

不服申立て事案答申第 137 号の概要について

1 件名

指導記録等の一部開示決定に関する件

2 事案の概要

審査請求人が平成 30 年 8 月 14 日付けで愛知県個人情報保護条例（平成 16 年愛知県条例第 66 号。以下「条例」という。）に基づき自己情報開示請求を行ったところ、愛知県知事が同月 23 日付けで審査請求人に係る別表の 1 欄に掲げる行政文書に記録された個人情報（以下「本件保有個人情報」という。）について、同表の 2 欄に掲げる部分を不開示とする一部開示決定を行った。

これに対し、審査請求人は、黒塗り部分は不採用の審査表の中身にもかかわらず、中身は不明のためとの理由で審査請求を行った。

3 実施機関の不開示決定の理由

(1) 条件付採用職員の免職手続について

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 22 条第 1 項には、「職員の採用は、全て条件付のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。」と定められていることから、職員として採用されてから 6 箇月は条件付の採用であり、その期間中において、「職務を良好な成績で遂行した」と認められない場合は、免職に関する手続が必要となる。

4 月 1 日に採用された職員の場合は、人事評価制度実施要綱第 5 章に基づき、採用年度の 9 月 1 日を評価基準日として第 1 次評価者（被評価者が所属するグループの班長等）及び第 2 次評価者（被評価者が本庁職員の場合、被評価者が所属する課の課長、室長、主幹等。被評価者が地方機関職員の場合、被評価者が所属する課の課長、室長等）が、被評価者に職務上求められる 10 項目の評価項目ごとに 5 段階（S、A、B、C 及び D）の絶対評価を行い、各評価項目の合計点に応じて、第 2 次評価者が全体評語を決定している。

全体評語が C（求められる水準を満たしていない）又は D（求められる水準を大きく下回っている）であった職員は、正式採用することが適当でないことと認められることから、被評価者の所属する部局の部局長から愛知県総務部長（以下「総務部長」という。）に免職の内申が行われる。その際、評価項目ごとの評価、全体評語等が記載された条件付採用職員特別評価シート、被評価者の行動及び上司やトレーナーからの指導内容を詳細に記載した指導記録等も併せて提出される。

免職の内申が行われた場合、分限処分、懲戒処分等の公平を期するために設置し

た職員分限懲戒等審査会（以下「審査会」という。）において、免職を行うか否かを審査することとなる。

審査会によって免職が妥当である旨が判断されれば、愛知県総務部人事局長による決裁によって免職が決定され、その旨の辞令を本人に交付することとなる。

(2) 本件保有個人情報について

本件審査請求人は、平成〇年〇月〇日付けで愛知県職員に採用されたが、勤務実績が良好ではなく、勤務実績の改善を促したが十分な改善に至らなかったため、前記(1)の手続の後に免職となった。

本件保有個人情報は、指導記録（文書 1）及び本件審査請求人を免職するか否かを審査するために開催された審査会での配布資料（文書 2）であり、当該配布資料は、以下の審査表、別紙「条件附採用職員特別評価制度の評価結果について」（以下「評価結果」という。）、参考資料 1 及び参考資料 2「条件附採用職員にかかる制度関係」（以下「参考資料 2」という。）の 4 件の文書からなる。

ア 指導記録（文書 1）

文書 1 は、職員の評価に当たっては、客観的な事実を記載した詳細な記録が重要となるため、本件審査請求人が所属していた部署の職員が本件審査請求人の勤務ぶりを観察の上、作成したものである。

文書 1 には、本件審査請求人の行動及び上司やトレーナーからの指導内容を詳細に記載しており、そのうち不開示とした部分は、個人の評価や相談に関する記述である。

イ 審査表

審査表は、本件審査請求人を免職するか否かについて審査会で審査するための資料である。所属する部局の部局長が総務部長に提出した条件附採用職員特別評価シート、文書 1 等を基に、審査会の庶務を担当する愛知県総務部人事局人事課（以下「人事課」という。）が作成した。

審査表には、審査の対象者、事案の概要、勤務成績不良により正式採用が適当でないと認められる内容、事務局処分案等を記載しており、その全てを開示した。

ウ 評価結果

評価結果は、本件審査請求人を免職するか否かについて審査会で審査するための資料である。条件附採用職員特別評価シート及び人事評価制度実施要綱を基に、人事課が作成した。

評価結果には、本件審査請求人の各評価項目の評価結果等からなる条件附採用職員特別評価シートの内容、評点区分や全体評価の評語の基準等を記載しており、その全てを開示した。

