

(ホームページ公開用)

答申第7号

平成29年9月19日

行田市教育委員会教育長 森 郁子 様

行田市情報公開・個人情報保護審査会
会長 町田 知啓

答 申 書

平成29年7月3日付け行教学第658号で諮問のあった件について、次のとおり答申します。

第1 審査会の結論

行田市教育委員会が、「平成〇〇年度〇〇〇〇再任用申請に関して県〇〇〇〇より要請のあった『〇〇〇〇についての資料』(提出したもの)」を一部不開示とした決定は妥当である。

第2 審査請求に係る経緯等

省略

第3 本件審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、本件処分の取消しを求めるものである。

第4 審査請求人の主張要旨

省略

第 5 実施機関の説明要旨

省略

第 6 審査会の判断

1 基本的な考え方

条例の基本的理念は、市が保有する自己に関する個人情報（以下「自己情報」という。）の開示、訂正等を求める個人の権利を保障するとともに、個人情報の適正な取扱いを確保することにより、個人の基本的人権の擁護を図るものである。

このように、原則として、自己情報は開示することとされているが、開示することにより、事務の目的が失われたり、行政の公正かつ適正な事務執行に支障が生ずるおそれがある場合もあることから、これを必要最小限度、例外的に不開示とすることは、そもそも個人情報保護制度それ自体に内在する制約であるといえる。

このため、条例の制定に際しては、制度の趣旨、自己情報の開示・不開示に係る公益性、有用性等を総合衡量した結果、開示が原則であっても、例外的に不開示とせざるを得ない自己情報については、条例第 14 条において適用除外事項として具体的に類型化して規定したものであると考えられる。

2 条例第 14 条第 2 号の該当性について

条例第 14 条第 2 号は、評価、診断等に関するものの取扱いについて定めたものである。この条文中に「開示しないことが正当であると認められるもの」とあり、その解釈として『行田市情報公開条例・行田市

(ホームページ公開用)

個人情報保護条例の解釈と運用』(以下『解釈と運用』という。)によれば、①本人の人格形成・自立助長への悪影響を及ぼす場合、②今後の指導が困難又は指導的効果が期待できなくなる場合、③事務の適正な執行に著しい支障が生じるおそれがある場合等が例示的に挙げられている。したがって、不開示情報とされている評価とは、一般的な用語としてそれが意味するもの全てを指すものではなく、開示することにより①から③等の事由により支障が生じる蓋然性が高いものに限って解釈することが、条例の基本理念及び趣旨に照らし妥当であると考えられる。

ここで、当該再任用制度において、再任用を行う場合の任期の末日は、再任用を希望する者が65歳に達する日以後における最初の3月31日以前でなければならないとされているところ、審査請求人は、平成29年度の時点で65歳に達していることから、平成30年度以降の任期に係る再任用選考を申し込むことができない状況にある。

このような審査請求人の状況を踏まえると、本件不開示部分を開示したとしても、審査請求人と所見欄の記載者である〇〇〇〇との間の信頼関係が損なわれることで、今後審査請求人に係る再任用選考が適正に執行できなくなるとはいえず、また、審査請求人に評価基準が明らかとなり、他の再任用希望者より有利な立場となることで、本人の自立助長への悪影響を及ぼし、指導的効果が期待できなくなるということもない。

これらのことから、本件不開示部分は条例第14条第2号には該当しない。

(ホームページ公開用)

3 条例第14条第6号の該当性について

条例第14条第6号は、開示することにより事務事業の適正な執行に支障を及ぼすおそれがあるものの取扱いについて定めたもので、同号エは、その例示として「人事管理に係る事務に関し、その公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があるものを挙げている。その解釈として、『解釈と運用』によれば、開示することにより、市と職員相互の信頼関係を損なうおそれ等のあるものを意味するとしている。したがって、不開示とされるべき人事管理事務に関する情報とは、人事管理事務に関する個人情報全てを指すものではなく、人事管理事務の公正性・円滑性が具体的に害される蓋然性が高いものに限定して解釈することが、上記第2号の場合と同様、条例の基本理念及び趣旨に照らし妥当であると考えられる。

