

柏行審第75号  
令和3年12月28日

柏市長 太田和美様

柏市行政不服及び情報公開  
・個人情報保護審議会  
会長 神谷敦宏

### 審査請求に対する答申について

令和3年2月18日付け柏環環第1788号で諮問のあった事案について、下記のとおり答申します。

#### 記

#### 1 当審議会の結論

柏市長（以下「実施機関」という。）が開示請求者に対して行った令和2年11月5日付けの保有個人情報部分開示決定（以下「本件処分」という。）は、妥当である。

#### 2 審査請求に至る経過

- (1) 審査請求人である開示請求者（以下この項において「開示請求者」という。）が、実施機関に対し、令和2年10月19日、柏市個人情報保護条例（以下「条例」という。）第16条の規定により、次の保有個人情報の開示を請求した。

環境部南部クリーンセンター

任期の更新手続きの際に、参考とした請求者の人事評価に関する書類

- (2) 実施機関は、開示請求に係る保有個人情報として、次の保有個人情報（以下「本件保有個人情報」という。）を特定した。

会計年度任用職員人事評価シート（令和2年■■■月■■■日から同年■■■月■■■日までの評価期間のもの）

- (3) 実施機関は、本件保有個人情報に条例第18条第7号エに該当する不開示情報が記録されていると判断し、開示請求者に対

し、条例第22条第1項の規定により、令和2年11月5日付けで保有個人情報部分開示決定の通知をした。

- (4) 開示請求者は、本件保有個人情報の部分開示決定を不服として、行政不服審査法第2条の規定により、令和3年1月25日付けで実施機関に対し、審査請求をした。

### 3 審査請求の趣旨及び理由

#### (1) 審査請求の趣旨

本件処分を変更し、保有個人情報の全部を開示する処分を求める。

#### (2) 審査請求の理由

審査請求人が審査請求書、反論書等で主張する要旨は、次のとおりである。

ア 請求者本人の個人情報を公開しないことは不法であり、審査請求人は著しい不利益を被っている。不開示理由に「条例第18条第7号エに該当」とあるが、審査請求人は不当解雇されているので既に公正かつ円滑な人事の確保はなされていない。公正かつ円滑な人事が行われているのであれば、本人に開示できない理由はない。

イ 解雇をめぐる重要な内容が記載されており、公開しないことで審査請求人が著しい不利益を被っている。一部開示によって大部分の内容が開示されないことで、具体的にどのような理由で契約更新されない決定になったのかがわからずにいる。解雇の不当性を訴えている審査請求人にとって当該文書が公開されないことで具体的な中身への言及や反駁が出来ずにいる。条例を理由にする証拠隠しである。

ウ 全部開示すると反発や非難が起きることを前提としているようだが、雇止めをしておいてよくもそんなことが言えるものだ。人事評価の内容が正しければ、どうして反発や非難が起きるのか。

エ 人事評価についての苦情処理機関が存在していない現状において、個人で可能な証拠開示の策は情報公開のみである。代替の救済機関が存在していない以上、開示請求すれば人事評価シートは無条件に開示されるべきである。

オ 人事評価制度に対する救済機関も、個人の成績評価へアクセスする権利もない。どちらも早急に制度を作るべき。審議会においてもこの点について柏市に強く勧告することを求める。

#### 4 実施機関の主張の要旨

実施機関が弁明書で主張している要旨は、次のとおりである。

本件保有個人情報のうち、評価補助者及び評価者の評点を付す欄並びに評価補助者、評価者及び調整者のコメントを記載する欄は、被評価者の職務遂行状況等について率直な評価やコメントが記載されることが予定されている。これが被評価者に開示されることになれば、被評価者から反発や非難等を受けることや被評価者との間で摩擦や対立が生じることを懸念して、被評価者に不利な記載を避けて当たり障りのない記載をするなど、人事評価制度が形骸化する蓋然性が高い。その結果、正確な人事評価ができなくなり、本市の人事管理に係る事務に支障が生じる。

人事評価の結果は、会計年度任用職員を再度任用する際の根拠としても活用しているため、当該評価が任用の決定にも影響を与える。仮に不適切な評価に基づき、本来、任用されるべきではない職員が任用されるような場合には、地方公務員の任用における成績主義や平等取扱いの原則に反することになり、市民の本市人事運営に対する信頼を損なうことも明白である。

開示請求者は、既に任用期間が満了した後であるため開示しても支障ない旨主張しているが、任用期間満了後に開示されることになれば、被評価者との摩擦や対立を避けるため適切ではない記載がなされ、人事評価制度が形骸化する蓋然性が高まることになり変りがない。

よって、本市の人事管理に係る事務において、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18条第7号エに掲げる不開示情報に該当するため不開示とした。

