにより、それが適正な評価であっても、技能労務職員によっては、勤務意欲が低下したり、当該評価を行った者への不満等を抱く者が生じたりすることも考えられる。
 - イ 当該評価を行う者によっては、技能労務職員との相互不信を危惧し、

これを回避するために、適正な評価を行わない者が生じることも考えられ、結果として、人事評価が形骸化するおそれがある。

ウ 技能労務職員が基準に照らし合わせることによって、当該年度において、昇格者又は昇任者となり得ないことが明確になることから、そのことにより、技能労務職員によっては、勤務意欲が低下することも考えられる。

(3) したがって、本件公文書に記録されている情報は、条例第7条第2項第6号に該当する。

3 その他

(1) 県教委は、内規として定めた昇格又は昇任に係る運用の基準については行政職給料表の適用を受ける職員に係るものも、校長や教員に係るものも含めていかなる職種のものも公開したことはない。さらに、本県の他の任命権者においても、そのような内規を公開したという事実はない。

したがって、審査請求書において、審査請求人が公開されていると主張するものは、県教委その他の任命権者が内規として定めた昇格又は昇任に係る運用の基準ではないことから、審査請求人の主張は理由がない。

(2) なお、審査請求人は、昇任・昇格基準は県民に積極的に公開することが求められるとか、昇任・昇格基準の非公開は労働基準法や労働組合法に反するとか、公務員の人事管理は公開されてこそ公正かつ円滑な人事になり得るなど主張するが、いずれも独自の見解に基づくものであり、本件公文書を公開する理由とはならない。

第5 審査会の判断の理由

1 本件公文書について

本件公文書は、教育長が定めた愛媛県立学校に勤務する技能労務職員に係る昇格の基準と昇任の基準を併せた内規であり、これには昇格者又は昇任者を定める上での選考の項目及びその基準が記載されている。

2 本件処分について

処分庁は、本件処分において、「事務事業に関する情報であり、当該情報を公開すると事務事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。」ため条例第7条第2項第6号に該当するものとして非公開としている。

3 本件処分に係る具体的な判断

(1) 条例第7条第2項第6号の該当性について

本号は、公にすることにより、県の機関、国の機関、独立行政法人等、

他の地方公共団体、地方独立行政法人又は公社が行う事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報は、非公開とすることを定めたものである。

6号「ア」から「オ」までの事務又は事業ごとに掲げた支障は、典型的な支障を記述したものであって、当該事務又は事業における公にすることによる支障は、これらに限定されるものではなく、公にすると、それぞれに記述した支障以外の支障がある場合であっても、「当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」の要件に該当するときには非公開とされるものである。

そのうち、同号エにおいて、公にすることにより、人事管理に係る事務に関し、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ものを非公開としている。

ア 本件公文書は、県教委が行う愛媛県立学校に勤務する技能労務職員の昇格及び昇任を決定する上での運用の基準が記録されていることから、その公文書が、本号エに掲げる「人事管理に係る事務」に関するものであることは明らかである。

イ 次に、教育長が「第4 教育長の説明の要旨 2 本件公文書を非公開とした理由 (2) ア～ウ」にて、本件公文書に記録された情報が公開されると、「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があると説明している点について検討する。

ウ 本件公文書を公にした場合、基準要件のうち、職員自身が把握できる要件を満たしていながら、昇任・昇格しなかった場合は、それ以外の要件が原因であることを本人が知りうることとなるといえる。自身に対する評価について、適正に評価されていたとしても、その職員にとっては、勤務意欲が低下したり、また、その評価を行う者への不満等を抱いたりする職員が生ずることも考えられる。

さらに、評価者によっては職員との相互不信を危惧し、これを回避するために、昇任・昇格基準を満たすよう、本来の評価以上の評価を行うことも考えられ、結果として人事評価が形骸化する恐れがあると認められる。

エ したがって、昇任・昇格基準が公開されたならば人事評価が形骸化し適正な選考を行うことができなくなるおそれがあるなど、人事制度全般に多大な影響を及ぼすと考えられることから、当該公文書の公開は、条例第7条第2項第6号に該当し、人事管理に関する事務に関し公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす恐れがあるものと認められる。

(2) その他について

教育長が「第4 教育長の説明の要旨 3 その他 (1)」にて説明の「内規として定めた昇格又は昇任に係る運用基準の公開」について、当審査会にて本県における昇任・昇格制度について検証したところ、公開されている行政職給料表の適用を受ける職員の昇任・昇格の基準は、人事委員会規則で定める昇任・昇格基準であり、県教委その他の任命権者が内規として定めた昇格又は昇任に係る運用の基準ではないことを確認した。

よって、「県教委は、内規として定めた昇格又は昇任に係る運用の基準については行政職給料表の適用を受ける職員に係るものも、校長や教員に係るものも含めていかなる職種のものも公開したことはない。したがって、審査請求人が公開されていると主張するものは、県教委その他の任命権者が内規として定めた昇格又は昇任に係る運用の基準ではない」という教育長の説明は納得できるものであった。

また、審査請求人のその余の主張については、本件公文書の開示・不開示の判断とは関係がないものと判断する。

4 本件処分の妥当性について

以上のことから、本件公開請求について条例第7条第2項第6号に該当するものとして、「人事管理に係る情報であって、公にすることにより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」との理由を付し非公開とした処分庁の判断は妥当と認められるので、結論のとおり判断した。

第6 審査会の審議等の経過

当審査会の処理経過は、次のとおりである。

別紙

審査会の審議の経過

年 月 日	処理内容
平成 24 年 5 月 21 日	諮問
同年 5 月 23 日	教育長に理由説明書の提出を依頼
同年 6 月 18 日	教育長から理由説明書を受理
同年 6 月 18 日	審査請求人に理由説明書を送付、反論書の提出を依頼
同年 7 月 20 日	審査請求人から反論書を受理
同年 7 月 25 日	教育長に反論書を送付
同年 8 月 27 日	審査会（第 1 回審議）
同月 10 月 19 日	審査会（第 2 回審議）
同年 12 月 26 日	審査会（第 3 回審議）

答申に関与した委員（五十音順）

氏 名	現 職	備 考
妹 尾 克 敏	松山大学法学部教授	会 長
武 田 秀 治	弁護士	
豊 島 徳 子	人権擁護委員	
松 井 名 津	松山大学経済学部教授	
光 信 一 宏	愛媛大学法文学部教授	