

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第3204号)

令和7年4月28日

横 情 審 答 申 第 3204 号

令 和 7 年 4 月 28 日

横浜市教育委員会 様

横浜市情報公開・個人情報保護審査会

会長 松 村 雅 生

個人情報の保護に関する法律第105条第3項の規定により読み替えて準用する同条第1項の規定に基づく諮問について（答申）

令和5年10月27日教職第228号による次の諮問について、別紙のとおり答申します。

「① 令和5年6月期勤勉手当の成績決定と成績通知に係る起案用紙全て（業務実績評価の提出について）（令和4年度 教職第511号）② 令和5年6月期勤勉手当の成績決定と成績通知に係る資料全て（令和5年6月期 勤勉手当における業務実績評価の本人への通知について）」の保有個人情報一部開示決定に対する審査請求についての諮問

答 申

1 審査会の結論

横浜市教育委員会が、「① 令和5年6月期勤勉手当の成績決定と成績通知に係る起案用紙全て（業務実績評価の提出について）（令和4年度 教職第511号）② 令和5年6月期勤勉手当の成績決定と成績通知に係る資料全て（令和5年6月期 勤勉手当における業務実績評価の本人への通知について）」の保有個人情報の一部開示とした決定のうち、理由書に記載した番号を不開示とした決定は妥当ではなく開示すべきであるが、その余の部分を不開示とした決定は妥当である。

2 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、横浜市教育委員会（以下「実施機関」という。）が令和5年8月1日付で行った上記1記載の保有個人情報（以下「本件保有個人情報」という。）の一部開示決定（以下「本件処分」という。）の取消しを求めるというものである。

3 実施機関の一部開示理由説明要旨

本件保有個人情報については、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第78条第1項第7号へに該当するため一部を不開示としたものであって、その理由は、次のように要約される。

- (1) 審査請求人への評価の内容を開示することにより、本人のみが人事上有益な情報を得ることにつながり、公正な人事管理に支障が生じる。

審査請求人への評価の内容は、被評価者の心情等に配慮しない評価者の率直な意見であり、非常にセンシティブな情報で、本来的に被評価者にそのまま開示すべきものとして想定していない上、開示されるべきものではない人事管理情報である。

また、審査請求人への評価の内容が開示されるとなると、必ずしも評価者の考えに被評価者が納得するとは限らず、無用の誤解を招く事態が生ずることが考えられるし、評価者が誤解やあつれきが生じることのないよう当たり障りのない評価を記載することが懸念され、公正かつ円滑な人事管理に支障が生じるおそれがある。

- (2) 勤勉手当の成績決定に係る各評価における評価割合及び人数は、開示することにより、該当者が特定されるおそれがある。

また、教育委員会事務局が決定したA評価の内申数を審査請求人が知ることになり、仮にこの内容が、分布の目安によってやむなくA評価の対象者数を制限した所属などに伝わった場合には、当該所属などが評価制度や人事管理に不満を抱くおそれがある。

4 審査請求人の本件処分に対する意見

審査請求人が、審査請求書及び反論書において主張している本件処分に対する意見は、次のように要約される。

- (1) 本件処分を取り消し、勤勉手当区分「C」の理由書の全部を開示するよう求める。
- (2) 審査請求人に不利益を与えている以上、その勤勉手当区分がCである理由を全部開示することで、説明責任を果たさなければいけないものとする。
- (3) 不開示とする合理的理由の記載がない。

5 審査会の判断

- (1) 一般職員の勤勉手当における業務実績評価に係る事務について

横浜市では、勤勉手当の支給に当たり、職員の成績率区分を決定している。成績率区分は、対象となる職員の日常の業務遂行を通じて評価者が把握した業績に応じ、顕著な業績を上げた場合はA、十分な業績を上げた場合はB、十分な業績を上げなかった場合はCである。

評価者は、該当の職員の成績率区分がA又はCであると判断した場合には、「勤勉手当成績率区分勤勉手当区分「A（又はC）」の理由書」（以下「理由書」という。）を作成し、区局人事担当課に提出する。教育委員会事務局の人事担当課は、職員課である。

