

答 申

第1 審査会の結論

鹿児島市長（以下「実施機関」という。）が「開示請求者に係る再任用職員選考評定書」の一部を不開示とした決定は、妥当である。

第2 開示請求に係る保有個人情報及び決定の内容

- 1 開示請求のあった保有個人情報（以下「本件保有個人情報」という。）の内容
開示請求者に係る再任用職員選考評定書
- 2 本件保有個人情報のうち不開示とした部分
 - (1) 被評定者に対する「出勤・執務状況」、「生活・健康状況」及び「適性」の欄の第1次評定者及び第2次評定者が記載した所見
 - (2) 被評定者に対する第1次評定者及び第2次評定者の評定項目ごとの評定及び総合判定の記載

第3 異議申立ての内容

異議申立ての趣旨及び理由

- 1 鹿児島市個人情報保護条例（以下「条例」という。）の目的に反するので、本件部分開示決定を取り消し、全面開示の決定を求める。
- 2 請求人の基本的人権を無視している中身が書かれているらしい。
- 3 評定者2人は、裁判に出廷し、証人尋問や陳述書の提出により、意欲、責任感、協調性、勤務実績、知識・技術、出勤・勤務状況、生活・健康状況、適性について表明しているので、黒塗りされる合理的理由がないので開示してほしい。
- 4 再任用裁判は評定結果が重要になっている。兵庫県は黒塗りではない評価の点数を会社側が提出して争われ、故意に低く書いてあると裁判所が判断した。熊本県では、公立高校の元教師が開示請求し、審議会では黒塗りでない評定書が出てきて評定書を中心に裁判が行われていた。
- 5 不開示理由の根拠は、評定者2人の一方的な評定が善で、評定される側が悪であるとの説からのみ考慮されており、評定された者が評定した者の評定に対して評定者を非難し危害を加えるかの如く考えている。
- 6 開示することが正確な事実の把握を困難にし、違法若しくは不当な行為を容易にするとは到底考えられない。
- 7 裁判では、証人尋問に出廷した当時の人事課長は「私が起こした裁判のことが評定に入りこむことがあるのではないか」の質問に対し「人間がすることなので、どんなことであれ可能性があることは否定しない」との発言もしている。評定に際して、評定者の恣意的及び情実的な判断或いは外部からの圧力の懸念をなくするためには、双方の信頼関係が必要である。そのためには、これらの情報を開示し、評定に対する責任を明確にすべきである。
- 8 いかなる評定も、評定者の主観に基づくものであり、それに不服があったとしても説明責任がなされればよい。開示することが公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれになることはない。

- 9 評定者の評定に対して不服がある場合に評定委員に非難を加えることを想定しているが、それはあまりにも一方的である。逆にトラブルが起きるような評定判断の隔たりがあるのであれば、それが問われなければならない。
- 10 評定書の開示こそが、公正かつ正確な事実の把握と人事管理の確保がなされる基礎となる。
- 11 市政は、市民・職員が信頼関係を築いてこそ成り立つものである。トラブルの懸念のみを考慮しては市民への行政はできない。職員間や職員と管理職の間も同様である。故に開示を求める。
- 12 熊本県では、平成16年8月個人情報保護審査会の答申第2号では開示が相当とされている。鹿児島県日置市でも開示されている。今後の再任用の在り方のためにも情報を開示することが必要と感じた。
- 13 私の評定に対しては、裁判の証人尋問の中で評定者の1人が「福利的なものには詳しくないものですから、すいません」と謝罪しているし、「臨床検査技師として不適格である」など、権利問題の不勉強、職場実態の認識不足などがあると考えているので、評定者の不正がないような、再任用制度としてもらいたいということで異議申立てを行った。
- 14 再任用年齢を過ぎた今、評定者の不勉強で不採用となったことは、再任用のあり方に問題があるということなので、それを正したいのがねらいである。
- 15 平成26年度より再任用制度にフルタイムや管理職の一部が再任用可能となる制度となる組合との交渉の開示請求では、市側が特異な方の表現もされている（平成25年11月11日）。私のことが特異な方の表現で差別されていることも気にかかる。また、治らない病名も気にかかる。
- 16 評定者2名は、私と一緒に退職し、それぞれ退職後も働いて賃金を得ている。私だけが黒塗りのために働けないのは、法の平等に反する。今後の再任用の在り方のためにも、不開示のままでは合理的理由がないので、開示して欲しい。
- 17 既に再任用年齢を過ぎたので、評定書を開示しても何の問題もないはずである。

