

大個審答申第 137 号
令和 2 年 12 月 21 日

大阪市長 松井 一郎 様

大阪市個人情報保護審議会
会長 金井 美智子

答申書

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 45 条に基づき、大阪市長（以下「実施機関」という。）から別表項番 1 及び項番 2 の（あ）欄に記載の諮問がありました件について、一括して次のとおり答申いたします。

第 1 審議会の結論

実施機関が行った別表項番 1 及び項番 2 の（う）欄に記載の決定（以下、項番順に「本件決定 1」及び「本件決定 2」といい、あわせて「本件各決定」という。）は、妥当である。

第 2 審査請求に至る経過

1 保有個人情報の開示請求

審査請求人は、平成 31 年 3 月 8 日に、実施機関に対し、別表項番 1 及び項番 2 の（い）欄に記載の内容の開示を求める旨の保有個人情報の開示請求（以下、項番順に「本件請求 1」及び「本件請求 2」といい、あわせて「本件各請求」という。）を行った。

2 本件各決定

- (1) 実施機関は、本件請求 1 に係る保有個人情報を別表項番 1 の（え）欄に記載の情報（以下「本件情報 1」という。）と特定した上で、開示しない理由を別表項番 1 の（か）欄に記載のとおり付して、条例第 23 条第 2 項に基づき、本件決定 1 を行った。
- (2) 実施機関は、本件請求 2 に係る保有個人情報である別表項番 2 の（い）欄に記載の情報（以下、記載の順に「本件情報 2」から「本件情報 8」という。）を保有していない理由を別表項番 2 の（か）欄に記載のとおり付して、条例第 23 条第 2 項に基づき、本件決定 2 を行った。

3 審査請求

審査請求人は、令和元年 7 月 17 日に、本件各決定を不服として、実施機関に対して、行政不服審査法（平成 26 年法律第 68 号）第 4 条第 1 号に基づき、審査請求（以下、本件決定 1 に対するものを「本件審査請求 1」、本件決定 2 に対するものを「本件

審査請求 2」という。)を行った。

第3 審査請求人の主張

1 本件審査請求 1 について

(1) 審査請求の趣旨

本件決定 1 を取り消すとの裁決を求める。

(2) 審査請求の理由

本件請求 2 の「C 氏（職員番号：〇〇〇〇〇〇〇）」は、審査請求人本人である。審査請求人が開示を求めたのは「審査請求人に関する部分の情報」であるから、「2 次評価者メモ」の中に「開示請求者以外の個人に関する情報（条例第 19 条第 2 号）」が含まれるとして「審査請求人に関する部分の情報」の全部を開示しないと判断された根拠が全く不明である。

また、条例第 19 条第 6 号に該当するとの理由で全部を開示しないと判断された点について、当該文書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があるとなぜ判断されたのか、全く明らかでない。現在、審査請求人は、大阪市（環境局）に対し、平成 29 年度の審査請求人の人事考課が、客観的基準に基づき公正かつ厳正に評価されたものではないとして争っているところ、当該文書を開示し、評価過程を明らかにすることは、むしろ公正かつ円滑な人事の確保に資すると考えられるのであって、条例第 19 条第 6 号に該当しない。

条例の趣旨に鑑みれば、実施機関が保有する個人情報原則開示されなければならない。そうすると、例外である非公開情報の該当性、本件ではすなわち、条例第 19 条第 2 号の「権利利益を害するおそれ」や第 6 号の「支障を及ぼすおそれ」の該当性は、抽象的な可能性が否定できないという程度では足りず、具体的な権利侵害ないし支障のおそれが認められる必要があると解される。そのような具体的な権利侵害ないし支障のおそれが認められないにもかかわらず、例外である非公開情報に該当するとした本件判断は誤っている。

