

大個審答申第24号
平成19年3月30日

大阪市長 關 淳 一 様

大阪市個人情報保護審議会
会 長 中 川 喜 代 子

大阪市個人情報保護条例第43条に基づく不服
申立てについて（答申）

平成18年3月22日付け健福第6586号をもって諮問のありました件について、
次のとおり答申いたします。

第1 審議会の結論

大阪市長（以下「実施機関」という。）が平成18年3月9日付け大健福第6294号により行った部分開示決定は、妥当である。

第2 異議申立てに至る経過

1 開示請求

異議申立人は、平成18年2月24日、大阪市個人情報保護条例（平成7年大阪市条例第11号。以下「条例」という。）第17条第1項に基づき、実施機関に対し、「課長による評価文章」の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

2 部分開示決定

実施機関は、本件請求に係る保有個人情報が記録されている公文書として、「『2回更新を終了した被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員の平成18年度任用にかかる選考手続き』における課長評価文書」（以下「本件文書」という。）を特定した上で、本件文書について、一部を開示しない理由を次のとおり付して、条例第23条第1項に基づき、平成18年3月9日付け大健福第6294号により部分開示決定（以下「本件決定」という。）を行った。

記

「条例第19条第6号に該当
(説明)

上記の情報は、個人の評価、選考に係る事務に関する情報であって、上記の内容が開示されると、各区支援運営課長及び西成区生活支援課長の率直な意見が記載されなくなる可能性がある。率直な意見の記載がされなければ、正確な事実を把握できなくなり、来年度以降の選考手続きにあたって、当該事務の目的が達成できなくなるなど、公正、円滑な遂行に支障が生じるおそれがあるため。」

3 異議申立て

異議申立人は、平成18年3月13日、本件決定を不服として、実施機関に対して、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条第1号に基づき異議申立てを行った。

第3 実施機関の主張

実施機関の主張は、おおむね次のとおりである。

- 1 異議申立人は、被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員として平成15年度から勤務し、任用期間を2回更新後、引き続き就労を希望したため、平成18年度被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員の任用試験を受験した。
- 2 非開示とした課長評価の内容は、2回更新を終了した被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員の平成18年度任用に係る選考手続きに際し、異議申立人の上司である課長から寄せられた異議申立人の勤務状況等に対する意見・評価であり、個人の評価、選考に係る情報である。これらを開示することにより、当該課長に対し、不当な干渉や無用な苦情が寄せられるなどのおそれがある。
- 3 開示が前提となると、今後の選考にあたって、率直な意見が記載されなくなる可能性があり、結果として正確な事実が把握できなくなれば、今後の選考事務の公正又は円滑な遂行に支障が生じるおそれがある。

第4 異議申立人の主張

異議申立人の主張は、おおむね次のとおりである。

課長評価は、自分自身の評価であり、自分の評価については知る権利がある。
課長評価の内容について、説明責任を果たしてほしい。

第5 審議会の判断

1 基本的な考え方

大阪市個人情報保護条例の基本的な理念は、第1条が定めるように、市民に実施機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を求める具体的な権利を保障し、個人情報の適正な取扱いに関し必要な事項を定めることによって、市民の基本的な権利を擁護し、市政の適正かつ円滑な運営を図ることにある。したがって、条例の解釈及び運用は、第3条が明記するように、個人情報の開示、訂正及び利用停止を請求する市民の権利を十分に尊重する見地から行わなければならない。

しかしながら、条例は、すべての保有個人情報の開示を義務づけているわけではなく、第19条本文において、開示請求に係る保有個人情報に同条各号のいずれかに該当する情報が含まれている場合は、実施機関の開示義務を免除している。もちろん、第19条各号が定める非開示情報のいずれかに該当するか否かの具体的な判断に当たっては、当該各号の定め趣旨を十分に考慮するとともに、当該保有個人情報の取扱いの経過や収集目的などをも勘案しつつ、条例の上記理念に照らして市民の権利を十分に尊重する見地から、厳正になされなければならないことはいままでもない。

2 被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員に係る選考事務及び本件請求に係る保有個人

情報について

被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員は、各区保健福祉センター支援運営課及び西成区生活支援課に勤務する非常勤嘱託職員であり、生活保護世帯のうち高齢者世帯を訪問し、被保護者の安否確認、簡易な相談及び関係機関との連携を主な業務としている。実施機関の説明によると、当該嘱託職員の任用期間は、大阪市非常勤嘱託職員要綱に基づき1年とし、必要と認める場合には2回を限度として当該期間を更新することができるものであり、2回更新を終了後、引き続き就労を希望する場合には、改めて選考手続きを経なければならないとのことであった。

本件請求に係る保有個人情報、異議申立人に係る「課長の評価文章」であり、実施機関は、当該保有個人情報が記録されている公文書として、2回更新を終了した被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員（以下「本件嘱託職員」という。）の選考事務に際し、異議申立人の上司である課長（以下「区課長」という。）から当該選考事務の主管課である健康福祉局生活福祉部保護課（以下「主管課」という。）に提出された本件文書を特定した。

