答申第１８１号（諮問第２２９号）

答　　申

１　審査会の結論

埼玉県知事（以下「実施機関」という。）が平成２３年１２月２７日付けで行った「男女共同参画推進センター非常勤職員の任用について（平成○○年○月○○日起案）」の部分開示決定において、異議申立てのあった「事業コーディネータの辞令（案）」の報酬月額を不開示とした決定（以下「本件処分」という。）は、妥当である。

２　異議申立て及び審議の経緯

（１）　異議申立人（以下「申立人」という。）は、平成２３年１０月３１日付けで埼玉県情報公開条例（以下「条例」という。）第７条の規定に基づき、実施機関に対し、「①事務引継書。２０１１年度分」（以下「本件開示請求１」という。）「②○○○男女共同参画推進センターの事業コーディネータ（非常勤・特別職）の報酬月額が記載されている文書すべて」（以下「本件開示請求２」という。）の開示請求を行った。

（２）　これに対し実施機関は、本件開示請求１については、事務引継書（平成２３年４月１日）を、また、本件開示請求２については、次のアからウに掲げる文書を特定した。

ア　「男女共同参画推進センター非常勤職員の任用について（平成○○年○月○○日起案）」（以下「本件対象文書１」という。）

イ　「男女共同参画推進センター非常勤職員の任用について（平成○○年○月○○日起案）」（以下「本件対象文書２」という。）

ウ　「男女共同参画推進センター非常勤職員の任用について（平成○○年○月○○日起案）」（以下「本件対象文書３」という。）

（３）　実施機関は、平成２３年１２月２７日付けで、本件開示請求１については、事務引継書（平成２３年４月１日）を開示決定し、本件開示請求２については、「本件

対象文書１」、「本件対象文書２」、「本件対象文書３」について、次のとおり部分開示決定を行い、申立人に通知した。

ア 本件対象文書１から３の下記（ア）から（ケ）については、条例第１０条第１号に該当するため不開示とする。

（ア）起案理由のうち、「報酬月額」

（イ）非常勤職員発令内容一覧のうち、「報酬月額」

（ウ）非常勤職員の任用状況等に関する調べのうち、「生年月日」、「年齢」、「報酬額」、「最初の任用日」、「通算任用年数」及び「前職」欄

（エ）辞令（案）のうち、「報酬月額」

（オ）「履歴書」

（カ）勤務成績判定理由書のうち、「評点」及び「判定結果」

（キ）選考結果総合評価一覧のうち、「不合格者の氏名」、「住所」、「年齢」、「得点」及び「順位」

（ク）人物評定表のうち、「着眼点」欄、「欄外のメモ」、「評定基準」欄、「備考」欄、「総合評価」欄、「採用意見」欄

（ケ）勤務条件通知書のうち、「年次有給休暇日数」

イ 本件対象文書１から３の人物評定表のうち、「設定項目」欄、「試験員氏名」、「着眼点」欄及び「欄外のメモ」は、条例第１０条第５号に該当するため不開示とする。

（４） 申立人は、平成２４年１月１２日付けで、実施機関に対し、上記（３）ア（エ）のうち、本件対象文書３の不開示について、その取消しを求めて異議申立て（以下「本件異議申立て」という。）を行った。

（５） 当審査会は、本件異議申立てについて、平成２４年３月１３日に実施機関から条例第２２条の規定に基づく諮問を受けるとともに、併せて開示決定等理由説明書の提出を受けた。

（６） 当審査会は、申立人から、平成２４年４月４日に意見書の提出を受けた。

（７） 当審査会は、平成２４年４月２０日に実施機関の職員から意見聴取を行った。

（８） 当審査会は、平成２４年６月１日に申立人の口頭意見陳述を聴取し、実施機関の職員から意見聴取を行った。

（９）　当審査会は、平成２４年６月２６日に実施機関の職員から意見聴取を行い、意見書の提出を受けた。

３　申立人の主張の要旨

申立人が主張している内容は、概ね次のとおりである。

（１）　本件部分開示決定処分を取り消し、不開示情報（○○事業コーディネータの報酬月額）の開示を求める。

（２）　本件報酬月額は個人に関する情報に類型化されるものではない。本件職員は、本来公募される予定であったので、報酬月額は公にすることが予定されているといえる。

（３）　理由提示義務懈怠の瑕疵がある。

（４）　現在の改正情報公開条例の目的に照らせば多くの市、自治体がすでに条例等で公表しているように、埼玉県も人事管理の一環として全ての非常勤職員の職種ごとの月額等報酬額は公表されるべきだし、少なくとも、法令上の公表予定情報として開示されるべきである。

（５）　事業コーディネータの公募については、「公募にはなじまない」ので公募されていないが、原則は公募であったはずであり、例外にすぎない。もともと公募の予定ではなかったという話とは違うと思う。今後、公募しないとも限らないので、慣行上の公表予定情報にも該当する。

（６）　事業コーディネータは重責で、県の男女共同参画（男女平等）へ向けたオルガナイザーのような仕事というか、実質、公募館長的存在で、その月額報酬額は、公的な勤務条件のひとつであり、個人情報ではなく公的情報といえる。県の男女共同参画事業の運営の透明性の確保や説明性の観点からも、開示されるべきものである。開示されることにより精神的苦痛があっても、管理職公務員としての受忍の範囲内ではないか。