2 本件審査請求 2 について

(1) 審査請求の趣旨

本件決定 2 を取り消すとの裁決を求める。

(2) 審査請求の理由

大阪市職員基本条例第 19 条所定の「客観的な基準」に基づく「公正かつ厳正」な評価を行うべき評価者が、職員を不利益に評価する重大な事実を認定するにあたっては、少なくとも関係職員や同職員の上司との間で面談等が行われたことを前提として、その内容を記録した資料や報告書が存在すると考えるのが自然であるところ、もともと根拠資料を全く作成していないとか、本件で審査請求人から指導された職員、第 1 次評価者、及び第 2 次評価者の間で口頭でしか連絡・相談等を行っていないとか、平成 29 年人事考課の後直ちに関係資料を破棄したなどということはおよそ考え難い。

さらに、大阪市職員基本条例第 19 条所定の「客観的な基準」に基づく「公正かつ

厳正」な評価を担保し、人事考課にかかる職員からの苦情相談に真摯に対応すべき立場にある大阪市環境局総務部職員課において、職員が真剣に申し入れて3度にもわたり実施した苦情相談内容について全く協議・検討していないとか、協議・検討結果の記録が存在しないなどということもありえないというべきである。

第4 実施機関の主張

1 本件情報1において非開示とした情報について

本件情報1は、審査請求人に係る人事考課制度上の第2次評価者であるB環境事業センター所長（以下「第2次評価者」という。）が作成した、自身が評価を行う際の備忘録としてのメモであるが、苦情相談の過程で大阪市環境局職員課（本市環境局の人事担当課であり、以下「職員課」という。）に提供され、組織共用されていることから公文書として位置付けている情報である。

なお、本件情報1には、第2次評価者が審査請求人の仕事ぶり等の業務記録を記載しており、「人事考課制度運用の手引き」において、被評価者の事実を記録したものは評価の根拠となるものであるため適切な把握及び記録に努めることとされている。

実施機関が本件情報1において開示しないこととした情報は、本件情報1全てである。

2 本件決定1を行った理由

(1) 条例第19条第2号該当性について

本件情報1には、審査請求人以外の個人に関する情報の記載があり、特定の個人を識別することができる情報及び審査請求人以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがある情報であることから、条例第19条第2号に該当し、かつ同号ただし書ア、イ及びウのいずれにも該当しないことから、本件決定1を行った。

(2) 条例第19条第6号該当性について

本件情報1には、人事考課制度における審査請求人の評価等に関する情報が含まれており、被評価者である審査請求人に開示することを予定しておらず、仮に開示することを予定するのであれば、場合によっては職員からの不当な干渉や苦情、批判等を受ける前提で記載せざるを得ない状況となり、その結果、評価者は被評価者に対する個別意見や評価を率直に記載できなくなるばかりか、厳しい評価を躊躇し評価全体が実際の評価より甘くなる寛大化傾向や、評価結果が中央に集まる中心化傾向に陥り、「評価エラー」を生じさせる蓋然性がある。

また、そういった状況においては、人事考課制度の適正な運用が極めて困難となり、公正かつ円滑な人事評価の確保に支障をきたすおそれがある。

したがって、条例第19条第6号に該当するため、本件決定1を行った。

なお「人事考課制度運用の手引き」には、「事実確認シート」等、被評価者の事実を記録したものの自体は本人開示の対象外であることが記載されており、被評価者には開示されないことを前提として明記することで、評価者が率直な評価を記録できる仕組みを制度上担保している。

3 本件決定2を行った理由

(1) 人事考課制度について

人事評価については、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第6条に規定され、同法第23条の2第2項において「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」とされ、任命権者の裁量に委ねられているため、本市においては大阪市職員基本条例（平成24年条例第71号）第17条乃至第22条において人事評価について規定し、第23条において「人事評価の基準及び方法その他人事評価の実施に関し必要な事項は、任命権者が別に定める」とし、標準職務遂行能力等について要綱で定めるとともに、運用にあたっては「人事考課制度運用の手引き」を定め制度の実施要項としている。

