

情 個 審 答 申 第 1 5 号
令和8年（2026年）9月18日

熊本市長 様

熊本市情報公開・個人情報保護審議会
会 長 澤 田 道 夫

熊本市情報公開条例第18条の規定に基づく諮問について（答申）

令和8年（2026年）3月25日付け、総総発第546号により諮問を受けました下記の審査請求について、別紙のとおり答申します。

記

人事課及びコンプライアンス推進室職員の人事評価（評価項目、改革力・創意工夫力）において把握している、令和5年度（2023年度）に提案された業務改善案及び実施された業務改善実績の文書等不開示決定に対する審査請求について

答 申

第1 審議会の結論

熊本市長（以下「実施機関」という。）の行った文書等不開示決定は、一部妥当でない。

- (1) 人事課及びコンプライアンス推進室職員の令和5年度（2023年度）人事評価シート（改革力又は創意工夫力に係る、「自己アピール等」の記入欄又は「1次評価者所見」の記入欄に記載があるものに限る。以下「本件人事評価シート」という。）の「提出者（職員番号及び氏名）」の記入欄、「自己評価」の記号及び点数の欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）、「自己アピール等」の記入欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）、「1次評価」の記号及び点数の欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）、「評価点に置き換えた場合の合計（1次評価）」の点数の欄、「1次評価者所見」の記入欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）、「2次評価」の記号及び点数の欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）、「評価点に置き換えた場合の合計（2次評価）」の点数の欄、「2次評価者所見」の記入欄、「1次評価者職・氏名（職名及び氏名）」の記入欄及び「2次評価者職・氏名（職名及び氏名）」の記入欄以外の部分は開示すべきである。
- (2) 同決定について、その理由の提示は、熊本市情報公開条例（平成10年条例第33号。以下「条例」という。）第11条第2項に違反するものであることから、同決定を取り消し、実施機関において改めてその理由を具体的かつ明確に提示した上で決定をすべきである。

第2 審査請求の経緯

- 1 令和6年（2024年）10月7日、審査請求人は、条例に基づき、人事課及びコンプライアンス推進室職員の人事評価（評価項目、改革力・創意工夫力）において把握している、令和5年度（2023年度）に提案された業務改善案及び実施された業務改善実績（以下「本件文書」という。）の開示請求（以下「本件開示請求」という。）をした。
- 2 同月25日、実施機関は、本件開示請求に対し、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があることを理由として文書等不開示決定（以下「本件処分」という。）を行った。
- 3 令和7年（2025年）1月17日、審査請求人は、本件処分の取消しを求めて審査請求書を実施機関に提出した。

第3 審理関係人の主張の要旨

1 審査請求人の主張

- (1) 請求内容は、令和5年度（2023年度）の実績分のため既に人事評価に用いられた後の文書等に対する請求である。つまり、人事管理上の役目を終えた文書等であり、令和5年度（2023年度）の人事管理に遡って修正を要するような人事評価を著しく不公正に用いて行われた人事管理であったことが判明する場合以外には「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」はないと考える。
- (2) 本件開示請求は人事評価全体に関する請求ではなく、人事評価項目のうち2項目の実績のみを対象とし、職員各人とは繋がらない課としての実績の開示を請求しており、実績が人事管理にどのように影響したかは読み取れないものとする。
- (3) ただの興味で本件開示請求を行ったわけではなく、審査請求人の様々な熊本市とのやり取りにつき市役所改革や倫理原則の不徹底と評価せざるを得ない経験から、市役所改革や倫理原則に対する市民の評価の必要性を感じ人事制度における改革力・創意工夫力評価の運用実態について本件開示請求を行ったものであり、熊本市自治基本条例（平成21年条例第37号。以下「自治基本条例」という。）が市民に求める自主的な参画に不可欠とする市政に関する情報の請求であるとする。よって、本件処分は自治基本条例に反し不当である。
- (4) 弁明書中に、地方公共団体等が行う人事管理に係る事務については、「一定の範囲」で独立性を有するものであり…公正かつ円滑な人事の確保が困難になる「おそれ」があるものがあり、このような情報は不開示とするとする。

