

大情審答申第 376 号
平成 26 年 6 月 26 日

大阪市長 橋下 徹 様

大阪市情報公開審査会
会長 小野 一郎

大阪市情報公開条例第 17 条に基づく不服申立てについて（答申）

平成25年5月31日付け大環境総第52号により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 審査会の結論

大阪市長（以下「実施機関」という。）が、平成 25 年 4 月 1 日付け大環境総第 1 号に
より行った部分公開決定（以下「本件決定」という。）は、妥当である。

第 2 異議申立てに至る経過

1 公開請求

異議申立人は、平成 25 年 3 月 16 日、大阪市情報公開条例（平成 13 年大阪市条例第
3 号。以下「条例」という。）第 5 条に基づき、実施機関に対し、「今年度の人事考課
の環境局の 3 号職員（薬剤師）の 20 名の自己評価点数、1 次評価者の点数、2 次評価
者の点数、20 名の個別の生データ」を求める旨の公開請求（以下「本件請求」という。）
を行った。

2 本件決定

実施機関は、本件請求に係る公文書を「平成 23－24 年度の人事考課シート（環境局
に勤務する薬剤師及び獣医師の係長級 20 名分）」（以下「本件文書」という。）と特定
した上で、条例第 10 条第 1 項に基づき、評価期日欄、評価期間欄、職員区分欄、整理
番号欄、所属欄、職種欄、職欄、級欄、再任用欄、採用年月日、職員の氏名及びフリ
ガナ、面談の実施日時、補職、職員の印影（以下「本件公開部分」という。）以外の部
分を公開しない理由を次のとおり付して、本件決定を行った。

記

「条例第 7 条第 1 号に該当

（説明）

当該公文書中、本件公開部分以外の部分については、個人に関する情報であつ
て、特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権

利利益を害するおそれがあるものであると認められ、かつ同号ただし書ア、イ、ウのいずれにも該当しないため。

条例第7条第5号に該当

(説明)

当該公文書中、本件公開部分以外の部分については、人事管理に関する情報であって、公にすることにより、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。」

3 異議申立て

異議申立人は、平成25年5月1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（以下「本件異議申立て」という。）を行った。

第3 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。

- 1 情報公開を求めていたのは、評価者の点数などのデータであるので、公開することを求める。
- 2 母集団が20名のデータであるので、職員の氏名を公開しないことによって、評価者の点数などのデータを公開しても、個人の権益を害する恐れがあるとは認められないと考える。
- 3 本件請求では「20名の自己評価点数、1次評価者の点数、2次評価者の点数、20名の個別の生データ（数値のみ）」で、それ以外は一切求めていない。
- 4 職員の氏名については、公務に係る情報と異なり、評価に係る職員の氏名は個人情報ではないかとも思われる。このため、職員に対する評価者のコメントは一切求めておらず、個人情報にはつながらない詳細なデータのみ開示を求めた。
- 5 実施機関は、「評価者が第三者に公開される可能性があることを前提に評価を行えば、寛大化傾向や中心化傾向などの評価エラーに陥ることになる。」と主張しているが、評価エラーの種類はそれだけでなく、対比誤差やイメージ評価など、差別的や恣意的な評価が存在する方が問題であるとする。
- 6 本件請求で公開を求めたのは、「自己評価」欄、「1次評価」欄、「1次評価点」欄、「2次評価」欄及び「2次評価点」欄に記載された点数（以下「本件各情報」という。）であり、氏名を含め、それ以外の欄の公開は求めていない。個人識別性を排した上で、点数のみを公開してもらえばよかった。

第4 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 条例第7条第1号該当性について

本件各情報については、公務員個人の評価等に関する情報であり、職務遂行そのものに関する情報とはいえず、また、法令若しくは条例の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報にも該当しない。また、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものであると認められ、かつ同号ただし書ア、イ、ウのいずれにも該当しないため非公開としたものである。

