

答申第37号
(諮問第42号)

答 申

第1 審査会の結論

滋賀県知事(以下「実施機関」という。)が「1 知的障害のある職員を採用する為に作成された知的障害者雇用計画、2 知的障害のある職員採用試験問題(総務部職員課(当時。現人事課。)が保有しているもの)」「(以下「本件対象公文書」という。)を非公開とした決定は、妥当である。

第2 異議申立てに至る経過

1 公文書の公開の請求

平成18年1月19日、異議申立人は、滋賀県情報公開条例(平成12年滋賀県条例第113号。以下「条例」という。)第5条第1項の規定に基づき、実施機関に対して、本件対象公文書の公開請求(以下「本件公開請求」という。)を行った。

2 実施機関の決定

同年1月27日、実施機関は、本件公開請求に対し、請求のあった本件対象公文書は不存在であるとして、非公開決定(以下「本件処分」という。)を行った。

3 異議申立て

同年2月1日、異議申立人は、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)第6条の規定に基づき、本件処分を不服として、実施機関に対して異議申立てを行った。

第3 異議申立ての内容

1 異議申立ての趣旨

本件処分の取り消しを求めるというものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人が異議申立書において主張する異議申立ての理由は、次のように要約される。

(1) 請求にかかる文書は存在する。

(2) 障害者任免状況通報書(以下「通報書」という。)を不開示にしているため、知的障害のある職員の採用計画はありと考える。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書および口頭説明において主張する内容は、次のように要約される。

- 1 知的障害のある職員を採用する為に作成された知的障害者雇用計画について
 - (1) 県機関における障害者の採用については、平成4年度から身体障害者を対象とした採用試験を実施しているところであるが、知的障害者については、採用の実績がない。
 - (2) 平成18年4月1日付けで障害者自立支援法（平成17年法律第123号）が一部施行され、また、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「雇用促進法」という。）が一部改正されたことに伴い、平成18年度後半から関係部局において県機関における知的障害者の採用の可能性について検討を始めたところであり、「知的障害のある職員を採用する為に作成された知的障害者雇用計画」（以下「雇用計画」という。）の作成には至っていない。

雇用促進法では、「身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画」（以下「計画」という。）は、同法第43条第2項に規定する障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。）を達成するためのものとされているが、滋賀県の場合、障害者の雇用率は2.4%（平成17年6月1日現在）と、法定雇用率（2.1%）を達成しており、法律上の作成義務はない。また、同法に基づかない任意の計画についても、知的障害者については採用がないことから、知的障害者、身体障害者含めて作成していないし、今後も作成の予定はない。

なお、平成19年度に知的障害者について1名募集し、平成20年度採用に向けて手続きを行っているところである。
 - (3) 平成17年度通報書について、平成18年1月4日付けで異議申立人から公文書公開請求があり、同年1月12日付けで公文書一部公開決定を行ったが、異議申立人からの異議申立てを受け、同年5月22日付けで公文書一部公開決定を取り消す決定を行い、全部公開とする旨通知している。

異議申立人に対して、当該通報書の写しが交付されていない理由は、異議申立人が写しの交付に必要な費用を負担していないためであり、「通報書を不開示にしている」のではない。

よって、異議申立人の主張には理由がない。

- 2 知的障害のある職員採用試験問題（総務部職員課が保有しているもの）について
上記1のとおり、県機関においては知的障害者の採用を行っていないため「知的障害のある職員採用試験問題」（以下「試験問題」という。）を作成しておらず、保有していない。

第5 審査会の判断

1 審査会の判断理由

(1) 基本的な考え方について

条例の基本理念は、前文、第1条および第3条等に規定されているように、県の保有する情報は県民の共有財産であり、したがって、公開が原則であって、県は県政の諸活動を県民に説明する責務を負うものであり、県民の公文書の公開を請求する権利を明らかにすることにより、県民の県政への理解、参画を一層促進し、県民と県との協働による県政の進展に寄与しようとするものである。