第4 異議申立てに対する実施機関の説明要旨

再任用職員選考評定書は、本市の退職者を再任用職員として採用するに当たり、その適否の判断材料として作成されたものであり、当該公文書には、各評定者がそれぞれの立場から、異議申立人本人の勤務状況や健康状況等についての具体的な状況や評定の結果が記載されている。

仮に、これらの情報が開示されると、本人が知りうることを前提として記載せざるを得ず、評定者が心理的な制約や負担を強いられるほか、開示される場合のことを考慮して、今後、自らの意見及び判断を率直に記載することを差し控えるおそれがあることが十分に考えられる。

このことにより、評定の内容等が抽象化、形骸化し、当該評定の目的及び意義が失われ、ひいては再任用職員の選考という実施機関の人事管理に係る事務の公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあることから、条例第14条第7号ウ及びオに該当し、評定書に記載された異議申立人の個人情報については、不開示とすべきである。

以上のことから、保有個人情報の開示請求に対する当該一部開示決定は、妥当であると判断する。

第5 審査会の判断等

1 調査審議の経過

鹿児島市情報公開・個人情報保護審査会（以下「審査会」という。）の調査審議の経過は、別紙のとおりである。

2 審査会の判断

(1) 本件保有個人情報について

再任用職員選考評定書は、実施機関が再任用職員の選考を行う際の資料とするため、「勤務評定の実施要領」に基づき、本市の退職予定者のうち再任用を希望する者及び再任用職員のうち任用の更新を希望する者を被評定者として、当該被評定者に対して評定者及び調整者が行う評定の内容を記載する文書である。

再任用職員選考評定書に記載されている保有個人情報は、異議申立人に係る保有個人情報であるとともに、実施機関の被評定者の評価に係る事務に関する情報であり、かつ、その人事管理に関する情報でもある。

そもそも職員の勤務評定に関しては、鹿児島市役所職員勤務評定実施規程（昭和42年訓令第6号、平成25年4月1日廃止）第15条において、「職員の勤務評定の結果は公開しない」として規定されていたことから、これを類推適用することも可能であるが、再任用職員選考評定書は、「勤務評定の実施要領」に基づいて作成されたものであり、公開しない旨の規定はないことから、審査会としては、条例に基づき、実質的な判断を行うものとする。

(2) 条例は、本市の実施機関が保有する個人情報の開示の権利を明らかにし、個人の権利利益を保護することを目的とする一方で、市政の適正かつ円滑な運営を図ることを目的として規定している。そして、何人にも本人の個人情報の開示請求権を付与し（条例第12条）、実施機関に対しては、一定の情報を除き、開示請求者に対し、当該保有個人情報を開示すべき義務を課している（条例第14条）。

異議申立人は、本件保有個人情報は自己の保有個人情報であるから、本件保有個人情報を不開示とすることは、条例の目的に反している等の理由から、不開示とした部分を開示すべきであると主張している。このことについて、実施機関は、本件保有個人情報のうち不開示とした部分については、条例第14条第7号ウ及びオに該当すると主張しているため、その該当性について検討する。

