

平成16年度 答申第1号

(平成16年8月19日)

宝塚市個人情報保護・情報公開審査会

答 申 第 1 号
平成 1 6 年 8 月 1 9 日

宝塚市長 様

宝塚市個人情報保護・情報公開審査会
会長 平 松 毅

宝塚市情報公開条例第 1 5 条に基づく諮問について（答申）

平成 1 6 年 4 月 1 2 日付け宝塚市諮問第 1 号により諮問を受けた「チャレンジ制度に係る広聴相談課の成果目標」の情報公開請求に対する部分公開決定に係る異議申立てについて、当審査会は慎重に審査した結果、次のとおり答申します。

1 審査会の結論

成果目標チャレンジ制度に係る広聴相談課長の目標設定・成果検証シート（以下「本件文書」という。）について、宝塚市長（以下「実施機関」という。）が部分公開とした決定（以下「本件決定」という。）は、妥当である。

2 異議申立人の主張の概要

(1) 異議申立ての趣旨

本件異議申立ては、実施機関が行った本件決定において非公開とした部分のうち、「A. 今年度の成果責任目標」の表における「成果責任目標項目」の欄と「達成基準」の欄及び「B. 前記の成果責任目標を達成するためのプロセス課題目標（アクション・プラン）」の表における「プロセス課題目標項目」の欄と「具体的内容」の欄の部分为非公開とする決定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（以下「申立人」という。）が異議申立書、平成16年5月17日付け陳述書及び口頭による意見の陳述、同月18日付け陳述内容の訂正書で主張している異議申立ての理由を要約すると、次のとおりである。

ア 広報たからづか及び新聞報道には、チャレンジ制度を人事考査に利用するとは書かれていない。また、一般常識から見ても、できたばかりの制度を人事考査の資料として採用するとは考えられない。したがって、条例第7条第1項第6号エに該当するとは認められない。

イ チャレンジ制度の目的は、職員の意識改革、行政サービスの向上であり、その受益者は市民であるので、成果目標が市民に見えないようでは成果が上がらず、チャレンジの意味がない。

ウ 渡部市長の市政の基本は全ての情報を公開することである。

3 実施機関の説明

実施機関の部分公開決定理由説明書及び口頭による説明を要約すると、次のとおりである。

(1) 成果目標チャレンジ制度の目的について

当該制度は、管理職員の自由な発想の中で、最初にあるべき姿（成果）を頭に描き、その実現に向けて、目標設定、実行、評価、改善実行というサイクルを設定し、目標の達成度

について、管理職員本人とその上司が面談の上評価（検証）を行うことにより、成果を重視した仕事の進め方、つまり組織全体の効果的な業務運営や、より質の高い市民サービス（市民満足度の向上）を実現することを目的とするものである。

将来的には、昇任、配置、給与等の総合的な人事評価制度の中の業績部分を評価するものとして使用することを想定しており、現在は定着化を図っているところである。

(2) 本件文書の性格について

本件文書は、管理職員が目標を設定し、上司（一次・二次評価者）の承認を得た後、年度末に当該職員及び上司が目標の達成度について評価を行うために作成されるものであり、目標設定、実行、評価、改善実行というサイクルで仕事を進めていく過程の中で、上司が部下を育成指導するために使用する人事管理に関する文書である。

また本件文書の作成時には、管理職員が自由な発想の中で目標設定を行うため、市の方針としてまだ意思決定されていない管理職員個人の考え等が記入される可能性がある。

(3) 条例第7条第1項第6号エの該当性について

当該制度は、上司が目標設定時に面接を行い、期末にも面接と評価を行うことにより、部下を育成指導するという人事管理に関するものである。本件文書は、将来的には、昇任、配置、給与等の総合的な人事評価制度にも使用することを想定しており、定着化を図っている現在、これを公開することは、「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。

(4) 条例第7条第1項第6号の該当性について

本件文書には、市の方針としてまだ意思決定されていない管理職員個人の考え等が記入されている。例えば、市内部や他の地方公共団体との協議、あるいは各種団体や市民の理解や協力を得なければ進めることができないような事務事業等を自らの目標として記入することがあるが、これを公開するとなると各団体等との率直な意見交換や意思決定の中立性が損なわれ、事務事業の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれが生じる。そうすると、内外の調整等を必要とするような困難な目標を避け、容易に達成可能な、あるいは消極的で安易な目標を設定するおそれがあり、成果を重視した仕事の進め方つまり組織全体の効果的な業務運営や、より質の高い市民サービス（市民満足度の向上）を実現するという当該

制度の目的を損なうこととなり、その運用に支障をきたすこととなる。

(5) 条例第8条第1項の部分公開規定の該当性について

本件文書の「A. 今年度の成果責任目標」の表における「成果責任目標項目」欄と「達成基準」欄の部分及び「B. 前記の成果責任目標を達成するためのプロセス課題目標（アクション・プラン）」の表における「プロセス課題目標項目」欄と「具体的内容」欄の部分は、他の記載項目の欄と一体化しており、分離して公開することはできない。