(2) 本件情報2から本件情報8に対して本件決定2を行った理由

公文書とは、大阪市公文書公開条例（平成13年大阪市条例第3号）第2条第2項に規定する、実施機関の職員が職務上作成し、又は取得した文書、図画及び電磁的記録であって、当該実施機関の職員が組織的に用いるものとして、当該実施機関が保有しているものであり、公文書の作成については、大阪市公文書管理条例（平成18年大阪市条例第15号。以下「公文書管理条例」という。）第4条第3項において、「本市の機関は、審議又は検討の内容その他の意思決定の過程に関する事項であって意思決定に直接関係するものについては、事案が軽微なものである場合を除き、公文書を作成しなければならない。」と規定しており、同条例解釈・運用の手引きにおいて「意思決定の過程に関する事項であって意思決定に直接関係するもの」とは、「意思決定に大きく影響を与える会議や協議における審議又は検討の内容」や「市長、副市長への説明資料や説明時の指示の内容」などを挙げている。

また、「説明責任を果たすための公文書作成指針」において、会議録等を作成すべき対象となる会議等を具体的に例示するとともに、対象とならない会議等として「専ら連絡事項の伝達や情報の収集・共有を行うことを目的とする会合」や「軽易な事項について業務遂行上個別打合せを行う会議等」を例示している。

上記の内容を踏まえ、本件決定2を行った理由は次のとおりである。

(3) 別表項番2の(イ)欄に記載の1(1)について、当該情報は人事考課制度における被評価者の業務取組状況にかかって、専ら連絡事項の伝達を目的とした打合せ情報である。

当該情報は第1次評価者個人が被評価者の評価にあたり考慮する参考情報であり、上記のとおり本市の意思決定に直接関係するものではなく、第1次評価者と関係職員の口頭伝達内容（打合せ記録）を公文書として作成することは義務付けられていない。

第1次評価者は、第1次評価の際に把握している審査請求人の日頃の業務取組状況に加え、第2次評価者とも業務取組状況の情報共有を行ったうえで最終的な評価を行い、第2次評価者は第1次評価者の伝達内容及び関係職員から口頭で確認した業務取組状況をメモにして記録のうえ評価を行っている。第1次評価者は第2次評価者が確認した、作業現場において審査請求人が別の作業員に対し口頭注意を行っ

たとする事情（以下「当該事情」という。）も踏まえて評価を行っており、当該事情について関係職員から改めて聞き取りを行っていないことから、当該内容は公文書として当初から作成しておらず、実際に存在しないため本件決定2を行った。

- (4) 別表項番2の(い)欄に記載の1(2)について、当該情報は人事考課制度における第1次評価者の一時的な個人記録にとどまる情報である。

「人事考課制度運用の手引き」に記載のとおり、当該情報は第1次評価者が、最終的な評価を行う前の検討段階で記載する一時的なメモであり、当然組織としての共有を予定しているものではない。したがって、上記のとおりそもそも公文書には該当しないものである。

第1次評価者は、審査請求人との面談に際して人事考課シートに仮評価を行っていたが、第1次評価を行った後、適切に廃棄しており、既に存在しないため本件決定2を行った。

- (5) 別表項番2の(い)欄に記載の1(3)について、事実確認シート自体は人事考課制度における被評価者の業務取組状況を評価する際の根拠資料である。

しかしながら、「人事考課制度運用の手引き」に記載のとおり、評価者は事実確認シートを活用し、被評価者の日常的な業務取組状況の把握等に努めることとされているものの、必ずしも作成自体が義務付けられているものではない。また、事実確認シートは例えば評価期間中の異動により評価者が変更した場合や派遣先職員を派遣元職員が評価する場合など評価者が事実上業務取組状況を確認し難い場合に積極的に活用するもので、本市環境局の環境事業センターにおいても、一般職員の評価を部門監理主任等が評価する場合に、直近上司の業務主任が部門監理主任等に業務取組状況を報告する際、必要に応じて活用することとされている。

本件においては、第1次評価者は直近部下の業務主任である審査請求人の評価にあたって、把握した業務取組状況を第2次評価者に確実に伝達しており、第2次評価者も第1次評価者の伝達内容に加えて、関係職員から審査請求人の業務取組状況について聞き取った内容を踏まえて評価を行っており、そういった状況であることから殊更に事実確認シートを作成しなくても第2次評価者として評価に支障はなく、事実確認シートを当初から作成しておらず、実際に存在しないため本件決定2を行った。

