

示部分の開示を求める旨の異議申立て（以下「本件異議申立て」という。）を行った。

- (4) 当審査会は、平成23年6月2日付けで実施機関から条例第41条の規定に基づく諮問を受け、併せて、本件異議申立てについて、実施機関から理由説明書の提出を受けた。
- (5) 当審査会は、平成23年8月25日、実施機関から意見聴取を行った。
- (6) 当審査会は、平成23年10月21日、申立人から口頭意見陳述を聴取した。

3 申立人の主張の要旨

(1) 内容

不開示部分及び開示を決定しないものを開示することを求める。

(2) 理由

ア 開示しない情報は、人事評価の根拠となる証拠事実の有無や真偽、評価基準に関する事項を含んでおり、開示したからといって、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすものとはいえず、条例第17条第7号に該当しない。開示決定をしない情報は、条例上の開示義務に違反する。

イ 実施機関は、そもそも本人が、事実無根・事実誤認に基づく虚偽情報を記載した個人情報である旨及び著しく正確性を欠いている旨を法律に基づき訴えているにもかかわらず、なお本人を誹謗中傷する個人情報が正確だと判断するなら、その根拠(証拠)を本人に開示するべきである。それができないなら、本件は、実施機関が条例第17条第7号ニの規定を悪用し、本人の権利利益を著しく侵害した、不公正で不透明で閉塞した県政の象徴的な事例となる。実施機関は、個人の権利利益を保護し、公正で透明で開かれた県政を実現するために、条例第19条の裁量的開示の規定に基づき、当該保有個人情報を開示するべきである。

ウ 本件対象保有個人情報は、事実(証拠)に基づかないもの(虚偽)であり、著しく正確性に欠け、違法・不当に個人の権利利益を侵害している。実施機関は、保有個人情報が事実無根・事実誤認に基づく虚偽情報でなくかつ正確であることを証拠によって本人に説明できない場合は、たとえ形式的に条例第17条第3号、第4号又は第7号ニに該当するからといって開示しないことは、条例の根本(個人の権利利益の保護)に著しく反し、これ以上の違法行為はない。結果として、不公正かつ

争いのある人事となり公正・透明で開かれた県政とは反対のものとなっている。

4 実施機関の主張の要旨

本件処分1の不開示とした部分のうち勤務評定制度に関わる内容は、開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるため、条例第17条第7号に該当する。同じく、「個人名」は条例第17条第3号に該当し、「法人名」については条例第17条第4号に該当する。

また、本件処分2については、本件対象保有個人情報2は、もとより作成、保存しておらず、本件開示請求に係る保有個人情報に相当するものは、本件対象保有個人情報1が全てである。

本件処分1における各不開示部分についての開示しない理由は、次のとおりである。

(1) 「〇〇担当部長の問題行動」の不開示部分について

違反指導を行っている法人名については条例第17条第4号に該当し、個人名については特定の個人が識別されるため条例第17条第3号に該当する。

(2) 「平成22年7月1日付け昇給及び昇格調書の提出について」及び「平成22年10月1日付け昇給及び昇格調書の提出について」の不開示部分について

ア 「昇給及び昇格調書」のうち「判定」部分について

勤務評定結果について評語そのものを本人に開示することは制度上想定しておらず、勤勉手当の成績率下位区分以下適用者への勤務成績判定結果の「開示」は、所属長の面談により、モチベーションを落とさぬよう注意を払いつつ、勤務成績の向上につながる指導・助言をしながら、慎重に行う必要があると考えている。評語そのものの開示は、こうした観点から適当ではなく、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあることから、条例第17条第7号に該当する。

イ 「役付職員勤務成績判定調書」のうち「各評点」、「評点合計」及び「成績評語」部分並びに「勤務成績判定理由書」のうち「各評点」、「評点合計」、「判定結果」、「調整結果」及び「判定理由」部分について

