

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申  
(答申第772号)

平成22年4月16日

横情審答申第772号  
平成22年4月16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21年12月10日教教人第1160号による次の諮問について、別紙のとおり答申しま  
す。

「勤務成績に関する報告及び意見（内申）調書（平成21年6月勤勉手当）のう  
ち神奈川区・緑区内の小・中学校教諭及び特別支援学校の全校分」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、「勤務成績に関する報告及び意見（内申）調書（平成21年6月勤勉手当）のうち神奈川区・緑区内の小・中学校教諭及び特別支援学校の全校分」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、「勤務成績に関する報告及び意見（内申）調書（平成21年6月勤勉手当）のうち神奈川区・緑区内の小・中学校教諭及び特別支援学校の全校分」（以下「本件申立文書」という。）の開示請求（以下「本件請求」という。）に対し、横浜市教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成21年7月23日付で行った一部開示決定（以下「本件処分」という。）を変更し、個人の勤務成績に応じた区分が明らかになってしまう部分を除く部分の開示を求めるといものである。

## 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2号及び第6号に該当するため一部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) 本件申立文書のうち職員番号欄については、職員番号が記載され、また、備考欄については、対象者の状況、例えば育児休業中であることや、大学院に就学中であることなどが記載されており、特定の個人を認識できるおそれがあることから、条例第7条第2項第2号に該当し非開示とした。
- (2) 本件申立文書のうち評価項目別評価欄、平均点欄、最終評価欄、勤務成績に応じた区分欄及び備考欄については、観察指導者の行った評価の結果が記載されている。このような情報を開示すると、評価や所見が一般的に明らかとなり、評価対象者に要らざる動揺や不安を抱かせるおそれがある。勤勉手当などの給与に関する情報は、人事事務の中でも非常に重要な個人情報であって、個人の評価が他人に知られることになると、人事評価の運用に著しい支障をもたらす、人事業務全体の的確な遂行ができなくなるため、条例第7条第2項第6号に該当し非開示とした。

また、懲戒処分を受けた者の氏名は記者発表において公表され、市報に登載されるものの、本市ホームページ上に記者発表資料を掲載する際には、氏名を非公開とし、当人に必要以上に不利益な効果を与えることのないようにしている。そのため、

本件申立文書のうち懲戒処分を受けた者欄については、これを開示すると、当人に要らざる動揺を与えたり、処分の影響を必要以上に与えてしまうなど、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、条例第7条第2項第6号に該当し非開示とした。

- (3) 本件申立文書のうち人数（小計）欄については、そのページに記載されている「勤務成績に応じた区分」の合計数が記載されている。当該区分のうち上位区分の「1」及び「2」区分は人数分布率が県から示されており、学校ごとに数が決められている。そのため、人数（小計）欄を開示すると、あるページに上位区分の記載が偏っていたような場合に、個人の勤務成績に応じた区分が特定できてしまうことがあり、特定できない場合であっても、その学校の関係者等には、個々の職員の勤務成績に応じた区分や懲戒処分の有無が推測できる可能性があり、上記(2)と同様に、公正かつ円滑な人事に支障を及ぼすおそれがあるため、条例第7条第2項第6号に該当し、非開示とした。

また、あるページの数（小計）欄に「2」及び「3」区分しかなかったような場合には、そのページに記載された教員は「1」区分（特に優秀）でないことが分かってしまうことになる。個人の区分が特定されないようにするということには、このような「特に優秀ではない」ということが分かってしまう場合も含まれるものとする。

#### 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、意見書及び意見陳述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、個人の勤務成績に応じた区分が明らかになってしまう部分を除いた「人数（小計）」欄を開示する決定に変更するよう求める。
- (2) 先に開示請求した、2008年6月期勤勉手当に係る内申調書について、申立人としては、氏名は伏せた上で、評価項目別評価、勤務成績に応じた区分等の全部を開示するよう請求した。しかし、「職員氏名」は、職員録や書類の氏名順番が他の書類等から明らかになるとの理由で開示され、その上で、個人の勤務成績に応じた区分が明らかになってしまう部分を除いて開示するとして、その条件に合う「人数（小計）」が開示された。

しかし、本件請求については、「人数（小計）」も非開示とされ、実質的には全部非開示となった。

(3) 職員氏名が明らかになっている以上、「人数（小計）」を除いた、「職員番号」、「備考」、「評価項目別評価」、「平均点」、「最終評価」、「勤務成績に応じた区分」及び「懲戒処分を受けた者」の非開示は当然である。

(4) 本件申立文書の「職員氏名」は、通常、最初に「総括教諭」が記載され、そのあと勤務（経験）年数の順で記載される。一番最後は、勤務年数の一番少ない人となる。どの勤勉手当成績率区分もしくは昇給区分になるかは、各々機会は平等であるから、本来は、各ページの「勤務成績に応じた区分」の偏りはそれほどないはずである。

