

宇個審答申第15号

平成22年9月17日

宇治市長 久保田 勇 様

宇治市個人情報保護審議会

会長 市川 正人

宇治市個人情報保護条例第40条第1項の規定に基づく諮問について（答申）

平成22年5月19日付け、22宇市人第84号により諮問のありました下記の件について、次のとおり答申します。

記

「宇治市選考委員会の平成22年1月12日付文書（21宇市人第727号）の請求者に対する審査に係る文書」について、個人情報部分開示決定にかかる異議申立てについての諮問

答 申

第 1 結論

宇治市長（以下「実施機関」という。）が、平成 22 年 3 月 3 日に行った部分開示決定において不開示とした部分のうち、着色された行中、「健康状態（自己申告）」欄と「任期」欄の間の部分、「健康状態」欄と「任期」欄の間の部分の内容欄及び表以外の※印の右側に記載された部分については、開示すべきである。

その余については、実施機関の判断は妥当である。

第 2 異議申立ての経過

1 個人情報開示請求書の提出及びその受理

平成 22 年 2 月 17 日、異議申立人は、宇治市個人情報保護条例（以下「条例」という。）第 14 条の規定により、実施機関に対し、「宇治市選考委員会の平成 22 年 1 月 12 日付け文書（21 宇市人第 727 号）の請求者に対する審査に係る文書」を請求内容とする個人情報開示請求書の提出を行った。

実施機関は、同日付けでこれを受理した。

2 異議申立人の個人情報開示請求内容に該当する個人情報の特定

平成 22 年 3 月 3 日、実施機関は請求内容に該当する個人情報として、「再任用職員の採用選考等に関する人事考課をもととした選考委員会資料」（以下「本件文書」という。）の請求者に対する審査に係る部分について特定した。

3 実施機関の決定及び請求者への通知

平成 22 年 3 月 3 日、本件文書の請求者に対する審査に係る部分に記録されているものの一部が条例第 15 条第 7 号エ及びカの規定に該当するとして、条例第 19 条第 1 項の規定により、個人情報部分開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成 22 年 3 月 4 日付けでこれを通知した。

4 異議の申立て

平成 22 年 4 月 27 日、異議申立人は、本件処分を不服として異議申立てを行った。

第 3 異議申立ての趣旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消し、開示を求めるものである。

2 異議申立人の主張

異議申立人が、異議申立書及び口頭意見陳述において述べている主張を総合すると、概ね次のとおりである。

(1) 私が再任用職員を希望したのは、世帯主としての生計維持、保育士としてのやりがいのためであり、今後も保育の業務に携わりたいと思ったからである。

(2) 再任用職員の選考結果について、「不適合」と判断されたことに納得がいかな

い。再任用の説明会のときに、再任用職員の選考基準として意欲、能力、勤務状況に照らし合わせて判断するということがあったが、自分では意欲や能力に問題があるとは考えていない。また、不適格の理由として、日頃の総合的な判断で不適格とする材料があったというが、自分では不適格と言われる根拠が見当たらない。そのため、人事課長や保育課長などと面談し、市長と公平委員会あてに異議申立書を送付した。また個人情報開示請求を行ったが、その開示結果は、人の人生を左右する内容であるにもかかわらず、納得のいくものではなかった。

(3) 宇治市における再任用職員の選考方法は、面談も試験もないものである。再任用職員選考委員会の委員長は選考結果通知書でわかるが、委員の詳細、選考結果を出すまでの選考過程、事務局がどこにあるのかも教えてもらえなかったことから、再任用職員の選考方法の不透明さに対して非常に不信感を抱いている。

(4) また、選考結果通知書に記載されている「不適格」という表現に非常にショックを受けた。長年の自分の保育士としてのやりがいと誇り、自分の人生そのものを否定されたということで、やりきれない気持ちである。

(5) 実施機関は、本件文書を開示することで、考課者が被考課者に対する誤解や摩擦が生じることを恐れて素直な意見が記入出来なくなり、公正な判断が出来なくなる等とのことであるが、考課者が事実に基づいて判断するならば、考課者自身がその発言に責任を持ち、公開すべきである。本件文書を開示することにより、たとえ、職員が再任用職員の選考のため対策を講じたとしても、考課者は対策かどうかを判断し、考課を行うことが職責である。

(6) 本件文書を開示することで、考課者の事実の把握に誤認があるならば是正することが出来る。

非開示にすることで「事実」が葬られるおそれのあることを知ってほしい。

3 補佐人の主張

補佐人の主張を総合すると、概ね次のとおりである。なお、当初は異議申立人とともに補佐人が出頭して口頭意見陳述を行う予定であったが、都合により出頭ができなくなったため、異議申立人が補佐人の主張を記載した文書を提出した。