- (6) 別表項番2の(い)欄に記載の1(4)について、当該情報は人事考課制度における被評価者の業務取組状況にかかって、専ら連絡事項の伝達を目的とした打合せ情報である。

当該情報は第1次評価者及び第2次評価者個人が被評価者の評価にあたり考慮する参考情報であり、上記のとおり本市の意思決定に直接関係するものではなく、第1次評価者と第2次評価者の伝達内容（打合せ記録）を公文書として作成することも義務付けられていない。

第2次評価者は自身が評価を行ううえで特に必要な情報をメモにして記録していることから、第1次評価者及び第2次評価者が当該メモとは別に議事録等を公文書として作成していなかったものであり、当該情報は公文書として当初から作成しておらず、実際に存在しないため本件決定2を行った。

(7) 別表項番2の(い)欄に記載の2について、当該情報は苦情相談の対応にかかり、専ら連絡事項の伝達や情報の収集・共有を行うことを目的とした打合せ議事録、事務連絡としての文書等である。

職員課において、苦情相談にかかる対応は当然検討されたが、上記のとおり担当者間の実務的なやりとりや伝達内容(打合せ記録)を公文書として作成することは義務付けられていない。また、実務的なやりとりとしての電子メールについても、状況の共有ができた時点で事務処理が完結することから、その後特段保存しておく必要がない。

よって、関係者間で打合せや電話、電子メールによる連絡等を行ったが、同内容を殊更に文書にして記録・保存していなかったものであり、当該内容は公文書として実際に存在しないため本件決定2を行った。

なお、職員課担当者は審査請求人からの苦情相談申込書を受領後、その記載内容について、第2次評価者に電話連絡にて、苦情相談申込書の内容を伝え、第2次評価者が記録していたメモの内容について、伝達を受け、その内容をE職員課長へ口頭にて伝達した。職員課担当者とE職員課長は状況を共有したうえで、審査請求人が担当している業務内容が、その業務の特質上、対象の市民の方からお礼のお言葉やお手紙をいただく機会が必然的に多く、お礼のお手紙をいただいたからといって直ちに加点要素として取り扱うことは、他の業務を担当する職員との間で人事評価における不均衡が生じることとなり、総合的な判断が必要であるとの認識の一致を図るなど、検討を行っている。また、苦情相談実施前に、職員課担当者2名、第1次評価者及び第2次評価者の計4名で打ち合わせを行ったうえ苦情相談を行った。

(8) 別表項番2の(い)欄に記載の3について、当該情報は苦情相談の回答書作成にかかり、専ら連絡事項の伝達や情報の収集・共有を行うことを目的とした打合せ議事録、事務連絡としての文書等である。

審査請求人からの苦情相談(以下「本件苦情相談」という。)については、上記(6)のなお書きのとおり対応しており、E職員課長が直接、第1次評価者及び第2次評価者に対して確認等を行っていないことから、当該情報は実際に存在しないため本件決定2を行った。

(9) 別表項番2の(い)欄に記載の4について、当該情報は審査請求人からの文書に対する回答文書の作成にかかり、専ら連絡事項の伝達や情報の収集・共有を行うことを目的とした打合せ議事録、事務連絡としての文書等である。

職員課において、審査請求人からの文書への回答対応は当然検討したが、上記のとおり担当者間の実務的なやりとりや伝達内容(打合せ記録)を公文書として作成することは義務付けられていない。また、実務的なやりとりとしての電子メールについても、状況の共有ができた時点で事務処理が完結することから、その後特段保存しておく必要がない。

よって、関係者間で打合せや電話、電子メールによる連絡等を行ったが、同内容を殊更に文書にして記録・保存していなかったものであり、当該内容は公文書として実際に存在しないため本件決定2を行った。

なお、職員課担当者は、本件回答にあたって改めて第2次評価者から確認を行っ

ている。

第5 審議会の判断

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、市民の基本的人権を擁護し、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付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うまでもない。