職員課で取りまとめた理由書は総務局人事課に提出され、同課において、最終的な成績率区分が決定される。また、職員課では、成績率区分がA又はCと決定された職員に対し、直属の上司から成績率区分を直接通知するように、教育委員会事務局の各課に依頼している。

- (2) 本件保有個人情報について

ア 本件保有個人情報は、職員課が作成した「業務実績評価の提出について」（令和4年度教職第511号）及び「令和5年6月期 勤勉手当における業務実績評価の本人への通知について」の2件の起案文書である。

イ 「業務実績評価の提出について」は、総務局人事課に評価を提出するため職員

課で作成された起案文書であり、起案用紙及びこれに添付された勤勉手当成績率総括表（一般職員）、勤勉手当成績率一覧、審査請求人に係る理由書等から成る。勤勉手当成績率総括表（一般職員）は教育委員会事務局の成績率区分に係る人数をまとめた表であり、実施機関は、同局の勤勉手当の評価対象となる総職員数並びに成績率区分ごとの職員数及び総職員数に対するその割合を不開示としている。勤勉手当成績率一覧は全職員の成績率区分を一覧とした表であり、実施機関は、同局の総職員数を不開示としている。理由書には、審査請求人の氏名、審査請求人への評価の内容、記入者及び確認者の補職及び氏名等が記載されており、実施機関は、審査請求人への評価の内容を不開示としている。

ウ 「令和５年６月期 勤勉手当における業務実績評価の本人への通知について」は、成績率区分がＡ又はＣとなった職員に対し、直属の上司から成績率区分を直接通知するよう依頼するため職員課で作成された起案文書であり、起案用紙、依頼文案、勤勉手当成績率一覧及び審査請求人に係る理由書から成る。理由書には、番号、審査請求人の氏名、審査請求人への評価の内容、記入者及び確認者の補職及び氏名等が記載されており、実施機関は、番号及び審査請求人への評価の内容を不開示としている。

エ 審査請求書の記載から、審査請求人は、実施機関が不開示とした部分のうち、上記イの理由書における審査請求人への評価の内容と、上記ウの理由書における番号及び審査請求人への評価の内容の開示を求めていると解されるため、当審査会は、本件保有個人情報を見分した上で、これらの部分の法第78条第１項第７号へ該当性について、以下検討する。

(3) 法第78条第１項第７号の該当性について

ア 法第78条第１項第７号では、保有個人情報を開示しないことができる場合として、「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、開示することにより、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・・・へ 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」と規定している。

イ 理由書に記載された番号は、実施機関の説明によれば、直属の上司から該当の職員に対して成績率区分を直接通知するよう依頼するに当たり、職員課が整理のため付番した番号のうち、審査請求人のものとのことであった。

このような説明に不自然な点はなく、そうであるとすれば、当該数字は、審査

請求人以外の個人を特定されたり、成績率区分Aの対象者数を制限した所属等に伝わって評価制度や人事管理に係る不満を生じさせたりする蓋然性があるものとはいえず、開示することにより、勤勉手当における業務実績評価に係る事務や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は認められないため、本号柱書及びへに該当しない。

ウ 審査請求人への評価の内容には、審査請求人の成績率区分の判断に当たっての具体的な事情やこれに関する評価者の率直な意見が記載されている。これらの情報は、開示することにより、評価者が被評価者に開示されることを意識して当たり障りのない評価を記載する等により、公正かつ円滑な人事管理に支障が生じるおそれがあるものと認められるため、本号へに該当する。

(4) 審査請求人のその他の主張は、当審査会の判断に影響を与えるものではない。

(5) 結論

以上のとおり、実施機関が本件保有個人情報の一部開示とした決定のうち、理由書に記載した番号を不開示とした決定は妥当ではなく開示すべきであるが、その余の部分を開示とした決定は妥当である。

(第二部会)

委員 村上裕章、委員 嘉藤亮、委員 齋藤宙也

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
令和5年10月27日	・実施機関から諮問書及び弁明書の写しを受理
令和5年11月24日	・実施機関から反論書の写しを受理
令和7年3月24日 (第455回第二部会)	・審議