実施機関は、勤務成績に応じた区分の「1」及び「2」区分の記載に偏りがあった場合、個人の「勤務成績に応じた区分」が判明してしまう場合があるというが、前回請求に対しては、「被評価者の区分が明らかに分かるページと、それ以外の任意の1ページの人数（小計）を非開示とした」というのであるから、前回請求と同様の対応、もしくは学校まるごとの「人数（小計）」を非開示にすれば済む。

(5) 実施機関は、懲戒処分の有（無）が推測できる場合があるというが、懲戒処分者の数は少ないから、これについても、学校まるごと「人数（小計）」を非開示にすれば済む。なお、前回請求でも、少なくない学校で、学校まるごとの「人数（小計）」欄の非開示があった。実施機関は、「その学校の関係者等には、個々の職員の勤務成績に応じた区分が推測できる可能性がある」というが、申立人自身、自分の勤務校の「人数（小計）」を見ても、推測はするものの、それ以上の「個人の特定」はできなかった。具体性・信頼性に乏しい説明である。支障の「おそれ」の程度は単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が要求される。

(6) 「勤務成績に応じた区分」が判明するとの前回請求と同様の例を引き合いに、過剰に「人数（小計）」をすべて非開示し、実質的に全部非開示とした対応は異常である。前回請求と同様の工夫や、学校まるごとの「人数（小計）」の非開示の対応で済む。

(7) 実施機関は、「あるページの人数（小計）が、「2」及び「3」区分のみだった場合、そのページに記載された教員には「1」区分（特に優秀）がないことが判明してしまう」という。しかし、「1」区分（特に優秀）の人員分布率は10%以内であり、それによって「勤務成績に応じた区分」が特定されることはないので、具体的な支障は考えられない。また、昇給区分においては、「極めて良好（A）」の区分の人員分布率は5%以内であるので、なおさらである。

(8) 本件処分のように、実質的に全部非開示になれば、国民と県民の税金が、適正かつ公正に運用されているのか分からなくなる。個人が特定されず、開示しても支障がないと思われる個人情報よりも、横浜市の小・中・特別支援学校の県費負担教職員の人件費1528億円余の税金が適正かつ公正に運用されるため開示する方が優先されることは明らかである。

教職員の人件費は、国民の税金や県民の税金とで支給されており、それは国民の財産、県民の財産であり、人員分布率10%以内の「1」区分（特に優秀）でないという個人情報について、具体的支障も考えられない以上、「人数（小計）」は開示すべきものである。

(9) 勤勉手当の成績率区分の決定については明確な評価基準がないところ、本件処分は、これを補完すべき情報公開の機能を没却するものである。明確な評価基準がないため、管理職（学校長）に丸投げされ、結果的には各学校長もやむなく主観に基づく内申調書を記載し、ほとんどを実施機関が追認する形となっている。本件処分のように実質的に全部非開示になれば、教職員の人件費が実施機関内部の闇の中に入り、恣意的な決定が行われてもそれをチェックする機能が失われる。

(10) 神奈川県教育委員会発行のパンフレットで内申調書の記載例等を見ても、各学校長が、最終評価A以上の中から「特に優秀」（10%以内）及び「優秀」（30%以内）を決定する評価基準はどこにも記載はない。明確な評価基準（文書）がないため、恣意的な決定もできるシステムとなっている。また、実施機関は特段のことがなければ追認し、明確な基準もなく差し替えもできるシステムになっている。

申立人自身が、苦情申立てを横浜市教職員人事評価苦情審査会にしたが、合理的説明は実施機関からも学校長からもなかった。評価基準がないために説明不能に陥っていた。

## 5 審査会の判断

(1) 横浜市立小・中・特別支援学校の県費負担職員の勤勉手当について

実施機関は、学校職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（昭和39年神奈川県人事委員会規則第2号）第14条並びに職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（昭和39年神奈川県人事委員会規則第1号）第14条に基づき、小・中・特別支援学校の県費負担教職員の勤勉手当の成績率に係る業務を実施している。

評価の決定方法としては、評価対象期間である基準日以前6箇月の職員の業務実績を、職務分類（教科指導等）別に5段階で評価し、その結果に基づき4段階（S、

A、B及びC)の最終評価を判定する。これらの評価は観察指導者である校長が決定するが、その際には公正かつ客観的な評価となるよう、助言指導者である副校長から職員の職務遂行の結果や過程について聴取を行うこととしている。観察指導者は、最終評価を決定した後、基準表に基づき、職員の勤務成績の区分(特に優秀、優秀、良好及び良好でない)について実施機関へ意見申出をし、実施機関は、これを基に区分の最終決定を行い、神奈川県教育委員会へ報告する。神奈川県が勤務成績の区分別に定める支給率により、勤勉手当の支給額が決定される。

(2) 本件申立文書について

ア 本件申立文書は、平成21年6月期の勤勉手当の成績率を決定するために横浜市立小・中・特別支援学校の校長から実施機関に提出された勤務成績に関する報告及び意見(内申)調書のうち、神奈川区及び緑区内の学校分である。