4 審査会の判断

当審査会は、本件文書並びに実施機関及び申立人の主張を基に審査した結果、次のとおり判断する。

(1) 本件文書の性格について

ア 成果目標チャレンジ制度について

当該制度は、人事制度改革により平成15年度から管理職員を対象に実施された制度であって、管理職員がその年度における実現目標を自ら設定し、最終的に年度末に当該管理職員の上司がその達成度等を評価するものである。

当該制度は、上司による面接及び評価を通じて、成果を重視した仕事の進め方へと部下職員の意識の転換を図ることを主な目的としている。

したがって、当該制度は、上司による部下職員の育成指導をも含めた人事管理の領域に属する制度であると認められる。

イ 本件文書の内容について

本件文書は、当該制度の実施過程において、上司と部下とのコミュニケーション媒体として作成された文書であり、「A. 今年度の成果責任目標」の表及び「B. 前記の成果責任目標を達成するためのプロセス課題目標（アクション・プラン）」の表の部分に当該制度の根幹となる実現しようとする目標とその評価が記載されている。

本件文書は、当面は昇任、配置、給与等のための総合的な人事評価には使用していないが、「A. 今年度の成果責任目標」の表においては「最終（3月）・達成結果」欄で、「B. 前記の成果責任目標を達成するためのプロセス課題目標（アクション・プラン）」の表においては「最終（3月）・遂行結果」欄で、上司により成果実績に対する評価が記載されている。

ウ 以上から勘案すると、本件文書は、上司からの職務の評価が記載された人事管理に関する文書であると認められる。

(2) 条例第7条第1項第6号エの該当性について

本件文書が人事管理に関する文書であることは、前記(1)のとおりである。

そこで、本件文書を公開した場合に、「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があるかどうかについて判断する。

本号エにおける「人事」とは職員の配置、処分等をいい、この職員の配置、処分等とは、給与、研修、職員育成その他職員の身分や能力に関するものも含むと解する。

当該制度は、その主な目的として、職務におけるチャレンジ精神の育成、成果を重視した職務遂行への意識転換などが含まれており、職員育成制度としての性質を有していると解することができるので、本号エ後半でいう「人事」に該当するものである。

その結果、本件文書を全部公開した場合、管理職員の個人目標として記載した情報のうち未だ実施機関内で決定していない事項や実施機関内外の慎重な協議等を要する事項が一般に知られるようになり、実施機関の組織としての目標達成が困難になることが想定される。加えて、公開が前提とされた場合、管理職員が組織の目標達成に支障が生じる可能性が有るのに、あえてそのようなチャレンジ目標を記載するとは考えにくく、必然的に困難な目標を掲げなくなったり、あるいは自由な意思によって本件文書を作成しなくなるおそれがあると考えられる。

そうすると、本件文書を公開した場合、かえって当該制度の目的を阻害し、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。

以上のとおり、本件文書は条例第7条第1項第6号エに該当すると判断する。

(3) 条例第8条第1項の部分公開規定の適用について

申立人は、非公開とした部分のうち、「A. 今年度の成果責任目標」の表における「成果責任目標項目」欄と「達成基準」欄の部分及び「B. 前記の成果責任目標を達成するためのプロセス課題目標（アクション・プラン）」の表における「プロセス課題目標項目」欄と「具体的内容」欄の部分为非公開とする決定を取り消すよう請求している。しかし、個人情報記載されている場合を除いて、非公開情報が記載され

ている部分を一体として非公開と決定した場合、これをさらに細分化して部分公開する義務は実施機関にはない（平成13年3月27日最高裁第三小法廷判決行政処分取消請求事件）。したがって、本市条例第8条第1項の部分公開規定においても、非公開部分を細分化して公開する義務は実施機関にはないと解することができる。また、同条を根拠として、公開するよう住民に請求する権利はない。

以上のとおり、実施機関の行った本件決定のうち、非公開とした部分についても妥当であると言える。

(4) 条例第9条の公益上の理由による裁量的公開について

条例第9条では、公益上の理由による裁量的公開を規定しているが、本件については、公開する利益が非公開とする利益を上回るとは判断できず、裁量的公開の必要は無いと考える。

したがって、本件文書につき、実施機関が行った本件決定は、妥当である。

(別紙)

1 宝塚市個人情報保護・情報公開審査会委員名簿

氏名	役職等
荒川雅行	関西学院大学法科大学院教授（刑法）
植木壽子	弁護士（大阪弁護士会）
荏原明則 （会長代理）	関西学院大学大学院司法研究科教授 （行政法）
中村留美	弁護士（兵庫県弁護士会）
平松毅 （会長）	大東文化大学法科大学院教授（憲法）

2 審査過程

	日 程	内 容
1	平成16年 4月12日	諮問
2	平成16年 5月17日	異議申立人による陳述、実施機関による非公開理由説明及び審査
3	平成16年 6月30日	審査
4	平成16年 7月22日	審査
5	平成16年 8月19日	答申