2 本件各請求に係る保有個人情報及び人事考課制度について

本件各請求に係る保有個人情報は、平成29年度の人事評価に関する公文書に記載された情報である。

実施機関によれば、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考課制度を実施しており、まず被評価者が自己評価を行い、その後被評価者の上司が第1次評価を行い、第1次評価者の上司が第2次評価を行い、所属長等の調整者による調整後の第2次評価者の点数が最終評価となり、評価点数が確定することである。

また、評価を受ける職員が相談できる窓口を整備し、事案に応じて適切な対応を行うことにより、人事考課制度の公平・公正で円滑な運用を図るとともに、制度に対する納得性、信頼性を確保することを目的として「苦情相談制度」を設けており、苦情相談の受付窓口は、職員の所属する人事担当課としていることである。

3 争点

(1) 本件審査請求1

審査請求人は、本件情報1は条例第19条第2号及び同条第6号に該当しないと主張し、本件情報1の開示を求めているのに対し、実施機関は、本件情報1は同条第2号及び第6号に該当するため、非開示であると主張する。

したがって、本件審査請求1の争点は、本件情報1の条例第19条第2号及び同条第6号該当性である。

(2) 本件審査請求2

審査請求人は、本件情報2から本件情報8は存在するはずであると主張するの

対し、実施機関は、本件情報 2 から本件情報 8 は存在しないとして争っている。

したがって、本件審査請求 2 の争点は、本件情報 2 から本件情報 8 までの存否である。

4 本件情報 1 の条例第 19 条第 6 号該当性について

(1) 条例第 19 条第 6 号の基本的な考え方について

条例第 19 条第 6 号は、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目的を達し、その公正、円滑な執行を確保するため、「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」について開示しないことができると規定している。

ここでいう「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」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しえない程度のものであることが必要である。

したがって、「支障を及ぼすおそれ」は、抽象的な可能性では足りず、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) 本件情報 1 の条例第 19 条第 6 号該当性について

本件情報 1 は、審査請求人の第 2 次評価者が審査請求人を含む評価対象職員の人事考課において自身が評価を行う際の備忘録のメモとして作成し、その後組織共用されたことから公文書として保有していたものであるが、当審議会で本件情報 1 を見分したところ、本件情報 1 には、第 2 次評価者が審査請求人の業務に関して、他職員から聴き取った内容や第 2 次評価者が実際に対応した記録等、第 2 次評価者の主観を含めて記載していることが認められる。

本件情報 1 は第 2 次評価者が評価対象職員の業務実績や人物、業務取組状況を詳細に把握し、適切に評価を行うために作成するためのものであると考えられるところ、これらの情報を開示すると、第 2 次評価者は被評価者との誤解や摩擦が生じることを懸念して率直な評価や意見が記載できなくなり、ひいては人事評価が形骸化し、公正かつ円滑な人事評価の確保に支障を及ぼす相当の蓋然性があると認められることから、条例第 19 条第 6 号に該当する。

なお、上記のとおり、本件情報 1 が条例第 19 条第 6 号に該当すると認められることから、本件情報 1 の条例第 19 条第 2 号該当性については判断しない。

5 本件情報 2 の存否について

本件情報 2 は、「当該事情」について、審査請求人の第 1 次評価者が報告を受けた際に作成した記録である。

実施機関に確認したところ、当初、第 1 次評価者は当該事情を詳細に把握していなかったが、第 2 次評価者に被評価者の人事考課シート等を提出し、第 2 次評価者からの聞き取りがあった際に、当該事情の詳細を第 2 次評価者から口頭で伝えられたとのことであり、本件請求に記載の「第 1 次評価者が、当該作業員ないし被評価者以外の

業務主任から、当該事情の報告を受けた」という事実はないとのことである。また、当該伝達は、第2次評価者から口頭で行われたが、第1次評価者は伝達を受けた記録等を作成していないとのことである。

「人事考課制度運用手引き」によれば「評価者は日常的に…被評価者の業務取組状況の客観的な把握及び記録に努めてください。」と記載されているものの、公文書を必ず作成しなければならないという義務までは課されておらず、また第1次評価者の担当する被評価者は5人程度であることも踏まえると、特に記録を作成する必要がなかったことから第1次評価者は当該記録を作成しておらず存在しないとする実施機関の主張に不自然、不合理な点は認められない。

