

諮問庁：国立大学法人信州大学

諮問日：令和3年5月21日（令和3年（独情）諮問第22号）

答申日：令和3年11月22日（令和3年度（独情）答申第47号）

事件名：特定教員の勤務条件等が分かる文書の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる文書（以下「本件請求文書」という。）の開示請求に対し、別紙の2に掲げる文書（以下「本件対象文書」という。）を特定し、その一部を不開示とした決定については、本件対象文書を特定したことは妥当であり、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は、不開示とすることが妥当である。

### 第2 審査請求人の主張の要旨

#### 1 審査請求の趣旨

独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、国立大学法人信州大学（以下「信州大学」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った令和3年1月14日付け信大総第1197号による一部開示決定（以下「原処分」という。）について、就業規則、超過勤務命令簿、年休取得届受理簿、特別休暇付与記録、賃金台帳等本決定において特定された文書以外の特定特任准教授の勤務条件および2020年度における勤務状況が把握できる文書を請求文書と特定したうえで、これら文書について開示決定することを求める。原処分の非開示部分を取り消し、全部を公開決定することを求める。

#### 2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

原処分は、3件の文書のみを開示請求文書と特定し、これについて開示決定を行った。

しかしながら、特定特任准教授と雇用契約を締結し、信州大学において労務を提供しているのであれば、超過勤務命令簿、年休取得届受理簿、特別休暇付与記録、賃金台帳等が、労働基準法108条及び109条に鑑み、信州大学において作成、保存されているはずであり、これらが原処分において、特定の対象から除外されたのは不当であり、これら文書について、請求文書と特定し、改めて開示決定を行うべきである。

また、信州大学においては、特定特任准教授以外にも、多数の特任教授、准教授等が存在しているようであり、そうであるとすれば、それらの者に

ついで勤務条件を定めた就業規則が存在するはずである。仮に、特任教授等に特化した就業規則がないとしても、特任教授等も信州大学の職員である以上、一般的な就業規則が適用されるはずであり、これには、勤務条件等が規定されている可能性がある。したがって、これら文書についても、請求文書と特定し、改めて開示決定を行うべきである。

また、原処分における不開示部分について、法5条1号又は4号へ及びホに該当する旨、原処分は述べる。

しかしながら、人事情報については、公開されたとしても、特任准教授という職務の特性に鑑みれば、それが公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれは限りなく小さい。

また、出張記録等についても不開示としているが、出張が、研究用務に関するものだからといって、直ちにその全てが法5条4号ホに該当するわけではない。同号は、「公正かつ能率的な遂行を不当に阻害するおそれ」を要件としている。原処分における出張が、いつ、どこに、何のために行われたのか審査請求人は知る由はないが、仮に、単なる学会出席のための出張であり、また国会図書館等への資料収集のための出張であり、あるいは開催されているが公知となっている研究会等への出張であれば、その出張が公文書開示により明らかとなったからと言って、研究の遂行が「不当に」阻害するということはありません。また、機微に関わる内容の出張であったとしても、仮にその研究成果が既に公開されているとすれば、もはやそれを秘密にする必要はないのであり、やはり「不当に」阻害するということにはならない。

結局、本決定は、個々の出張の内容等について、個々に検討を施すことなく、研究という1点をもって、全てを不開示とした杜撰なものであり、違法である。

以上のように、原処分の不開示部分には法5条の解釈を誤った違法な部分が多分に含まれるので、信州大学において、あるいは審査会において、その不開示理由を改めて吟味したうえで、その不開示を取り消し、開示決定することを求める。

最後に、仮に法5条に該当するとしても、信州大学に多額の公費が投入されているという事実に鑑みれば、その経費の執行状況は広く国民に明らかにすべきであり、この公開は大きな利益がある。また、特定特任准教授は、特定実態にあり、信州大学の職務との両立が図られているか甚だ国民の疑念を招く事態となっており、したがって、法7条により、裁量的に開示されるべきことも、念のため、付言しておきたい。

