

答 申

第1 審査会の結論

豊明市長（以下第5の4を除き「実施機関」という。）が、本件審査請求の対象となる公文書のうち、目標欄を非開示とした決定は妥当である。

第2 審査請求に至る経過

- 1 平成28年7月29日、審査請求人は、豊明市情報公開条例（平成13年豊明市条例第29号。以下「条例」という。）に基づき、実施機関に対し、ステップアップシート（平成27年9月2日～平成28年9月1日。以下「本件公開請求文書」という。）の公開を請求した。
- 2 同年8月15日、実施機関は、上記の公開請求に対して公文書開示決定等期間延長を通知した。
- 3 同年9月14日、実施機関は、上記の公開請求に対して、本件公開請求文書を次の理由により部分開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、その旨を審査請求人に通知した。

理由：条例第7条第4号に該当

本件公開請求文書に記載されている職員番号は、電子情報システムにおいてユーザーID等に設定されていることが多く、氏名との同時公開はセキュリティ上、問題があるため。

条例第7条第6号エに該当

本件公開請求文書は、「自己申告書2」として、人事評価と関連付けられた文書であり、人事管理に関するものであるため。

- 4 同年12月12日、審査請求人は、本件処分のうち本件公開請求文書の目標欄（（1）ア及び（2）ア。以下「審査対象部分」という。）を非開示とした部分を不服として、実施機関に対して審査請求を行った。

第3 審査請求人の主張

1 審査請求の趣旨

審査請求書、反論書及び審査請求人の口頭による意見の陳述によれば、審査請求の趣旨は、本件処分のうち、審査対象部分を非開示とした部分の取消しを求めるものである。

2 審査請求の理由

審査請求人が、審査請求書、反論書及び口頭による意見の陳述で主張している審査請求の理由は、おおむね次のとおりである。

理由：条例第7条第4号について

今回の開示請求は、職員がどんな目標を掲げているか知りたいだけなので、職員番号、氏名の公開などは全く要求外である。

条例第7条第6号エについて

本件公開請求文書が、たとえ人事管理に関するものであったとしても、そのことをもって目標のみを部分開示することがただちに条例第7条第6号エに定める「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があるとは到底いえず違法不当である。公務員は、市民が負担する税によって生活の糧を得ている者であり、その対価としてどのような貢献をしているかを常に市民に対し明らかにし、その評価を受けるべき立場にあるにもかかわらず、容易に個人を特定できるケースを除きその他の目標については公開をするという努力さえせず、一律非公開とするのはあまりに乱暴で、市民の知る権利をないがしろにするものである。

第4 実施機関の弁明

実施機関の弁明は、おおむね次のとおりである。

理由：条例第7条第4号について

この規定については、職員番号を非開示とすることに対する理由として適用したものであり、これをもって様式以外すべてを非開示としたものではない。

条例第7条第6号エについて

本件公開請求文書は、自己申告書2として、人事評価と関連付けられた文書であり、ここに掲げた目標に基づき、業績（申告目標）の評価がなされるものである。

本件公開請求文書は、抽象的な課題の記載を求めるものではなく、自己を取り巻く状況を十分に踏まえた上で、具体的な課題の記載が求められており、率直な課題を提示することが必要である。そのため、仮に職員の氏名や職名等の直接個人の特定に結びつくような情報を非公開にしたとしても、目標の記述や申告内容から容易に個人の特定がなされることが懸念される。

本件公開請求文書が第三者へ開示された場合、被評価者に対する誤解や批判を招き、他者との比較がされたり、他の職員との人間関係が崩れたりすることが考えられ、その結果、被評価者は記載した内容が第三者の目に晒されることを忌避し、当たり障りのない体裁だけを記載することになることが容易に想像できる。

上記のような事態が生じた場合、被評価者の目標設定が具体的でなくなることを想定されるため、評価者が適切な指導・助言ができず、目標に向けての取組みも漠然としたものになり、人事評価制度の目的が形骸化することとなり、制度自体が無意味なものになると考えられるところである。

第5 審査会の判断

1 争点

審査対象部分が、条例第7条第6号エに該当するか否かが争点となっている。

2 条例の趣旨等

条例は、第1条で規定をしているように、地方自治の本旨にのっとり、豊明市の保有する情報を市民の知る権利として尊重し、情報の一層の公開を図り、もって市の諸活動を市民に説明する責務を果たすとともに、市民の市政への参加による、市民の的確な理解と批判の下にある公正で民主的な市政の推進を図ることを目的として制定されたものである。当審査会は、この条例の原則公開の理念に立って、条例を解釈し、本件事案を判断する。

3 ステップアップシートについて

自己申告は、職員が自己の能力や業績について振り返り、また職務における課題等を分析し、それらについて面接者と面接を行うことにより更なる気付きを得て、もって職員各人の成長と組織目標の達成について動機づけることを目的としている。

その中でステップアップシートは、職員各人が、1年間の期間で自己の業務に係る目標を2つ設定し、評価者に申告するために用いるものである。

4 条例第7条第6号エ該当性

条例第7条第6号エは、条例第2条に定義する実施機関又は国、独立行政法人等若しくは他の地方公共団体が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、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のうち、人事管理において、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ものについては不開示とすることを定めたものである。

審査対象部分は、職員各人が1年間という期間でそれぞれ達成すべき目標を掲げ、その達成度によって人事評価に影響を及ぼすものである。そのため審査対象部分に限らず、本件公開請求文書については条例第7条第6号エに規定する人事管理に関するものであることは明白である。

さらに、審査対象部分が、同条同号エの「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」に該当するか否かであるが、各人がここに掲げる目

標については、抽象的なものではなく、より具体的な目標を率直に記載することが求められていることから、ここには関係者及び個人が特定されるような記載がされたり、外部に公開されることを望まないような記載がされることがある。もし仮にこれが公開されると、当たり障りのない記載しかされなくなる結果、その内容が形骸化するおそれがあり、そうすると本件公開請求文書そのものが意味を成さなくなって、人事評価制度の正常な運営に支障をきたすことは明らかである。

以上のことから、本件審査対象部分は、条例第7条第6号エに規定する「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」に該当するものと認められる。

5 上記のことから、「第1 審査会の結論」のように判断する。

第6 審査会の経過

年 月 日	処 理 経 過
平成29年1月13日	情報公開審査諮問書の受理
平成29年3月17日 (平成28年度第1回審査会)	調査審議 審査請求人の口頭意見陳述 実施機関の意見陳述
平成29年4月21日 (平成29年度第1回審査会)	調査審議
平成29年6月16日 (平成29年度第2回審査会)	調査審議
平成29年6月21日	答申

答申に関与した委員

鈴木堅司、井口昭雄、三浦美智子、鈴木禎司、服部実希