

## 答 申

### 第1 審査会の結論

岐阜県知事（以下「実施機関」という。）が行った公文書の非公開決定は、妥当である。

### 第2 諮問事案の概要

#### 1 公文書の公開請求

異議申立人は、岐阜県情報公開条例（平成12年岐阜県条例第56号。以下「条例」という。）第11条第1項の規定に基づき、平成23年11月10日付けで実施機関に対し、「地方公務員法第29条第1号及び第2号の規定により戒告された場合に、当該職員に不利益となる取り扱いを定めた文書」の公開を請求した。

#### 2 実施機関の決定

この請求に対し、実施機関は、次の4種類の文書を特定した。

- (1) 勤務成績についての証明が得られない職員の昇給の基準
- (2) 勤勉手当の成績率に関する基準
- (3) 昇格選考基準
- (4) 岐阜県職員表彰規程運用方針

そのうえで、これらのうち文書(1),(2)については公開とし、平成23年11月24日付け人第388号の13により異議申立人に通知した。

また、文書(3),(4)については、条例第6条第6号ニに該当する（県が行う事務又は事業に関する情報であって、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）として非公開とし、平成23年11月24日付け人第388号の14により異議申立人に通知した（以下、「本件処分」という。）。

ただし、文書(4)については、後日、当該公文書の内容が既に公となっている別の文書上で参考として引用されていることが判明したため、上記の非公開決定を一部変更してこれを公開とし、平成24年1月30日付け人第476号により異議申立人に通知している。

結果として、請求に対し特定された4種類の公文書中、文書(3)の昇格選考基準のみが非公開となったものである。

#### 3 異議申立て

異議申立人は、本件処分を不服として、平成23年12月21日付けで、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定に基づき、実施機関に対して異議申立てを行った。

なお、異議申立ての後日、文書(4)が公開された後も、特に取下げはなされなかった。

### 第3 異議申立人の主張

#### 1 異議申立の趣旨

本件処分を取り消し、非公開とされた公文書の公開を求めるものである。

#### 2 異議申立の理由

異議申立人が審査請求書において主張する審査請求の理由は、おおむね次のとおりである。

- ・ 非公開とされた公文書は、懲戒処分を受けた職員に不利益となる取り扱いを定めているもので、懲戒処分を受けた職員が人事委員会へ審査請求したり、当該処分の取消しの訴えを行うことに伴う費用負担やその労苦と、懲戒処分に不服であっても処分を受け入れた場合の不利益とを比較検討するために必要不可欠な資料であり、これが開示されないことは、懲戒処分を受けた職員に対して相当な不利益となり、負担を強いられることになる。
- ・ また、懲戒処分を受けた職員が、その後どう評価されるのかを知る権利がある。

## 第4 実施機関の主張

実施機関が公開決定等理由説明書及び口頭意見陳述において主張しているところは、おおむね次のとおりである。

### 1 本件対象公文書について

- ・ 本件対象公文書は、昇任を伴う昇格（適用場面がある程度限定される）を除いた昇格に関して、昇格基準、その候補者を選定する際の選考基準と、それらについての運用事項が個別具体的に記載されているほか、懲戒処分を受けた者に対する昇格の取扱い等についても記載されているものであり、現状、人事担当部局内にあっても限られた職員のみがその内容を知り得る機密性の高い文書である。

### 2 本件処分の非公開事由への該当について

- ・ 本件公文書は、実施機関が行う昇格候補者の選定に関するものであることから、県の機関が行う事務に関する情報に該当する。
- ・ これを公開した場合、職員はその基準に照らし合わせることによって、昇格している者とそうでない者の評価が明らかになり、その結果、職員によっては勤労意欲が低下したり、また、当該評価を行った者への不満等を抱く者が生ずることも考えられる。
- ・ また、現実には基準を満たす候補者の全てが昇格しているものではないことから、本件公文書を公開した場合、選考を行う者が、昇格しなかった候補者の抱く評価に対する不満を危惧し、その候補者の全てを昇格させるなど、人事評価が形骸化し、適正な選考を行うことができなくなるおそれがある。
- ・ なお、人事考課を公表することが職員間の人間関係に対してマイナスの影響を与え得ることは一般的にも理解される所であり、また、現状、職員の勤務評定の結果は、地方公務員法第34条第1項の「職務上知り得た秘密」に該当し守秘義務の対象となると解されてもいる。