### 第3 諮問庁の説明の要旨

原処分について、本件審査請求を受けて、改めて確認及び検討等を行った結果、原処分において不開示とした部分の一部を新たに開示するとともに

に、不開示を維持する部分及び文書の特定について、以下のとおり説明する。

#### 1 不開示部分について

##### (1) 新たに開示する部分

別表1に掲げる部分については、新たに開示することとする。

##### (2) 不開示を維持する部分

別表2に掲げる部分については、同表2欄の理由により不開示を維持することとする。

#### 2 文書の特定について

請求のあった法人文書は、「特定組織に所属する特定特任准教授の勤務条件（賃金、労働時間等）及び2020年度における勤務状況が把握できる法人文書（例えば、労働契約書、出勤簿、超過勤務命令簿、年休取得届受理簿等が少なくともこれに該当すると考えられる。）」である。

超過勤務に関する文書、年次休暇に関する文書、特別休暇に関する文書は不存在であり、賃金台帳等労働基準法（昭和22年法律第49号）108条及び109条に定める文書は開示文書を除いて「勤務条件が把握できる文書」にも「2020年度における勤務状況が把握できる文書」にも該当しません。

また、国立大学法人においては、労働契約法（平成19年法律第128号）7条が適用され、同条ただし書により就業規則の内容と異なる労働条件にて合意することが可能であり、必ずしも就業規則が適用されるわけではありません。また、仮に同条本文の適用である場合には、別表2の不開示部分が明らかになってしまうため、請求のあった特定特任准教授の勤務条件としての就業規則は法8条により存否を明らかにしないで当該開示請求を拒否します。

なお、信州大学では就業規則（国立大学法人信州大学職員就業規則、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則、国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則、国立大学法人信州大学特定教職員就業規則）をウェブサイトにて公開しているため、法人文書開示請求をせずとも閲覧が可能です。

#### 第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- |   |           |               |
|---|-----------|---------------|
| ① | 令和3年5月21日 | 諮問の受理         |
| ② | 同日        | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③ | 同年6月11日   | 審議            |
| ④ | 同年9月14日   | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑤ | 同年10月27日  | 審議            |
| ⑥ | 同年11月15日  | 審議            |

#### 第5 審査会の判断の理由

## 1 本件開示請求について

本件開示請求は、本件請求文書の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象文書を特定し、その一部を法5条1号並びに4号柱書き、へ及びホに該当するとして不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は本件対象文書以外の文書の特定及び不開示部分の開示を求めているが、諮問庁は、文書の特定は妥当であるとした上で、不開示部分のうち、別表1に掲げる部分を開示し、別表2に掲げる不開示部分1ないし不開示部分3（以下、併せて「不開示維持部分」という。）について不開示を維持することが妥当としていることから、以下、本件対象文書の見分結果を踏まえ、本件対象文書の特定の妥当性及び不開示維持部分の不開示情報該当性について検討する。

## 2 本件対象文書の特定の妥当性について

(1) 当審査会事務局職員をして、諮問庁に対し、本件対象文書の特定の経緯等について改めて確認させたところ、諮問庁は、おおむね以下のとおり説明する。

ア 特定特任准教授は、請求の対象となった令和2年度（開示請求があった同年12月まで）において、超過勤務は実施していない（それに係る申請も行われていない。）。

さらに、特定特任准教授は、該当の期間内に休暇を取得していない。このため、審査請求人が主張する「年休取得届受理簿」、「特別休暇付与記録」に相当するような文書はなく、また、処分庁においては、非常勤の教員については年又は雇用期間の始期ではなく、該当の期間内に初めて休暇を申請・取得する際に休暇簿を作成する取扱いにしているため、休暇簿自体も作成されていない。

したがって、処分庁は、特定特任准教授に係る超過勤務に関する文書、年次休暇に関する文書、特別休暇に関する文書についてはいずれも保有していない。

イ 特定特任准教授に係る労働基準法108条及び109条に定める文書としては、本件対象文書の外、下記AないしCの文書が対応すると考えられるが、Aについては、給与事務の事務上、開示請求があった時点ではまだ作成されていなかった。B及びCは作成されているが、Bは勤務条件や勤務状況を示した文書ではなく、Cは、学内会議での審議承認を受けるための申請用の書類であって、確定した勤務条件を示した文書ではなく、勤務状況を示した文書でもないため、いずれも本件開示請求の対象として特定すべき文書ではない。

