

答 申 書

(答申第 7 号)

令和 4 年 1 1 月 1 1 日

福井市個人情報保護審査会

答 申

(第7号)

第1 審査会の結論

審査請求人が行った「令和3年度管理職昇任に係る選考資料の一切すべて」の個人情報開示請求に対し、福井市長(以下「実施機関」という。)が個人情報一部開示決定通知書(令和3年7月5日付け職第107号)で行った一部開示決定通知において非開示とした部分のうち、一部については「第4 審査会の判断 3 一部開示決定の妥当性について」のとおり開示すべきである。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

実施機関が、令和3年7月5日付け職第107号で審査請求人に対して行った個人情報一部開示決定処分について、これを取り消し、個人情報の全部開示をすとの決定を求める。

2 審査請求の理由の要旨

審査請求人が、審査請求書及び福井市個人情報保護審査会(以下「審査会」という。)で行った口頭による意見の陳述において主張する審査請求の理由の要旨は、次のとおりである。

(1) 実施機関は、福井市個人情報保護条例(平成14年福井市条例第25号。以下「条例」という。)第16条第6号工(事務事業情報)を理由として、管理職昇任に係る選考資料の一切すべてを非開示とした。

条例は、何人に対しても、個人情報開示請求権を認め、その訂正等を請求する権利を具体的に保障したものと解する。

したがって、その例外となるべき不開示情報の解釈においては、実施機関の恣意的判断を許し、いたずらに不開示情報の範囲を拡大してはならず、本件条例の不開示情報に該当するには、それを開示することにより弊害が生じるおそれ客観的に是認されることを要すべきである。

しかしながら、実施機関からは開示することによる弊害が客観的に示されておらず、個人情報開示請求権を保障した本件条例の趣旨に反している。

(2) 審査請求人の場合は所属長が、請求人の昇任が妥当である旨の評価をしているため、実施機関の評価で相対的なマイナス評価をされて落とされていることが明らかである。実施機関は、このような場合には開示をして、どこで、どういう理由でマイナス評価がなされたかを請求人に知らせ反論の機会が与えなければ、公正かつ客観的な人事評価や、公正な人事権の行使を担保できないと考

える。請求人にとっては、どこがマイナス評価なのかを明らかにしたいという思いである。

第3 実施機関の説明の要旨

1 事実関係の経過について

- (1) 令和3年6月24日、審査請求人は、条例第14条第1項の規定に基づき、実施機関に対し個人情報開示請求を行った。
- (2) 令和3年7月5日、実施機関は、審査請求人が請求を行った対象となる公文書が条例第16条第6号本文に規定する非開示情報(事務事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれのある情報)を含むものとして、同日付け職第107号により個人情報一部開示決定を行った。
- (3) 令和3年9月30日、審査請求人は、(2)の個人情報一部開示決定を不服として、条例第35条の2の規定に基づき、実施機関に対し審査請求書を提出した。

2 文書の特定について

審査請求人は、開示請求に係る公文書の名称を 令和2年度人事評価シート(以下「本件文書1」という。)の様式1号の裏面すべて(評価の根拠となる特記事項の記載部分)及び その他令和3年度管理職昇任に係る選考資料(選考委員会などの議事録)の一切すべて、と記載している。

該当文書の特定にあたり前提条件として、本市における管理職は行政組織機構に基づきポスト数が決まっているため、翌年度の昇任者数は当該年度の退職者数に基づき自ずと限定されることとなる。また、退職等によって空席となったポストの後任人事は、昇任のほか、同一補職での「横滑り異動」も含めて行われることが通例であるから、管理職昇任選考と管理職の人事異動とは密接不可分な関係にある。そのため、管理職の人事異動に係る文書も含めて特定を行った結果、管理職の昇任選考及び人事異動に係る資料の内、職員の個人情報の記載がある文書として、8つの対象文書を特定した。

3 非開示決定の理由について

実施機関が、弁明書及び審査会での意見陳述において述べている説明の要旨は、次のとおり要約される。

- (1) 管理職の人事異動等に関係する資料に記載された個人情報は、「適材適所の人員配置」、即ち、次年度の業務を適切に遂行するための職員体制を構築するために必要な情報として、組織運営上の必要性に基づき作成されたものであるため審査請求人が述べる人事評価を開示することの意義や必要性等とは性