（７）　○○○○年度の「埼玉県包括外部監査結果報告書」には「事業コーディネータは約○○○万円・・・必要な人材が確保されるか疑問」と指摘されている。同報酬額が外部監査の対象となっていることの意味は、同報酬額の多寡は県の男女共同参画事業のさらなる推進と密接に関係する情報として、公の議論の対象になるというこ

とである。個人識別情報（当該個人の機微情報）として秘匿されるような情報とはいえない。

4　実施機関の主張の要旨

実施機関が主張している内容は、概ね次のとおりである。

（１）　男女共同参画推進センターは、男女共同参画社会づくりの総合的な拠点として平成１４年４月に設置された施設であり、県の男女共同参画施策を実施し県民や市町村の男女共同参画の取り組みを支援するため、男女共同参画に関する情報収集・提供事業、相談事業、学習・研修事業、自主活動・交流支援事業、調査・研究事業、女性チャレンジ支援事業を実施している。

事業コーディネータの業務内容は、上記各事業の総合企画及び関係機関との調整業務である。

（２）　公募によらない採用の理由について

男女共同参画推進センターの非常勤職員は公募による採用を実施しているが、本件職員である事業コーディネータは、公募による採用を行っていない。

事業コーディネータには、男女共同参画に関する深い専門的知識と豊富な経験、幅広い人的ネットワークを持ち、機動的に活動できることが求められている。

また、これらを活用しながら男女共同参画施策を実施するため、市町村や団体など、様々な関係者・機関等と調整、連携を図り、県民ニーズに応えた事業展開を行うなど、行政的な視点に立って、各種関係機関との相互調整能力も求められている。

さらに、自らが事業実施するだけでなく、職員に対して助言・指導、業務支援、進行管理を行うなど、管理職の役割も担っている。

これらの理由から、このような能力を持った人材は、その職務内容から対象とされる候補者が限定されるため公募になじまないので、公募によらない採用を行っており、報酬月額はその職務内容に応じて任用の際に定めている。

（３）　条例第１０条第１号該当性について

本件異議申立ての対象文書は、本件対象文書３のうちの辞令（案）（以下「本件辞令（案）」という。）で、これは特定の職員に発せられたものであり、職員の個人情報も併せ持つ公文書である。

本件開示決定においては氏名と報酬月額以外の情報は、個人情報に該当しないものと判断し、氏名については個人情報ではあるが同号ただし書イに該当するため、開示とした。

このため、本件辞令（案）は、すでに特定の個人を識別できる状態となっており、報酬月額を開示すると、特定の個人の報酬月額が明らかにされることとなる。

個人の報酬月額は、自己の機微情報にあたり、当該情報を開示することは、職員個人の権利利益を害するおそれがあると考えられ、条例第１０条第１号に該当する。

５　審査会の判断

（１）　本件異議申立ての対象文書について

本件辞令（案）には、事業コーディネータの氏名、非常勤の事業コーディネータとして委嘱する旨、任期、１週の勤務日数及び勤務時間、報酬月額、勤務課所、任用年月日、任用者名が記載されている。

実施機関は、氏名と報酬月額以外の情報は、個人情報に該当しないものと判断して開示し、氏名についても、個人情報であるが条例第１０条第１号ただし書イに該当する情報として開示している。

このため、すでに個人を識別できる状態となっており、報酬月額を開示すると、自己の機微情報である特定の個人の報酬月額が明らかにされることになるため、条例第１０条第１号に該当するとして、報酬月額については不開示としているものである。

（２）　本件の争点について

ところで、本件辞令（案）に記載された報酬月額については、本件辞令（案）に記載された氏名が既に開示されていることから、条例第１０条第１号本文の規定する個人情報に該当することは明らかである。

また、本件辞令（案）に記載された報酬月額は、条例第１０条第１号ただし書イ前段の既に公にされた情報ではないこと、並びに、同号ただし書ロの情報及び同号ただし書ハの情報のいずれでもないことが認められる。

そこで、本件においては、本件辞令（案）に記載された報酬月額が、条例第１０条第１号ただし書きイ後段の「公にすることが予定されている情報」に該当するか

否かが問題となる。

（３） 非常勤職員の報酬に関する情報公開の要請について

本件辞令（案）に記載された報酬月額は、男女共同参画推進センター非常勤職員の報酬にかかるものであるため、まず、非常勤職員の報酬についての情報公開の要請に関し検討する。

非常勤職員の報酬については、地方自治法第２０３条の２第４項で「（非常勤の職員の）報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。」と規定されている。

この規定は、常勤の職員であると非常勤の職員であるとを問わず、普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も「法律又はこれに基づく条例」に基づかずには職員に支給することができないとする、いわゆる「給与条例主義」の現れであり、その趣旨は、地方公務員に支給される給与等について民主的統制を図ることにある。