A 賃金台帳として「職員別給与簿」

B 労働者名簿として「特定組織 人員配置票」

C 雇入れ決定関係書類として「特任教員申請書」及び「特任教員

調書」

ウ また、審査請求人は、「特任教授等も信州大学の職員である以上、一般的な就業規則が適用される」旨主張し、就業規則を特定して開示するよう求めているが、労働契約法（平成19年法律第128号）7条ただし書により就業規則の内容と異なる労働条件にて合意することが可能であり、就業規則は、必ずしも本件開示請求内容に該当するわけではない。

信州大学では各就業規則をウェブサイトにて公開しているが、これを特定特任准教授の勤務条件等が把握できる文書として開示決定した場合、特定特任准教授と信州大学の間で、労働契約法7条ただし書に規定する就業規則の内容と異なる労働条件で合意せず、就業規則で定める労働条件で労働契約を締結したことが明らかになり、結果、各人の能力、業績に基づいて個別に決められるものであって、公にしていない人事評価そのものである労働契約内容を明らかにすることになって、法5条1号及び4号へに該当する不開示情報を明らかにすることになる。

エ 本件審査請求を受け、処分庁において改めて執務室内、書庫、書架及びパソコン上のファイル等の探索を行ったが、本件対象文書の外に本件請求内容に該当する文書の存在は確認できなかった。

(2) 以下、検討する。

ア 特定特任准教授について、超過勤務に関する文書、年次休暇に関する文書、特別休暇に関する文書は作成・保有していないとする上記(1)アの諮問庁の説明に特段不自然、不合理な点があるとはいえず、これを覆すに足る事情も認められない。

イ 上記(1)イで諮問庁が説明する各文書について、当審査会において、諮問庁から「特定組織 人員配置票」並びに「特任教員申請書」及び「特任教員調書」の提示を受けて確認したところ、上記諮問庁の説明のとおりであると認められる。また、「貸金台帳」については開示請求があった時点でまだ作成されていなかったとする諮問庁の説明に特段不自然、不合理な点があるとはいえず、これを覆すに足る事情も認められない。

ウ 労働契約の内容は、各人の能力、業績に基づいて個別に決められるものであって、公にしていないとする上記(1)ウの諮問庁の説明については、これを覆すべき事情は認められず、労働契約の内容は法5条1号ただし書イには該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する特段の事情も認められない。そうすると、就業規則について、これを特定特任准教授の勤務条件等が把握できる文書として明らかにした場合、法5条1号に該当する不開示情報を明らかにすることになる旨の説明

は是認できる。

エ また、上記（１）エの文書の探索が不十分であるともいえない。

オ したがって、信州大学において、本件対象文書の外に開示請求の対象として特定すべき文書を保有しているとは認められず、本件対象文書を特定したことは、妥当である。

### 3 不開示維持部分の不開示情報該当性について

#### （１）不開示部分 1

ア 不開示部分 1 について、諮問庁は別表 2 のとおり、法 5 条 1 号並びに 4 号柱書き及びへに該当する旨説明する。

イ 以下、検討する。

（ア）特定特任准教授の特任教員委嘱状（公印印影部分を除く。）は、当該特任准教授の氏名の記載とあいまって、その全体が一体として法 5 条 1 号本文前段に規定する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に該当すると認められる。

（イ）当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、特任教員委嘱状に記載された内容は、能力、業績に基づいて個別に決められるものであって、公にしていないうことであり、これを覆すに足る事情は見当たらないことから、当該部分は、法 5 条 1 号ただし書イには該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当するとすべき事情も認められない。

（ウ）法 6 条 2 項による部分開示の検討を行うと、原処分において特定特任准教授の氏名が開示されていることから、同項による部分開示の余地はない。

（エ）また、公印印影部分については、信州大学学長の公印印影であり、公印が文書の真正を示す認証的機能を有するものであるという諮問庁の説明は是認でき、法 5 条 4 号柱書きに該当すると認められる。

ウ したがって、不開示部分 1 のうち、学長の公印部分については法 5 条 4 号柱書きに該当し、その余の部分は、同条 1 号に該当すると認められることから、同条 4 号へ該当性について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