そこで、本件処分がある程度具体的な公正かつ円滑な人事の確保に支障をきたす「おそれ」を想定したものであるならば、想定される具体的な「おそれ」が示されることを求める。
- (5) 市民による熊本市職員の倫理の保持に関する条例（平成20年条例第8号）第3条第6項の履行実態評価を可能とするために、市職員による改善及び改革の実施実績を市民が知ることができるように公開されることを求める。また、当該実績の公開に当たっては各課における実績を把握できるように示されることを求める。
- (6) 再弁明書にて主張される「公正かつ円滑な人事の確保に支障をきたすおそれ」として挙げられる評価者が被評価者の反応を意識して率直に記載することをちゅうちょするようなおそれ（以下「ちゅうちょ要素」という。）が妥当だとしても、ちゅうちょ要素を黒塗りした文書等が開示されることが妥当であるとする。
- (7) 熊本市では職員に求める職務目標等を人事評価項目で示し、評価基準も公表しており、課長級以上であれば人事の結果も公開されているので、人事評価を開示したところで評価者が公正な評価をしているのであれば弁明書に挙げられるちゅうちょ要因とはなりづらく、むしろ人事評価が開示されないことは人事における不正の温床

となりえ、公正な人事の阻害要因ともなろう。

- (8) 開示され少しでも多くの人の目に触れるようにすることで被評価者の自力救済による不公正な働きかけを抑制し、評価者・被評価者双方に適切な不服申立手続を選択させる動機付けとしても機能し、公正な人事の確保に貢献するものと考え。よって、人事の公正性が保たれるためには、人事評価は開示されるべき情報となる。
- (9) 評価者・被評価者の名前・評価が伏せられれば「評価者が被評価者の反応を意識して率直に記載することをちゅうちょするようなおそれ」はなくなる、若しくは前記おそれを理由に不開示とする合理性は認められない程には少なくなることとなり、その他の情報は熊本市職員の倫理に関する条例第3条第6項を評価するための情報・市役所改革に謳われる「真に市民が求める付加価値のある質の高いサービスを提供する市役所」を実現するための情報であり、開示されることで自治基本条例第4条第1号及び第2号に適うこととなろう。
- (10) 審査請求人は開示請求した文書がどのようなものか知らず、記載事項が不明のため、実施機関が不開示情報とする範囲の妥当性が不明である。よって、開示請求文書の記載事項を示し、当該項目の開示がなぜ「評価者が被評価者の反応を意識して率直に記載することをちゅうちょするようなおそれ」となり不開示情報となるのかを教えるべきである。また、再々々弁明書で開示可能な情報として挙げられる着眼点とは、どのようなものなのか詳しく示すべきである。
- (11) 審査請求人は再弁明書で不開示決定の理由とされるちゅうちょ要素は「請求文書が評価者・被評価者の氏名評価と不可分である」ために生じるものと認識して反論していたが、請求文書は評価者、被評価者の氏名や評価と一体となった文書ではなく、独立した改善案や改善実績のみの文書として存在している。
- (12) 開示は評価者・被評価者と結びつかないように当然に配慮して行われるものであり、当方には「職員が特定されてしまうおそれ」が顕在化する過程が想定できないので、実施機関が想定されている「特定のおそれ」が顕在化する過程を示すべきである。

2 実施機関の主張

- (1) 本件文書は、人事上管理している「勤務評価」であり、これは、人事管理に係る事務に関する情報に該当し、不開示情報となる。
- (2) 仮に人事評価に用いられた後であっても、公にすることにより、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあることから、結論を異にするものではない。
- (3) 自治基本条例第25条の「情報」とは、すべての情報を指すのではなく、条例で規定している不開示情報以外の情報ということになる。そもそも、自治基本条例は、熊本市における自治の基本理念を定めたものであって、個別具体的な請求権の直接的な根拠となるものではない。これらのことは、自治基本条例第25条が努力義務として規定されていることから明らかである。

- (4) 仮に本件文書が開示されるとすれば、評価者が被評価者の反応を意識して評価を率直に記載することをちゅうちょするような状況が生じ、実施機関において職員の能力、資質等を的確に把握することができなくなるおそれが生じるため、本件文書は、条例第7条第7号エの「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」がある情報に該当する。
- (5) 黒塗り等により不開示情報を除いた場合、人事評価の様式に記載されている評価項目及び着眼点しか残らず、審査請求人が求める情報は存在しないことから、当該請求の全部を不開示とする取扱いが妥当である。

第4 審議会の判断

1 審査請求人が開示を求めている文書等

審査請求人が実施機関に対し開示を求めている文書等は、本件文書である。

2 判断に当たっての基本的な考え方

本件審査請求に係る判断は、本件文書について、条例、関係法令、関係資料等を総合的に勘案し、開示決定時を基準時として、実施機関が行った開示決定の妥当性を判断したものである。なお、本件文書の不開示部分については、インカメラ方式を用いて検討している。