6 本件情報3の存否について

本件情報3は、第1次評価者が被評価者との面談の前に作成する仮評価メモであるが、本件情報3に該当するメモは、最終的な評価を行う前の検討段階で記載する個人の一時的なメモであり、公文書には該当せず、第1次評価を行った後、適切に廃棄したと実施機関は主張している。

「人事考課制度運用の手引き」によれば、被評価者から人事考課シートの提出を受けた第1次評価者は、「スムーズな評価者面談の実施を可能」とするため、「被評価者の今期の仕事振りについて仮評価を」行うこととされ、その仮評価は「メモとして作成し、評価者面談に臨んで」もよいとされているが、本件情報3は個人的なメモとして記録したものであり、組織的に用いるものとして実施機関が保有しているものとは言えないことから、第1次評価を行った後に廃棄したかどうかを問うまでもなく、公文書に該当しない。

7 本件情報4の存否について

本件情報4は、審査請求人に係る第1次評価における事実確認シートであるが、実施機関に確認したところ、環境局においては環境事業センターに限らず、事実確認シートは、評価期間中の異動により評価者が変更した場合や派遣先職員を派遣元職員が評価する場合など評価者が事実上業務取組状況を確認し難い場合に積極的に活用しており、本件のように同一職場で勤務する職員の評価にあたっては、通常作成していないとのことである。

また、本件においては、第1次評価者は審査請求人の評価にあたって、把握した業務取組状況を第2次評価者に確実に伝達しており、第2次評価者も第1次評価者の伝達内容に加えて、関係職員から審査請求人の業務取組状況について聞き取った内容を踏まえて評価を行っており、そういった状況であることから殊更に事実確認シートを作成しなくても第2次評価者として評価に支障はなく、事実確認シートを当初から作成しておらず、実際に存在しないと実施機関は主張している。

なお、実施機関によれば、上記伝達は一般的に評価者が任意の方法（メモや電子メールによる共有、口頭での伝達等）により行い、通常その際に事実確認シートを使用することはない。特に環境事業センターにおいては、口頭での伝達が慣例となっており、本件においても口頭でのみ行われており、当該伝達に関する文書も存在しな

いとのことである。

「人事考課制度運用の手引き」によれば、第1次評価者は、「日常的に別添資料の『事実確認シート』等を活用するなど、被評価者の業務取組状況の客観的な把握及び記録に努めてください。」とあるものの、必ずしも公文書の作成義務はなく、本件のように第1次評価者の担当する被評価者は5人程度であることも踏まえると、本件において人事評価事務上事実確認シートを作成しておらず存在しないとする実施機関の主張に不自然、不合理な点は認められない。

8 本件情報5の存否について

本件情報5は、審査請求人の第2次評価者が第1次評価者から人事考課シートの提出を受けて行った第1次評価者との意見交換等の記録であるが、第2次評価者は自身が評価を行ううえで特に必要な情報を本件情報1に記録していることから、本件情報1とは別に意見交換等の記録を公文書として作成していなかったものであり、存在しないと実施機関は主張している。また、実施機関に確認したところ、第1次評価者と第2次評価者との間で行われた面談・意見交換においてはメモを作成するまでもなく状況を把握できたことから、公文書のみならず特段メモ等も作成していないとのことである。

「人事考課制度運用の手引き」によれば、第2次評価者は第1次評価者から人事考課シートの提出を受け、「被評価者の日常や第1次評価者との面談等でのやりとりについて積極的に情報収集するなど、事実の把握に努め」、「第1次評価者が記入した『勤務状況』欄と『職務への適正』欄の内容に疑義がある場合については、第1次評価者と十分な意見交換等を行」うこととされているが、当該事実把握や意見交換等について、記録を作成することを求める記載はないことを踏まえると、第2次評価者が評価を行う上で特に必要な情報は本件情報1として記録しており、また面談・意見交換においてはメモすら作成するまでもなく状況を把握できたことから、その記録をそもそも作成しておらず、本件情報5は存在しないと実施機関の主張に不自然、不合理な点は認められない。