エ 参考資料 1

参考資料 1 は、本件審査請求人を免職するか否かについて審査会で審査する際

の参考として、本件審査請求人の各評価項目の評価結果の背景にある理由及び主な事例を補足するため、文書1等を基に人事課が作成した。

参考資料1には、本件審査請求人の各評価項目の評価結果、その背景にある理由、審査請求人の言動に関する主な事例等を記載しており、不開示とした部分は各評価項目の評価結果の背景にある理由及び審査請求人の言動に関する主な事例である。

オ 参考資料2

参考資料2は、本件審査請求人を免職するか否かについて審査会で審査する際の参考として、条件付採用職員に係る関係法令及び評価制度を整理の上、人事課が作成した。

参考資料2には、審査会での審議に必要な関係法令及び要綱を抜粋して記載しており、その全てを開示した。

(3) 文書1の一部を開示しないこととした理由

ア 条例第17条第4号該当性について

文書1には、本件審査請求人の行動及び上司やトレーナーからの指導内容を詳細に記載しており、そのうち不開示とした部分は、個人の評価や相談に関する記述である。

個人の評価や相談に関する記述は、本件審査請求人に対する評価や、他の職員からの本件審査請求人に関する相談内容が、率直かつ詳細に記載されたものであることから、本件審査請求人を免職するか否かを適切かつ公平に判断するに当たり、非常に重要な情報である。

仮に個人の評価や相談に関する記述を開示することとなれば、マイナス面の評価により、被評価者の自尊心を傷付けたり、意欲や向上心を阻害するなど、好ましくない影響を及ぼすおそれや、評価者や他の職員に対して不信感を抱いたり、評価者や他の職員との間に摩擦又は対立関係を生じさせることから、指導記録を作成する評価者は率直かつ詳細な記載が困難となるおそれがある。

本件審査請求人は既に免職されているが、たとえ本件審査請求人が免職された後であっても、個人の評価や相談に関する記述が明らかになると、今後反復継続して行われる、本件審査請求人以外の被評価者に分限免職を行うか否かに関する適切かつ公平な審査をはじめとした、個人の評価に関する事務について、前述のとおり、率直かつ詳細な記載が困難となり、その後の指導、監督等に支障を及ぼすおそれがある。

指導記録は評価者が作成しているが、仮に個人の評価や相談に関する記述を開示することとなれば、評価者としては、被評価者との関係を悪化させたくないという配慮から、被評価者にとって不利益な記載を極力避けるため、指導記録にマイナスの評価につながる記載をしなかったり、本来記載が必要であるにもかかわらず

らず、「特記事項なし」と記載することも考えられ、結果として公正かつ正確な記載がされなくなるおそれもある。このように、一部の評価者によって、本来なすべき評価よりも寛大な評価をすることになれば、厳正な評価を行っている別の評価者との間で不公正が生じることになるし、そのような寛大な評価が多数を占めるようになれば、厳正に評価していた者も、自分一人が批判されることを恐れて寛大な評価をしたり当該評価者間で差異を避けるなど一律に単純化した評価に堕することが想定される。

ひいては、本来ありのままに記載すべき指導記録の形骸化・空洞化を招きかねず、今後の個人の評価に関する事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある。

以上のことから、個人の評価や相談に関する記述は条例第 17 条第 4 号に該当する。

イ 条例第 17 条第 8 号該当性について

前記アのとおり、個人の評価や相談に関する記述は、本件審査請求人のマイナス面も含め、率直かつ詳細な記載が不可欠な部分である。そのため、仮に個人の評価や相談に関する記述を開示することとなれば、評価者としては、被評価者との関係を悪化させたくないという配慮から、被評価者にとって不利益な記載を極力避けるため、指導記録にマイナスの評価につながる記載をしないことが考えられ、結果として公正かつ正確な記載がされなくなるおそれもあることから、人事に関する事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある。

以上のことから、個人の評価や相談に関する記述は条例第 17 条第 8 号に該当する。

(4) 文書 2 の一部を開示しないこととした理由

ア 条例第 17 条第 4 号該当性について

審査会は、分限処分、懲戒処分等を行うか否かを公平に審査するために設置している。参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述には、本件審査請求人に直接指導、助言等を行ってきた評価者による評価の背景にある理由及び審査請求人の言動に関する主な事例が、率直かつ詳細に記載されたものであることから、本件審査請求人を免職するか否かを審査会において適切かつ公平に審査するに当たり、非常に重要な情報である。

よって、本件審査請求人のマイナス面も含め、率直かつ詳細な記載が不可欠な部分であるため、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述は、本件審査請求人には開示されないことを前提に作成している。

そのため、仮に参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述を開示することとなれば、マイナス面の評価により、自尊心を傷付けたり、意欲や向上心を阻害するなど、好ましくない影響を及ぼすおそれや、評価者に対して不信感を抱いたり、

