

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第591号)

平成21年6月25日

横 情 審 答 申 第 591 号

平 成 21 年 6 月 25 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 三 辺 夏 雄

横浜市の保有する情報の公開に関する条例第19条第1項の規定に基づ
く諮問について（答申）

平成20年11月25日教教人第1572号による次の諮問について、別紙のとおり答申しま
す。

「平成19年度観察指導記録（「C」評価「D」評価の合計が5つ以上ある
教職員分）」の一部開示決定に対する異議申立てについての諮問

答 申

1 審査会の結論

横浜市教育委員会が、「平成19年度観察指導記録（「C」評価「D」評価の合計が5つ以上ある教職員分）」を一部開示とした決定は、妥当である。

2 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、「平成19年度観察指導記録（「C」評価「D」評価の合計が5つ以上ある教職員分）」（以下「本件申立文書」という。）の開示請求に対し、横浜市教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成20年10月15日付で行った一部開示決定（以下「本件処分」という。）を取り消し、観察指導者の評価（以下「本件申立部分」という。）の開示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

本件申立文書については、横浜市の保有する情報の公開に関する条例（平成12年2月横浜市条例第1号。以下「条例」という。）第7条第2項第6号エに該当するため一部を非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) 小・中・特別支援学校の県費負担教職員の人事評価に係る評価結果は、19年度からは、翌年度の教職員の昇給区分を決定するための基礎資料として用いることとされている。評価結果を基に昇給区分を決定する方法は、学校職員に適用する昇給区分等に関する要綱（平成20年9月1日職第237号神奈川県教育委員会教育長通知。以下「要綱」という。）によって以下のとおり定められ、教職員にも周知されている。

ア まず、観察指導者の職務分類別評価の「S」から「D」までを「5」から「1」までに点数化して平均点を算出し、算出した平均点を総合評価基準表に当てはめて総合評価を判定する。

イ 次に、判定した総合評価を基に、昇給区分決定の基準表により昇給区分を決定する。

- (2) このように、「観察指導者の評価」を基に翌年度の昇給区分が決定されるため、本件申立部分を開示すると、評価結果からその者の昇給区分が判明することになる。本件処分では、学校名並びに評価対象である教職員、助言指導者及び観察指導者の氏名を非開示としているため、本件申立部分を開示したとしても、その評価結果が

誰のものであるかを直ちに特定されることはない。しかし、本件とは別に、特定の学校を指定して開示請求をされた場合には、そこで開示された文書と本件で開示された文書を重ね合わせて見ることにより、学校規模や職種によっては個人が特定されるおそれがある。

- (3) 昇給区分などの給与に関する情報については、人事事務の中でも非常に重要な情報であり、日ごろから情報の漏えいなどがないように管理を徹底しているところである。本件申立部分が開示され、仮に個人が特定されてしまった場合、人事評価システムの運用に著しい支障を及ぼすおそれがあり、ひいては人事管理に関する信頼性が失われることにもつながりかねない。
- (4) 以上により、本件申立部分については、人事管理にかかる情報であり、開示すると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ことから、本号工に該当し非開示とした。

4 異議申立人の本件処分に対する意見

異議申立人（以下「申立人」という。）が、異議申立書及び意見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、本件申立部分を開示することを求める。
- (2) 決定通知書の非開示の理由として、人事事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるというが、平成18年度分まではその部分が開示されており、支障があるとは想定できない。
- (3) 「人事評価」の有り様は、教師の質を変え、教育の質を変える大きな問題である。横浜市教育委員会は、横浜市教職員の人事評価について「公正・公平」と主張するが多くの疑念がある。横浜市の校長は教育委員会の方針どおりにやる体質になっており、そのような体質の校長がなす評価基準が「公正・公平」なものになっているかという疑念に対して、横浜市教育委員会は情報開示する義務がある。
- (4) 客観的で公正な評価のために複数の評価者による評価を実施しているというが、管理職試験を受けるために3人の校長の推薦を必要とするなどの横浜市独特の管理職登用制度により、校長と副校長の価値観は共通である。「型にはめる教育を真の教育だと考える」価値観の持ち主による「複数の評価者」の評価がされても「客観的で公正な評価」とは言えない。
- (5) 人材育成・能力開発につなげるため評価結果を本人に開示するというが、評価に不満があれば逆の作用が働き、信頼関係は壊れ、やる気は減退する。大切なのは評