これについては、名古屋地裁平成5年9月13日判決、大阪地裁平成17年3月15日判決等の判例においても指摘されたとおり、本件不開示部分を開示することにより人事行政の目的の達成が損なわれ、ひいては人事の公正性の確保が困難になる蓋然性が高いことから、本件不開示部分は条例第14条第6号エに該当する。

なお、審査請求人は、自身に関わる平成〇〇年度〇〇〇〇採用選考の資料となった勤務状況意見書の評価（所見等）に関する部分の不開示を巡る裁判において、本件審査請求とほぼ同旨の理由に基づき開示請求をしているところ、すでに裁判にて理由なきものとして排斥され当該裁判は確定している（さいたま

(ホームページ公開用)

地裁平成26年11月19日判決及び東京高裁平成27年3月25日判決参照)。

4 条例第15条第2項の該当性について

条例第15条第2項は、条例第14条第2号から第7号までの規定により不開示とされたものが、期間の経過により不開示とする理由がなくなった場合には開示すべきことを定めたものである。

ここで、審査請求人は、今後再任用選考を申し込むことができない状況にあることから、条例第15条2項に該当し、本件不開示部分は開示されるべきと主張する。

しかし、本件不開示部分が開示されることとなった場合、今後、記入者である〇〇〇〇において、審査請求人以外の再任用希望者に係る選考に当たっても、自らが記載した当該再任用希望者に係る具体的評価内容が当該再任用希望者に開示される可能性があることを考慮し、当たり障りのない記載等しかしなくなることで、再任用選考に係る所見記載個所の記載内容が形骸化し、再任用選考という人事管理事務の公正性・円滑性が害されるおそれは極めて高いといえる。

もっとも、上記の諸判例が示すところによれば、人事管理事務の公正性・円滑性が害されるおそれは具体的に予測されなければならない。開示を原則とする条例の趣旨に照らして、不開示とされるべき根拠は法的保護に値する程度にその蓋然性が認められなければならないからである。その上で上記の諸判例が認定した「おそれ」とは、評価を記入する者が評価

(ホームページ公開用)

の対象となる再任用希望者との関係に配慮することで当たり障りのない記載しかできなくなることや、当該評価を他の〇〇〇〇が閲覧することで評価記入者に対する批判を受けることを恐れて率直な記載ができなくなること等とされてきた。この点、本件については、審査請求人は今後再任用審査の対象となることはないため、審査請求人との関係では本件不開示部分の記入者との関係への配慮という問題は生じないところであるが、本件不開示部分を記入した具体的な担当者が行う今後の人事管理事務への影響は具体的に予見できるものというべきであろう。

このように、本件不開示部分を開示することによる不都合は、審査請求人に係る選考のみに関わるものではなく、審査請求人が今後再任用選考を申し込むことができない状況にあるからといって解消されるものではないことから、期間の経過によっても、本件不開示部分が条例第14条第6号エに該当しなくなったということとはできず、条例第15条第2項により開示すべき情報には該当しない。

5 審査請求人のその他の主張

審査請求人のその他の主張は、当審査会の上記判断を左右するものではない。

6 結論

以上の理由から、本件審査請求については、上述の「第1 審査会の結論」のとおり判断するものである。

第7 付言

(ホームページ公開用)

省略

第 8 審査経過等

平成 29 年 7 月 3 日 実施機関より諮問。

8 月 7 日 審査会開催。

9 月 19 日 審査会開催、答申。

行田市情報公開・個人情報保護審査会

会長	町田 知啓	弁護士
副会長	青柳 卓弥	大学教授
委員	加藤 道子	弁護士
委員	岩切 大地	大学教授
委員	島村 和男	元県職員