

第1 審査会の結論

広島県知事（以下「実施機関」という。）が本件異議申立ての対象となった行政文書について不存であることを理由に不開示とした決定については、これを取り消し、再度対象文書を特定した上で、改めて開示可否を決定すべきである。

第2 異議申立てに至る経過

1 開示の請求

異議申立人は、平成19年6月10日、広島県情報公開条例（平成13年広島県条例第5号。以下「条例」という。）第6条の規定により、実施機関に対し、「平成19年6月6日付けで停職6か月の懲戒処分とした総務部の主査級男性職員（〇〇歳）が行っていた時間外手当の水増し記録及びその水増しに関連する記録」について、次の（1）から（6）までの文書の開示の請求をした。

- （1）超過勤務を命令した記録簿
- （2）超過勤務の時間数を給与担当者が専用端末で入力する際に使用した資料
- （3）超過勤務の時間数を入力した後に上司などの決裁を受けた文書
- （4）時間外手当が決済（本人へ支給）された後にデータを修正した証拠とされた記録
- （5）時間外手当の水増し額を広島県に返還した証拠となる記録
- （6）国家公務員の懲戒指針と比較して、より厳しい停職6か月の処分にしたことを記載している文書

（以下（1）に係る請求を「本件請求1」、（2）に係る請求を「本件請求2」、（3）に係る請求を「本件請求3」、（4）に係る請求を「本件請求4」、（5）に係る請求を「本件請求5」、（6）に係る請求を「本件請求6」といい、本件請求1から本件請求6までを「本件請求」と総称する。）

なお、国家公務員の懲戒指針が一般に公開されていない場合は、当該懲戒指針を実施機関が入手した経緯及び当該懲戒指針の内容を記録した文書を併せて本件請求の対象とするとした。

2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求2及び本件請求4の対象となる行政文書（以下「本件対象文書」という。）について、不存を理由とする行政文書不開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成19年8月9日付けで異議申立人に通知した。

また、本件請求1に対し「時間外勤務・休日勤務・夜間勤務及び日直勤務命令（計画）簿」（以下「本件命令簿」という。）を、本件請求3に対し「実績通知書データ一覧表」（財務会計トータルシステム端末〔以下「専用端末」という。〕に入力された各職員の時間外勤務時間数等が記載された帳票。以下「本件実績通知書データ一覧表」という。）をそれぞれ特定の上、条例第10条第2号の不開示情報が含まれるとして行政文

書不開示決定を、本件請求5に対し平成19年6月5日付け収納状況一覧表（以下「収納状況一覧表」という。）を特定の上、条例第10条第2号の不開示情報が含まれるとして行政文書部分開示決定を、本件請求6に対し情報公開条例適用外通知を行い、それぞれ異議申立人に通知した。

3 異議申立て

異議申立人は、本件処分を不服として、平成19年8月19日付けで、行政不服審査法（昭和37年法律第160号。平成26年法律第68号による改正前のもの）第6条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消し、開示を求める。

2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書及び意見書で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

- (1) 本件対象文書については、新聞報道にもある「職員は当時、給与担当で決済後にデータを修正していた。昨年度の残業時間が千時間を超え、調査して発覚した。」という内容とは異なり、「作成又は取得していない」との理由にすり替えることで隠匿されたものである。
- (2) 平成19年8月9日付け行情第25号による行政文書部分開示決定通知書で部分開示された収納状況一覧表で確認できる内容（給与の誤支給による過年度戻入：今回納入金額2,970,644円）しか情報を公開しないという手法をもって、時間外手当の水増しに関する具体的な記録を隠匿しようとしたものである。
- (3) 職員の具体的な非行の内容を秘匿するのと併せて、同じ総務部に在籍する、あるいは在籍した管理者の監督者責任の追及を回避するため、理由説明書において、「何らかの修正が加えられたことが推測される記録」にとどまるものであることから、「データを修正した証拠とされた記録」に該当するものではないとの詭弁を弄したものであり、行政情報室長による当該裁量権の濫用行為に対して嚴重に抗議する。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書で説明する本件処分を行った理由は、おおむね次のとおりである。