#### 5 当審議会の判断

##### (1) 本件保有個人情報について

##### ア 本件保有個人情報の概要

任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管

理の基礎として活用するものとし（地方公務員法第23条第2項）、職員の執務について定期的に人事評価を行わなければならない（同法第23条の2第1項）。そして、人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める（同条第2項）ことが地方公務員法に規定されている。

柏市では、柏市会計年度任用職員人事評価実施規程により会計年度任用職員の人事評価の実施に関して必要な事項を定めている。会計年度任用職員の人事評価は、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間のうち、被評価者が採用又は任用されている期間を評価期間（定期評価）とし、定期評価は、人事評価シートへの記録により行っている。

本件保有個人情報、開示請求者の任用期間（令和2年〇月〇日から令和2年〇月〇日まで）における定期評価の記録である。

#### イ 実施機関による処分

実施機関は、本件保有個人情報のうち、評価補助者及び評価者の評点を付す欄並びに評価補助者、評価者及び調整者のコメントを記載する欄（以下「本件不開示情報」という。）を条例第18条第7号エに該当するとして、不開示とした。

### (2) 条例第18条第7号エの該当性について

#### ア 条例の趣旨

条例第18条第7号エは、「本市の機関、国の機関、独立行政法人等、他の地方公共団体又は地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより、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もの」について、原則として不開示とする旨を定めている。

当該規定に該当するかの判断に当たっては、当該事務又は事業の目的、その目的達成のための手法等を考慮しつつ、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるかどうかを客観的に判断する必要がある。また、個人の権利利益を保護する観点からの開示の必要性等を衡量した上で「適正な遂行」とい

えるものであることも求められる。

さらに、支障の程度は名目的なものでは足りず実質的なものであることが要求され、おそれの程度も単なる確率的な可能性ではなく法的保護に値する蓋然性が要求されるものである。

そこで、本件不開示情報が、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ものに該当するか検討する。

なお、当審議会の設置目的は、条例に基づく個人情報保護制度の適切な運用を図るために第三者的な立場から調査審議を行うことであるから、調査審議の対象とならない、個人情報保護に関すること以外の事項に関しては、検討を行わないものである。

#### イ 該当性の検討

(ア) 人事評価シートには、被評価者、評価補助者、評価者及び調整者がそれぞれ記載する欄が存在する。本件不開示情報には、評価者が当該評価期間において把握した被評価者の職務遂行状況等を踏まえて記載した評価補助者及び評価者による評点とコメントの記載や、調整者が評価者による評価についての審査及び調整を行った上でのコメントの記載があることが認められる。

このことから、本件不開示情報には、被評価者の職務遂行状況や評価等について、ありのままの率直な記載がされることが予定されていると認められる。これが開示されることになれば、評価自体が適切なものであったとしても、常に被評価者の納得を得られるとは限らず、被評価者の納得を得られなければ、被評価者によって不満、反発等が示されることは避けがたいというべきであるから、評価者は、被評価者から反発等を受けることや、被評価者と評価者等との信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることをおそれ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をしたり、被評価者にとって不利な記載を避ける等の事態が生じ得る。その結果、評価が形骸

化し、人事管理に係る事務に関して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ものと認められる。

(イ) 併せて、個人の権利利益を保護する観点からの開示の必要性についても検討する。

今回の柏市の会計年度任用職員の採用や任期の更新等については、令和2年 月 月の採用の際にあらかじめ人員縮小について説明のうえ、採用期間（任期）を明示して採用を行っていること、同年6月に任期終了及び再度任用に関する説明会が開催された際には、任期の更新は人事評価に基づき行われること及び人員縮小に当たり全員が更新を希望した場合には3名が更新できない旨の説明が行われていることから、適切な手続きが履践されている。こうした点も考慮すれば、個人の権利利益を保護する観点からの開示の必要性が公正かつ円滑な人材の確保の要請を上回るとまでは認められない。したがって、「適正な遂行」であり、個人の権利利益を保護する観点からの開示の必要性は認められない。

(ウ) したがって、本件不開示情報は、条例第18条第7号エに該当すると認められるため、不開示とすることが妥当である。

### (3) 結論

以上検討したとおり、「1 当審議会の結論」のとおり判断する。

## 6 審議会の処理経過

当審議会の処理経過は、別表のとおりである。

### 別表

年 月 日	処 理 内 容
令和 3 年 2 月 1 8 日	諮問
3 月 9 日	審査請求人の反論書の收受
3 月 2 6 日	第1回審議（事務局から概要を説明）
4 月 2 6 日	第2回審議

5 月 3 1 日	第 3 回 審 議
7 月 1 日	第 4 回 審 議（ 審 査 請 求 人 の 意 見 陳 述 及 び 審 議 ）
8 月 3 1 日	第 5 回 審 議
1 1 月 5 日	第 6 回 審 議
1 2 月 9 日	第 7 回 審 議
1 2 月 2 8 日	答 申