

答 申

1 審査会の結論

埼玉県知事（以下「実施機関」という。）が、令和6年7月26日付けで行った公文書不開示決定は、文書の特定が不十分であることから、改めて対象文書を特定した上で、開示請求に対する処分をすべきである。

2 審査請求及び審議の経緯

- （1） 審査請求人は、同年7月17日付けで、埼玉県情報公開条例（平成12年埼玉県条例第77号。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. 埼玉県川越農林振興センターで働く会計年度任用職員の人数 2. 埼玉県川越農林振興センターで会計年度任用職員の男女別の構成及び会計年度任用職員の勤続年数 3. 県民に対して、誠意のこもった、県職員（管理職含む）の接遇マナー研修を行っているか（気持ち良い窓口対応、敬語など） 4. 埼玉県情報公開条例第10条第1号で開示請求を完結せず、同条の根拠を示してください と記載した公文書開示請求書を提出し、該当する公文書の開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。
- （2） これに対し実施機関は、本件開示請求のうち川越農林振興センターで働く会計年度任用職員の人数、男女別の構成、接遇マナー研修を行っているかについては、該当する公文書は存在しないとして、また勤続年数については会計年度任用職員の履歴書を対象文書として特定し、これが条例第10条第1号に該当するとして、同年7月26日付けで、公文書不開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、審査請求人に通知した。
- （3） 審査請求人は、実施機関に対し、同年8月27日付けで、本件処分の取消しを求めて審査請求（以下、「本件審査請求」という。）を行った。

(4) 当審査会は、本件審査請求について、同年12月17日に実施機関から条例第24条の規定に基づく諮詢を受けるとともに、弁明書の写しの提出を受けた。

3 審査請求人の主張の要旨

審査請求人が主張している内容は、おおむね次のとおりである。

(1) 審査請求の趣旨

「開示請求のあった文章を作成していないため」の不備を取り消すとの裁決を求める。

(2) 審査請求の理由

①開示請求時に参考資料として会計年度職員に関する越生町議会だよりを添付したが、なお作成しないと怠慢な回答をした。

②本件開示請求における対象文書は他の自治体では開示されているにもかかわらず、埼玉県は不開示としているため条例第10条第1号の規定に違反しており、違法である。

③履歴書を開示請求したいわけではなく、「公文書不開示決定通知書」を改ざんしてまで開示したくないやましい事があるのか、川越農林振興センターに法的権利又は利益を侵害されている。

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、おおむね次のとおりである。

(1) 審査請求人は、参考資料として会計年度任用職員について記載のある越生町議会だよりを添付したが、作成しないとの怠慢な回答をしたと主張している。しかし、参考資料に記載されていた内容と同等の公文書を新たに作成する義務はなく、審査請求人の主張は否認する。

(2) 審査請求人は、他の自治体では開示しているにもかかわらず、埼玉県は不開示であるから埼玉県情報公開条例第10条第1号の規定に違反しており違法であると主張している。しかし、本件処分のうち、「川越農林振興センターで働く会計年度任用職員の人数」、

「会計年度任用職員の男女別の構成」及び「県職員の接遇マナー研修を行っているか」については、当該内容を記載した公文書が存在しないため、「会計年度任用職員の履歴書」は個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるものであり、埼玉県情報公開条例第10条第1号に該当するため不開示決定を行ったものであり、審査請求人の主張は否認する。

(3) 審査請求人は履歴書を開示請求したいわけではなく、「公文書不開示決定通知書」を改ざんしてまで開示したくないやましい事があるのか、川越農林振興センターに法的権利又は利益を侵害されていると主張している。しかし、本件開示請求で請求された埼玉県川越農林振興センターの会計年度任用職員の勤続年数については、履歴書を対象文書として特定したものであり、公文書不開示請求書を「改ざん」した事実はなく、審査請求人の法的権利又は利益を侵害していないため、審査請求人の主張は否認する。

5 審査会の判断

(1) 本件処分について

実施機関は、本件開示請求のうち、川越農林振興センターで働く会計年度任用職員の人数、男女別の構成、県職員の接遇マナー研修の実施について公文書が作成されていないこと、また会計年度任用職員の勤続年数について特定した公文書が条例第10条第1号の不開示事由に該当することを理由に不開示決定を行った。

これに対し審査請求人は、それぞれの理由について適切ではない旨の主張をするので、以下、本件処分の理由ごとにその適否を検討する。

(2) 公文書の不存在について

審査請求人は、会計年度任用職員の人数、男女別の構成に係る性質の文書について、作成していないことは行政上の怠慢である旨主張する。

しかし、審査請求人が求めるような、特定の事務所における会計年度任用職員の属性を全体として把握するよう公文書は事務処理上、必ずしも必要ではない。加えて、実施機関は法令上、審査請求人が求める公文書の作成を義務付けられていない。そのため、審査請求人が求める公文書は存在しないという実施機関の説明に不自然、

不合理な点はない。

一方、接遇マナー研修の実施について、本件開示請求書に記載された「県民に対して、誠意のこもった、県職員（管理職含む）の接遇マナー研修を行っているか」という表現については、実施機関が接遇マナー研修を行っているのかという解釈に加えて、実施機関の職員が県職員を対象とした接遇マナー研修に参加しているのかという解釈でも捉えることができる。情報公開制度の趣旨を鑑みれば、このような複数の解釈が成り立つ場合に、趣旨の確認や必要な場合の補正を行わないまま開示請求に対する処分を行うことは適切ではない。本件について当審査会が調査したところ、実施機関は、実施機関が接遇マナー研修を行った文書と解釈し本件処分を行っている。しかし、実施機関は本件処分にあたり、審査請求人に電話で請求の趣旨の確認を試み連絡不能であったとしているが、文書による補正の依頼は行っていない。このため、請求の趣旨の確認が適切に行われたとはいえず、本件処分における対象文書の特定は不十分である。

したがって、文書不存在を理由に行われた本件処分のうち、会計年度任用職員の人数、男女別の構成に係る性質の文書についての不開示決定は妥当であるが、接遇マナー研修の実施についての不開示決定は妥当であるとはいえない。

（3） 第10条第1号該当性について

条例第10条第1号本文は、「個人に関する情報（・・略・・）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（・・略・・）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ができ、それ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」を不開示情報として規定している。

また、同号ただし書イ「法令若しくは他の条例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」及びハ「当該個人が公務員等（・・略・・）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、当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」に該当する情報については、不開示情報から除くものとしている。

これを本件についてみると、対象となった会計年度任用職員の履歴書は明らかに条例第10条第1号本文に該当するとともに、同号ただし書イ乃至ハのいずれにも該当しない。

したがって、本件処分のうち、条例第10条第1号本文の不開示事由に該当することを理由に行われた不開示決定処分は、妥当である。

(4) その他

審査請求人のその他の主張については、いずれも審査会の判断を左右するものではない。

(5) 結論

以上のことから、「1 審査会の結論」とおり判断する。

(答申に関与した委員の氏名)

土田 伸也、石田 若菜、石塚 洋一

洞澤 秀雄、松村 好恵、田畠 麗菜

審議の経過

年 月 日	内 容
令和6年12月17日	諮詢(諮詢第383号)を受け、弁明書及び反論書の写しを受理
令和7年 3月 4日	審議(第三部会第188回審査会)
令和7年 4月 23日	審議(第三部会第189回審査会)
令和7年 5月 19日	審議(第三部会第190回審査会)
令和7年 6月 30日	審議(第三部会第191回審査会)
令和7年 7月 15日	答申