(3) 条例第14条第7号（事務又は事業に関する情報）の該当性について

上記第2の2(1)及び(2)の不開示とした部分は、被評定者に対する「出勤・執務状況」、「生活・健康状況」及び「適性」に関する第1次評定者及び第2次評定者の所見を文章で記載した部分並びに被評定者に対する第1次評定者及び第2次評定者の評定項目ごとの評定及び総合判定を「a」、「b」、「c」の3段階で記載した部分である。

再任用職員選考評定書は、上記(1)のとおり、「評価に係る事務に関する情報」及び「人事管理に関する情報」である。したがって、本件保有個人情報を不開示とできるのは、本件保有個人情報を開示することにより、再任用職員の選考における評価に係る事務若しくは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがある場合及び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場合に限られる。

再任用職員選考評定書の評定要素は、数値化された基準などに従い、それをあてはめ

ていけば一律に又は容易に評価値が導き出されるようなものではなく、評定者の所見を文章で記載する項目もあり、主観的要素を完全に排除することはできない性質のものであると認められる。

仮に、再任用職員選考評定書のうち、上記第2の2(1)及び(2)の不開示とした評価、意見、評定及び総合判定（以下「評価等」という。）の内容が開示されると、具体的にどの評定者がどのような評価等を行ったかということが分かることになり、そうすると、評定者が、自らが行った評価等に対する被評定者の誤解や被評定者との摩擦が生じることをおそれ、不利益な記載を避けようとして、又は開示される場合のことを考慮して、自らの意見及び判断を率直に記載することを差し控えるようになることも十分に考えられる。

その結果、公正かつ適確な評価等がなされなくなり、今後の再任用職員選考のための評定自体が抽象化、形骸化し、ひいては当該評定の目的及び意義が失われ、再任用職員の適正な選考という実施機関の人事管理に係る事務の公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあると認められる。

(4) 異議申立人の主張について

ア 一方、異議申立人は、同人の再任用に係る民事訴訟の過程において、評定者が出廷した証人尋問や陳述書により評価等の内容に関して意見を表明していることから、不開示とする合理性はないと主張している。

しかし、評定者等の証人尋問や陳述書の内容は、あくまで当該訴訟における意見の表明であって、本件保有個人情報と全く一致するものとは認められないことから、本件保有個人情報の開示の可否の判断は、当該訴訟の証言内容等によって左右されるものではない。

イ また、異議申立人は、他の自治体における個人情報開示請求等において、再任用に関する選考評定書の内容が開示されている事例があると主張している。

しかし、他の自治体での個人情報開示請求等における前提事実及び適用される条例はそれぞれ異なることから、それらに基づく判断は、本件保有個人情報の開示の可否について直接影響を与えるものではない。

ウ また、異議申立人は、再任用年齢を超えた現在、評価等を開示することが正確な事実の把握を困難にし、違法若しくは不当な行為を容易にするとは到底考えられない、評価等の開示こそが、公正かつ正確な事実の把握と人事管理の確保が今後なされる基礎となると主張している。

なるほど評価等を開示することは、異議申立人からすれば自身の評価等を知ることができるという一定の利益はあると認められるものの、上記(3)において述べた評価等を開示することによる支障とを比較衡量した場合、開示することの公益性を考慮してもなお、人事管理に係る事務の適正かつ円滑な遂行に及ぼす支障は看過しえない程度のものであると判断する。

エ 異議申立人は、その他にも開示を求める理由を幾つか主張しているが、いずれも条例第14条その他に規定された保有個人情報のうち開示すべき情報に該当すると認めるに足る理由には当たらないものと判断する。

よって、審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

審 査 会 の 経 過

年 月 日	調 査 審 議 の 経 過
平成26年 6月11日	実施機関から諮問を受けた。
平成26年 6月25日	実施機関から一部開示決定の理由説明書を受理した。
平成26年 7月15日	異議申立人から意見書を受理した。
平成26年 7月25日 (第1回審査会)	諮問の審議を行った。
平成26年 9月 4日 (第2回審査会)	異議申立人からの意見聴取及び答申案の審議を行った。