(1) 異議申立人が宇治市の保育に尽くした人生の評価としては、あまりにも無念を感じ、個人情報の開示要求をすることは当然の権利である。

(2) 異議申立人は、卒園された方々や同僚の方々にも信頼されている。また、正規職員だけでなく、非正規職員に対しても陰日なたく同僚として関わっている姿勢は、職場の縁の下の力持ちとして信頼できる。そのことが時として上司の反感を買うことがあったとしても、異議申立人の子どもを思う気持ち、保護者を思う気持ち、宇治市の保育を思う気持ちは、異議申立人を知っている同僚、保護者、仲間の中では誰一人疑うことのない誠実なものである。

(3) 異議申立人の再任用申請が、「不適格」という文字で却下されたことは甚だ理不尽なことであり、異議申立人の保育士としての誇りを著しく傷つけるもので

ある。名誉棄損とさえ言える。このような状況にあることを配慮した上で、本人の名誉回復のために個人情報の開示を求めるものである。

第4 実施機関の理由説明の趣旨

実施機関が意見書及び口頭意見陳述において述べている主張を総合すると、概ね次のとおりである。

1 再任用職員制度について

再任用職員制度は、地方公務員法第28条の4により、「定年退職者等を従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。」と規定されており、宇治市においても設けている制度である。

本市の再任用職員制度は、平成14年度から、その運用を行っているが、制度導入にあたっては、平成13年12月定例市議会において、「本市を取り巻く社会経済状況及び雇用情勢は、大変厳しい状況であり、再任用制度の導入と運用については慎重な対応が求められ、市民理解を得るための最大限の配慮が必要」とされており、「今日までの勤務評定（人事考課）制度の活用は勿論、厳しい選考基準の下、職務を遂行するに有用な知識、経験を持った人材を選考することを最大の要件とされたい。」との付帯決議がされている。こういった背景を含め、本市における再任用職員の採用については、公正かつ円滑な人事を確保しつつ、厳正な選考ができるよう最大限配慮してきているところである。

また、宇治市の再任用職員の採用選考については、採用の申込があったものに対し、選考委員会が当該年度の別に定める人事考課をもとに採用の適否について総合的に判断し、適格と判断した者の中から任命権者が任命することとしている。

2 人事考課制度について

人事考課制度は、平成12年度から管理職を対象に試行実施していたが、平成18年1月から全職員を対象として実施しており、1月1日から12月31日までの1年間を単位としている。本制度は、全職員の実績、能力、態度の3つの考課要素の区分についてそれぞれ考課を行い、個々の職員の意欲や能力、適正等を把握することによって、職員の昇格や人事異動について参考としているものである。考課者は個々の職員のいわゆる上司のみとしており、基本的には上司3人が5段階評価で考課を行うものであるが、最終的な評価は、第3次考課者の判断によるものとなる。

なお、再任用希望職員が再任用職員選考において適格と判断され、再任用職員となった場合、実施機関はその者に対しても従前と同様に人事考課を行うとしている。

3 宇治市個人情報保護条例第15条第7号の該当性について

(1) 宇治市個人情報保護条例第15条第7号は、「本市等が行う事務事業に関する情報であつて、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務事業の性質上、当該事務事業の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがあるもの」

を不開示情報としている。

また、その支障の例示として、「エ 人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」を挙げている。

なお、本件の個人情報部分開示決定において個人情報を一部不開示とした理由について、第15条第7号カに規定する「評価、診断、判断、選考、指導、相談その他これらに類する事務に関し、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」を挙げていたが、実施機関としては、個人情報部分開示決定において一部不開示とした主な理由は、第15条第7号エに該当することであると考えている。

- (2) 着色された行中、「健康状態（自己申告）」欄と「任期」欄の間の部分、「健康状態」欄と「任期」欄の間の部分の内容欄及び表以外の※印の右側に記載された部分について

再任用職員の選考基準とするこれらの項目を公表すると、今後再任用希望職員が予め選考基準を知ること、対策を講ずるおそれがあり、通常の勤務態度に影響を与え、正確な事実の把握を困難にするおそれがあることから、この資料をもとに実施する選考事務においても、選考委員会へ必要な情報が十分に伝わらず、公正な判断ができなくなるとともに、人事管理に係る事務に関して、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。

