

答 申

1 丸亀市情報公開・個人情報保護審査会（以下、「審査会」という。）の結論

丸亀市長（以下「実施機関」という。）が、平成20年6月に支給した勤勉手当に関する異議申立人本人の人事考課表（以下、「本件対象公文書」という。）を非開示とした決定（以下、「本件処分」という。）は、妥当である。

2 異議申立ての趣旨及び異議申立てに至る経過

（1）異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、丸亀市個人情報保護条例（平成17年12月21日条例第217号。以下「条例」という。）に基づき、異議申立人が行った本件対象公文書の開示請求に対し、実施機関が平成20年9月18日付けで行った本件処分の取り消しを求めるというものである。

（2）異議申立てに至る経過

年 月 日	審 議 経 過
平成20年 9月11日	開示請求受付
平成20年 9月18日	実施機関が非開示を決定
平成20年11月13日	異議申立書受付

3 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書、意見書及び口頭による意見の陳述で主張している異議申立ての主たる理由は、次のとおりである。

条例の基本的な考え方は、その第1条において、「個人の基本的人権を擁護し個人情報保護のため、自己に関する個人情報の開示及び訂正等を請求する権利を明らかにするとともに、市が保有する個人情報の適正な取り扱いに関し必要な事項を定め、もって個人の権利利益を保護し、市民に信頼される適正かつ公正な市政の推進に資すること」を目的としている。また、条例は、「実施機関に対し、個人情報の収集、保管及び利用を行うときは条例の趣旨を十分に尊重し、あらゆる施策を通じて個人情報の保護につとめなければならない」との責務を課している。その具体化する措置として、実施機関による個人情報の収集、保管及び利用についての制限と、

自己情報の開示、訂正、削除、中止の請求という個人によるチェックのための制度を詳細に定めている。

以上のことから、市の職員であっても、原則として、実施機関の保有する自己個人情報を自分の情報としてコントロールする権利が保障されているわけであり、本件処分は、条例の解釈、運用を誤っており、丸亀市の人事考課制度の目的に反するものである。

4 実施機関が非開示とした理由

実施機関が、丸亀市個人情報開示決定等通知書及び意見書において主張している本件処分の理由は、次のとおりである。

本件対象文書は、条例上、実施機関において開示義務がない非開示情報として限定的に規定しているなかの、条例第13条第3号に規定する「個人の評価、診断、判定、指導、相談、選考等に関する個人情報であって、開示することにより、事務の適正な執行に著しい支障が生じるおそれがあるもの、又は本人に知らせないことが正当と認められるもの」及び同条第8号エにおける「人事管理に係る事務に関し、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情報に該当するから非開示とするものである。

人事考課は人事管理そのものである。現在、丸亀市の人事考課制度は、本人開示をしないことを前提として考課を実施しており、本人に開示されると不利益な評価について被考課者の上司への不信感や配置換えの希望等のほか、考課者によっては安易に寛大化傾向に流れるなど、人事管理上複雑困難な問題を生じさせるおそれがある。また、評価について、考課者の認識と被考課者の認識との間に根本的な不一致がある場合は、深刻な対立関係に発展することも予想され、その対立関係を收拾する制度がない現状において、人事異動による解決等に頼らざるをえなくなり、そのような無用なトラブルを生じないように、考課者が厳しい評価を避けようとし、人事考課制度が形骸化することも十分想定される。

被考課者によっては、評価の内容を率直に知らせた方がよい場合と慎重に知らせた方がよい場合なども考えられるが、考課者の裁量に委ねられるものであり、人事考課に基づいた指導は管理職である考課者の業務の一環でもあることから、被考課者からの一方的な求めに応じて人事考課結果を開示することは、その制度趣旨に反することになりかねない。

5 審査会の判断

当審査会は、実施機関の非開示理由及び異議申立人の異議申立理由を条例に照らして審査した結果、次のとおり判断する。

(1) 本件対象公文書について

異議申立人は、実施機関が、平成20年6月の勤勉手当支給に際し、人事考課の結果をその支給額に反映する制度を導入したため、条例第13条に基づき、当該勤勉手当支給時に係る自己個人情報としての異議申立人本人の人事考課の結果を開示請求したものである。そこで、異議申立人が開示請求した人事考課の結果が具体的に何を指すのか特定する必要があったが、本件対象公文書で示した人事考課表そのものが、市の人事考課制度において、職員各自の人事考課の評価をするうえでの基本的役割を果たすものであり、実際に当該勤勉手当加算に考課結果を反映する基礎資料として使用したものであることから、ここでいう本件対象公文書は、平成20年6月の勤勉手当支給時における異議申立人本人の自己個人情報としての人事考課表を指すものである。

