

答 申 第 7 号

平成18年12月27日

熊本市長 様

熊本市情報公開・個人情報保護審議会

会 長 江 藤 孝

熊本市情報公開条例第17条の規定に基づく諮問について（答申）

平成18年4月5日付け人事発第220号による下記の諮問について、別紙のとおり答申します。

記

平成17年度熊本市管理職（課長級）昇任試験に関連する書類の開示請求に伴う開示（請求拒否）決定に対する異議申立てについて

- 文書等の件名
- 1 昇任試験における第一次試験（104名分）及び第二次試験（50名分）の受験者全員の勤務評定の点数がわかるもので、受験者の受験番号、所属、氏名、性別を除く。
 - 2 昇任試験に用いられた勤務評定の算定の根拠となるもの。
(1) 勤務評定の配点、点数算出方法

[諮問第6号]

別 紙

諮問第6号

答 申

1 審議会の結論

熊本市長（以下「実施機関」という。）の行った決定（請求拒否）は一部妥当でない。

「管理職昇任試験における人事評価」のうち、人事評価表の中で昇任試験に利用する情意・能力の14項目の加算率及び点数以外の部分は開示すべきである。

2 異議申立ての趣旨

(1) 本件異議申立ては、異議申立人（以下「申立人」という。）が熊本市情報公開条例（以下「条例」という。）に基づき、平成17年度熊本市管理職（課長級）昇任試験に関連した文書で、昇任試験における第一次試験（104名分）及び第二次試験（50名分）の受験者全員の勤務評定の点数が分かる文書で、受験者の受験番号、所属、氏名、性別を除くもの（以下「本件請求Ⅰ」という。）、昇任試験に用いられた勤務評定の算定の根拠となるもので、人事評価の配点、点数算出方法が分かる文書（以下「本件請求Ⅱ」という。）の開示を請求したのに対し、実施機関が開示請求拒否決定を行ったことについて、当該決定の取消を求めたものである。

(2) 実施機関は、本件請求Ⅰに係る公文書として、管理職（課長級）昇任試験受験者名簿（以下「本件文書Ⅰ」という。）、本件請求Ⅱに係る公文書として、管理職昇任試験における人事評価（以下「本件文書Ⅱ」という。）を特定している。

3 申立人の主張の趣旨

実施機関の拒否理由は、「適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」を何ら具体的に主張したものではない。

昇任試験、昇任管理という事務事業は、透明性、公平性、納得性を高めることで適正に遂行でき、そのために、本件情報の開示は資するものである。

勤務評定制度自体、評定者の主観が入ることは避けられない。このような中で、勤務評定の内容が本人に開示されない場合、本人は結論のみしか知りえず、自己のどのような点が評価されたかを知ることができないことから、評定者に対し不信感を抱き、また、改善すべき点を知って努力できない。

勤務評定の目的である職員の適正な人事評価のためには、評価基準が明確にされ、業務の難易度、達成度等が十分に検証できることが求められている。

勤務評定や昇任試験等の事務事業の適正な遂行とは、その目的が十分に果たされることにある。そのためには、本号該当性を根拠として不開示とするのではなく、公開こそ

必要である。

4 実施機関の説明の趣旨

(1) 本件文書Ⅰについて

勤務評定は開示されないことを前提に、ありのままの事実・評価を記載するものである。

勤務評定が明らかになることにより、自己の評価に不満を持つものが現れることは容易に想像でき、これにより評価者と被評価者との間に不信感等が生じ、円滑な業務遂行に支障が生じるおそれがある。また、このことにより、そのトラブルを避けるために、評価者が本来の評価より高い評価をするなど、勤務評定制度そのものの形骸化を招くおそれがある。

(2) 本件文書Ⅱについて

公開することにより、昇任試験で重要視される項目について、受験者が意図的に評価の内容を上げる行動をとり、評価者が管理職に必要とされる資質又は本人が本来有する資質を適正に評価することを妨げるおそれがある。また、評定者も意図的に評定を上げる方法をとるなどの可能性も考えられ、管理職となるにふさわしい人材の採用に著しい支障をきたすおそれがある。