よって、条例第15条第7号エに該当し不開示とした。

- (3) 第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄について

第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄は、1年間の勤務実績等を評価するものであり、長期間の観察記録をもとに、1人の偏った判断にならないよう、3人の考課者により総合的に評価するものであるが、これを開示されることが前提とされると、考課者が考課内容に誤解や摩擦が生じることをおそれて、自らの率直な意見を記入しなくなり、3者3様の評価となりやすく、当たり障りのない評価や判断、意見を報告することが危惧され、この資料をもとに実施する選考事務においても、選考委員会へ必要な情報が十分に伝わらず、公正な判断ができなくなるとともに、人事管理に係る事務に関して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。

よって、条例第15条第7号エに該当し不開示とした。

- (4) 考課者特記事項の内容欄について

考課者特記事項は、考課者の主観的評価や率直な印象が具体的に記載されるものであるが、これを公開されることが前提とされると、考課者に対する非難や誤解等によるトラブルが生じる可能性を否定できず、このため考課者がその後の考課者特記事項の記載に際し、同様のトラブルが生じることを懸念して率直な意見の記載をためらい、このことにより適正な再任用職員の選考資料が得られなくなるおそれがある。

よって、条例第15条第7号エに該当し不開示とした。

第5 当審議会の判断

当審議会は、本件文書の内容を見分した上で、異議申立人及び補佐人の主張内容並びに実施機関の説明内容に基づき、本件部分開示決定の妥当性について審議した結果、以下のように判断する。

1 本件対象個人情報について

本件異議申立ての対象となった個人情報は、「再任用職員の採用選考等に関する人事考課をもととした選考委員会資料」の請求者に対する審査に係る部分のうち、不開示とした、着色された行中、「健康状態（自己申告）」欄と「任期」欄の間の部分、第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄、考課者特記事項の内容欄、「健康状態」欄と「任期」欄の間の部分の内容欄及び表以外の※印の右側に記載された部分である。

2 条例第15条第7号該当性について

- (1) 条例第15条第7号は、「本市等が行う事務事業に関する情報であつて、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務事業の性質上、当該事務事業の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがあるもの」を不開示情報と規定している。

また、その支障の例示として、「エ 人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」及び「カ 評価、診断、判断、選考、指導、相談その他これらに類する事務に関し、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」を挙げている。

なお、個人情報部分開示決定において個人情報を一部不開示とした理由として、実施機関は第15条第7号カを挙げていたが、口頭意見陳述において、個人情報部分開示決定において一部不開示とした主要な理由は、第15条第7号エであるとして、本件第15条第7号カの該当性については主張を取り下げたため、当審議会では第15条第7号エの該当性について判断することとする。

- (2) 着色された行中、「健康状態（自己申告）」欄と「任期」欄の間の部分、「健康状態」欄と「任期」欄の間の部分の内容欄及び表以外の※印の右側に記載された部分について

実施機関は、再任用職員の選考基準であるこれらの項目を公表すると、今後再任用希望職員が予め選考基準を知ること、対策を講ずるおそれがあり、通常の勤務態度に影響を与え、正確な事実の把握を困難にするおそれがあることから、この資料をもとに実施する再任用職員の選考事務においても、選考委員会へ必要な情報が十分に伝わらず、公正な判断ができなくなるとともに、人事管理に係る事務に関して、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、と主張する。

しかし、これらの情報は、再任用希望職員を選考するにあたって、実施機関が行った再任用希望職員の具体的な評価や判断に係る記載ではなく、客観的な事実に基づくものであり、これらの情報が再任用希望職員を選考するにあたって大きく影響するものと認められない。また、再任用希望職員が予めこれらの

情報を知ること、対策を講ずるおそれがあり、通常の勤務態度に影響を与え、正確な事実の把握を困難にするおそれがあるものとは言えない。

したがって、これらの情報を開示しても、これらの情報をもとに実施する再任用職員の選考事務に関し、選考委員会へ必要な情報が十分に伝わらず、公正な判断ができなくなるとともに、人事管理に係る事務に関して、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は言えないので、条例第15条第7号エに該当せず、開示すべきである。

(3) 考課者特記事項の内容欄及び第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄について

① 宇治市では、実施機関が再任用職員の選考を行うにあたり、その選考基準として人事考課を使用していることから、本件で人事考課の内容欄の開示が求められている。それゆえ、一般的に、職員に対して人事考課を開示するかどうかという観点ではなく、あくまでも再任用の選考基準となる人事考課について、開示するかどうかを考えなければならない。つまり、年度末で定年退職を迎える職員に対して人事考課を不開示としたことが妥当であったかを検討する必要がある。

