

答 申

第 1 審査会の結論

宮城県知事は、本件異議申立てに係る非開示決定において開示しないこととした行政文書のうち、評価の着眼点と評価方法が具体的に記載されている欄を除いた部分について開示すべきである。

第 2 異議申立てに至る経過

- 1 異議申立人は、情報公開条例（平成 16 年宮城県条例第 74 号による改正前のもの。以下「条例」という。）第 4 条の規定により、宮城県知事（以下「実施機関」という。）に対し、平成 17 年 2 月 14 日付けで「『勤勉手当評価シート』の様式」について、開示の請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。
- 2 実施機関は、本件開示請求に対応する行政文書として、「勤勉手当評価シートの様式」（以下「本件行政文書」という。）を特定した。

その上で、本件行政文書について、非開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、開示をしない理由を次のとおり付して、平成17年2月28日、異議申立人に通知した。

条例第 8 条第 1 項第 7 号に該当。

勤勉手当の成績率の決定に際し考慮すべき事項や評価の着眼点等、評価のノウハウに関する情報が記載されている。これらを公開することにより、職員の中に、当該考慮すべき事項等に形式的に合致した行動をとることで意図的に成績率の向上を図る者が現れた場合に、公正、正確かつ円滑な評価が不可能になるおそれがある。

よって、これらの情報を公開することは、勤務成績評価事務の性質上、

当該事務若しくは将来の同種の事務事業の目的が達成できなくなり，又はこれらの事務事業の公正若しくは円滑な執行に支障が生じると認められる。

- 3 異議申立人は，平成17年4月22日，行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により，本件処分を不服として，実施機関に対し異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

異議申立ての趣旨は，本件処分の取消しを求めるというものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人が異議申立書，意見書及び宮城県情報公開審査会（以下「審査会」という。）における意見陳述で述べている内容を総合すると，おおむね次のとおりである。

本件処分は，人事評価の透明性を高めるためこれまで県が実施してきた人事管理指針等の公表の流れと矛盾しており，一般的な基準ないし項目が記載されているであろう「様式」の開示を求めているに過ぎず，理解に苦しむ。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書及び審査会における意見陳述において述べている内容を総合すると，おおむね次のとおりである。

1 本件行政文書について

勤勉手当の成績率決定に際し，職員の勤務成績をいくつかの基準で評価するシートであり，所属長が当該決定の参考とするために作成する手持ち資料である。

2 条例第8条第1項第7号該当性について

異議申立人が主張するように、近年、人事評価に係る評価の透明性及び職員の納得性を高めるための制度導入に取り組んでおり、勤勉手当の成績率に係る評価も広い意味でその人事評価の一つである。しかし、これまで公表してきた評価基準等は、人事配置、昇任管理に係る評価指針であったり、中長期の間で求められる職員像についてであり、短期の、しかも給与面に関係する本件行政文書とは性質が異なるものである。

もし、その評価基準を公開することになれば、評価に疑問を持つ個々の職員から完全に理解を得ることは不可能であり、かえって評価者と職員との間に深刻な対立が生じる可能性がある。そのため、率直な評価を避けようとする心理的圧力が評価者にかかり、適切な評価が行われない事態が生じるおそれがある。

また、評価項目に形式的に合致した行動をとり、意図的に成績率の向上を図る者が現れた場合等に、評価者が勤務実態を正確に把握することがより一層困難となる。

以上の理由により、勤務成績評価事務の性質上、当該事務若しくは将来の同種の事務事業の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務事業の公正若しくは円滑な執行に支障が生じると認められ、条例第8条第1項第7号に該当する。

第5 審査会の判断理由

1 条例の基本的な考え方について

条例は「地方自治の本旨にのっとり、県民の知る権利を尊重し、行政文書の開示を請求する権利」を明らかにすることにより、「県政運営の透明性の一層の向上を図り、もって県の有するその諸活動を説明する責務が全うされるようにするとともに、県民による県政の監視と参加の充実を推進し、及び県政に対する県民の理解と信頼を確保し、公正で開かれた県政の発展に寄与することを目的」として制定されたものであり、原則公開の理念の下に解釈・運用されなければならない。

当審査会は、この原則公開の理念に立って条例を解釈し、以下判断するものである。

2 本件行政文書について

勤勉手当の成績率決定に際し、所属長が参考資料として使用するものである。

本件行政文書は、評価対象者及び評価者を示す欄と、評価に必要な項目、評価方法等が記載されている表形式の部分で構成されている。

3 条例第8条第1項第7号該当性について

条例第8条第1項第7号は、「県の機関又は国等の機関が行う検査、監査、取締り、争訟、交渉、渉外、入札、試験その他の事務事業に関する情報であって、当該事務事業の性質上、公開することにより、当該事務事業若しくは将来の同種の事務事業の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務事業の公正若しくは円滑な執行に支障が生じると認められるもの」に該当する行政文書を除き、実施機関は、行政文書を開示しなければならないと規定している。

実施機関は本件行政文書のすべてについて本号に該当するとしていることから、以下その妥当性について検討する。

実施機関は、本件行政文書には、勤勉手当の成績率の決定に際し考慮すべき事項や評価の着眼点等、評価のノウハウに関する情報が記載されており、これらを公開することにより、評価者と職員との間に対立が生じ、さらにはその対立を回避するために、率直な評価を避けようとする心理的圧力が評価者にかかり、適切な評価が行われない事態が生じることを懸念している。また、職員の中に、当該考慮すべき事項等に形式的に合致した行動をとることで意図的に成績率の向上を図る者が現れた場合等に、公正、正確な評価に影響が出ることを危惧している。