本件申立文書には、表題等のほか、一覧表の形で、各職員についての所属コード、所属名(学校名)、職名(教諭等)、職員氏名、職員番号、評価項目別評価(職務分類別の5段階評価)、平均点(評価の平均)、最終評価(平均点に基づく4段階評価)、勤務成績に応じた区分(最終評価に基づく四つの区分)、懲戒処分を受けた者(三つの区分)及び備考の各欄が設けられている。また、各ページの下段に、勤務成績に応じた区分及び懲戒処分を受けた者の区分についての「人数(小計)」欄が設けられている。

イ 本件処分において実施機関は、本件申立文書の各ページについて、表題等部分のほか、各職員の所属コード、所属名、職名及び氏名の各欄を開示する一方、各職員の職員番号及び備考の各欄については条例第7条第2項第2号に該当するとして、また、各職員の評価項目別評価、平均点、最終評価、勤務成績に応じた区分、懲戒処分を受けた者及び備考の各欄並びに各ページの「人数(小計)」欄については条例第7条第2項第6号に該当するとして、非開示とした。

ウ このうち、申立人は、個人の勤務成績に応じた区分が明らかになってしまう部分を除いた部分として、「人数(小計)」欄(以下「本件申立部分」という。)については開示すべきと主張しているため、以下この点について検討する。

(3) 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号は、「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・・・

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」のある情報については、開示しないことができると規定している。

イ 本件申立文書は、実施機関が任用している県費負担教職員の勤勉手当の算定根拠とするため、各学校長が作成し実施機関へ提出した勤務成績に関する報告等の調書である。したがって、本件申立文書は、実施機関の人事管理に係る事務に関するものといえることができる。

そして、各職員個人の勤務成績に関する評価等に関しては、ある評価等であったという情報は当然のこと、ある評価等ではなかったという情報についても、各職員個人の資質に係る情報であるため、みだりに公にされるものではないことを前提とする、機微にわたる人事管理情報であると考えられる。

ウ 当審査会において本件申立文書を見分したところ、本件処分においては、各職員の氏名が開示されているため、各ページ内の評価の分布の偏りによっては、本件申立部分である「人数（小計）」欄を開示しただけで、当該ページに記載されている各職員がどの区分であったのかが判明してしまう場合があることが認められた。また、それ以外のページについても、本件申立部分を開示すると、各ページに記載されている職員が「ある区分ではなかった」という情報が判明してしまうこともあり得ることが認められた。

エ そのため、本件申立部分を開示することにより、機微にわたる人事管理情報を公にしたと同様の結果となりかねず、勤勉手当に係る人事管理制度の対象者の信頼や協力を損ない、ひいては実施機関の行う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認められるため、本件申立部分は本号エに該当する。

オ なお、この点について申立人は、仮に、あるページに記載された職員全員が「1」区分（特に優秀）でなかったことが判明したとしても、「1」区分は各学校で10%以内に過ぎないのであるから、特段の支障はないと述べている。しかし、「特に優秀に該当しない」という情報であっても、職員個人の機微にわたる人事管理情報の一端であることに変わりはなく、そのような情報を公にすべきとまでは考えられない。

また、申立人は、本件処分に先立つ同種の開示請求に対する処分においては一部のページの「人数（小計）」欄が開示されていたとして、本件処分との整合性に疑問を呈しているが、本件処分における本件申立部分についての判断は、上記

のとおりである。

(4) その他

なお、申立人は、個人が特定できる情報を知りたいという意図はなく、そもそも個人識別性を除いた上での開示を求めていたと述べている。

この点につき、仮に、氏名及び職員番号を非開示とした場合を考察してみるとしても、申立人も主張するように、各職員の記載順には単純な法則性があるというのであるから、学校関係者等、事情を承知している者にとっては、記載順から職員を識別できる可能性が否定できない。そして、本件申立文書の情報が、職員個人の評価という機微にわたる性質のものである以上、そのような識別の可能性を軽視すべきではない。

結局、個人識別の可能性を排したような任意の形式による情報提供の余地はともかくとして、保有する文書をそのままの形で開示等することを前提とする開示請求制度においては、本件処分の一部開示の範囲は適切であったと考えられる。

(5) 結論

以上のとおり、実施機関が、本件申立文書を一部開示とした決定は妥当である。

(第三部会)

委員 藤原静雄、委員 青木孝、委員 早坂禧子

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成21年12月10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22年1月8日 (第93回第三部会)	・諮問の報告 ・審議
平成22年1月14日 (第159回第一部会) 平成22年1月15日 (第162回第二部会)	・諮問の報告
平成22年1月15日	・異議申立人から意見書を受理
平成22年1月22日 (第94回第三部会)	・審議
平成22年2月5日 (第95回第三部会)	・審議
平成22年2月19日 (第96回第三部会)	・異議申立人の意見陳述 ・審議
平成22年3月5日 (第97回第三部会)	・審議
平成22年3月19日 (第98回第三部会)	・審議
平成22年4月2日 (第99回第三部会)	・審議