2 条例第7条第5号該当性について

(1) 人事考課の手続きについて

人事評価制度における人事考課手続きは、まず、被評価者が評価対象期間における自身の仕事の成果等を振り返りながら自己評価を行う。次に、第1次評価者は被評価者との面談等において、評価対象期間における取り組み等について振り返り、被評価者の優れている能力や、不足している能力、また、能力向上を図るためにはどのようにしたらよいかといったことについて、フィードバックを行うとともに、評価の実施にあたっては、被評価者のよりきめ細かな勤務実績を把握して絶対評価を行う。最後に、第2次評価者は第1次評価者から情報収集を行うよう努め、評価の実施にあたっては、独自の権限と責任において絶対評価を行う。なお、評価を終えた人事考課シートは引き続き、適正な人事管理等に活用するものである。

(2) 人事評価制度の目的について

人事評価制度は人事評価の結果明らかになった職員の仕事の成果、能力を双方で把握し、効果的な人材育成を行うことを目的に実施している制度である。単に被評価者とその上司である第1次評価者、第2次評価者が、(自己)評価・点数をつけて終わらせるものではない。

(3) 本件各情報を非公開とした理由

異議申立人は、異議申立書で、「職員の氏名を公開しないことによって、評価者の点数などのデータを公開しても、個人の権益を害する恐れは認められない。」と主張しているが、これを採用することはできない。なぜならば、職員の氏名を公開している状況においては、当然であるが、たとえ、職員の氏名を非公開とし(職員の氏名は非公開とする理由がないため、この場合は情報提供での対応となる)、被評価者が特定されない状態であったとしても、これらの評価が第三者に公開される可能性があることを前提に評価を行えば、実際の評価よりも甘く評価してしまう「寛大化傾向」や評価結果が評価段階の真ん中に集まる「中心化傾向」などの「評価エラー」に陥ることになる。そういった状況においては、効果的な人材育成を行うことが期待できず、人事評価制度の適正な運用が困難となり、ひいては、公正かつ円滑な人事の確保に支障をきたすこととなる。

第5 審査会の判断

1 基本的な考え方

条例の基本的な理念は、第1条が定めるように、市民の公文書の公開を求める具体的な権利を保障することによって、本市等の説明責務を全うし、もって市民の市政参加を推進し、市政に対する市民の理解と信頼の確保を図ることにある。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、公文書の公開を請求する市民の権利を十分尊重する見地から行われなければならない。

しかしながら、条例はすべての公文書の公開を義務づけているわけではなく、第7条本文において、公開請求に係る公文書に同条各号のいずれかに該当する情報が記載されている場合は、実施機関の公開義務を免除している。もちろん、この第7条各号が定める情報のいずれかに該当するか否かの具体的判断に当たっては、当該各号の定める趣旨を十分に考慮しつつ、条例の上記理念に照らし、かつ公文書の公開を請求する市民の権利を十分尊重する見地から、厳正になされなければならないことはいうまでもない。

2 本件文書について

本件文書は、平成23年度から平成24年度までの人事考課に関する文書である。

実施機関によると、大阪市では、人事評価の結果明らかになった職員の仕事の成果、能力を双方で把握し、効果的な人材育成を行うことを目的として人事評価制度を実施しており、被評価者が自己評価を行い、その後被評価者の上司が1次評価を行い、1次評価者の上司が2次評価を行い、2次評価者の点数が最終評価となり、点数が確定するとのことである。

また、実施機関は本件決定において、条例第7条第1号及び第5号を理由として、本件文書のうち、本件公開部分以外を非公開としている。

3 争点

前記第3の6の異議申立人の主張から、本件異議申立てにおける争点は、実施機関が本件決定で公開しないこととした部分のうち、本件各情報の条例第7条第1号及び第5号該当性である。