下位区分以下適用者への勤務成績判定結果の「開示」は、勤務判定理由書の「判定理由」の内容をベースに「開示」する制度ではあるが、同理由書自体を開示すること

は制度上想定していない。必ず所属長との面談により、指導・助言を加えながらモチベーションを落とさないように注意を払いつつ慎重に「開示」している。

記載そのものが開示されると、評価者は、率直かつ詳細な記述を避け、当たり障りのない記載をするようになり、正確かつ詳細な人事情報の把握ができなくなるおそれがある。

また、本人の心情等に配慮しない率直な所属長の評価が開示された場合、必ずしも当該評価について本人が納得するとは限らず、心情的に反発するといった事態が考えられる。その結果、モチベーションの低下を招いたり、勤務評定制度自体への不信を増大させるなど、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれがあることから、条例第17条第7号に該当する。

ウ 「勤務成績判定結果表」のうち「評語」及び「Aの割合」部分について

所属内の評価結果の分布を公開した場合、所属におけるC評価職員の有無や場合によっては誰がC評価なのか等、個人が特定されるおそれがあり、さらには、本人の評価がCだった場合、「(自分と同程度と考えていた)他の職員がなぜCではないのか」という非難を所属長がされることで、公正な勤務評定を行えなくなるおそれがある。また、勤務評定は他の職員との比較でなく、その職員個人の勤務状況を公正に評価する必要があるため、他の職員との比較が可能になると公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあることから、条例第17条第7号に該当する。

(3) 「副課長級職員・主幹級職員の実績評価シート・能力評価シートの提出について」及び「人事評価総括表及び担当課長・一般職員の能力評価シートの提出について」の不開示部分について。

- ・「能力評価シート」の「第一次評価」、「全体評価」の「評語」及び「評価者の所見」部分並びに「人事評価総括表」の「能力評価」のうち「第一次評価」

記載そのものが開示されることになると、評価者は、率直かつ詳細な記述を避け、当たり障りのない記載をするようになり、正確かつ詳細な人事情報の把握ができなくなる恐れがある。

本人の心情等に配慮しない率直な所属長の評価が被評価者に開示された場合、必ずしも当該評価について本人が納得するとは限らず、かえって心情的に反発するといった事態が考えられる。その結果、モチベーションの低下を招いたり、勤務評定

制度自体への不信を増大させるなど、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれがあることから、条例第17条第7号に該当する。

制度上「評価者の所見」は開示しないこととなっており、申立人のみに開示するのは、人事上の公平性を欠くこととなる。

また、「第一次評価」及び「全体評価」は、制度上3月上旬に本人に開示することになっており、条例上の開示決定がその前に行われたため不開示としたものである。

5 審査会の判断

当審査会において、本件処分1及び本件処分2について申立人及び実施機関の主張を検討した結果、次のように判断する。

(1) 本件処分1について

ア 「〇〇担当部長の問題行動」の不開示部分について

不開示部分のうち、違反指導を受けている法人名については、これを開示することにより、当該法人の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあることから、条例第17条第4号イに該当する。また、同じく個人名については、開示請求者以外の特定の個人を識別することができることから、条例第17条第3号に該当する。したがって、これらを不開示とした実施機関の決定は妥当である。

イ 「平成22年7月1日付け昇給及び昇格調書の提出について」及び「平成22年10月1日付け昇給及び昇格調書の提出について」の不開示部分について

(ア) 「昇給及び昇格調書」のうち「判定」部分について

昇給及び昇格調書に記された判定(評語)は、所属長がそれを踏まえて当該職員を指導・助言すべきものとして位置づけられ、それ自体を本人に開示することは想定されていない。勤務評定制度を適切に運用するためには、勤務成績の判定結果の本人への伝達は、本人の意欲や勤務成績を向上させるよう、また、判定内容への誤解や憶測を生まぬよう、所属長の直接の面談により、慎重な配慮のもとに行われることが求められる。

よって、当該判定(評語)そのものを本人に開示することは適当ではなく、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあることから条例第17条第7号に該当するとして不開示とした実施機関の判断は妥当である。

(イ) 「勤務成績判定理由書」のうち「各評点」、「評点合計」、「判定結果」、「調整結果」及び「判定理由」部分並びに「役付職員勤務成績判定調書」のうち「各評点」、「評点合計」及び「成績評語」部分について

