

別紙

諮問第544号

答 申

1 審査会の結論

「平成〇〇年度業績評価シート」ほか2件を一部開示とした決定は、妥当である。

2 審査請求の内容

(1) 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、東京都個人情報の保護に関する条例（平成2年東京都条例113号。以下「条例」という。）に基づき、審査請求人が行った「東京都職員である請求者における採用から現在に至る全勤務期間に係る全ての人事評価の資料」の開示請求（以下「本件開示請求」という。）に対し、東京都知事が平成28年4月8日付けで行った一部開示決定について、その取消しを求めるというものである。

(2) 審査請求の理由

審査請求書及び意見書における審査請求人の主張を要約すると、以下のとおりである。

ア 都は公正かつ円滑な人事の確保が困難になることを理由として、条例16条第6号を根拠に、大部分の人事評価に関する情報を非開示としている。しかし、同規定は人事管理に関す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のある場合に限り、例外的に非開示とすることを規定しているものであるから、人事管理に関する情報といえども、開示するのが原則である。よって、本件開示請求についても全面的な開示を行う方向で対応すべきである。

この場合、本件請求による人事情報の開示が、都の主張する「公正かつ円滑な人事の確保が困難になる開示」に該当するかが問題となるが、審査請求人は以下の理由で本件はむしろ「公正かつ円滑な人事の確保に資する請求である」と解する。即ち、審査請求人が本件の開示請求を行った大きな目的は、都の管理職が請求人に対

して公正な人事評価を行ってきたかどうかを判断するためであり、これが非開示だとかえって管理職の恣意的な裁量による評価がまかり通ることになり、公正かつ円滑な人事が実現されなくなる可能性が高くなるからである。

補足として、本件請求を行った経緯の要点を記載すると、審査請求人が定期評定の本人開示の結果に苦情申立てを行ったところ、当時の所属長であった〇〇課長等から、審査請求人が被害者である〇〇とのトラブルを理由に審査請求人の人事評価を低くしたとの説明を受けた。これは都の人事管理の不始末の責任を請求人に転換することを意味する著しく不当な評価であると考え。そして、この説明等により、審査請求人に対して著しく不公正な人事評価が行われている可能性が高いと推察したことから、審査請求人は自身の勤務評定に関する公文書の開示請求を行ったものである。

よって、都の主張する公正かつ円滑な人事の確保を実現するためにも、雇用主である都は審査請求人への人事評価に関してその理由・過程等を開示すべきであり、都の主張する理由による非開示の決定は、本件においては公正な人事の実現という同規定の趣旨に反するものであり、都の情報開示の裁量についての権限濫用になると思料する。

このような理由により、審査請求人は都に本件請求に係る全ての保有個人情報を開示することを求めるものである。

イ 処分庁は本件資料を開示すると、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすため非開示としたと主張している。しかし、本件資料の作成時期である平成〇〇年度から平成〇〇年度までの期間に関しては、審査請求人は〇〇局の〇〇課に所属し、各局の〇〇業務や〇〇改善等において大きな成果を上げた。しかし、それにもかかわらず、審査請求人の人事評価は厚顔無恥で倫理観のない（当時の）〇〇課長及び〇〇担当課長の策略によって、当然あるべき昇格がないなど不当に低いものとなっている。

そのため、審査請求人は評価結果に係る苦情申出書を提出し、所属の管理職に説明を求めているが、現時点においても管理職側から合理的な理由による説明はない。

よって、人事評価が適正に行われていることを審査請求人に示し、現時点では損なわれている公正かつ円滑な人事の回復を実現させるために、本件開示請求資料を

開示すべきである。

3 審査請求に対する実施機関の説明要旨

理由説明書及び口頭による説明における実施機関の主張を要約すると、以下のとおりである。

東京都職員である請求者の人事評価資料は、業績評価シート、人材情報シート及び自己申告書から成る。

業績評価シートは、職員の勤務実績を上司が評価し、職員の人材育成や処遇へ反映させることにより、能力と業績に基づいた人事管理を推進することを目的に作成する資料である。

人材情報シートは、管理職から見た職員の人物像や能力開発の状況を把握することにより、配置管理や人材の育成に活用することを目的に作成する資料である。

また、自己申告書は、職員が職務の課題に主体的に取り組むことにより、効果的・効率的な職務遂行を図るとともに、職員と管理職とのコミュニケーションを活性化させることを目的に各職員が作成する資料である。

これらの人事評価資料のうち、平成〇〇年度業績評価シート、平成〇〇年度から〇〇年度の業績評価シート、平成〇〇年度人材情報シートの非開示とした部分については、審査請求人の上司である管理職が、勤務評定や昇任などの人事構想情報を記載したものである。当該情報を本人に開示することで、評価者が被評価者との間で誤解や摩擦が生じることを懸念して、今後、当たり障りのない評価を記載するなど、人事評価の形骸化につながり公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすため非開示とした。

なお、平成〇〇年度業績評価シートの「第一次評定」欄及び「第一次評定総合」欄の記載内容については、定期評定本人開示制度により審査請求人に開示済みの内容であるため、本件開示請求においても開示とした。

