

諮問庁：国立大学法人神戸大学

諮問日：平成29年5月8日（平成29年（独個）諮問第32号）

答申日：平成29年9月26日（平成29年度（独個）答申第44号）

事件名：本人に係る勤務評定記録書等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書1ないし文書3に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）につき、その一部を不開示とした決定について、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分は、開示すべきである。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し、国立大学法人神戸大学（以下「神戸大学」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った平成29年1月24日付け神大情報開示第225-1号による一部開示決定（以下「原処分」という。）について、その取消しを求める。

2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

(1) 文書1については、非開示理由にある「被評定者と評定者との間の信頼関係」については、開示請求者が既に退職している以上、考慮すべき事項ではなく、後半のいわゆる「萎縮的効果」についても、これを防止すべく、開示請求者を「退職者」に限定する運用等を行えばよく、本件についてはいずれも他事考慮と考えられる。

(2) 文書3については、目的を「率直な意見交換」として徹底するのであれば「非公開とする」旨の明文規程条文を設けなければならない以上、委員も後に開示請求されても何ら問題のない「率直な事実」を述べているはずであり、非公開措置は逆に請求者である原告に「委員が何かやましい発言をしていたのではないか」との疑念を生じさせ、調査・認定判断の「中立性」及びそれに対する当事者（今回は原告）の信頼も損ねる結果となり、制度趣旨に反する。なお、上記理由により、萎縮的効果は問題にならず、さらに請求者が退職者である以上、率直な意見により信頼関係が損なわれる恐れもなく、他事考慮と考えられる。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 審査請求の対象事案について

平成28年12月27日付けで本件対象保有個人情報に係る開示請求があり、平成29年1月24日付けで原処分を行ったところ、同月30日付けで審査請求があったものである。

2 審査請求対象につき、不開示とした部分とその理由

文書1について、「勤務実績の評定欄」「性格、能力及び適正の評定欄」「健康状態」「特記事項」各評定内容については、被評定者に開示されないことを前提に実施されていたものであり、仮に開示した場合においては、被評定者と評定者の間の信頼関係を損なう可能性があり、また、評定者が真実の評価を記載することをちゅうちょする結果、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った。したがって、当該部分の情報は法14条5号へに該当し、不開示とした。

なお、文書2（人事評価シート）については被評定者への開示が前提とされているものであるため、開示とした。

文書3について、委員の発言については審議、検討又は協議に関する情報であって、開示することにより率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあるため、当該部分の情報は法14条4号に該当し、不開示とした。

3 審査請求について

審査請求の内容は、おおむね上記第2のとおりである。

4 諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、原処分において不開示とした部分のうち一部を新たに開示するものとし、その余の部分については、法14条5号へ及び同号柱書きに該当するとして、不開示とした。

5 一部開示決定が適当と考える理由

文書1について、請求人によると、現在請求人においては既に職場を退職しているため、「被評定者と評定者との間の信頼関係」について考慮する必要はない旨説明するが、諮問庁が説明する信頼関係とは、一般的に「評定者は被評定者へ正当な評価を行っている」という被評定者が評定者へ期待する信頼関係のことであり、また諮問庁が説明するおそれとは評定者が被評定者に対して評価した内容が公になり、仮にそれらが被評定者にとって納得のいく評価でなかったときに、先に説明した被評定者が期待する信頼関係が損なわれるおそれがあるとしたものである。

当然その信頼関係は被評定者が退職していたとしても、過去において自身は正当に評価されていた、という信頼が継続されているものであり、退職後において公にした場合でも同様に、被評定者にとって納得のいく評価でなかったときに、先に説明した被評定者が期待する信頼関係が損なわれるおそれは十分にある。

信頼関係が損なわれるおそれは退職後であろうと変わらず存在するものであるのだから、請求人の主張する「退職者」に限定する運用を行ったところで信頼関係が損なわれるおそれがなくなるということはなく、今後、評定者においては真実の評価を記載することをちゅうちょする結果、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恐れがあるとしたものである。

なお、現在、諮問庁においては評価に係る制度が変更されており、評定を開示することを前提とした制度になっているため、少なくとも現時点においては仮にこれらが開示された場合に、今後の人事評価シートについて、評定者が真実の評価を記載することをちゅうちょする理由にはなり得ないが、過去において開示することを前提としていなかった文書を、制度理由を変更し今後開示してしまった場合、現在、開示することを前提としない人事評価シート以外のその他文書においても、今後開示される可能性があることを理由に、真実の評価を記載することをちゅうちょする可能性が生じる。

よって文書1については、評定者が真実の評価を記載することをちゅうちょする結果、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して、原処分のおり一部開示とすることが妥当であると判断した。