勤務評定制度は、勤務成績判定理由書に評価者の率直な記述がなされることによって初めて適正に運用されうるものであり、これらが開示されることが前提とされると、評価者の心理を抑制し、正確な人事情報の把握が困難となり、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあると認められる。また、勤務成績判定理由書の内容を転記した勤務成績判定調書についても、同様のおそれが認められる。

よって、これらが条例第17条第7号に該当するとして不開示とした実施機関の決定は妥当である。

(ウ) 「勤務成績判定結果表」のうち「評語」及び「Aの割合」部分について

勤務成績判定結果表の所属職員の評価結果の分布を開示した場合、所属における評価の実情が明らかになり、他所属との比較が可能になるほか、評価の分布状況によっては他の特定職員への評価あるいは申立人本人への評価が推測されてしまう。このことにより、事実上、申立人に対し本人への判定結果を開示してしまうことになるが、こうした判定結果は本人への開示を前提としておらず、評価者も自身が記した判定内容が本人に開示されることがないとの想定の下に率直な判断を行っているものと考えられる。したがって、当該不開示部分を開示することによって、今後も行われるであろう勤務成績判定において、評価者が真実の評価を記載することを躊躇することになる結果、公正な勤務評定を行えなくなるおそれがある。

よって、条例第17条第7号に該当することを理由に不開示とした実施機関の決定は妥当である。

ウ 「副課長級職員・主幹級職員の実績評価シート・能力評価シートの提出について」及び「人事評価総括表及び担当課長・一般職員の能力評価シートの提出について」の不開示部分について。

・「能力評価シート」の「第一次評価」、「全体評価」の「評語」及び「評価者の所見」部分並びに

能力評価シートの「評価者の所見」については、開示されることにより評価者によ

る率直かつ詳細な記述がなされなくなり、正確かつ詳細な人事情報の把握ができなくなるおそれがあるとの実施機関の主張は首肯できる。

また、「第一次評価」及び「全体評価」については、3月には所属長との面接を通して本人に開示されることになっているが、これは、職員の意欲醸成や能力向上等を目的とする人事評価システム全体の運用に沿った上で、年度末までを評価対象とする実績評価等も含めて、総合的な指導の中で開示されるものである。仮に開示請求の時点(前年の12月)でこれを開示すると、所属長からの助言や説明を伴わず評価結果のみが単独で開示されることとなり、本人の能力開発に資するという目的の達成を阻害するとともに、場合によっては所属長との間に誤解や不信感が生じるなど、制度の適正な運用を妨げるおそれがあることも理解できる。

よって、これらが条例第17条第7号に該当するとして不開示とした実施機関の決定は妥当である。

エ 条例第19条の適用等について

申立人は、保有個人情報事実無根・事実誤認に基づく虚偽情報でなくかつ正確であることを証拠によって本人に説明できない場合は、たとえ形式的に条例第17条第3号、第4号又は第7号ニに該当するからといって開示しないことは、条例の根本(個人の権利利益の保護)に著しく反し、違法行為となると主張している。

また、申立人は、当該個人情報は事実無根・事実誤認に基づく虚偽情報であって、その正確性の証拠を示せないのであれば、条例第19条を適用して開示すべきだと主張している。

しかし、申立人のこれらの主張は独自の見解であって、採用することはできない。

(2) 本件処分2について

本件対象保有個人情報2については、開示請求に係る保有個人情報のうち本件対象保有個人情報1に当たるもの以外については作成、保存されておらず、もとより存在しないとする実施機関の説明に、特に不自然又は不合理な点は認められない。したがって、本件対象保有個人情報2について、これを保有していないため開示をしないとした実施機関の決定は妥当である。

(3) 結論

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)

海老原夕美、高佐智美、松村雅生

審査会の経過

年 月 日	内 容
平成23年 5月20日	諮問を受ける（諮問第46号） 実施機関から理由説明書を受理
平成23年 7月29日	審 議（概要説明）
平成23年 8月25日	実施機関からの意見聴取 及び 審議
平成23年 9月26日	審 議
平成23年 10月21日	申立人による口頭意見陳述 及び 審議
平成23年 11月21日	審 議
平成23年 12月19日	審 議
平成24年 1月25日	審 議
平成24年 2月20日	審 議
平成24年 3月21日	審 議
平成24年 9月28日	審 議
平成24年 10月12日	答 申