1 本件請求2について

時間外勤務手当の処理については、給与担当者が、時間外勤務命令を受けた各職員の勤務時間数を毎月集計の上、専用端末に入力し、翌月給与に反映させている。

本件請求2の対象となる行政文書については、給与担当職員が作成した集計資料が対

象文書に該当することが考えられるが、このような資料は、事務処理上、作成を義務付けられているものではなく、あくまで給与担当職員が給与時間等入力事務を効率よく行うために、個人的に作成し、保有しているものであり、組織共用文書には当たらず、行政文書には該当しない。

したがって、本件請求2の対象となる行政文書を作成又は取得していないものである。

2 本件請求4について

「時間外手当が決済（本人へ支給）された後にデータを修正した証拠とされた記録」の開示を求めているが、この趣旨は、実施機関が保有している勤務時間数や給与額等の数値情報の中で、処分職員が数値を不正に修正したという行為が具体的に確認できる情報が記載された文書の開示を求めるものと解される。

実施機関が保有している勤務時間数及び給与記録データ等の数値情報については、記載情報から数値上の誤り等を確認することができるに過ぎず、データに何らかの修正が加えられたことが推測される記録にとどまるものであることから、異議申立人が開示を求めている「データを修正した証拠とされた記録」に該当するものではない。

したがって、本件請求4の対象となる行政文書を保有していないものである。

3 結論

以上のとおりであることから、本件対象文書については、不存在であるものと判断した。

第5 審査会の判断

1 本件請求について

本件請求は、実施機関において給与支払の事務処理を担当する特定の職員（以下「特定職員」という。）が、自らの時間外勤務実績を実際よりも多く電算入力することにより時間外勤務手当を不正に受給したとして懲戒処分を受けた事案（以下「本件事案」という。）について、これに関連する情報が記録された文書の開示を求めるものである。

実施機関は、本件対象文書を保有していないとして本件処分を行ったため、以下、その存否について検討する。

2 本件処分の妥当性について

(1) 本件請求2について

実施機関は、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例（平成7年広島県条例第5号）により、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に設備等の保全等の断続的な勤務以外の勤務をすることを命じることができることとされ、当該勤務に対し支給される時間外勤務手当の支給に関しては、職員の給与の支給に関する規則（昭和26年広島県人事委員会規則第4号）第24条に規定する時間外勤務命令簿によって勤務を命ずるものとし、これによって職員

が実際に勤務した時間を基礎として支給するものとされている。

当審査会において、時間外勤務手当に係る事務処理等の流れについて実施機関に確認したところ、おおむね次のとおり実施されているとのことであった。

ア 時間外勤務命令簿により職員に時間外勤務を命令し、翌勤務日以降に職員の時間外勤務時間数の実績を確認（決裁）する。

イ 時間外勤務命令簿に記載された職員の時間外勤務時間数について、表計算ソフトにより任意に作成された集計表（以下「集計資料」という。）に入力を行い、各職員の時間外勤務時間数の集計及び管理を行う。

ウ 毎月末、集計資料をパソコンから紙で出力するとともに、給与担当職員が集計資料を基に給与システムと連携した専用端末に当該月ごとの各職員の時間外勤務時間数の入力を行う。

エ 給与担当職員は、入力後、専用端末から実績通知書データ一覧表を紙で出力し、グループリーダー等は、集計資料及び実績通知書データ一覧表における時間外勤務時間数が一致しているか確認を行う。

オ 専用端末の時間外勤務時間数に係るデータが給与システムに取り込まれ、当該データが翌月の職員の給与に自動反映される。

また、本件事案に係る特定職員の本件命令簿、集計資料（以下「本件集計資料」という。）及び本件実績通知書データ一覧表については、本件事案に係る調査のため、特定職員の所属（以下「特定所属」という。）から人事室に提出されたものであるとのことであった。

実施機関は、本件集計資料について、時間外勤務手当に係る事務処理上、作成を義務付けられたものではなく、あくまで給与担当職員が給与時間等入力事務を効率よく行うために個人的に保有しているものであり、組織的共用文書ではないから行政文書には該当しない旨説明する。

しかしながら、本件集計資料が本件事案に係る調査のため特定所属から人事室に提出された文書であることに鑑みれば、本件集計資料は組織的共用文書に該当し、また、上記ウのとおり、時間外勤務時間数を給与担当者が専用端末で入力する際に使用した資料であると推認されることから、本件請求2の対象となる行政文書に該当するものと認められる。