価内容であり、悪い評価を受けた教員の評価が正当だったのかを知りたい。

- (6) 公正性・公平性を担保するために苦情に対応するというが、苦情対応機関は教育委員会内部にあり、校長の立場に立つ人物に処理されるので、公正性・公平性を担保などしていない。平成16年度から18年度までに多くの悪い評価を受けた教員がいるが、苦情を申し出た教員は各年度3人ずつという少数であり、苦情を申し出て評価の変更があったのは皆無である。
- (7) 教職員人事評価は絶対評価であると説明しているが、「昇級区分決定の基準」は「極めて良好（A）」が「5%以内」などという相対評価となっており、校長は数を考慮して評価するはずである。教員は校長の良い評価を得るため校長の望むことに力を入れて、子どもへの細かい配慮等はしないことになる。
- (8) 「自己目標を重要な観点とした職務遂行状況全般の評価」というが、教職員組合はその前半をとらえ目標に対する到達度だと説明してきたが、校長は後半をとらえ管理上の視点を含め評価対象にしている。
- (9) これまで開示してきた「観察指導者の評価」の部分まで秘匿したのは、民主主義を健全に発達させるための情報公開の精神に反し、人事評価が恣意的に行われ、それは横浜市全体に及ぶものであるという懸念をさらに強くするものである。
- (10) 特定の学校を指定して開示請求された場合、個人が特定されるおそれがあるというが、特定の学校を指定した開示請求そのものだけを非開示にすればよいことである。このような主張をすること自体が、恣意的なことをやっており、それを隠ぺいする強い意志を持っているのではないかとの疑念を強くする。
- (11) 平成20年の夏期一時金から人事評価による差別支給が始まった。20年度の1月からは給与も差別賃金となる。これらによる生涯賃金の差は相当な額となり、教員は意識せざるを得ない。教職員人事評価がどのように行われているかは児童・生徒の教育内容を変える影響が大である。よって、教育を受ける市民は、それを知る権利を持っている。

5 審査会の判断

(1) 教職員人事評価システムと勤務成績の評定について

市立小中学校教員などいわゆる県費負担教職員について、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第46条では、「県費負担教職員の勤務成績の評定は、地方公務員法第40条第1項の規定にかかわらず、都道府県委員会の計画の下に、市町村委員会が行うものとする。」と定めており、この規定に基づ

いて神奈川県教育委員会は神奈川県市町村立学校職員の人事評価に関する規則（平成15年神奈川県教育委員会規則第4号。以下「規則」という。）を制定し、実施機関はこの規則に基づき平成15年度からすべての県費負担教職員を対象として教職員人事評価システム（以下「評価システム」という。）を実施している。

また、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第40条第1項では、勤務成績の「評定の結果に応じた措置を講じなければならない。」と県費負担教職員を含む一般職地方公務員の勤務成績の評定の結果の活用について定めており、これは、職員の士気を高め公務能率を増進させることを目的として、評価の結果を昇給や勤勉手当の査定などの身分取扱いに反映させなければならない趣旨であると一般に解されている。神奈川県では、平成19年3月の規則改正で評価システムの目的に「人事上の処遇に活用」（規則第1条）することを付加するとともに、学校職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則（昭和45年神奈川県人事委員会規則第16号）を改正し、評価システムにおける人事評価の結果（以下「評価結果」という。）を、19年度の評価結果から、翌年度の昇給に反映させる仕組みとした。評価結果を基に昇給区分を決定する方法の詳細は、要綱で定められている。