以上のことから、当該部分については、条例 16 条 6 号に該当するものとし、本件一部開示決定処分を行った。

4 審査会の判断

(1) 審議の経過

審査会は、本件審査請求について、以下のように審議した。

年 月 日	審 議 経 過
平成28年 8月 8日	諮問
平成29年10月31日	新規概要説明（第181回第一部会）
平成29年11月17日	実施機関から理由説明書收受
平成29年11月22日	実施機関から説明聴取（第182回第一部会）
平成29年12月20日	審議（第183回第一部会）
平成29年12月22日	審査請求人から意見書收受
平成30年 1月30日	審議（第184回第一部会）
平成30年 2月28日	審議（第185回第一部会）

（2）審査会の判断

審査会は、審査請求の対象となった保有個人情報並びに実施機関及び審査請求人の主張を具体的に検討した結果、以下のように判断する。

ア 審議の進め方について

諮問第542号、第543号及び第544号については、審査請求人が同一であること及び開示請求の内容が同種であることから、審査会は、これらを併せて審議することとした。

イ 職員の人事考課等について

（ア）人事考課について

実施機関における職員の人事考課は、「東京都職員の人事考課に関する規程」（平成14年東京都訓令第1号。）に基づき、業績評価、自己申告及び人材情報によって行われる。

（イ）業績評価について

業績評価は、総務局長が年度ごとに作成する「業績評価実施要領」に基づき業績評価書を作成することにより行われる。第一次評価は、職員の上司である課長（以下「所属課長」という。）が行い、部長が調整者として必要に応じ第一次評価者である所属課長に対して指導・助言を行う。

また、最終評価は、局長が行う。

（ウ）自己申告について

自己申告は、総務局長が年度ごとに作成する「自己申告実施要領」に基づき、職員が組織方針を踏まえて自らの職務上の目標を設定し、その達成状況及び職務遂行過程を職員自らが評価するとともに、人事異動等に関する意向及び意見の表明を自己申告書を作成することによって行われる。

（エ）人材情報について

人材情報は、総務局長が年度ごとに作成する「人材情報実施要領」に基づき人材情報シートにより作成される。人材情報シートは、所属課長が職員に割り当てた職務を遂行した業績及び職務遂行過程を評価し、職員から提出された自己申告を基に面接を行い、職員の異動に関する意向や適性を十分に踏まえて作成される。

ウ 本件対象保有個人情報について

本件審査請求に係る対象保有個人情報は、審査請求人の所属課長及び最終評価者である局長が作成した平成〇〇年度の「業績評価シート」（以下「本件対象保有個人情報1」という。）、平成〇〇年度から平成〇〇年度までの「業績評価シート」（以下「本件対象保有個人情報2」という。）及び所属課長が審査請求人について人事異動に関する情報や職務上見られた優れた行動等を記載した平成〇〇年度の「人材情報シート」（以下「本件対象保有個人情報3」という。）である。

(ア) 本件対象保有個人情報1について

実施機関は、本件対象保有個人情報1のうち、「育成すべき能力等」欄、「特記事項」欄及び「最終評定」欄の記載内容（以下「本件非開示情報1」という。）を条例16条6号に該当するとして、当該部分を非開示とする一部開示決定を行った。

なお、本件対象保有個人情報1のうち、「第一次評定」欄及び「第一次評定総合」欄の記載内容については、総務局長が年度ごとに作成する「定期評定本人開示実施要領」に基づき既に本人に開示していることから、本件開示請求においても開示している。

(イ) 本件対象保有個人情報2について

実施機関は、本件対象保有個人情報2のうち、「第一次評定」欄、「育成すべき能力等」欄、「第一次評定総合」欄、「特記事項」欄及び「最終評定」欄の記載内容（以下「本件非開示情報2」という。）を条例16条6号に該当するとして、当該部分を非開示とする一部開示決定を行った。

(ウ) 本件対象保有個人情報3について

実施機関は、本件対象保有個人情報3のうち、「1 異動に関する意見」欄、「2 行動特性」欄、「3 職務に関する「強み」」欄、「4 今後伸ばすべき能力等」欄、「5 承認・認定に関する意見」欄、「6 職員の状況」欄のうち【健康状況】及び「7 特記事項・自由意見」の記載部分（以下「本件非開示情報3」という。）を条例16条6号に該当するとして、当該部分を非開示とする一部開示決定を行った。

エ 条例の定めについて

条例16条6号は、「都の機関又は国、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つて、開示することにより、…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」を非開示情報として規定している。

オ 本件非開示情報の条例 16 条 6 号該当性について

(ア) 本件非開示情報 1 及び 2 について

本件非開示情報 1 及び 2 には、職員の勤務実績に対する評価者の評価・判断に係る内容が記載されている。これらの記載を開示することにより、評価者である管理職は被評価者との誤解や摩擦が生じることを懸念し、今後当たり障りのない評価を記載することにより、人事評価が形骸化し、公正かつ円滑な人事事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、本件非開示情報 1 及び 2 は条例 16 条 6 号に該当し、非開示が妥当である。

(イ) 本件非開示情報 3 について

本件非開示情報 3 には、所属課長から見た職員の人物像や能力開発の状況に係る所見が記載されている。このような所見に係る部分を開示することにより、所属課長が被評価者との誤解や摩擦が生じることを懸念して、今後、当たり障りのない見解を記載し、その結果「人材情報シート」の記載内容が形骸化するなど、公正かつ円滑な人事事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、本件非開示情報 3 は条例 16 条 6 号に該当し、非開示が妥当である。

よって、「1 審査会の結論」のとおり判断する。

(答申に関与した委員の氏名)

樋渡 利秋、浅田 登美子、神橋 一彦、塩入 みほも