

答 申

第 1 審査会の結論

奈良県警察本部長の決定は妥当である。

第 2 諮問事案の概要

1 行政文書の開示請求

審査請求人は、平成 1 6 年 9 月 6 日、奈良県情報公開条例（平成 1 3 年 3 月奈良県条例第 3 8 号。以下「条例」という。）第 6 条第 1 項の規定に基づき、奈良県警察本部長（以下「実施機関」という。）に対し、「勤務成績優秀者に対する特別昇給上申書（生駒警察署分で平成 1 4 年度及び平成 1 5 年度分）」の開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。

2 実施機関の決定

平成 1 6 年 9 月 1 6 日、実施機関は、本件開示請求に対応する行政文書として、「特別昇給上申書（平成 1 4 年度 生駒警察署分） 特別昇給上申書（平成 1 5 年度 生駒警察署分）」（以下「本件行政文書」という。）を特定した上で、本件行政文書のうち、次の（ 1 ）開示しないことと決定した部分を除いて開示する旨の行政文書一部開示決定（以下「本件決定」という。）を行い、次の（ 2 ）開示しない理由を付して、審査請求人に通知した。

（ 1 ） 開示しないことと決定した部分

- ア 係名欄、氏名欄、年齢欄、採用年月日欄、勤務評定欄及び選考理由欄の一部
- イ 係名欄、勤務評定欄及び選考理由欄の一部

（ 2 ） 開示しない理由

- ア 条例第 7 条第 2 号の不開示情報に該当
個人に関する情報であって、当該情報に含まれる係名、氏名、年齢、採用年月日及び選考理由により特定の個人を識別することができるため。また、勤務評定欄自体は、特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、個人の権利利益を害するおそれがあるため。
- イ 条例第 7 条第 6 号の不開示情報に該当
人事管理に関する事務又は事業に関する情報であり、公にすることにより、当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため。

3 審査請求

審査請求人は、平成 1 6 年 1 1 月 1 6 日、本件決定を不服として、行政不服審査法（昭和 3 7 年法律第 1 6 0 号）第 5 条の規定に基づき、実施機関の上級行政庁であ

る奈良県公安委員会に対し、本件決定のうち、氏名以外の不開示部分の取消しを求める審査請求を行った。

4 諮 問

平成16年11月25日、奈良県公安委員会は、条例第19条の規定に基づき、奈良県情報公開審査会（以下「当審査会」という。）に対して、当該審査請求に係る諮問（以下「本件事案」という。）を行った。

第3 審査請求人の主張要旨

1 審査請求の趣旨

本件決定の一部取消しを求める。

2 審査請求の理由

審査請求人が、審査請求書において主張している審査請求の理由は、概ね次のとおりである。

氏名以外の下記の項目について、開示を求める。

(1) 係、年齢、採用年月日

氏名が開示されないため、氏名以外の項目が記載されていても、本人を特定するのは不可能であるため、個人情報になるとはいえない。

(2) 選考理由項目

不開示理由として「当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため」としているが、一部開示された文書を読む限り、開示しても何らそのようなおそれがあるとは考えられず、職員の係が判明するのをおそれるだけのために、実施機関が係を不開示にしたものと考えられる。

(3) 勤務評定項目

当項目を公にすることは、個人の権利利益を害するどころか、特別昇給に選考された優秀警察官であることの証となり、当人にとっても有益なことで、今後の警察活動の励みになるものであると考えられる。

また、客観的な評価に基づいて選考されるべきものであるのに、適正な評価制度が確立されていない警察組織において、どのような評価を受ければ選考対象者となるのか、また、選考担当者の恣意的な判断で選考されていないかが明らかになることは、他の職員にとっても有益になるものである。

氏名が開示である以上、当項目は個人情報とはならないと判断される。

以上のことから、個人に関する情報を理由に、実施機関が自身の選考が不透明で不適切であるがために一部不開示と決定したもので、実施機関の情報公開の趣旨を全く取り違えた不誠実な対応であると強く感じる。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が、理由説明書等において説明している本件決定の理由は、概ね次のとおりである。

1 本件行政文書について

警察本部においては、一般職の職員の給与等に関する条例（昭和32年奈良県条例第33号）第6条第6項及び初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和46年3月人事委員会規則第15号）第36条第1項第2号（勤務評定による特別昇給）の規定により、各所属に対して毎年7～8月頃にその年の特別昇給者の選考基準を通達し、各所属からの上申に基づき、警察本部長が予算の範囲内で特別昇給者を決定しているものである。

