

第 4 8 号 答 申

第 1 審査会の結論

名古屋市長（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となる行政文書を非公開とした決定は、妥当である。

第 2 異議申立てに至る経過

- 1 平成16年 4 月30日、異議申立人は、名古屋市情報公開条例（平成12年名古屋市条例第65号。以下「条例」という。）に基づき、実施機関に対し、健康福祉局障害福祉部障害施設課長及び障害福祉課長の平成15年度名古屋市自己申告目標評価制度（以下「評価制度」という。）に係る文書の公開を請求した。
- 2 同年 5 月14日、実施機関は、上記の公開請求に対して、平成15年度の健康福祉局障害福祉部障害施設課長及び障害福祉課長に係る「目標達成度評価表」及び「目標・成果自己申告書（平成15年度）」（以下「本件公開請求文書」という。）を特定し、次の理由により非公開決定（以下「本件処分」という。）を行い、その旨を異議申立人に通知した。

(1) 条例第 7 条第 1 項第 1 号に該当

本件公開請求文書は、管理職員を組織の目標形成に参画させ、その目標の難易度及び達成度に応じた評価を行い、給与への反映を実施することにより、職員のモラルアップと効率的な行政運営を図るためのものである。このような勤務評定に直結している本件公開請求文書は、特定の個人が識別され得るもののうち通常他人に知られたくないものと認められるため。

(2) 条例第 7 条第 1 項第 4 号に該当

本件公開請求文書は、管理職員が上司との率直な意見交換を通して様々な視点から議論し、作成されたものであり、これを公開すると職員間での自由闊達な意見交換ができにくくなる。また、政策決定のための基礎的で具体的な情報や未確定なスケジュール等が記載されており、公開することにより、将来の政策決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあると認められるため。

(3) 条例第 7 条第 1 項第 5 号に該当

本件公開請求文書を公開すると、評価制度が形骸化し、将来の人事管理に係る事務について、適正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ため。

- 3 同年6月2日、異議申立人は、本件処分のうち健康福祉局障害福祉部障害福祉課長（以下「障害福祉課長」という。）に係る本件公開請求文書（以下「本件行政文書」という。）を非公開とした部分を不服として、実施機関に対して異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張

1 異議申立ての趣旨

本件処分のうち本件行政文書を非公開とした部分の取消しを求めるものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人が異議申立書、反論意見書及び口頭による意見の陳述で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

(1) 条例第7条第1項第1号について

自己評価を市民に公表して、市民の評価を受けることは重要である。市民の評価に耐える目標、成果及び自己評価表であるということを、名古屋市は検証すべきである。健康福祉局障害福祉部障害福祉課の組織の目標が提示され、その目標に対して障害福祉課長がどのような取組みをしたのかということを知ることによって、名古屋市及び障害福祉課長を評価することができる。職務遂行情報は市民に積極的に知らせるべきである。このような理由により、条例第7条第1項第1号に該当しない。

(2) 条例第7条第1項第4号について

意思決定過程にある情報でも情報提供して、市民からコメントをもらう時代であり、確定した情報をもらっても、施策に反映できなければ意味がない。市民に積極的に情報を提供して、その情報についてのコメントを入手することが、施策の有効性を担保する。このような理由により、条例第7条第1項第4号に該当しない。

(3) 条例第7条第1項第5号について

公正かつ円滑な人事の確保を実現するためには、公正さの基準を示して、職員が納得していることが必要である。それゆえ、管理職の勤務評定をする者が、私情、偏見によらない勤務評価をしていることを証明するために、本件行政文書を公開する必要がある。このような理由により、条例第7条第1項第5号に該当しない。

第 4 実施機関の弁明

実施機関の弁明は、おおむね次のとおりである。

1 条例第 7 条第 1 項第 1 号について

本件行政文書は、管理職員が自らの職務についての目標・課題を自己申告し、自己評価することにより、管理職員を組織の目標形成に参画させ、その目標の難易度及び達成度に応じた評価を行い、給与への反映を実施することにより、職員のモラルアップと効率的な行政運営を図るためのものである。このような本件行政文書は、管理職員の勤務評定に直結するものであり、職員個人の成績に該当し、通常他人には知られたくないものと認められる。

2 条例第 7 条第 1 項第 4 号について

評価制度は、職員間の率直な意見交換が基幹となっており、管理職員が上司と率直な意見交換を通して様々な視点から論議し、作成されるものである。公開することにより、職員間の自由闊達な意見交換ができにくくなり、「目標・成果自己申告書」や「目標達成度評価表」は個性に欠け、当たり障りのないものになることが予想される。また、政策決定のための基礎的で具体的な情報や未確定なスケジュール等が記載されており、公開することにより、未確定段階の情報が確定されたものと誤解され、市民の間に混乱を生じるおそれと将来の政策決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある。