5 審議会の判断

(1) 本件文書について

本件文書Ⅰは、平成17年度管理職（課長級）昇任試験に伴い人事課が人事委員会に対し提供した、第1次試験受験者の職員番号順の勤務評定一覧表である。

本件文書Ⅱは、管理職昇任試験のために、直属の上司が評価した人事評価表を管理職として求められる資質を考慮して数値化するルールである。

なお、第1回の審議会において異議申立人が意見陳述の中でその存在の確認を求めていた「人事評価実施要領に載っていないルールで、部長が評価したもので算定する明文化されたルール」が、本件文書Ⅱにあたる。

これについては、平成18年2月21日に情報公開条例による市長への開示請求（受付第490号）で請求があった「昇任試験に用いられた勤務評定の算定の根拠となるもので、配点、点数算出方法」に対し、同年3月7日付け人事発第148号で請求拒否決定がなされている。

本件文書にはそれぞれ次のような内容が記載されている。

ア 本件文書Ⅰ

（ア） 受験番号欄

（イ） 氏名欄

(ウ) 出欠欄

(エ) 備考欄

(オ) 評価欄

イ 本件文書Ⅱ

管理職昇任試験のために、直属の上司が評価した人事評価表を管理職として求められる資質を考慮して数値化するためのルール

(2) 判断に当たっての基本的な考え方

本件文書に係る判断は、インカメラ方式を用い、不開示とした情報を総合的に勘案したものである。

また、当審議会においては、不開示とした文書の妥当性を判断するものであり、制度等の是非については判断しない。

(3) 条例第7条6号該当性について

条例第7条6号は、実施機関の事務事業の適正な遂行を確保するため、監査、検査、取締役、争訟、交渉、契約、試験、調査、研究、人事管理その他実施機関の事務事業に関する情報のうち、開示することにより、当該事務事業の性質上、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報を不開示情報とすることを定めたものであり、ここでいう「支障」の程度とは名目的なものでは足りず、実質的なものが要求されており、また「おそれ」の程度も単なる可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が求められるものである。

本件文書Ⅰ及びⅡは、平成17年度管理職（課長級）昇任試験に関連した文書であるから、本号にいう「試験」及び「人事管理」に関する情報であることは明らかである。

実施機関は、本件文書Ⅰ及びⅡについて、本号に該当すると主張するので、これについて検討する。

ア 本件文書Ⅰについて

実施機関は、勤務評定は開示されないことを前提に、ありのままの事実・評価を記載するものである。

勤務評定が明らかになることにより、自己の評価に不満を持つものが現れることは容易に想像でき、これにより評価者と被評価者との間に不信感等が生じ、円滑な業務遂行に支障が生じるおそれがある。また、このことにより、そのトラブルを避けるために、評価者が本来の評価より高い評価をするなど、勤務評定制度そのものの形骸化を招くおそれがある旨、主張する。

本件文書Ⅰには、受験者の勤務評定の素点が受験番号順に記載されていることが

認められる。

一覧表は素点によるもののため、職員番号及び氏名を除き開示したとしても、すでに開示している計算式により、素点から標準点を算出することができ、受験者個人に開示してある標準点の情報から本人が一覧表のどの位置にいるかが特定できる。そうすると、勤務評定の生の点数が本人の知るところとなる。また、昇任試験の受験者はおおむね市職員として20年以上在籍しているものが対象となるため、顔見知りである場合が多く、職員番号順の一覧表で自分の位置がわかれば、全員とまでは行かないが自分以外の個人が特定される可能性が高い。

このため、勤務評定が明らかになることにより、自己の評価に不満を持つものが現れることは容易に想像でき、これにより評価者と被評価者との間に不信感等が生じ、円滑な業務遂行に支障が生じるおそれがある。また、このことにより、そのトラブルを避けるために、評価者が本来の評価より高い評価をするなど、勤務評定制度そのものの形骸化を招くおそれがある。