#### （２）不開示部分 2 及び不開示部分 3 について

ア 諮問庁は、別表 2 のとおり、不開示部分 2 は法 5 条 1 号及び 4 号へに、また、不開示部分 3 は同条 1 号に該当する旨説明する。

イ 以下、検討する。

（ア）特定特任准教授の労働条件通知書及び出勤簿は、いずれも、当該特任准教授の氏名の記載とあいまって、その全体が一体として法 5 条 1 号本文前段に規定する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に該当すると認められる。

(イ) 当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、労働条件通知書に記載された労働条件（不開示部分2）は、能力、業績に基づいて個別に決められるものであり、労働条件の一部である年次休暇付与日数（不開示部分3）も含め、公にしていなかつたことであり、これを覆すべき事情は見当たらないことから、当該各部分は、いずれも法5条1号ただし書イには該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当するとすべき事情も認められない。

(ウ) 法6条2項による部分開示の検討を行うと、いずれの文書も原処分において特定特任准教授の氏名が開示されていることから、同項による部分開示の余地はない。

ウ したがって、不開示部分2及び不開示部分3は、いずれも法5条1号に該当すると認められ、不開示部分2の同条4号へ該当性について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

#### 4 審査請求人のその他の主張について

審査請求人は、法7条に基づく裁量的開示を求めているが、上記3のとおり、不開示維持部分は、法5条1号及び4号柱書きの不開示情報に該当するものであり、これを開示することに、これを開示しないことにより保護される利益を上回る公益上の必要性があるとまでは認められないことから、法7条による裁量的開示を行わなかつた処分庁の判断に裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められない。

#### 5 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件請求文書の開示請求に対し、本件対象文書を特定し、その一部を法5条1号並びに4号柱書き、ロ及びホに該当するとして不開示とした決定については、信州大学において本件対象文書の外に開示請求の対象として特定すべき文書を保有しているとは認められないので、本件対象文書を特定したことは妥当であり、諮問庁が同条1号並びに4号柱書き及びロに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分は、同条1号及び4号柱書きに該当すると認められるので、同号ロについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之、委員 泉本小夜子、委員 磯部 哲

## 別紙

### 1 本件請求文書

貴学特定組織に所属する特定特任准教授の勤務条件（賃金，労働時間等）及び2020年度における勤務状況が把握できる法人文書（例えば，労働契約書，出勤簿，超過勤務命令簿，年休取得届受理簿等が少なくともこれに該当すると考えられる。）

### 2 本件対象文書

- (1) 特定特任准教授の特任教員委嘱状
- (2) 特定特任准教授の労働条件通知書
- (3) 特定特任准教授の出勤簿



別表1 諮問庁が新たに開示している部分

1 該当文書等	2 新たに開示する部分
特定特任准教授の特任教員委嘱状	業務実施場所
特定特任准教授の労働条件通知書	就業の場所欄 職名及び業務の内容欄のうち職名を除く部分
特定特任准教授の出勤簿	摘要欄 出勤簿に含まれる印影，出勤日 出勤簿の様式部分

別表2 不開示維持部分

1 不開示維持部分	2 不開示理由	
	該当文書等	不開示維持部分
不開示部分1	特定特任准教授の特任教員委嘱状	委嘱業務，所定業務時間，委嘱期間，委嘱の終了に関する事項，特記事項，年月日
		公印印影
不開示部分2	特定特任准教授の労働条件通知書	年月日，契約期間，勤務態様，勤務時間等に関する事項，休日・休暇に関する事項，給与，退職に関する事項，契約更新の有無，その他欄

			する。
不開示部分3	特定特任准教授の出勤簿	年次休暇付与日数	出勤簿は、職員の氏名の記載があることから、全体として法5条1号本文前段の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に該当する。特に年次休暇付与日数欄には、特定職員の私生活の内容に関する情報である休暇の表示及び時間単位休暇の表示が記載されており、当該情報は、当該職員の職務遂行の内容に係る情報であると認められず、また、法令の規定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であるとも認められないことから、同号ただし書イ及びハには該当せず、同号ただし書ロに該当する事情も認められない。さらに、これらの情報を公にすると、知人、同僚等であれば当該職員を特定することが可能であり、その場合、当該職員の私生活の内容を知られる結果となることから、当該職員の権利利益を害するおそれがないとは認められず、法6条2項による部分開示をすることはできない。