

答 申 第 1 8 号

平成 2 0 年 8 月 2 2 日

仙台市長 梅原 克彦 様

仙台市個人情報保護審議会

会長 井 坂 正 宏

仙台市個人情報保護条例第 41 条の規定に基づく諮問について（答申）

平成 20 年 1 月 18 日付け H19 総総文第 1593 号で諮問のありました下記の件について、別紙のとおり答申いたします。

記

諮問第 24 号 「平成 14 年度から平成 18 年度までの評定調査票における仙台市消防局消防司令補 に関する部分」の個人情報一部開示決定処分に対する審査請求

答 申  
( 諮問第 24 号 )

**1 審議会の結論**

仙台市消防長（以下「実施機関」という。）の行った一部開示決定において非開示とした個人情報のうち、平成 14 年度から平成 18 年度までの評定調査票に記録された個人情報を非開示としたことは妥当ではなく、開示すべきである。

**2 審査請求の趣旨**

本件審査請求は、審査請求人（以下「請求人」という。）が仙台市個人情報保護条例（平成 16 年仙台市条例第 49 号。以下「条例」という。）第 14 条の規定に基づき、「平成 8 年度から平成 18 年度までの仙台市消防局消防司令補 の職員評価票の全項目」の開示を請求したのに対し、実施機関が平成 20 年 1 月 4 日付けで個人情報の一部開示決定をしたことについて、その処分の取消しを求めたものである。

**3 請求人の主張要旨**

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主な理由は、次のとおりである。

本件一部開示決定は、請求人が真に求める情報項目を全面的に非開示としており、事実上は非開示決定である。このような一部開示決定は、情報公開制度を軽視し、請求人を著しく愚弄した行為であり、実施機関の不誠実な態度は改められるべきである。

実施機関は、開示した場合のマイナス点を挙げて非開示の根拠としているが、長期的な視点で考えれば、評定者は、被評定者に対して勤務評定の判定基準を事前に十分説明した上で、個々の目標の達成状況や業務遂行上の改善点に関するアドバイスを行うとともに、仕事の結果（勤務評定）を積極的に開示することにより業務に対する自己認識を促したほうが、被評定者の仕事への意識・意欲を高揚させることにつながり、よりポジティブな意味での勤務評定の存在意義を高めるものである。

被評定者の自己評価と評定者から見た評価に乖離が生じた場合は、評定者は、徒にトラブルを忌避するのではなく、毅然たる対応により必要な説明・助言等を行い、相互理解を図ることのほうが重要である。

したがって、正当かつ適正な勤務評定が行われる前提においては、請求人の勤務評定を請求人本人に開示することは、仙台市のいかなる事務又は事業の適正な遂行にも何ら支障を及ぼすおそれがあるものとは考えられない。

さらに、平成 20 年度から市長部局等において勤務評定を給与に反映させる新たな昇給制度が開始され、管理職員以外の場合、新号俸を旧号俸と照らし合わせることにより、自動的に自らの評定結果を知ることになる。いずれ消防局においてもこの方針に追随すると聞いているから、実施機関の主張は、根本的瑕疵を孕んでいるという見方をすることさえできる。

**4 実施機関の説明**

実施機関が弁明書及び口頭による説明において主張している主な非開示理由は、次のとおりである。

勤務成績の評定は、勤務評定結果の非公開を前提に行っており、これが被評定者に開示されるこ

ととなると、評定結果について被評定者の認識と評定者の認識に不一致があった場合、特に被評定者の認識より実際の評定結果が低い場合には、評定者への反感や勤務意欲の減退を招くおそれがあり、評定者と被評定者との間に対立関係を生じさせる可能性を否定できないものである。

また、評定者はこうした誤解や摩擦が生ずることを避けるため、被評定者に不利な評定を避けるようになり、当たり障りのない評定結果に陥る可能性を否定できず、結果として、本来ありのままを正確に評定しなければならない勤務成績の評定が形骸化し、人事管理上信頼できる資料が作成されなくなるおそれがある。

よって、評定結果を開示することにより、実施機関の行う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から、評定結果は、条例第 17 条第 6 号に該当する。

なお、平成 8 年度から平成 13 年度までの評定調査票については、当該公文書の保存期間が 5 年であることから、既に廃棄したため存在しない。

## 5 審議会の判断

### 本件対象個人情報について

本件開示請求に係る個人情報は、平成 8 年度から平成 18 年度までの評定調査票に記録された請求人に係る個人情報であるが、実施機関の説明によると平成 8 年度から平成 13 年度までの評定調査票については、5 年の保存期間経過により廃棄済みであり、当該期間に係る個人情報は存在しない。請求人は、このことについて特に異議を申し立ておらず、また、実施機関の説明も特に不自然・不合理な点は認められないことから、請求人が本件において審査請求の対象とする範囲は、平成 14 年度から平成 18 年度までの評定調査票に記録された個人情報のうち非開示とされたもの（以下「本件対象個人情報」という。）であると判断し、以下これらについて検討する。