本件文書は、区課長が作成した「課運営に関するヒアリング調書」に含まれる、異議申立人の被保護高齢者世帯訪問等嘱託職員としての勤務状況に対する当該区課長の評価、意見が記載された文書であって、表題のほか氏名及び当該区課長の評価内容の各情報より構成されており、これらの情報のうち、当該区課長の評価内容が非開示とされている。

なお、実施機関の説明によると、本件嘱託職員の選考自体は、出勤簿等を基に算出した勤怠評価の点数、再任の適否に係る評価の点数及び論文試験の点数の合計点数により決定され、いずれも主管課において採点を行っているとのことであり、本件文書は、主管課において再任の適否に係る評価を採点する際に、主管課が実施する各区保健福祉センター支援運営課長等に対するヒアリングや、任用後の配属、指導等の基礎資料として活用されるとのことであった。

3 争点

実施機関は、本件保有個人情報について、条例第19条第6号を理由に、本件決定を行ったものであるが、異議申立人は、本件決定を取り消し、本件保有個人情報の全部を開示すべきであるとして争っている。

したがって、本件異議申立てにおける争点は、本件保有個人情報の条例第19条第6号該当性の問題である。

4 条例第19条第6号該当性について

- (1) 条例第19条第6号は、本市の機関等が行う事務又事業の目的を達成し、その公正、円滑な遂行を確保するため、「本市の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しく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、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」は開示しないことができると規定している。特に、個人の評価、診断、判定、相談、選考等に係る事務に関しては、同号ウにおいて「当該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

な遂行に支障が生じるおそれ」を掲げ、また、人事管理に係る事務に関しては、同号オにおいて「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」を掲げて、このようなおそれがある場合には、開示しないことができると規定している。

ここでいう「支障」とは、事務又は事業に関する情報を開示することによる利益と支障を比較衡量した上で、開示することの必要性を考慮しても、なお、当該事務又は事業の適正な遂行に及ぼす「支障」が看過できない程度のものであることが必要であり、さらに、こうした「支障」を及ぼす「おそれ」があるというためには、抽象的な可能性だけでは足りず、相当の蓋然性が認められなければならないと解される。

- (2) 本件文書は、前述のとおり、本件嘱託職員の平成18年度任用にかかる選考事務において作成した文書であり、当該選考に係る事務は、本号ウの「個人の評価、診断、判定、相談、選考等に係る事務」に該当するとともに、本件文書が任用後の配属等の基礎資料として活用されていることを考慮すれば、同号オの「人事管理に係る事務」にも該当すると解される。

実施機関は、本号を理由に本件文書に記載の区課長の評価内容を非開示としていることから、以下、これを開示することにより上記(1)で述べたような支障を及ぼす相当の蓋然性が認められるかどうかについて検討する。

- (3) 前述のとおり、本件嘱託職員の選考は、いずれも主管課において採点した、勤怠評価の点数、再任の適否に係る評価の点数及び論文試験の点数の合計点数により行われることから、本件文書に記載の区課長の評価内容自体は、任用の可否に直接影響するものではない。しかし、再任の適否に係る評価の点数が、主管課において、本件文書を基に区課長にヒアリングを行った上、当該区課長から忌憚のない意見を聴取しつつ決定されたことを踏まえれば、本件文書には、異議申立人の再任の適否に関し効果的なヒアリングを実施するために必要な事項が、当該区課長の意見等を含めて率直に記載されているものと認められ、これらを開示することにより、当該区課長に対し不当な干渉や苦情が寄せられる可能性が否定できない。

また、開示が前提となると、上記のような支障を危惧するあまり、評価者が率直な意見等の記載を躊躇し、結果として正確な事実の把握が困難になるなど、本件のみならず、今後の本件嘱託職員の選考事務の公正又は円滑な遂行に支障が生じるおそれがあると認められる。

さらに、本件嘱託職員は、任用後、原則として従前の勤務先とは異なる所属に配属されることから、本件文書が任用後の配属及び配属後の指導等の資料としても活用されていることを考慮すれば、上記と同様、これらを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も懸念される。

- (4) したがって、本件保有個人情報、条例第19条第6号に該当すると認められる。

5 その他

異議申立人は、意見書において、本件嘱託職員の任用試験を受験し、不採用になったことから、不採用の根拠及び合否の基準を明らかにすべく、本件請求及び異議申立てに至ったと申し述べている。これらは本審議会の判断を左右するもの

ではないが、本件嘱託職員に係る選考手続きは、当該嘱託職員の勤務経験を重視し、これを有効に活用する観点から行われたものであると思料され、3年という勤務経験を有する異議申立人が、再度の任用に関し強い期待を有していたことは想像に難くない。このような状況の下、不採用により異議申立人が被った不利益を考慮すれば、実施機関は、合否の基準を含めて十分に説明を尽くすべきであり、今後とも、説明責任の観点から、より一層の客観的、合理的な選考基準の策定に努められるよう期待する。

6 結論

以上により、第1記載のとおり判断する。