また、当審議会は、条例に基づき本件処分の妥当性を判断するものであり、事業等の是非については判断しない。

3 本件処分の妥当性について

(1) 争点

実施機関は、本件開示請求に該当する文書として本件人事評価シートを特定している。

人事評価シートとは、職員の能力評価に用いるもので、1次評価者及び2次評価者の評価点等が記載されたものであり、タイトル、機密性分類、様式、提出者（職員番号及び氏名）、評価要素、評価項目、着眼点、自己評価、自己アピール等、1次評価、評価点に置き換えた場合の合計（1次評価）、1次評価者所見、2次評価、評価点に置き換えた場合の合計（2次評価）、2次評価者所見、1次評価者職・氏名（職名及び氏名）及び2次評価者職・氏名（職名及び氏名）で構成されている。

本件では、本件人事評価シートについて条例第7条第7号エの該当性が争われているので、この点について検討する。併せて、理由付記の妥当性についても検討する。

(2) 条例第7条第7号エの規定について

条例第7条第7号柱書は、不開示情報として「市の機関、国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人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、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、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」を規定し、同号エは「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」と規定している。

この「人事管理」とは、職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分、能力などの管理に関することをいい、人事評価もこれに当たるため、以下、本件人事評価シート各記載内容を公にした場合の「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」の有無について検討する。

ア 「提出者（職員番号及び氏名）」の記入欄、「自己評価」の記号及び点数の欄及び「自己アピール等」の記入欄について

当審議会が見分したところ、「提出者（職員番号及び氏名）」の記入欄には、被評価者に付与された職員番号及び被評価者の氏名が記載され、「自己評価」の記号及び点数の欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）には、各評価項目について、被評価者が自らを評価して記載した評定記号（被評価者の評価をアルファベットで段階的に表したものをいう。以下同じ。）及び評価点数が記載され、「自己アピール等」の記入欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）には、各評価項目について、被評価者が自らをアピールしたいことが記載されていた。

これらについて、被評価者は公にされることを想定せずに率直な記載を行っているものと推察され、これらを公にしたとすると、今後行われる人事評価において、被評価者が自己に関する率直な評価を記載することが困難になることが想定され、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があると認められる。

イ 「1次評価」の記号及び点数の欄、「評価点に置き換えた場合の合計（1次評価）」の点数の欄、「1次評価者所見」の記入欄、「2次評価」の記号及び点数の欄、「評価点に置き換えた場合の合計（2次評価）」の点数の欄、「2次評価者所見」の記入欄、「1次評価者職・氏名（職名及び氏名）」の記入欄及び「2次評価者職・氏名（職名及び氏名）」の記入欄について

当審議会が見分したところ、「1次評価」の記号及び点数の欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）並びに「2次評価」の記号及び点数の欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）には、1次評価者及び2次評価者による各評価項目についての評定記号及び評価点数が記載されており、「評価点に置き換えた場合の合計（1次評価）」の点数の欄及び「評価点に置き換えた場合の合計（2次評価）」の点数の欄には、それぞれ1次評価者又は2次評価者による各評価項目についての評価点数の合計点が記載されている。また、「1次評価者所見」の記入欄（空白の評価項目に係る部分を除く。）及び「2次評価者所見」の記入欄には、それぞれ各評価者による被評価者に対する具体的な所見が記載されており、「1次評価者職・氏名（職

名及び氏名)」の記入欄及び「２次評価者職・氏名（職名及び氏名）」の記入欄には、当該人事評価における１次評価者及び２次評価者の職位及び氏名が記載されていた。

これらを公にしたとすると、その評価について、内外からの干渉を招くおそれがあり、ひいては、評価者がこのような干渉のおそれを懸念し、適正で率直な評価を下すことが困難になり、今後の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があると認められる。

ウ 「タイトル」、「機密性分類」、「様式」の欄並びにア及びイで記載した各欄の項目名について

当審議会が見分したところ、「タイトル」には人事評価シートの名称、「機密性分類」には本件文書の機密性による情報資産としての分類、「様式」の欄には被評価者の職種及び職位に応じた様式の種類、ア及びイで記載した各欄の項目名には当該各欄の内容を表す項目の名称が記載されていた。

これらを公にしたとしても、単に本件文書の名称、本件文書の機密性による分類、被評価者の職種及び職位に応じた様式の種類、各欄にどのような内容が書かれるのかを明らかにするに過ぎず、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認められない。

エ 「評価要素」の欄、「評価項目」の欄及び「着眼点」の欄について

当審議会が見分したところ、「評価要素」の欄には、評価要素として、能力、態度及び実績の３つの要素が記載されており、「評価項目」の欄には、それぞれの評価要素の項目として改革力等の項目が記載されており、「着眼点」の欄には、各評価項目を判断するときのポイントが記載されていた。

これらはいずれも人事評価として一般に想定し得る範囲のものであり、これらを公にしたとしても、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認められない。