### 評定調査票について

実施機関における勤務評定は、職員の割り当てられた職務及び責任の遂行実績並びに執務状況について、客観的かつ統一的に勤務成績の評定を行い、職員の指導、育成及び監督の有効な指針とするとともに、人事管理の公正を期するため、係長職以上を除く消防職員全員を対象に年 1 度実施される。勤務評定は、被評定者の所属の係長相当職にある者が第一次評定を、所属の課長相当職にある者が第二次評定を、直属の部長相当職にある者が評定確認者として総合評定を行い、評定調査票には、各評定の結果、病休及び事故欠勤等の日数、特記事項が記載され、第一次・第二次評定者及び評定確認者が記名・押印する。

第一次評定及び第二次評定については、請求人の職である消防司令補の場合は、評定要素として「執務態度」「知識・技術」等 10 項目が指定され、第一次評定者及び第二次評定者が、評定要素別評定基準に照らして S、A、B、C、D の 5 段階での絶対評価を行い、評定調査票には、評定要素ごとの評定記号が記載される。総合評定については、総合評定基準に基づき、B + 及び B - を加えた 7 段階評価で実施される。総合評定基準は、第一次・第二次評定者の 10 項目の評定要素による評定において「C、D がなく、S が 8 個以上」であれば、総合評定を S とするなど、S、A、B、C、D の評定記号の個数により 7 段階に振り分ける仕組みとなっている。総合評定にあたっては、まず、第一次・第二次評定それぞれについて S、A、B、C、D の個数を集計し、第一次評定の集計結果、第二次評定の集計結果の両方について総合評定基準にあてはめて仮総合評定がなされ、これを勘案して、評定確認者が相対評価により総合評定を行う。本件開示請求において非開示とされたのは、第一次・第二次評定者の各評定要素ごとの評定記号、第一次・第二次評価それぞれの S、A、B、C、D の個数、仮総合評定・総合評定の評定記号である。

条例第 17 条第 6 号の該当性について

条例第 17 条第 6 号は、本市の機関又は国、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って、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については、これを非開示とすることができる旨定めている。

評定調査票に記載される個人情報とは、実施機関が行う勤務評定に関する情報であるから、本件対象個人情報が本市の機関が行う事務に関する情報であることは明らかである。

したがって、本件対象個人情報を非開示とできるのは、当該個人情報を開示することにより、勤務評定に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある場合に限られることから、以下これを検討する。

公務員の人事評価制度については、ここ数年来の公務員制度改革の流れの中で、任用制度、給与制度の抜本的・全般的な改革に併せて見直しが図られてきたところである。

すなわち、平成 13 年 12 月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」において、新たに能力等級制度を導入し、これを基礎として任用、給与、評価等の諸制度を再構築することにより、能力や業績を適正に評価した上で、真に能力本位で適材適所の人事配置を推進するとともに、能力・職責・業績を適切に反映したインセンティブに富んだ給与と処遇を実現する新人事制度の構築が掲げられた。人事評価制度については、「能力評価」と「業績評価」からなる新たな人事評価制度の導入が打ち出され、評価の公平性・納得性を確保するため、複数の評価者による評価、評価者訓練、評価のフィードバック、職員の苦情に適切に対応する仕組みの整備などを、府省の実情を踏まえて行うとともに、制度の趣旨・内容を職員に周知徹底し、評価制度の適正な運用を図ることとされた。さらに上記大綱は、地方公務員制度についても「地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員制度の改革に準じ、所要の改革を行う」こととした。

仙台市においては、仙台市人事委員会が平成 17 年の人事委員会勧告において、職務・職責や勤務実績を重視した給与制度への転換をさらに進める必要性に言及するとともに、勤務実績の給与への反映に当たっては、職員の勤務実績についての的確な評価が必要であることから、任命権者に対しより公平性、透明性が高い評価制度を早期に確立すべく検討を求めた。さらに、仙台市人事委員会は、平成 18 年の人事委員会勧告において、仙台市についても国における取組みを参考に、より職務・職責や勤務実績を重視した給与制度への転換を行う、給与構造の改革を実施することが適切であると判断した。その上で、給与への勤務実績の一層の反映を本格的に進めるためには、任命権者において検討・取組みが進められている新たな人事評価制度の完成を待たなくてはならないとしつつも、当面、現行の評価制度を基礎とした対応が可能な部分から、給与への勤務実績の反映に係る運用を開始すべきであるとした。これを受けて仙台市では、給料表の見直し、勤務実績を反映した新たな昇給制度への移行等を実施し、人事評価制度についても、その本来の目的を、「職員の適性に応じた能力開発を行い、人材育成を推進させるとともに、職場の活性化を促し、もって公務能率の向上を図ること」にあると位置づけ、既存の評価制度の見直しを進めているところである。