そこで、本件対象公文書が非開示のため、本件対象公文書の原型である人事考課表の具体的な性格、内容を調査、把握する必要があったが、審査会において、実施機関に対して自己個人情報としての本件対象公文書の原本提示まで求める必要性はないとの判断のもと、実施機関の資料として提出のあった「人事考課制度ガイドブック」及びそのなかの人事考課表の様式等を参照しながら、以下のとおり、現行の市の人事管理の状況を勘案し、条例に規定する非開示情報の該当性について、検討、審議した。

(2) 条例第13条第3号及び同条第8号エ該当性について

本件対象公文書が、条例に規定する非開示情報に該当する否かであるが、第3号該当性については、「個人の評価、診断、判定、指導、相談、選考等に関する個人情報」に該当する。したがって、本件対象公文書に記載された情報、つまり異議申立人本人の人事考課結果を本人に「開示することにより、事務の適正な執行に著しい支障が生じるおそれがあるもの又は本人に知らせないことが正当と認められるもの」に該当するか否か、また第8号エ該当性については、人事管理情報として本人に「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」があるか否かに帰着する。

異議申立人は、まず、条例に規定している自己情報が開示されれば、評価をめぐって考課者と被考課者との間に意見交換が行われ、そのことより、考課者の誤った評価の訂正や被考課者に対する適切な指導等による一層の能力向上が期待でき、そのことは丸亀市が人事考課制度の目的として掲げる人材育成に適うものであると主張する。

しかし、人事考課は、考課者と被考課者間で対等の立場で行われるものではなく、職務上の上司たる考課者が、管理・監督権という人事権に基づき実施されるもので、評価結果に対する意見交換を前提として、開示、訂正を予定しているも

のではない。また、今後の能力の向上、市民サービスに寄与するためというが、それは本来、公務員として当然の義務であり、一方、考課者による指導、研修等のなかで対処すべきことであり、そのために必ずしも本人開示が必要不可欠というものでもない。異議申立人が主張する利益があるにしても、むしろ本人開示による評価結果に対する無用の争い、考課者に対する要らざる不信感等を引き起こし、その結果、評価者の公正な評価が阻害され、人事考課制度が形骸化するおそれがあることは、十分に懸念されることである。

本件は、現行の人事考課制度が、考課結果を本人へ開示することを想定していないものである以上、それが本人開示されれば、市の人事管理に無用の混乱を招き、円滑な人事行政の運営に支障が生じるおそれがあることから、実施機関の判断は妥当である。

(3) 人事考課制度について

異議申立人は、市の能力、実績を重視した人事考課制度の運用、特に、本件開示請求の誘因となった人事考課結果の手当への加算措置など人事管理制度の導入に対して反対論を述べ、職員アンケートの結果を例に挙げながら、未成熟な現行制度下においては、評価結果や考課者に対する不信感、職場内の人間関係の悪化等を招き、そうならないために公正な評価を担保するための手続保障として本人への開示は必要であると主張する。

しかしながら、公正な評価の制度的保障というのは、人事考課制度を整備するうえで配慮されるべきことであり、人事考課が、任命権者が行い評価結果について本人の納得を前提とするものではないことからいえば、考課制度の公正性、透明性等を担保するうえで、必ずしも本人への開示は必要不可欠なものとはいえない。人事管理情報の秘密性の保持、訂正権等の保障がどうあるべきかは、人事考課制度の整備に関する政策的な問題であり、そもそも当審査会は、かような制度論としての人事考課制度自体がどうあるべきかの是非等について言及し、判定、審議する権限はない。

(4) 補足意見

なお、以下のような意見があったので付け加える。

実施機関において、実績、能力主義に基く人事考課制度が進められているところ、その目的のひとつは人材育成にあるとし、また、人事考課表においては、考課要素毎の着眼点や考課基準が具体的に示されており、絶対評価によって考課されることを考え併せると、本件処分は今の時代に合致していない面があるといえる。

本件は、条例で定める自己情報の管理権と適切な人事管理及び円滑な人事の確保

という行政目的の調整の問題であるが、今後の課題として、人材育成の円滑な進展を図るため、職場のコミュニケーションを推進する方向で部分開示を検討していくべきである。

5 審議の経過

年 月 日	審 議 経 過
平成20年11月28日	諮 問
平成20年12月12日	実施機関から意見書收受
平成20年12月16日	審 議 (第1回目)
平成21年 1月 6日	異議申立人から意見書收受
平成21年1月7～9日	意見書、資料を閲覧に供する(情報公開コーナー)
平成21年 1月16日	審 議 (第2回目)
平成21年 2月24日	審 議 (第3回目)