本件公文書は、昇格の選考基準において勤務評定の結果における具体的な数値等も参照する内容となっており、明らかにされた選考基準と現実の昇格実態とを照合すれば、職員の勤務評定の結果が具体的に明らかとなってしまう。

そのため、本件公文書の公開は守秘義務に反することと同じ結果を招きかねないという問題を、別途生ずることとなる。

### 3 異議申立人の主張について

- ・ 懲戒処分を受けた職員に対しては、地方公務員法第49条第1項の規定に基づき説明書が交付され、それをもとにして人事委員会への審査請求をすべきかどうかを判断することは可能であるため、本件公文書を公開する特段の必要性は認められない。
- ・ 条例の定める情報公開制度は、何人に対しても、請求の目的のいかんを問わず公開請求を認める制度であり、公開、非公開の判断にあたっては、公開請求者が誰であるかは考慮されないものであるため、異議申立人の主張は採ることができない。

## 第5 審査会の判断

### 1 本件処分に係る具体的な判断について

異議申立人は、実施機関が条例第6条第6号ニに基づき行った公文書の非公開決定は不当である旨主張しているので、当審査会は本件諮問事案について条例第6条第6号ニへの該当性等を審査した結果、次のように判断する。

本件情報を公にした場合、職員は明らかとなった昇格基準に各自の現状を照らし合わせることによって、自身が昇任を伴わず昇格できる基準に達しているか否かについて知り得ることとなる。

しかしながら、当該昇格基準は一律・機械的に基準を満たす候補者の全てに適用されているものではなく、現実にはその全員が昇格するものではないことは、当審査会の調査でも確認された。

つまり、同じ基準を満たしているとしても、実際には昇任を伴わずに昇格している者とそうでない者との差が生じていることは事実であって、それが明らかとなれば、昇格基準の具体的な内容に照らし、結果として個々の職員に対する評価の差がある程度判別可能となることは避けがたいといえる。

そのような状況となった場合、たとえそうした評価が正当なものであるとしても、実施機関の主張するとおり、職員によっては、勤務意欲が低下したり、また当該評価を行った者等への不満等を抱くといった職員間の人間関係への負の影響を与えることが、十分懸念される場所である。

また、昇格しなかったことを知った職員から不満等を抱かれることを危惧するあまりに、人事担当者が基準を満たす者を一律に昇格させる等の事態が生じる可能性についても、否定はできない。

であるなら、本件昇格基準が公開されたならば人事評価が形骸化し適正な選考を行うことができなくなるおそれがあるとの実施機関の主張は正しく、すなわち当該公文書の公開は、条例第6条第6号ニの規定に該当し、人事管理に関す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ものと認められる。

なお、異議申立人は、実施機関の理由説明に対し、意見書及び口頭意見陳述において縷々反論するものの、いずれも個々の理由に対する主観的意見であるに過ぎないと判断される。

## 2 結論

以上により、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

## 第6 審査会の処理経過

審査会は、本件諮問について、以下のように審査を行った。

審 査 の 経 過	
平成24年1月5日	・実施機関から諮問を受けた。
平成24年2月2日	・実施機関から公開決定等理由説明書を受領した。
平成24年2月7日	・異議申立人に公開決定等理由説明書を送付した。
平成24年4月18日 (第106回審査会)	・諮問事案の審議を行った。
平成24年5月23日 (第107回審査会)	・諮問事案の審議を行った。 ・実施機関及び異議申立人から口頭意見陳述を受けた。
平成24年6月14日 (第108回審査会)	・諮問事案の審議を行った。

(参考) 岐阜県情報公開審査会委員

役 職 名	氏 名	職 業 等	備 考

	栗津 明博	朝日大学法学部教授	
	石川 晴代	岐阜県商工会女性部連合会副会長	
	加藤 千鶴	弁護士	
	桑原 一男	行政書士	
会 長	森川 幸江	弁護士	

(五十音順)