したがって、実施機関は、本件集計資料を含めて、本件請求2の対象となる文書を再度特定し、改めて開示可否を決定すべきである。

(2) 本件請求4について

当審査会において、本件事案に係る不正事実はどのように確認されたのか実施機関に確認したところ、上記(1)のとおり、特定所属においては本件事案の調査に係る資料を人事室に提出し、不正事実の確認については職員の懲戒に関することを所管する人事室において行ったとのことであった。

そこで、本件事案に係り人事室において作成又は取得された文書を当審査会の事務局職員をして見分させたところ、職員の処分量定を伺う起案文書や特定所属から

提出された本件命令簿、本件集計資料及び本件実績通知書データ一覧表のほか、給与システムから出力された特定所属における職員の月ごとの時間外勤務時間数や時間外勤務手当額等が記載された資料（以下「本件給与システム資料」という。）及び特定職員の時間外勤務手当について、本件命令簿の時間外勤務時間数に基づき本来受給されるべき受給額と本件命令簿の時間外勤務時間数とは異なる時間数に基づく実受給額との差額により不正受給額を算出した資料（以下「本件受給額算出資料」という。）を保有していることが確認された。

当審査会において本件命令簿、本件集計資料及び本件実績通知書データ一覧表について見分したところ、これらの文書に記載された特定職員の時間外勤務時間数は整合していることが確認され、所属長の決裁を受けた本件命令簿の勤務時間数と整合している以上、これらの文書は、勤務命令を受けた時間外勤務時間数の修正が行われる前の勤務時間数が記載されたものであると認められる。

一方、本件給与システム資料を見分したところ、当該資料に記載された特定職員の時間外勤務時間数と本件受給額算出資料に記載された特定職員に対する時間外勤務手当の実支給額に係る時間外勤務時間数は整合していることが確認され、これらの時間外勤務時間数は所属長の決裁を受けた本件命令簿の勤務時間数を上回る時間数となっていることから、当該資料は、勤務命令を受けた時間外勤務時間数の修正が行われた後の勤務時間数が記載された文書であると認められる。

「データを修正した証拠」の開示を求める本件請求4の趣旨を踏まえれば、修正前の時間外勤務時間数を記録した文書である本件命令簿、本件集計資料及び本件実績通知書データ一覧表と、修正後の時間外勤務時間数を記録した文書である本件給与システム資料は、時間外勤務時間数の修正が行われたことが確認できる証拠となる記録として本件請求4の対象となる行政文書に該当するものと認められる。

また、本件受給額算出資料は、時間外勤務手当の不正受給額を算出するため人事室において作成された文書であり、時間外勤務時間数が修正されたことを直接には示さないが、証拠となる記録を基に分析した文書であって、時間外勤務時間数の修正が行われたことが確認できるものであるから、本件受給額算出資料は本件請求4の対象となる行政文書に該当するものと認められる。

したがって、実施機関は、本件命令簿、本件集計資料、本件実績通知書データ一覧表、本件給与システム資料及び本件受給額算出資料を含めて、本件請求4の対象となる文書を再度特定し、改めて開示可否を決定すべきである。

(3) 小括

以上のとおり、実施機関は、本件請求2の対象となる行政文書として本件集計資料を、本件請求4の対象となる行政文書として本件命令簿、本件集計資料、本件実績通知書データ一覧表、本件給与システム資料及び本件受給額算出資料をそれぞれ含めて、本件対象文書を再度特定し、改めて開示可否を決定すべきである。

3 結論

よって、当審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第6 審査会の処理経過

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
19. 9. 27	・ 諮問を受けた。
19. 10. 31	・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
20. 3. 18	・ 実施機関から理由説明書を収受した。
20. 4. 8	・ 異議申立人に理由説明書の写しを送付した。 ・ 異議申立人に意見書の提出を要求した。
21. 2. 16	・ 異議申立人から意見書を収受した。
21. 2. 17	・ 実施機関に意見書の写しを送付した。
30. 8. 3 (平成30年度第4回)	・ 諮問の審議を行った。
30. 8. 31 (平成30年度第5回)	・ 諮問の審議を行った。
30. 10. 5 (平成30年度第6回)	・ 諮問の審議を行った。

参 考

答申に関与した委員（五十音順）

【第3部会】

太 田 育 子	広島市立大学教授
長 井 紳一郎 （ 部 会 長 ）	弁護士
山 田 明 美	広島修道大学准教授