対象の行政文書は、平成14年度及び平成15年度の生駒警察署長が発出した特別昇給該当者の上申書である。

2 条例第7条第2号の該当性について

(1) 係名、年齢、採用年月日及び選考理由の一部

不開示とした部分は、所属や階級などの他の情報と組み合わせることにより、条例第7条第2号に規定する特定の個人を識別できる情報に該当し、かつ、同号のただし書のいずれにも該当しないことから、当該情報は同号本文に該当するので不開示とした。

(2) 勤務評定

奈良県警察における勤務評定は、地方公務員法第40条第1項の規定により、公正な人事管理の基礎の一とするため、奈良県警察に勤務する地方警察職員の全ての者の勤務評定を行っている。

現在行っている勤務評定は、職員が割り当てられた職務と責任を遂行した勤務成績並びに執務に関連してみられた職員の性格、能力及び適性を公正に示し、記録に残して活用しているところである。

今回開示請求のあった「特別昇給上申書」の勤務評定欄には評定ができなかった理由等を記載している場合があって、個人識別性のある部分を除いたとしても、公にすることにより、なお、個人の権利利益を害するおそれがあるので不開示とした。

3 条例第7条第6号の該当性について

条例第7条第6号は、県の機関又は国、独立行政法人等若しくは他の地方公共団体が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、その適正な執行に支障を及ぼすおそれがあると考えられる典型的な支障を挙げており、「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」のあるものについても不開示とすると定めている。

(1) 係名及び選考理由の一部

係名及び選考理由の一部を不開示としたのは、特別昇給上申者の選考審査を公平に行っていたとしても、選考の基準や人事異動によりその所属の選考対象者が代わっていく中であって、所属によっては、ある程度係が偏る年（場合）が生じることはあり得る。そのような場合に、それだけを見れば、偏った評価をしている等の誤解を招くおそれがあり、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれが生じるので不開示とした。

(2) 勤務評定

奈良県情報公開条例の解釈運用基準では条例第7条第6号（事務又は事業に関する情報）の「エ 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」の解釈・運用として、「人事管理に係る事務に関する情報の中には、例えば、勤務評価や、人事異動、昇格等の人事構想等を公にすることにより、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあるものがあり、このような情報を不開示とするものである。」とあり、当該勤務評定はこれに該当するので不開示とした。

警察における勤務評定は、任命権者が同一職階ごとに指定した職員を対象に、一次評定、二次評定を経て最終評定を行うことになっている。

開示請求のあった行政文書の勤務評定欄は、この最終評定者が行った評定で、同一職階の被評定者グループごとに順位を付けて「評語」で表しているものである。

勤務評定は、主観的要素をできる限り排し、その客観性と信頼性を高めるために、評定項目、着眼点を規定化し、同一職階の被評定者グループごとに統一的な基準に基づき、それぞれの評定者が個人的利害関係を離れ、また、恣意的判断を排して公正に記載したものである。

したがって、不開示とした勤務評定は、評定内容の最終結果で、人事管理に係る職務上の秘密事項に該当するものである。また、一般的に開示することとした場合は、職員間の人間関係にマイナスの影響を与えるし、職員（特別昇給該当者）の利益を損ねるおそれが強いので、評定者は公になることを危惧するあまり、正確で公正な勤務評定ができなくなるおそれが生じる。

第5 審査会の判断理由

当審査会は、本件事案について審査した結果、次のとおり判断する。

1 基本的な考え方

条例は、その第1条にあるように、県政に対する県民の理解と信頼を深め、県民の県政への参加を促進し、もって県民の知る権利への理解を深めつつ、県の有するその諸活動を県民に説明する責務が全うされるようにするとともに、公正で開かれた県民本位の県政を一層推進することを目的として制定されたものであり、その解釈・運用に当たっては、県民の行政文書開示請求権を十分尊重する見地から行わなければならない。

しかし、この行政文書開示請求権も絶対的で無制限な権利ではなく、個人、法人等の権利利益や、公共の安全、公共の利益等も適切に保護すべき必要があり、開示しないことに合理的な理由がある情報を不開示情報として、第7条に規定している。これらの条例上不開示とされている情報については、条文の趣旨に添って客観的に判断する必要がある。

したがって、当審査会は、原則開示の理念に照らし、本件行政文書が、不開示情報を規定する第7条各号に該当するかどうかを、その文理及び趣旨に従って判断するとともに、本件事案の内容に即し、個別、具体的に判断することとする。

2 本件行政文書について

本件行政文書は、平成14年度及び平成15年度において、勤務成績優秀者として特別昇給させるべき者について、実施機関あてに生駒警察署長が上申した文書である。

3 条例第7条第2号該当性について

条例第7条第2号本文は、「個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」を原則として不開示とする旨規定している。