質が異なるものとする。

- (2) 管理職の人事異動等に関する資料には、所属長の率直な意見や評価等を記載する欄や発言に関する記録も含まれており、これらの資料が開示されるものとされた場合、所属長は各職員との間で誤解や摩擦が生じることをおそれ、今後、当たり障りのない内容を記載・発言することが懸念される。これにより人事を担当する実施機関として人事異動等に必要な情報の把握が困難となり、人事異動作業に多大な支障を及ぼしかねない。
- (3) 人事異動に係る業務自体が、極めて高い公平性を求められることは明らかであり、有形無形の圧力や働きかけ等の一切を排除する観点から、その業務の流れや用いる資料の詳細を知りえる職員は、極めて限定すべきであるので、個々の文書の名称や作成目的の他、開示しない具体的な理由等を記載することとした場合、人事異動等に関する具体の業務内容等の憶測につながるなど、公正な事務執行に様々な影響が生じることが懸念されるため、条例第16条第6号エに該当することのみを理由にすることが適当であるとの判断に至ったものである。

第4 審査会の判断

1 公文書の特定について

審査請求人が行った開示請求に係る公文書の内、実施機関は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第23条の2の規定に基づき実施する「人事評価」の本件文書1については公開を行ったが、それ以外の文書については、実施機関の中でも限られた職員のみが内容を知っている機密性の高い文書であるとして、個々の文書の名称や作成目的を公開しなかった。

しかしながら、これら名称等を公開しなかった公文書について、審査会で内容を確認したところ、人事過程等のプロセスを記載したのではなく、すでに公になっている結果を記載したものであり、また、各所属の要望や、前年度の比較をするなど、人事を行う上で通常作成するだろうと予想できる内容・様式であった。

これら文書の名称や作成目的を開示したとしても、抽象的なおそれであり、具体的な支障はないと言わざるを得ず、実施機関の主張する非開示決定理由の(3)の影響は生じないと判断した。

また、実施機関から、提出のあった8つの対象文書について、審査会が聴き取りを行ったところ、実施機関の人事業務を担当する職員課が知りえない情報がある可能性が見受けられたので、審査会が文書の特定のため、条例第45条(審査会の調査権限)に基づく意見の聴き取りを関係人に行った。

その結果、審査会としては、実施機関が主張する、本件文書 1 のほか、
「自己申告書」(以下「本件文書 2」という。)
「異動希望調べ」(以下「本件文書 3」という。)
「人事に関する要望書」(以下「本件文書 4」という。)
「職員課長ヒアリングの結果」(以下「本件文書 5」という。)
「人事記録」(以下「本件文書 6」という。)
「昇任候補者一覧」(以下「本件文書 7」という。)
「管理職ツリー」(以下「本件文書 8」という。)が対象文書の全てであると特定した。

2 審査請求人が開示を求める公文書について

(1) 審査請求人が開示請求に係る個人情報の内容として記載した「令和 3 年度管理職昇進に係る選考資料」は上記 8 つの文書であるが、このうち審査請求人は、本件文書 1、本件文書 2 及び本件文書 3 は審査請求人が作成したものであるとして、本件文書 6 は審査請求人本人の個人情報の記録であるとして、その開示を求めている。

よって、本件開示請求は、実施機関の作成した本件文書 4、本件文書 5、本件文書 7 及び本件文書 8 の開示を求めるものであることから、これら 4 つの文書について審議対象とした。

(2) 昇任の可否に関しては、空席となる役職の数に限りがあるなど、審査請求人本人の絶対評価以外に、他の職員の評価と併せて順位付けする相対評価があるが、個人情報開示請求では本人自身の個人情報しか開示請求できないため、相対的な評価を知ることはできない。したがって、昇任ができなかった理由までは不明である旨の説明を審査会から行った。その結果、審査請求人からは、審査請求の理由の要旨の(2)にあるように、マイナス評価をされているのであれば、それを知って改善していきたいとの説明があった。

実施機関の保有する自分の情報に誤りがないかを知る権利を保障することが条例の趣旨であるため、審査請求人が開示を求める公文書について、個人情報の記載の有無の観点から審議を行った。

3 一部開示決定の妥当性について

(1) 本件文書 4 は、職員毎に「補職・階級(相当職)」「氏名」「採用年月」「現在の所属の在籍年数」「担当名」「主な職務内容」「本人希望」「所属長内申」「昇任(本人希望)」「昇任(所属長意見)」「意見・要望等」「備考」欄が設けられ、どのような内容を記載するかが下段欄外に注釈されている。