3 条例第 7 条第 1 項第 5 号について

本件行政文書は、管理職員の勤務評定に直結するもので、公開することにより、管理職員の適正な評価がしにくくなり、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。

第 5 審査会の判断

1 争点

本件行政文書の情報が、条例第 7 条第 1 項第 1 号、第 4 号又は第 5 号に該当するか否かが争点となっている。

2 条例の趣旨等

条例は、第 1 条で規定しているように地方自治の本旨にのっとり、市民の知る権利を尊重し、行政文書の公開を求める権利を明らかにし、名古屋市の保有する情報の一層の公開を図り、もって市政に関し市民に説明する責務が全うされるようにし、市民の市政への参加を進め、民主的で公正かつ透明性の高い市政の推進に資することを目的として、制定されたものである。

当審査会は、この条例の原則公開の理念に立って、条例を解釈し、本件事案を判断する。

3 評価制度について

評価制度とは、名古屋市自己申告目標評価制度実施要綱に基づき、管理職員を組織の目標形成に参画させ、その目標の難易度及び達成度に応じた評価を行い、給与への反映を実施することにより、職員のモラールアップ、効率的な行政運営を図ることを目的としたものである。

被評価者となる課長級職員は、評価者となる部長級職員との協議を経て、毎年1月中に翌年度の目標を設定し、その目標の難易度とウェイトを「目標・成果自己申告書」に記入のうえ、評価者に提出する。

評価者は、申告された目標・難易度・ウェイトを確認し、必要に応じ修正等の指導を行う。

被評価者は、翌年1月には、当該年度末までの成果も考慮したうえ、目標達成度を自己評価し、評価者と協議を行う。評価者は、協議後、設定された目標ごとに当該年度の目標達成度に基づく評価を数値化し、行動評価の得点を加算し、総合評定を決定する。その後、局長級職員による最終評定を経た評価結果が期末・勤勉手当業績評価書に記載され、給与に反映されることとなる。

4 本件行政文書の内容

本件行政文書のうち「目標・成果自己申告書（平成15年度）」は、「自己のミッション」、「上位方針」、「目標」、「目標達成へ向けての課題」、「自己申告」、「成果（自己評価）」等の各欄から、「目標達成度評価表」は、「目標・成果自己申告書（平成15年度）」から転記した「目標」、「目標達成度に基づく評価」、「行動評価」、「総合評定」、「最終評定」等の各欄から構成されている。

5 条例第7条第1項第5号該当性

当審査会は、本件行政文書の情報が、条例第7条第1項第5号に該当するか否かを判断する。

評価制度は、管理職員に対して、自らの職務に関する目標・課題を上司との意見交換を通して自己申告させ、その結果を自己評価させることにより、組織の目標形成に参画させ、かつ、その達成度などを指標にして、当該管理職員を評価し、給与に反映させることで、モラールアップを図り、効率的な行政運営を行う制度であると実施機関が主張するように、管理職員の勤務評定を行うための制度であるといえる。

さらに、評価制度の根幹をなす目標設定、目標に対する自己評価、評価者による総合評価等が公開されることになると、外部から目標設定、目標達成度等に対して、評価が不当に高い、あるいは低いといったような意見が寄せられ、結果として評価の公正・公平性等を保つことができなくなることは容易に想像され、さらに、評価者及び被評価者に一定の萎縮作用が働き、「目標・成果自己申告書」及び「目標達成度評価表」が当たり障りのないものになることが予想され、評価制度自体が形骸化することは否定できない。

以上のことから、勤務評定という人事管理にかかわる本件行政文書の情報は、これを公開することにより、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いえる。

したがって、本件行政文書の情報は、本号に該当すると認められる。

6 条例第7条第1項第1号及び第4号該当性

実施機関は、本件行政文書の情報が、条例第7条第1項第1号及び第4号にも該当すると主張しているが、上記5で判断したように、本件行政文書は非公開とすべきであると考えるので、これらについて重ねて判断する必要はない。

7 上記のことから、「第1 審査会の結論」のように判断する。

第6 審査会の処理経過

年 月 日	処 理 経 過
平成16年 6 月23日	諮問書の受理
6 月28日	実施機関に弁明意見書を提出するよう通知
8 月 6 日	実施機関の弁明意見書を受理
8 月17日	異議申立人に弁明意見書の写しを送付 併せて、弁明意見書に対する反論があるときは反論意見書を、口頭での意見陳述を希望する場合は意見陳述申出書を提出するよう通知
10月 4 日	反論意見書の受理
10月19日 (第49回審査会)	調査審議 異議申立人の意見を聴取
11月 9 日 (第50回審査会)	調査審議 実施機関の意見を聴取
平成17年 1 月11日 (第52回審査会)	調査審議
3 月22日 (第53回審査会)	調査審議
9 月 2 日	答申