実施機関が説明するように、本件行政文書には勤勉手当の成績率を決定するに当たり考慮すべき事項や評価の着眼点など、いわゆる人事上の管理

運営事項に該当するものが含まれており、すべて開示することによって事務事業の円滑な執行に支障が生じる可能性がある。

しかしながら、実施機関においては「人事評価制度のあらまし - 評価基準等の公開について - (平成 13 年 9 月)」の中で、人事評価の基準等を公開している。これについて実施機関は「中長期的な人事配置・昇任への活用を主眼としたもの」であり、短期の業績を評価するための本件行政文書とは性質が違うと説明する。確かに「給与・手当に反映させるもの」は「人事配置・昇任に関するもの」と異なるが、広い意味で「人事評価制度」に関する基準であり、これをもってすべて非開示にする理由には当たらないと考えられる。

続いて、本件行政文書の内容を個別に検討する。

本件行政文書は対象者に合わせて部局決定用と所属決定用の 2 種類あり、対象職員を区分しているが、このことは平成 15 年 4 月 16 日付け「勤勉手当の成績率の取扱いについて(通知)」(以下「成績率についての通知」という。)の中で、特定幹部職員、本庁各課(室)長以上の職員、地方機関の長については部局ごとに各部局長が決定、それ以外の職員は所属長が決定する、としていることから明らかであり、部局決定用と所属決定用の 2 種類あること、及び対象職員を区分する記載については、これを開示したことで事務事業執行に支障が生じるとは認められない。よって、条例第 8 条第 1 項第 7 号に該当せず、開示することが適当である。

また、「評定期間」・評価対象者の「所属・職名・氏名」・「評価者印」欄は、本件行政文書の性質上、容易に推測しうるものであり、これを開示したことで事務事業執行に支障が生じるとは認められない。よって、条例第 8 条第 1 項第 7 号に該当せず、開示することが適当である。

次に、実際に評価する際に使用する表形式の部分について検討する。

(1) 表のうち各項目について

表の項目として、「評価項目」、「着眼点」、「第 1 次評価」、「第 2 次評価」、「第 3 次評価」とある。各項目とも本件行政文書の性質上、

容易に推測しうるものであり、これを開示したことで事務事業執行に支障が生じるとは認められない。また、「第 1 次評価」、「第 2 次評価」、「第 3 次評価」については、これを開示することで複数の評定段階を経て決定されることが明らかになるが、これにより直ちに実施機関が危惧^くするような支障が生じるとは認められない。

よって、条例第 8 条第 1 項第 7 号に該当せず、開示することが適当である。

(2) 表のうち「評価項目」欄について

評価作業を行う際に注目すべき点を表したものである。これらは、4 つに区分されており、そのうち「能力」・「態度」・「業績」については「成績率についての通知」の中で「業績、勤務態度、能力等」と明示されている。また、残る一つの「管理運営能力」については、この能力を問題にすべき職員を評価するに当たって当然に必要な項目と考えられる。更に、4 つの区分の内訳についても一般的・抽象的な表現にとどまり、これを開示したことで事務事業執行に支障が生じるとは認められない。

したがって、表のうち「評価項目」欄については、条例第 8 条第 1 項第 7 号に該当せず、開示することが適当である。

(3) 表のうち「着眼点」欄について

評価に当たっての具体的な基準と評価方法について記載されており、いわゆる人事上の管理運営事項であり、人事上の詳細な事項を明らかにすべきとは認められず、また、実施機関が説明するように、成績率に疑問を持つ個々の職員から十分な納得を得られることは困難であるとも考えられ、これら具体的な基準を開示することにより、評価者と職員との間で評価を巡って対立する誘因となり、ひいてはその対立が発生することを懸念して適正な評価がなされなくなる可能性がある。よって、公正、円滑な評価事務執行に支障が生じると認められる。

したがって、表のうち「着眼点」欄については、条例第 8 条第 1 項

第7号に該当し、非開示とすることが適当である。

(4) 表のうち上記(1)から(3)まで以外の欄について

評価に当たっての具体的な評価方法について記載されており、いわゆる人事上の管理運営事項であり、このような人事上の詳細な事項を明らかにすべきとは認められない。また、(3)で検討したとおり、公正、円滑な評価事務執行に支障が生じると認められる。

したがって、表のうち上記(1)から(3)まで以外の欄については、条例第8条第1項第7号に該当し、非開示とすることが適当である。

第6 結論

以上のとおり、実施機関が、本件行政文書のすべてを、条例第8条第1項第7号を理由に非開示としたことは妥当でなく、評価の着眼点と評価方法が具体的に記載されている欄を除いた部分については開示すべきである。

第7 審査会の経過

当審査会の処理経過は、別紙のとおりである。

別紙

審査会の処理経過

年 月 日	処 理 内 容
17.9.7	諮問を受けた。(諮問第168号)
18.3.13 (第228回審査会)	事案の審議を行った。
18.4.25 (第229回審査会)	異議申立人から意見等を聴取した。
18.5.23 (第230回審査会)	実施機関(人事課)から非開示理由等を聴取した。
18.6.6 (第231回審査会)	事案の審議を行った。
18.7.13 (第233回審査会)	事案の審議を行った。
18.8.11 (第235回審査会)	事案の審議を行った。
18.9.13 (第236回審査会)	事案の審議を行った。
18.9.21 (第237回審査会)	事案の審議を行った。

(参考)

宮城県情報公開審査会委員名簿(五十音順)

氏名	現職	備考
大葉由佳	フリーアナウンサー	
岡本勝	東北大学大学院法学研究科教授	会長職務代理者
木下淑恵	東北学院大学法学部助教授	
佐々木健次	弁護士	会長
武田貴志	弁護士	

(平成18年9月29日現在)