本件文書 4 のうち審査請求人以外の職員に関する記載は、他人の情報に該当

するから、これを開示すべきではない。

また、審査請求人に関する記載のうち、所属長が記載する「所属長内申」「所属長意見欄」「意見・要望等」「備考」については、開示することで所属長が否定的な評価をつけづらくなるため、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼし、条例第16条第6号(事務事業情報)エに該当し、非開示が妥当であるが、その余には除外事由は認められない。

よって、本件文書4については、審査請求人に関する記載のうち、「所属長内申」「所属長意見欄」「意見・要望等」「備考」欄を除いた部分を開示すべきである。

(2)本件文書5は、職員についての所属課長からの聞き取り結果を記載したものであるが、これを開示すると、円滑な人事の確保に影響を与える可能性が否定できず、条例第16条第6号(事務事業情報)エに該当し、全て非開示が妥当である。

(3)本件文書7は、職員毎に「職員番号」「氏名」「性(別)」「所属」「担当職」「年齢」「課長補佐昇任(時期)」が記載されるとともに、本件文書1に記載された「自己評価」「1次評価」「2次評価」が転記され、「2次評価者マイナスコメント」「最終選考結果」「昇任可否」「(参考)前年度」欄が設けられている。

本件文書7のうち審査請求人以外の職員に関する記載は、他人の情報に該当するから、これを開示すべきではない。

また、審査請求人に関する記載のうち「2次評価者マイナスコメント」「最終選考結果」「昇任可否」については、条例第16条第6号(事務事業情報)エに該当し、非開示が妥当であるが、その余には除外事由は認められない。

よって、本件文書7については、審査請求人に関する記載のうち、「2次評価者マイナスコメント」「最終選考結果」「昇任可否」欄を除いた部分を開示すべきである。

(4)本件文書8は、令和3年及び令和2年度の「室・事務所・課・課内室・出先(所属先)」「役職」「補職」「昇任(の有無)」「職員ID」「氏名」「年齢」「相当職」、並びに令和2年度における異動先の「所属」「役職」が記載された文書である。

審査請求人に関するこれらの記載は、条例に定める除外事由の該当性は認められず、開示することが相当である。なお、本件文書8には審査請求人以外の職員に関する記載も存在するが、審査請求人は、その開示は求めていることから本審査会として審査はしない。

もっとも、本件文書8には、その作成日付も記載されているところ、このよ

うな日付が開示されると、人事決定に関するプロセスの一つである日程が知れることとなり、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ことから、条例第16条第6号（事務事業情報）エに該当し、非開示とすることが妥当である。

よって、本本文書8については、作成日付及び審査請求人以外の職員の「役職」「補職」「昇任（の有無）」「職員ID」「氏名」「年齢」「相当職」、及び令和2年度における異動先の「所属」「役職」を非開示とし、その余は開示すべきである。

(5) なお、本審査会における文書の開示請求についての判断は、以上のとおりであるが、審査請求人は、人事評価で、マイナス評価をされているのであれば、それを知って改善していきたいという意欲が本開示請求の動機の一つとなっている。しかし、個人情報開示請求によりこれを知ることには自ずと限界があるため、所属における所属長から各職員に対するフィードバック（結果の説明、業務の進め方や向上すべき行動・姿勢等に関する助言）を行ったり、面談時に所属長の意見や評価の根拠等を説明することで、審査請求人の意欲に応えることが適当である。

第5 結論

よって、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

令和4年11月11日

福井市個人情報保護審査会

会長 安藤 健

【 審 査 会 の 経 過 】

年月日	審査の経過
令和4年 2月 9日	諮問書受理（実施機関 福井市長）
令和4年 3月 17日	第1回目審査会（実施機関意見陳述、審議）
令和4年 3月 28日	第2回目審査会（審査請求人意見陳述、審議）
令和4年 4月 25日	第3回目審査会（関係人意見陳述、審議）
令和4年 11月 11日	答申

【福井市個人情報保護審査会委員】

氏 名	現 職	備 考
安 藤 健	弁護士	会長
池 田 岳 史	福井工業大学教授	会長職務代理者
岩 本 好 文	行政経験者	
島 川 由美子	福井男女共同参画ネットワーク理事	
坪 川 貞 子	行政書士、社会保険労務士	

（氏名は、五十音順）