評価者との間に摩擦又は対立関係を生じさせることから、評価者は率直かつ詳細な記載が困難となるおそれがある。

本件審査請求人は既に免職されているが、たとえ本件審査請求人が免職された後であっても、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述が明らかになると、今後反復継続して行われる、本件審査請求人以外の被評価者に分限免職を行うか否かに関する適切かつ公平な審査をはじめとした、個人の評価に関する事務について、前述のとおり、率直かつ詳細な記載が困難となり、その後の指導、監督等に支障を及ぼすおそれがある。

例えば、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述は、被評価者と日常的に接する機会の多い評価者が作成した文書 1 等を基に作成することとなる。そのため、仮に参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述を開示することとなれば、評価者としては、被評価者との関係を悪化させたくないという配慮から、被評価者にとって不利益な記載を極力避けるため、文書 1 にマイナスの評価につながる記載をしなかったり、本来記載が必要であるにもかかわらず、「特記事項なし」と記載することも考えられ、結果として公正かつ正確な記載がされなくなるおそれもある。このように、一部の評価者によって、本来なすべき評価よりも寛大な評価をすることになれば、厳正な評価を行っている別の評価者との間で不公正が生じることになるし、そのような寛大な評価が多数を占めるようになれば、厳正に評価していた者も、自分一人が批判されることを恐れて寛大な評価をしたり当該評価者間で差異を避けるなど一律に単純化した評価に墮することが想定される。

ひいては、本来ありのままに記載すべき参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述の形骸化・空洞化を招きかねず、今後の個人の評価に関する事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある。

以上のことから、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述は条例第 17 条第 4 号に該当する。

イ 条例第 17 条第 7 号該当性について

本件審査請求人は既に免職されているが、たとえ本件審査請求人が免職された後であっても、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述が明らかになると、審査会の審議に係る途中段階の情報であり、最終的な処分の内容と必ずしも一致するとは限らない審査途中の見解又は検討内容が明らかとなる結果、外部からの圧力や干渉等の影響を受けることなどにより、今後予定される同種の審査に係る意思決定において、本来ありのままに記載すべき参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述の形骸化・空洞化を招くおそれがあるなど、率直な意見交換及び意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある。

以上のことから、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述は条例第 17 条第 7 号に該当する。

ウ 条例第 17 条第 8 号該当性について

前記アのとおり、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述は、本件審査請求人のマイナス面も含め、率直かつ詳細な記載が不可欠な部分である。そのため、仮に参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述を開示することとなれば、前記アのとおり、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述の形骸化・空洞化を招きかねず、公平な審査が困難となることから、人事に関する事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある。

以上のことから、参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述は条例第 17 条第 8 号に該当する。

4 審議会の結論

本件保有個人情報の一部開示決定において、別表の 2 欄に掲げる部分を不開示としたことは妥当である。

5 審議会の判断要旨

(1) 本件保有個人情報について

本件保有個人情報は、審査請求人が所属していた部署の職員が審査請求人の勤務ぶりを観察の上、作成した指導記録及び審査請求人を免職するか否かを審査するために開催された審査会での配布資料である。

実施機関は、別表のとおり、文書 1 のうち個人の評価や相談に関する記述を条例第 17 条第 4 号及び第 8 号に該当するものとして、文書 2 の参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述を同条第 4 号、第 7 号及び第 8 号に該当するものとして不開示としている。

(2) 条例第 17 条第 4 号該当性について

ア 実施機関によれば、文書 1 のうち個人の評価や相談に関する記述は、本件審査請求人に対する評価や、他の職員からの本件審査請求人に関する相談内容が、率直かつ詳細に記載されたものであることから、本件審査請求人を免職するか否かを適切かつ公平に判断するに当たり、非常に重要な情報であるとのことである。

同様に、文書 2 の参考資料 1 は、本件審査請求人の各評価項目の評価結果の背景にある理由及び主な事例を補足するため、人事課が作成した資料であり、このうち個人の評価に関する記述は、本件審査請求人に直接指導、助言等を行ってきた評価者による評価の背景にある理由及び審査請求人の言動に関する主な事例が率直かつ詳細に記載されたものであることから、本件審査請求人を免職するか否かを審査会において適切かつ公平に審査するに当たり、非常に重要な情報であるとのことである。

そして、本件審査請求人が免職された後であっても、実施機関が不開示とした

部分が明らかになると、今後反復継続して行われる、本件審査請求人以外の被評価者に分限免職を行うか否かに関する適切かつ公平な審査を始めとした、個人の評価に関する事務について、率直かつ詳細な記載が困難となり、その後の指導、監督等に支障を及ぼすおそれがあるとのことである。