本号ただし書は、本号本文に該当する情報であっても、「ア 法令等の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報」、「イ 人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」、「ウ 当該個人が公務員等である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」のいずれかに該当する情報については、本号の不開示情報から除外することとしている。

実施機関は、本件行政文書に記載された情報のうち、「係名」、「年齢」、「採用年月日」、「選考理由の一部」及び「勤務評定」が、条例第7条第2号の不開示情報に該当するとしているので、これらの情報が本号に該当するか、以下検討する。

(1) 条例第7条第2号本文について

不開示とされた「係名」、「年齢」及び「採用年月日」は、開示された所属、階級などの他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができるため、条例第7条第2号本文に該当する情報である。

また、「選考理由」には、個々の職員の性格、能力、適性等に関する評価とともに、その職務内容が記載されており、その具体的な記述から特定の個人を識別することができるため、条例第7条第2号本文に該当する情報である。

さらに、「勤務評定」は、過去3年間における勤務成績が評語で記載されるとともに、評定ができなかった理由が記載されている部分もあることから、特定の個人を識別できることがあるため、一体として個人情報形成し、条例第7条第2号本文に該当する情報である。

(2) 条例第7条第2号ただし書について

これらの情報は、法令等の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されているとは認められないので、本号ただし書アに該当しない。また、これらの情報は、人事管理の必要性から職務を通じて把握された特定の職員の性格、能力等の評価等を示すものであり、具体的な職務遂行の内容に係る情報とは認められないので、本号ただし書ウに該当しない。さらに、本号ただし書イに該当しないことは明らかである。

(3) まとめ

したがって、これらの情報は、条例第7条第2号の不開示情報に該当する。

4 条例第7条第6号該当性について

条例第7条第6号は、「県の機関又は国、独立行政法人等若しくは他の地方公共団体が行う事務又は事業に関する情報であつて、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当する情報については、不開示とすることを定めて

いる。

実施機関は、本件行政文書に記載された情報のうち、「係名」、「選考理由の一部」及び「勤務評定」が、条例第7条第6号の不開示情報に該当するとしているので、これらの情報が本号に該当するか、以下検討する。

(1) 条例第7条第6号前段について

これらの情報は、特別昇給させる者についての上申書に記載されたものであり、人事管理に係る情報である。よってこれらの情報は、実施機関の事務又は事業に関する情報であり、条例第7条第6号前段に該当する。

(2) 条例第7条第6号後段について

これらの情報のうち「係名」及び「選考理由」は、職員個人に関する極めて詳細な情報を含む具体的な職務内容を示す情報である。これらが開示されると、特別昇給該当者の具体的な職務が明らかになるものである。

また、「勤務評定」は、全職員につき毎年行われているものであり、当該評定期間中における職員の勤務成績を示すものとされている。これが開示されると、特別昇給該当者が過去において、いかなる勤務評定を受けていたかが明らかになるものである。

これら特別昇給該当者の職務や勤務評定といった人事管理に係る情報は、実施機関の組織維持の観点から行われる一定の範囲で当該組織の独自性を有する情報であり、職務上の秘密に該当する情報である。

よって、これらの重要な人事管理に係る情報は、条例第7条第6号エに規定する「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」がある情報に当たり、同号後段に該当すると判断する。

(3) まとめ

したがって、これらの情報は、条例第7条第6号の不開示情報に該当する。

5 結論

以上の事実及び理由により、当審査会は「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第6 審査会の審査経過

当審査会の審査経過は、別紙のとおりである。

審 査 会 の 審 査 経 過

年 月 日	審 査 経 過
平成16年11月25日	・ 公安委員会から諮問を受けた。
平成17年 2月25日	・ 公安委員会から理由説明書の提出を受けた。
平成17年10月 5日 (第100回審査会)	・ 公安委員会から不開示理由等を聴取した。 ・ 事案の審議を行った。
平成17年11月 2日 (第101回審査会)	・ 事案の審議を行った。
平成17年12月 7日 (第102回審査会)	・ 答申案のとりまとめを行った。
平成18年 1月16日	・ 公安委員会に対して答申を行った。

(参 考)

奈良県情報公開審査会委員名簿

(五十音順・敬称略)

氏 名	役 職 名	備 考
いけだ としお 池田 敏雄	関西大学教授（行政法）	会 長
おんだ まさこ 音田 昌子	大阪府立文化情報センター所長	
さとう こういち 佐藤 公一	弁 護 士	会 長 代 理
まつむら けいこ 松村 佳子	奈良教育大学教授（理科教育）	
わたなべ まさる 渡辺 賢	帝塚山大学教授（行政法）	

(平成18年1月16日現在)