また、職員番号と氏名を不開示としても、本人以外の受験者の勤務評定の点数を知ることが可能であることから、昇任試験の受験意欲に影響を及ぼすおそれがないともいえず、ひいては市組織全体の人事管理に大きな損失をもたらすおそれがある。したがって、条例第7条第6号に該当する。

イ 本件文書Ⅱについて

実施機関は、公開することにより、昇任試験で重要視される項目について、受験者が意図的に評価の内容を上げる行動をとり、評価者が管理職に必要とされる資質又は本人が本来有する資質を適正に評価することを妨げるおそれがある。また、評定者も意図的に評定を上げる方法をとるなどの可能性も考えられ、管理職となるにふさわしい人材の採用に著しい支障をきたすおそれがある旨、主張する。

本件文書Ⅱは、管理職（課長級）昇任試験のために作られたもので、直属の上司が評価した人事評価表をもとに管理職として求められる資質等を考慮して数値化するためのルールが定められていることが認められる。

現在の人事評価は、不開示を前提として上司が有りのままの評定を行っているところである。課長補佐級の職員の勤務評定は14項目について5段階の評価を行い70点満点方式を採っている。これを課長級昇任試験に利用する際、特に管理職に備えるべき要素を重要視するために、本件文書Ⅱに基づき、特定の項目に係数を乗じるなどして100点満点にして人事委員会に提出している。

そもそも制度或いは基準というものは開示しても差し支えないものであると考える。

実施機関の主張を検討してみると、評価者の意図的な行動については、勤務評定は評価者の一方的な評価であること、昇任試験の合格は受験者の将来の処遇につな

がるということ、評価者は直属の上司であり、一般的に考えて、心情的にも直属の部下を管理職としたいという思いはあることなどを考え合わせれば、加算率の高い項目に高い点数をつけるなどの行動に走ることは容易に想像ができる。

このため、勤務評定自体が全体的に甘い数字になり、課長級昇任試験制度の中で勤務評定の意味合いが薄れてしまうことで、試験制度に支障が生じ、勤務評定制度が形骸化することで、ひいては市組織全体の人事管理に大きな損失をもたらすおそれがある。

このため、本件文書Ⅱのうち14項目の加算率及び点数を開示すると、実施機関が主張する管理職となるにふさわしい人材の採用に著しい支障をきたすおそれがある。

したがって、条例第7条第6号に該当する。

本件文書Ⅱのうち14項目の加算率及び点数以外の部分については、その内容が一般的に想定し得る範囲のものであり、開示しても実施機関が主張するような支障をきたすおそれがあるとは言えない。

なお、本件文書Ⅱについては、人事評価をどのように行うかは、市民とは直接かわりのない組織の内部管理に関する事項であって、任命権者の裁量の範囲内のことであるとの理由で開示すべきでないのではないかとの意見があったことを付記する。

(4) 結論

以上により、「1 審議会の結論」のとおり判断する。

熊本市情報公開・個人情報保護審議会

会	長	江 藤 孝
会長職務代理者		荒 木 昭次郎
委	員	高 木 絹 子
委	員	田 中 節 男
委	員	馬 場 啓

[参考]

審議会の審議経過

年 月 日	審 議 経 過
平成18年 3月29日	熊本市人事委員会から諮問を受けた。
平成18年 4月 5日	熊本市長から諮問を受けた。
平成18年 4月14日	実施機関から請求拒否理由説明書を受理した。
平成18年 5月12日	異議申立人から請求拒否理由説明書に対する意見書を受理した。
平成18年 5月26日	異議申立人及び実施機関から意見を聴取した。
平成18年 7月 7日	諮問の審議を行った。
平成18年 8月 2日	実施機関から意見を聴取した後諮問の審議を行った。
平成18年 9月 1日	諮問の審議を行った。
平成18年 9月22日	実施機関から意見を聴取した後諮問の審議を行った。
平成18年 10月10日	諮問の審議を行った。
平成18年 10月30日	諮問の審議を行った。
平成18年 11月24日	諮問の審議を行った。
平成18年 12月 5日	答申（案）の審議を行った。
平成18年 12月27日	答申（案）の審議を行った。