6 新たに開示する部分について

原処分において不開示とした情報のうち、文書3に係る委員の発言については、審議、検討又は協議に関する情報であって、開示することにより率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあるとしたが、当該請求人が出席した場における委員の発言であり、当該請求人においては既に承知の事実であり、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれは少ないものと考えられるため、新たに開示することとした。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- ① 平成29年5月8日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月23日 審議
- ④ 同年7月10日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑤ 同年9月22日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報は、文書1ないし文書3に記録された保有個人情報であり、処分庁は、その一部を法14条4号及び5号へに該当するとし

て不開示とする原処分を行った。

審査請求人は、不開示とされた部分は開示すべきであるとして、原処分の取消しを求めるところ、諮問庁は、文書3の不開示部分は開示するが、文書1の不開示部分（以下「不開示維持部分」という。）は法14条5号柱書き及びへに該当し、なお不開示を維持すべきとしていることから、以下、本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ、不開示維持部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示維持部分の不開示情報該当性について

(1) 当審査会において見分したところ、不開示維持部分を含む文書1と原処分で既に開示している文書2は、共に審査請求人の勤務評定に関する文書ではあるが、文書1は、勤務評定制度（人事評価制度）が切り替わる以前の旧様式に基づくものであり、文書2は、同制度が切り替わった後の新様式に基づくものであることが認められる。

諮問庁は、文書1の不開示維持部分を不開示とする理由について、以下のとおり説明する。

ア 不開示維持部分に記録された情報は、被評定者に開示されないことを前提に実施されていた過去の勤務評定制度に係る評定内容であり、仮に開示した場合においては、被評定者と評定者の間の信頼関係を損なう可能性があり、また、評定者が真実の評価を記載することをちゅうちょする結果、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。

イ また、過去において開示することを前提としていなかった情報を、制度変更を理由に開示してしまった場合、現在、開示することを前提としていない人事評価シート以外のその他文書についても、今後開示される可能性があることを理由に、真実の評価を記載することをちゅうちょする可能性が生じ、その結果、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。

(2) 以下、検討する。

人事評価に関する文書については、被評定者に開示しない前提で記載された部分を開示すると、今後行われる人事評価において、評定者が真実の評価を記載することをちゅうちょすることが想定され、このような萎縮効果があることから、通常は、不開示とすることが妥当と考えられる。

しかしながら、諮問庁も認めるとおり、神戸大学においては、一般的な行政機関等とは異なり、人事評価制度が変更された後、現在の人事評価シートは全て被評定者に開示することを前提とする運用となっているため、こうした事情を踏まえれば、開示される可能性があることを理由に、今後の人事評価シートに評定者が真実の評価を記載することをちゅう

うちよするということは考えられず，上記の萎縮効果は不開示の理由にはなり得ない。

もっとも，上記のような運用がされていたとしても，本人に開示しない前提で記載されていた過去の勤務評定の内容を開示することとすれば，一般的に，上記の萎縮効果以外に，被評定者と評定者等との信頼関係が損なわれ，円滑かつ機動的な人事配置が困難となるなどすることで，公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれが生じ得る。しかし，本件においては，被評定者である審査請求人は既に退職していることなどを考慮すると，過去の勤務評定の内容を開示したとしても，人事管理の事務に関し，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は認め難い。

なお，諮問庁は，過去において開示することを前提としていなかった不開示維持部分を，制度変更を理由に開示すると，現在開示することを前提としていない人事評価シート以外のその他文書においても，今後開示される可能性があることを理由に真実の評価を記載することをちゅうちよする可能性が生じる旨説明するが，諮問庁の当該説明は具体性を欠いている上，その他文書が開示されるかどうかは，当該文書の性質，内容等によって個別に判断されるべきことであるから，諮問庁の当該説明は本件の不開示理由とはならない。

以上のとおり，不開示維持部分を開示することにより，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などとする諮問庁の説明は認め難く，不開示維持部分は法14条5号柱書き及びへのいずれにも該当しない。

3 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから，本件対象保有個人情報につき，その一部を法14条4号及び5号へに該当するとして不開示とした決定については，諮問庁が同号柱書き及びへに該当するとしてなお不開示とすべきとしている部分は，同号柱書き及びへのいずれにも該当せず，開示すべきであると判断した。

(第5部会)

委員 南野 聡，委員 泉本小夜子，委員 山本隆司

別紙（本件対象保有個人情報記録された文書）

文書1 勤務評定記録書

文書2 人事評価シート

文書3 ハラスメント調査委員会における原告ヒアリングの際の録音記録
（テープ起こし）