4 本件各情報の条例第7条第1号該当性について

(1) 条例第7条第1号の基本的な考え方について

条例第7条第1号本文は、「個人に関する情報…であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの…又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの。」は原則的に公開しないことができると規定するが、同号ただし書において、「ア 法令若しくは条例…の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報、イ 人の生命、身体、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報、ウ 当該個人が公務員等…である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」は、条例第7条第1号本文に該当する場合であっても、公開しなければならない旨

規定している。

(2) 本件各情報の条例第7条第1号該当性について

ア 本件各情報の条例第7条第1号本文該当性について

人事考課制度における職員の評価に係るものであるという本件文書の性質を踏まえると、本件文書が全体として条例第7条第1号本文に該当することは明らかである。

したがって、本件各情報の条例第7条第1号ただし書該当性について以下検討する。

イ 本件各情報の条例第7条第1号ただし書ア及びイ該当性について

条例第7条第1号ただし書アは、「法令若しくは条例…の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報」は、例外的に公開しなければならない旨を規定している。

ここで、実施機関によれば、本件各情報について、これを公にすることとした法令等は存在しないし、公にされる慣行も見当たらないとのことであることから、本件各情報は、条例第7条第1号ただし書アに該当しない。

また、本件各情報は、その性質上、条例第7条第1号ただし書イにも該当しない。

ウ 本件各情報の条例第7条第1号ただし書ウ該当性について

条例第7条第1号ただし書ウは、「当該個人が公務員等…である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」は例外的に公開しなければならない旨を規定しており、行政事務と不可分の関係にある公務員の職及び職務遂行の内容に係る部分について公開することとしている。

ここで、「その職務の遂行に係る情報」とは、公務員等が、行政機関その他の国の機関、独立行政法人等、地方公共団体又は地方独立行政法人の一員として、その担任する職務を遂行する場合における当該職務遂行に関する情報をいい、公務員等が受ける勤務評定、懲戒処分、分限処分その他の行政措置は、当該公務員等にとっては、職務に関する情報ではあっても、「その職務の遂行に係る情報」には該当しないと解される。

したがって、本件各情報が、人事考課制度において、特定の職員が行った自己評価及び当該職員に対してなされた評価に関する情報であることを踏まえると、本件各情報は、その担任する職務そのものを遂行する場合における当該職務遂行に関する情報であるとは認められず、条例第7条第1号ただし書ウに該当しない。

5 本件各情報の条例第7条第5号該当性について

前記第5の4のとおり、本件各情報が条例第7条第1号に該当すると認められることから、本件各情報の条例第7条第5号該当性の検討は重ねて行わない。

6 その他

なお、異議申立人は、前記第3の6のとおり、本件請求では、本件決定において公

開されていた氏名等を非公開とした上で、本件各情報の公開を求めていた旨主張している。

しかしながら、本件文書は対象人数が特定の部署の特定の職種の職員 20 名であったことを踏まえると、仮に氏名等を非公開とし、本件各情報を公開した場合には、本件各情報の内容から特定の個人を識別することができるおそれは十分想定されることから、結果として実施機関の対応が不適切であったとはいえない。

7 結論

以上により、第 1 記載のとおり、判断する。

(答申に関与した委員の氏名)

委員 小野一郎、委員 曾我部真裕、委員 金井美智子

(参考) 答申に至る経過

平成 25 年度諮問受理第 73 号

年 月 日	経 過
平成 25 年 5 月 31 日	諮問
平成 25 年 10 月 7 日	実施機関から実施機関理由説明書の提出
平成 25 年 10 月 18 日	異議申立人から意見書の提出
平成 26 年 3 月 19 日	審議（論点整理）及び実施機関理由説明
平成 26 年 4 月 23 日	異議申立人意見陳述
平成 26 年 5 月 7 日	審議（論点整理）
平成 26 年 5 月 27 日	審議（論点整理）
平成 26 年 6 月 10 日	審議（答申案）
平成 26 年 6 月 26 日	答申