9 本件情報6及び本件情報7の存否について

本件情報6は、本件苦情相談を受け、当該相談内容について対応を検討した会議の議事録及び関係者間の電子メール等である。

実施機関に確認したところ、関係者間の電子メールは存在していたが、当該電子メールは苦情相談の日程調整のために、職員課担当職員から第2次評価者あてに送信されたものであり、日程調整を終えたことから保存しておく必要がなくなり削除したとのことである。

また、人事考課制度における苦情相談において、環境局では、事案に応じて適切な対応を行うために実際の評価に関して評価理由の事実確認及び評価基準の確認等を行うこととしており、本件苦情相談においては、苦情相談実施前に関係者（職員課担当者2名、第1次評価者及び第2次評価者）で打ち合わせを行っている。当該打ち合わせは、苦情相談申込書に記載されている審査請求人の主張に係る「事実関係の確認」、

「評価者の認識確認」及び「評価基準の確認」を目的に行われたが、本件苦情相談には評価を行った第1次評価者及び第2次評価者も同席する予定であり、詳細に確認する必要がなく、また職員課担当者自身が苦情相談や苦情相談に至らない苦情対応を数多く処理し業務に熟知していることから、記録を作成するまでの必要がなかったとのことである。

本件情報7は、本件苦情相談を受け、環境局のE職員課長が第1次評価者及び第2次評価者に苦情相談の内容についての見解を確認した記録及び電子メール等であるが、実施機関に確認したところ、苦情相談に係る事務手続きは一義的には職員課担当者が実施していることから、第1次評価者及び第2次評価者への確認は職員課担当者が行い、E職員課長は当該担当者から伝達を受けた内容も含めてなんら記録を作成していないとのことである。

なお、「人事考課制度運用の手引き」によれば、苦情相談の受付窓口である各所属の人事担当において、苦情相談の事案の概要及び処理状況を記録することとされているが、その他の情報について記録を求める記載はなく、また、実施機関によれば、審査請求人の苦情相談に係る「事案の概要及び処理状況」の記録については、職員課担当者が作成し、本件請求2に係り審査請求人に開示済みとのことである。

以上を踏まえると、本件情報6及び本件情報7を作成しておらず存在しないとする実施機関の主張に不自然、不合理な点は認められない。

10 本件情報8の存否について

本件情報8は、審査請求人の代理人弁護士から大阪市長あてに送付された文書（以下「弁護士文書」という。）に対するE職員課長名の回答文書の作成について対応を検討した会議の議事録及び関係者間の電子メール等である。

実施機関に確認したところ、職員課担当者はいずれも口頭により弁護士文書の内容を第2次評価者と共有するとともに、弁護士文書における申出内容は本件苦情相談における審査請求人の申出内容と同様の趣旨であることから、本件苦情相談の文書回答と同じ内容により職員課において回答することを確認したとのことである。また、その手法については、職員課担当者から第2次評価者に対して電子メールで電話連絡が欲しい旨の連絡をし、当該電子メールを受けた第2次評価者が職員課担当者へ電話することにより行ったものであり、当該電子メールについては、第2次評価者が内容を確認したことにより、保存しておく必要がなくなり削除したとのことである。

当審議会ですら実際に弁護士文書への回答内容を見分したところ、本件苦情相談に対する回答文書と同じ内容であった。

以上を踏まえると、本件情報8を作成しておらず存在しないとする実施機関の主張に不自然、不合理な点は認められない。

11 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 野呂充、委員 小林邦子、委員 坂本団、委員 小谷真理

(参考) 答申に至る経過

令和元年度諮問受理第 25 号及び第 26 号

年 月 日	経 過
令和元年 8 月 19 日	諮問書の受理
令和 2 年 7 月 21 日	実施機関からの意見書の收受
令和 2 年 9 月 28 日	調査審議
令和 2 年 10 月 21 日	調査審議
令和 2 年 11 月 16 日	調査審議
令和 2 年 12 月 21 日	答申