また、こうした支出の原資は、当然のことながら、税金であり、公金で賄われている以上、支出についての透明性が強く求められるところである。

ところで、常勤職員の給与に関しては、本県「職員の給与に関する条例」第３条の別表において常勤職員の給料表に号給ごとの給料月額が記載されている。すなわち、特定の職員の給与は扶養手当や通勤手当などの各種手当が加算されて別途決定され、それは公開されない個人情報であるとしても、給料表自体は公開されているものである。

これに対し、非常勤職員の報酬については、本県「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例」第２条第２項で「報酬の額は、勤務一日につき３万３千５百円を超えない範囲内において任命権者が知事と協議して定める。ただし、任命権者が特に必要があると認めるときは、知事と協議して日額以外で定めることができる。」とされ、報酬の額の一日当たりの上限を定めるのみであって、常勤職員の給料表が公開されているのとは異なる扱いとされている。

しかし、その趣旨は、非常勤職員の職種及び職務形態は様々であることから、一義的に決めることが困難なため、こうした定め方をされているに過ぎないと解されるのであって、上記の差異をもって、直ちに非常勤職員の報酬を非公開とする根拠とはなしえないというべきである。

したがって、非常勤職員の報酬についても、前記の給与条例主義の趣旨及び支出の透明性の要請を勘案すれば、その収入額がある程度推知されることになったとしても、個々の職種についての具体的な基準額などは、「公にすることが予定されている情報」として、原則として公開されるべきものであると考えられる。

（４）　本件辞令（案）に記載された報酬月額について

次に、本件辞令(案)に記載された報酬月額が「公にすることが予定されている情報」に該当するかについて検討する。

非常勤職員の任免については、本県「非常勤職員取扱要綱（昭和５０年４月１日人第２号　総務部長事務取扱者副知事通知）」（以下「要綱」という。）において、「第４　任用　２　任免手続　（２）」で、「非常勤職員の任免は、別表１の発令事由に対応する通知書の記載形式により様式の通知書を本人に交付して行う。」とされている。

上記通知書に記載することとされている項目は、氏名、非常勤として委嘱する旨、任期、１週の勤務日数及び勤務時間、報酬月額、勤務課所、任用年月日、任用者名である。

本件辞令（案）は、要綱に基づいて作成された上記通知書にあたるものであり、実際に辞令として当該職員に対し、交付されているものである。

そして、実施機関からの聴取内容を総合すると、本件辞令（案）に記載された報酬月額は、民間の雇用契約における約定賃金額と同義であって、交付対象者に対する支給額を約束するものであるが、具体的な支給額は、交付対象者について、男女共同参画推進センターの事業コーディネータの職務を行うにあたり必要となる専門的知識、経験、人的ネットワーク、各種調整能力など、様々な個人的な要素を勘案した上で決定されたものであることが認められる。

そうすると、本件辞令（案）に記載された報酬月額については、単に個々の職種についての具体的な基準額というものではなく、交付対象者の氏名が既に開示されていることも併せ考慮すると、かかる報酬月額は、対象者の個人的な要素を強く反映した、個人情報性の極めて高い情報であるといわざるを得ないところである。

したがって、本件辞令（案）に記載された報酬月額は、前記の給与条例主義の趣旨及び支出の透明性の要請を勘案したとしても、その個人情報性が極めて高いこと

を考慮すれば、なお、「公にすることが予定されている情報」には該当しないものと解するのが相当である。

よって、本件辞令（案）に記載された報酬月額は、条例第１０条第１号に基づく不開示情報に該当するものと認められるから、実施機関の本件処分は、妥当である。

（５）　その他

条例第１条では、「この条例は、県民の知る権利を保障するため公文書の開示に関し必要な事項を定める等情報公開を総合的に推進することにより、県の諸活動を県民に説明する責務が全うされるようにするとともに、県民の県政参加を一層進め、もって地方自治の本旨に即した公正で透明な開かれた県政の推進に寄与することを目的とする。」としている。

審査会としては、条例第１条の趣旨並びに前記の給与条例主義の趣旨及び支出の透明性の要請に鑑み、今後、非常勤職員の報酬の公開のあり方について、実施機関に対し、十分な検討を望むものである。

以上のことから、「１　審査会の結論」のとおり判断する。

(答申に関与した委員の氏名)

大橋　真由美、尾崎　康、野村　武司

審議の経過

年　　月　　日	内　　　容
平成２４年　３月１３日	諮問を受ける（諮問第２２９号）
平成２４年　３月１３日	実施機関から開示決定等理由説明書を受理
平成２４年　４月　４日	異議申立人から意見書を受理
平成２４年　４月２０日	実施機関から説明及び審議（第二部会第７３回審査会）
平成２４年　６月　１日	異議申立人から意見陳述聴取（第二部会第７４回審査会） 実施機関から説明及び審議

平成２４年　６月２６日	実施機関から説明、意見書の提出及び審議 （第二部会第７５回審査会）
平成２４年　７月２７日	審議（第二部会第７６回審査会）
平成２４年　８月２４日	審議（第二部会第７７回審査会）
平成２４年１０月２６日	審議（第二部会第７８回審査会）
平成２５年　１月１０日	答申（答申第１８１号）