オ 小括

以上より、「タイトル」、「機密性分類」、「様式」の欄、ア及びイで記載した各欄の項目名、「評価要素」の欄、「評価項目」の欄及び「着眼点」の欄は、これらを公にしたとしても、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は認められない。

したがって、これらを条例第７条第７号エに該当するとして不開示とした実施機関の判断は、妥当でない。

(3) 条例第６条第２項について

実施機関は、黒塗り等により不開示情報を除いた場合、人事評価の様式に記載されている評価項目及び着眼点しか残らず、審査請求人が求める情報は存在しないこと

から、当該請求の全部を不開示とする取扱いが妥当であると主張する。

条例第6条第2項は「実施機関は、開示請求に係る文書等の一部に、不開示情報が記録されている場合において、当該不開示情報が記録されている部分（以下この項において「不開示情報部分」という。）が当該不開示情報部分を除いた部分と容易に区分することができるときは、開示請求者に対し、当該不開示情報部分を除いた部分につき開示しなければならない。ただし、当該不開示情報部分を除いて開示することがこの条例の趣旨に合致しないと認められるときは、この限りでない。」と規定する。この「条例の趣旨に合致しないと認められるとき」とは、不開示情報が記録されている部分を除いた残りの部分に記載されている情報の内容が、客観的に有意な情報が残らないと認められる場合を意味する。また、この有意性の判断に当たっては、請求の趣旨を損なうか否か、すなわち、開示請求者が知りたいと考える事柄との関連によって判断すべきものではなく、個々の請求者の意図によらず、客観的に決めるべきものとされている。

本件では、前述のとおり、不開示情報が記録されている部分を除いた残りの部分に記載されている情報は無意味な文字、数字の羅列ではなく、人事評価に係る評価項目や評価項目を判断するときのポイントを具体的に記載した着眼点といった重要な人事評価の指標となるものが含まれており、これらの情報は客観的に有意な情報である。そして、かかる情報が、審査請求人が求める情報ではなかったとしても、そのことは開示・不開示の判断に影響しない。

したがって、全部不開示とした実施機関の判断は妥当ではない。

(4) 理由付記の妥当性について

条例第11条第2項は、「実施機関は、開示請求に係る文書等を開示しない決定その他当該開示請求を拒否する決定（以下これらを「請求拒否の決定」という。）をしたときは、開示請求者に対し、その旨及びその理由を書面で通知しなければならない」と規定している。

この規定の趣旨は、実施機関の判断の慎重・合理性を担保してその恣意を抑制するとともに、処分理由を開示請求者に知らせて不服の申立てに便宜を与える点にある。

そのため、要求される理由付記の程度は、単に不開示の根拠規定を示すだけでは足りず、条例第7条各号に記載される不開示事由のどれに該当するのかをその根拠とともに開示請求者が了知し得る程度のものでなければならない（最高裁平成4年（行ツ）第48号同年12月10日第一小法廷判決参照）。

本件処分の不開示決定通知書には、不開示の理由について「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があるため」と記載されている。この記載内容は、条例第7条第7号エの条文をそのまま書き写しただけであり、

当該条文を適用する具体的根拠が示されていない。そのため、本件処分は、開示請求者である審査請求人にとっては、どのような文書が存在し、それがどのような理由によって不開示とする決定がなされたのかを了知できず、行政不服審査法（平成26年法律第68号）に基づく審査請求を行うに当たって具体的、効果的な主張をすることを困難にさせているものであるから、条例第11条第2項の要求する理由の提示の要件を欠くといわざるを得ない。

したがって、本件処分は、条例第11条第2項に違反するものであり、取り消されるべきである。

4 結論

以上により、「第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	澤田 道夫
会長職務代理者		河津 典和
委	員	魚住 弘久
委	員	岩橋 浩文
委	員	北野 誠

〔参考〕

審議会の審議経過

年 月 日	審 議 経 過
令和 8 年（2 0 2 6 年） 3 月 2 5 日	熊本市長から諮問（令和 8 年（2 0 2 6 年）3 月 2 5 日付け）を受けた。 熊本市長から審査請求書の写しを受理した。 熊本市長から弁明書の写しを受理した。 熊本市長から反論書の写しを受理した。
令和 8 年（2 0 2 6 年） 8 月 7 日	諮問の審議を行った。
令和 8 年（2 0 2 6 年） 8 月 2 1 日	諮問の審議を行った。
令和 8 年（2 0 2 6 年） 9 月 4 日	答申案の審議を行った。
令和 8 年（2 0 2 6 年） 9 月 1 8 日	答申案の審議を行った。