② 考課者特記事項の内容欄について

ア まず、職員が再任用を希望することができる年齢に達していない場合に、人事考課に記載されている考課者特記事項の内容欄を当該職員に開示することについて検討する。

考課者特記事項の内容欄は、考課者の職員に対する率直な印象を具体的に記載したものであり、また、考課者のかなり主観的な判断が入るため、この情報を開示すると、考課者に対する非難や誤解等による摩擦が生じる可能性を否定できず、このため考課者がその後の考課者特記事項の記載に際し、同様の摩擦が生じることを懸念して率直な意見の記載をためらい、このことにより適正な人事考課を得られなくなるおそれがある。

したがって、この情報が開示されると、実施機関が行う人事考課に支障を及ぼすおそれがあると認められ、第15条第7号エに該当すると考えられるため、これを不開示とすることが妥当である。

イ 次に、職員が再任用を希望することができる年齢に達している場合であるが、再任用を希望したが再任用されなかった職員に対して人事考課に記載されている考課者特記事項の内容欄を開示するのであれば、再任用を希望して再任用される予定の者及び現に再任用職員として勤務しており更新の選考を受ける者が、自分の本件内容欄の開示を請求した場合にも開示することとなる。それゆえ、職員が再任用を希望することができる年齢に達している場合であっても、人事考課に記載されている考課者特記事項の内容欄を開示することには、再任用を希望することができる年齢に達しない職員の人事考課を開示することと同様のおそれを生じる可能性があるため、不開示とすることが妥当である。

③ 第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄について

ア まず、職員が再任用を希望することができる年齢に達していない場合に、人事考課に記載されている第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄を当該職員に開示することについて検討する。

第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄は、1年間の勤務実績等を評価するものであり、日頃の観察記録をもとに、1人の偏った判断にならないよう、3人の考課者により総合的に評価するものであるが、これを開示されることが前提とされると、考課者が考課内容に対する非難や誤解等が生じることをおそれて、自らの率直な意見を記入しなくなり、3者3様の評価となりにくく、当たり障りのない評価や判断、意見を報告することが危惧され、人事管理に係る事務に関して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。

したがって、この情報は、開示することにより実施機関が行う人事考課に支障を及ぼすおそれがあると認められ、第15条第7号エに該当すると考えられるため、これを不開示とすることが妥当である。

イ 次に、職員が再任用を希望することができる年齢に達している場合であっても、②イと同様の理由でこれを不開示とすることが妥当である。

④ なお、宇治市では、人事考課制度の考課方法、考課者などの情報を職員に対し積極的に公表しているわけではない。また、本件文書についても考課者の氏名は記載されていない。よって、考課者特記事項の内容欄及び第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄を開示するとしても、考課者に対する直接的な非難や誤解等による摩擦が生じるとは考えにくいとも考えられる。

しかしながら、人事考課制度について一般的に考えると、個々の職員の上司が考課者となることはある程度推測することができ、またそうでなければ実施機関は適正な人事考課をすることができないと思われる。

とすれば、考課者特記事項の内容欄及び第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄を開示すると、考課者に対する直接的な非難や誤解等による摩擦が生じる可能性は十分に考えられる。

したがって、考課者特記事項の内容欄及び第1次考課から第3次考課までの人事考課の内容欄は、職員が再任用を希望することができる年齢に達している場合であっても、開示することにより実施機関が行う人事考課に支障を及ぼすおそれがあると認められ、第15条第7号エに該当すると考えられるため、これを不開示とすることが妥当である。

3 補足意見

なお、本件にかかわり当審議会としては以下のような意見を付け加える。

実施機関は、再任用職員の選考結果を通知するにあたり、選考されなかった者に対し「不適格」という表現を使用している。この表現は、再任用職員の選考基準からすると再任用は行わないという趣旨であると思われる。しかしながらこの

表現は、長年宇治市職員として勤めていた再任用希望職員の誇りを著しく傷つけるものであると受け止められかねず、適切でない表現であったため、再任用希望職員が実施機関に対する不信感を抱いたと思われる。

したがって、実施機関としては、今後の課題として、選考結果の通知をするにあたり、適切な表現を使用するよう配慮されたい。

第6 結語

以上より、結論のとおり答申する。

本件異議申立ての経過

年月日	経 過
平成22年2月27日	個人情報開示請求
平成22年3月3日	個人情報部分開示決定
平成22年4月27日	個人情報部分開示決定に対する異議申立て
平成22年5月19日	個人情報保護審議諮問（平成22年度第1回審議会）
平成22年6月28日	実施機関から意見書收受
平成22年7月7日	実施機関から意見聴取（平成22年度第2回審議会）
	異議申立人から意見聴取（平成22年度第2回審議会）
	審議（平成22年度第2回審議会）
平成22年8月12日	審議（平成22年度第3回審議会）
平成22年9月17日	答申