一方、審査請求人は、不開示部分である個人の評価については、県は免職取消しの訴訟において既に評価を示しており、また、文書 2 の参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述について、文書 1 がほぼ開示されていることから、実施機関の主張は意味がないものとなっているなどと主張している。このことについて、当審議会において実施機関から説明を聴取したところ、裁判所に提出した書面においては、文書 1 で不開示とした部分の内容をそのまま記載しているわけではなく、文書 1 は裁判所へも提出しているが、不開示とした部分を黒塗りで提出しているとのことであり、また、文書 2 の参考資料 1 は文書 1 等を基に、免職が妥当であるかを判断するために人事課が作成した資料であり、文書 1 等を単に転記したものではないとのことであった。

イ 当審議会において本件保有個人情報を見分したところ、文書 2 の参考資料 1 のうち実施機関が不開示とした部分である個人の評価に関する記述は、文書 2 の評価結果の評価項目ごとに評価の理由や主な事例が記載された人事評価に関する記述であり、時系列の詳細な記録である文書 1 とは異なるものであって、文書 1 がほぼ開示されているからといって同様に扱われるものではないと認められる。

実施機関が不開示とした部分を開示することとなれば、マイナス面の評価により、被評価者の自尊心を傷つけたり、意欲や向上心を阻害するなど、好ましくない影響を及ぼすおそれや、被評価者が評価者に対し不信感を抱いたり、評価者と被評価者との間に対立関係を生じさせることにより、その後の指導、監督等に支障を生じさせる事態も想定される。

評価者は、このような事態に陥ることを懸念し、ありのままの事実や評価を記載することを避けることも考えられ、結果として公正かつ率直な記載がされなくなるおそれもある。ひいては、指導記録や審査会の配布資料の記載内容の形骸化・空洞化を招きかねず、人事評価の事務の適正な遂行に著しい支障を生ずるおそれがあると認められる。

したがって、実施機関が不開示とした部分は、条例第 17 条第 4 号に該当する。

(3) 条例第 17 条第 7 号該当性について

ア 実施機関によれば、本件審査請求人が免職された後であっても、文書 2 の参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述が明らかになると、審査会の審議に係る途中段階の情報であり、最終的な処分の内容と必ずしも一致するとは限らない審査途中の見解又は検討内容が明らかとなる結果、外部からの圧力や干渉等の影響を受けることなどにより、今後予定される同種の審査に係る意思決定において、本

来ありのままに記載すべき文書 2 の参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述の形骸化・空洞化を招くおそれがあるとのことである。

一方、審査請求人は、審査表の委員の押印が開示されていることから、審査会に参与した者は確認可能であり、実施機関の主張は実施機関自身によって否定されているなどと主張している。このことについて、当審議会において実施機関から説明を聴取したところ、審査請求人が指摘している委員の押印がされた審査表は、免職取消しの訴訟において裁判所へ提出した資料であるが、審査会参与者が明らかになることは当該不開示部分の不開示情報該当性には関係のないことであるとのことであった。

イ 文書 2 の参考資料 1 のうち実施機関が不開示とした部分である個人の評価に関する記述は、前記(2)アのとおり、審査請求人を免職するか否かを審査会において適切かつ公平に審査するに当たり、非常に重要な情報であるとのことである。よって、率直かつ詳細に記載されるべきであるが、これが開示されると、審査会に参与した職員が明らかであったとしても、当該部分が形骸化し、審査会が職員を免職するか否か適切かつ公平に審査するための正確な情報を得られなくなる可能性があることも否定できず、人事管理についての率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあると認められる。

したがって、文書 2 の参考資料 1 のうち個人の評価に関する記述は、条例第 17 条第 7 号に該当する。

(4) 条例第 17 条第 8 号該当性について

実施機関によれば、実施機関が不開示とした部分は、本件審査請求人のマイナス面も含め、率直かつ詳細な記載が不可欠な部分であるとのことである。

これを開示することとなれば、評価者が指導記録等の作成に当たり、被評価者との人間関係等を考慮せざるを得なくなり、マイナス面の評価の記載を躊躇^{ちゅうちよ}するなど、記載内容が形骸化するおそれも考えられる。

その結果、人事評価の事務の適正な遂行に著しい支障が生ずるおそれがあることから、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認められる。

したがって、実施機関が不開示とした部分は、条例第 17 条第 8 号に該当する。

別表

1 行政文書の名称	2 開示しないこととした部分及び根拠規定	
文書 1 指導記録	個人の評価や相談に関する記述	条例第 17 条第 4 号及び第 8 号
文書 2 職員分限懲戒等審査会 配布資料	参考資料 1「条件附採用職員特別評価制度の結果・評価理由について」のうち、個人の評価に関する記述	条例第 17 条第 4 号、第 7 号及び第 8 号