このように、公務員について公平性、透明性が高い人事評価を確立する動きは、仙台市を含め国・地方を問わない共通の流れとなっている。実施機関においてもこのような流れに沿って人事評価制度の改革を進めることが求められていることは当然のことであり、実施機関が評定結果を本人に開示しないという立場を維持することは、時代の流れに逆行するものであると言わざるを得ない。

実施機関の現行の勤務評定要領においても、勤務評定は「職員の指導、育成及び監督の有効な

指針とするとともに、人事管理の公正を期することを目的とする」とされており、この目的に資するよう、評定者は被評定者を評定することが求められている。

そして、勤務評定票作成要領においては、評定結果は秘密であるが、その内容を被評定者の能力育成のため積極的に活用することが求められており、評定結果そのものを伝えなくても、被評定者に足りない点を伝え、今後どのようにするべきか等について十分に説明・指導を行い、または高く評価できる点を伝えて意欲の向上を図ることが想定されているものである。

確かに、評定者と被評定者との評価に対する認識の相違は一般的に認められるところであるし、消防局、その中でも各消防署においては、職員が1つのチームを形成し、消火活動等の危険を伴う業務に従事するといった業務の性質上、職員相互の信頼関係と職場内の一体性保持が不可欠であると考えられる。したがって、評定結果の開示により、評定者への批判や反発を招き、勤務意欲の減退や職場内の無用な混乱が生じ、業務執行能力が低下するおそれや、このような混乱を避けようとして、評定者が厳しい評定を避けるなど、適切な評価が困難となり、評定事務の遂行に支障が生じるおそれがあるとの実施機関の主張は、完全に否定できるものではない。

しかしながら、一般的に、評定者である上司と被評定者である職員との信頼関係は、日常業務を通じて正しく評価されることにより成り立つものであり、普段から上司が適正に指導・助言を行い、これに基づき適正な評価を行うことは上司の本来の職責であると言える。

実施機関の現行の勤務評定においても、上司が勤務評定を活用した説明・指導や日常業務を通じた適正な指導・助言を通じ、部下との信頼関係を確立し、職員の能力開発や公務能率の向上を図ることが予定されているものであって、上司がこのような点に努めていれば、実施機関が主張するような支障は十分に回避できるものであり、仮に支障が生じたとしても、その支障は日常業務を通じて適切に解決するよう求められているものと言えることから、評定結果を開示したとしても、公正かつ円滑な人事に支障を及ぼすおそれが生ずるとは認められない。

したがって、本件対象個人情報、条例第17条第6号に該当せず、開示すべき情報である。

#### 結論

以上のとおりであるから、冒頭のとおり判断する。

## 6 付言

当審議会は、上記5のとおり、本件対象個人情報については、条例の非開示事由に該当しないと判断するものであるが、人事評価制度の本来の目的を達成するためには、評定結果の本人への開示だけでは不十分であり、開示にあたっては、上司から適切な説明を受け、併せて指導・助言が行われることが重要であることは論を待たない。しかしながら、現在のところ、仙台市の人事評価制度においては、そのような本人へのフィードバックの手法は制度化されていない。

一方で、仙台市においては、勤務評定を基礎とした査定昇給制度の導入が決定しており、すでに条例が改正され、その全面的な運用を目前に控えている。全面運用が始まれば評定結果が昇給の幅に直接反映されるなど、勤務評定の結果が本人の給与面における利益・不利益と結びつくため、今後、評定結果の本人開示に対する要請が一層高まることが予想される。

現行の人事評価制度にフィードバックの手法が用意されていないことを理由に、評定結果の本人開示の要請に対し、条例による個人情報の開示制度のみで対応することが続けば、本来必要なフィードバックが行われず、人事評価の目的の達成がより困難となるおそれがある。

人事評価制度における適切な本人開示の手法については、解決すべき課題も多いと考えられるが、当審議会としては、仙台市の各任命権者において人事評価制度内における適切な本人開示の手法について早急に検討を行うよう要望するものである。

審 議 会 の 処 理 経 過

(諮問第 24 号)

年 月 日	内 容
平成 20. 1 .18	・ 諮問を受けた
20. 2 . 4	・ 実施機関（消防局総務部総務課）から弁明書を受理した
20. 2 .22	・ 審査請求人から反論書を受理した
20. 3 .27 （平成 19 年度第 10 回 個人情報保護審議会）	・ 実施機関から意見を聴取した ・ 審査請求人から意見を聴取した ・ 諮問の審議を行った
20. 5 .22 （平成 20 年度第 2 回 個人情報保護審議会）	・ 諮問の審議を行った
20. 6 .26 （平成 20 年度第 3 回 個人情報保護審議会）	・ 諮問の審議を行った
20. 7 .23 （平成 20 年度第 4 回 個人情報保護審議会）	・ 諮問の審議を行った