(2) 教職員人事評価システムの概要について

評価システムにおいては、各教職員が年度当初に職務遂行上の自己目標を設定してその達成に向けて取り組み、年度末におけるその達成状況やプロセスを評価者が評価する。

年度末の評価においては、評価の客観性、公正性を担保するため、原則として副校長を第一次評価者である助言指導者として、校長を第二次評価者である観察指導者として位置付け、複数の者により、絶対評価による5段階評価を行い、評価結果を観察指導記録に記載する。観察指導者は、最終評価を行うとともに、評価において「S」又は「D」を付けた場合にはその理由を、「C」を付けた場合にはその指導助言内容を、特記事項欄に記載する。

また、評価後、評価結果は評価対象者本人に開示されることとされている。

(3) 本件申立文書について

本件申立文書は、平成19年度の評価結果が記載された横浜市立小中学校教職員に係る観察指導記録のうち、観察指導者の評価欄に「C」又は「D」評価が5つ以上ある文書である。本件申立文書には、学校名、教職員及び評価者2名の職名及び氏名のほか、職務分類及び着眼点の付記された評価項目の区分ごとに、教職員の自己

評価、助言指導者の評価、観察指導者の評価及び評価の理由、指導助言内容等の特記事項が記載されている。

本件処分において、実施機関は、学校名、教職員及び評価者2名の氏名、観察指導者の評価並びに特記事項を非開示としたが、申立人は、このうち観察指導者の評価の開示を求めている。

(4) 条例第7条第2項第6号の該当性について

ア 条例第7条第2項第6号では、行政文書を開示しないことができる場合として、「市の機関・・・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、次に掲げるおそれ・・・があるもの・・・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」と規定している。

イ 実施機関は、本件申立部分については、人事管理に係る情報であり、開示すると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ため、本号エに該当し非開示としたと主張しているため、以下検討する。

ウ 本号エの「人事管理に係る事務」とは、任用、分限・懲戒、服務等職員の身分取扱いに関する事項の管理に係る事務をいう。前述したように、平成19年度以降の評価結果は、職員の昇給区分を決定するために利用されることとされている。したがって、平成19年度の評価システムに係る事務は、職員の身分取扱いに関する事項の管理に係る事務であるということができ、本号エの「人事管理に係る事務」に該当する。

エ ところで、個人の能力や実績等に対する評価に係る情報（以下「評価情報」という。）は、一般に他人には知られたくない情報であると考えられるが、平成19年度以降の評価結果は昇給に反映されることとされているから、被評価者にとって評価結果は切実な関心の対象であるとともに、より高度に他人には知られたくない情報であるということが出来る。

そこで評価システムについてみると、規則第7条第1項では、「評価者及び職員は、人事評価において知り得た情報については、みだりに他人に知らせ・・・てはならない。」と規定して、評価者及び評価対象者である職員の双方に対して評価情報を他人に知らせることを禁じている。

評価システムは、高度に他人には知られたくない情報である評価情報が当事者以外の者には知られない制度として作られ、そのような制度を前提として、職員の士気の高揚と公務能率の増進という目的の実現を図っているものと解される。

オ 本件申立部分は、第二次評価者である校長による最終の評価結果である。上記のような制度として実施されている評価システムにおいて、勤務成績の評定の結果そのものである校長による最終の評価結果が開示請求によって開示されることになると、評価情報を他人に知らせることを禁じている制度の趣旨に反することとなり、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考えられる。

カ 以上のことから、本件申立部分を公にすると、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り、本件申立部分は、本号工に該当する。

(5) 結論

以上のとおり、実施機関が本件申立部分を条例第7条第2項第6号工に該当するとして非開示とした決定は、妥当である。

(第一部会)

委員 三辺夏雄、委員 橋本宏子、委員 勝山勝弘

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成20年11月25日	・実施機関から諮問書及び一部開示理由説明書を受理
平成20年11月27日 (第136回第一部会) 平成20年11月28日 (第138回第二部会) 平成20年12月5日 (第71回第三部会)	・諮問の報告
平成20年12月25日	・異議申立人から意見書を受理
平成21年2月26日 (第140回第一部会)	・審議
平成21年3月12日 (第141回第一部会)	・審議
平成21年4月9日 (第143回第一部会)	・審議
平成21年5月14日 (第145回第一部会)	・審議
平成21年5月28日 (第146回第一部会)	・審議
平成21年6月11日 (第147回第一部会)	・審議