しかし、県の保有する情報の中には、公開することにより、個人や法人等の正当な権利、利益を侵害するものや、行政の適正な執行を妨げ、あるいは適正な意思形成に支障を生じさせ、ひいては県民全体の利益を損なうこととなるものもある。このため、条例では、県の保有する情報は公開を原則としつつ、例外的に公開しないこととする事項を第6条において個別具体的に定めている。

実施機関は、請求された情報が条例第6条の規定に該当する場合を除いて、その情報を公開しなければならないものであり、同条に該当するか否かについては、条例の基本理念から厳正に判断されるべきものである。

当審査会は、このような基本的な考え方にに基づき以下のとおり判断する。

(2) 本件対象公文書について

本件対象公文書は、雇用計画および試験問題（総務部職員課が保有しているもの）である。

実施機関の説明によると、県機関における障害者の採用については、平成4年度から身体障害者を対象とした採用試験を実施しているが、知的障害者については採用の実績もないとしている。

さらに、平成18年度後半から県機関における知的障害者の採用の可能性について検討を始めたところであることから、本件公開請求時においては、雇用計画も試験問題も作成していないと主張している。

これに対して異議申立人は、請求にかかる文書は存在する旨主張していることから、以下、雇用計画および試験問題の存在の有無について検討する。

(3) 本件対象公文書の存在の有無について

実施機関の説明によると、雇用促進法第40条の規定に基づき、県は毎年、身体障害者・知的障害者の任免状況を厚生労働大臣に通報しなければならないが、その通報書に知的障害者は該当なしと記載しており、知的障害者の採用はなく、知的障害者を対象とした特別な採用制度もないとしている。

また、雇用促進法第38条の規定により、法定雇用率（県の場合2.1%）を下回る場合は、計画を作成の上、厚生労働大臣に通報しなければならないが、前述の平成17年度通報書において、障害者の雇用率は法定雇用率（2.1%）を上回る2.4%であることから、計画を作成する法律上の義務はなく、また、実際に任意であっても、知的障害者、身体障害者含めての計画は作成しておらず、今後も作成の予定はないとしている。

あわせて、知的障害者の採用もないことから試験問題も作成していないとしている。

当審査会において確認したところ、実施機関の説明どおり平成17年度通報書において、障害者の雇用率は2.4%であり、法定雇用率（2.1%）を上回っていることから、雇用促進法に基づく計画の作成義務はないことが認められた。

また、同通報書中の「知的障害者の数」欄には「-」と記載されており、該当者がいないことを表示していることから、知的障害者の採用がないことも認められた。

なお、当審査会は、異議申立人が求める「知的障害のある職員を採用する為に作成された知的障害者雇用計画」が、雇用促進法に基づく計画に限定していないと考えられることから、雇用促進法で作成が義務づけられていない任意の雇用計画の有無についても検討した。

その結果、本件公開請求時において、知的障害者の採用予定もなく採用の検討も始まっていなかったという状況や、県が身体障害者について、採用計画を立てず平成4年度から年度ごとに募集人員を決定し、採用を行ってきた経緯からすると、任意の雇用計画であっても作成していないとする実施機関の主張については、これを疑う特段の事情は認められない。

また、試験問題についても、本件公開請求時において、知的障害者の採用予定がなく募集もしていないことから、試験問題を作成せず、保有していないとする実施機関の主張についても、これを疑う特段の事情は認められない。

このようなことから、本件対象公文書は不存在であるとの実施機関の主張が、不自然、不合理であるとはいえ、本件対象公文書が存在しないことを理由として、非公開決定を行った本件処分は妥当である。

以上により、「第1 審査会の結論」のとおり判断するものである。

2 審査会の経過

当審査会は、本件異議申立てについて、次のとおり調査審議を行った。

年 月 日	審 査 の 内 容
平成18年7月3日	・実施機関から諮問を受けた。
平成18年9月29日	・実施機関から理由説明書の提出を受けた。
平成19年11月1日 (第153回審査会)	・諮問案件について、資料に基づき、事務局から説明を受けた。
平成19年12月12日 (第154回審査会)	・実施機関から非公開決定について口頭説明を受けた。
平成20年2月14日 (第156回審査会)	・諮問案件の審議を行った。
平成20年2月29日 (第157回審査会)	・諮問案件の審議を行った。