項番	(あ) 諮問	(い) 開示請求に係る保有個人情報を取り扱う事務の名称及び内容 その他保有個人情報を特定するに足りる事項	(う) 決定	(え) 開示請求に係る 保有個人情報	(お) 開示しないこととした部分	(か) 開示しないこととした理由又は保有していないとした理由
1	令和元年8月19日付け 大環境第184号	大阪市環境局A環境事業センター（平成29年当時、大阪市環境局B環境事業センター）業務主任 C氏（職員番号：〇〇〇〇〇〇〇〇）の、平成29年度人事考課にかかる記録一式	非開示決定（以下「 本件決定1 」という。）	大阪市環境局A環境事業センター（平成29年当時、大阪市環境局B環境事業センター）業務主任 C氏（職員番号：〇〇〇〇〇〇〇）にかかる第2次評価者メモ（以下「 本件情報1 」という。）	全部非開示	<p>条例第19条第2号に該当 （説明） 本件情報1は、開示請求者以外の個人に関する情報であって、開示請求者以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお開示請求者以外の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。</p> <p>条例第19条第6号に該当 （説明） 本件情報1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。</p>
2	令和元年8月19日付け 大環境第185号	<p>1（1）平成29年10月頃に作業員が作業現場でC業務主任から口頭注意された事情に関し、第1次評価者（D監理主任）が、当該作業員ないしC氏以外の業務主任から、当該事情の報告を受けた際、聴取内容を記録したメモ、当該報告に関してやりとりされた電子メール等（以下「本件情報2」という。） （2）第1次評価者の仮評価メモ（平成29年度人事室人事考課制度運用の手引き（以下「手引き」という。）32頁参照）（以下「本件情報3」という。） （3）第1次評価者の事実確認シート（手引き33頁参照）（以下「本件情報4」という。） （4）第1次評価者と第2次評価者との間の面談・意見交換にかかるメモ・議事録等（手引き34頁参照）（以下「本件情報5」という。）</p> <p>2 平成30年5月22日、同年6月5日、及び同年6月15日に実施されたC氏（職員番号：〇〇〇〇〇〇〇）の平成29年度人事考課にかかる苦情相談にかかる記録一式。ただし次の資料を含む。 苦情相談を受け、その後の対応につき検討された会議の会議録、関係者間でやりとりされた電子メール等（以下「本件情報6」という。）</p> <p>3 申込者C氏の苦情相談回答書（平成30年7月13日付）作成にあたり、回答者E氏が第1次評価者及び第2次評価者に見解を確認した記録メモ、電子メール等（以下「本件情報7」という。）</p> <p>4 C氏代理人から吉村洋文市長宛送付した平成30年12月18日付、及び平成31年1月15日付「C氏の平成29年度人事考課の件」文書を受け、職員課長E氏名義の平成31年1月28日付回答文書作成にあたり、回答内容につき検討された会議の会議録、関係者間でやりとりされた電子メール等（以下「本件情報8」という。）</p>	不存在による非開示決定（以下「 本件決定2 」という。）	—	—	<p>本件情報2 （説明） 被評価者の業務取組状況について、作成を義務付けられているものではなく、そもそも作成しておらず、実際に存在しないため。</p> <p>本件情報3 （説明） 第1次評価者の仮評価メモは存在したが、第1次評価者が評価を決定する前の仮評価であり、保存する必要はなくすでに廃棄しており、実際に存在しないため。</p> <p>本件情報4 （説明） 事実確認シートについて、作成を義務付けられているものではなく、そもそも作成しておらず、実際に存在しないため。</p> <p>本件情報5 （説明） 第1次評価者と第2次評価者との間の面談・意見交換にかかるメモ・議事録等について、作成を義務付けられているものではなく、そもそも作成しておらず、実際に存在しないため。</p> <p>本件情報6 （説明） 関係者間での打合せや個々電話連絡を行ったが、請求内容については作成しておらず、実際に存在しないため。</p> <p>本件情報7 （説明） 苦情相談実施日に対応した環境局総務部職員課担当者より口頭での確認を行ったことから、請求内容については作成しておらず、実際に存在しないため。</p> <p>本件情報8 （説明） 苦情相談実施日に対応した環境局総務部職員課担当者より口頭での確認を行ったことから、請求内容については作成しておらず、実際に存在しないため。</p>