

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申  
(答申第966号)

平成23年10月21日

横 情 審 答 申 第 966 号

平 成 23 年 10 月 21 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

横浜市個人情報の保護に関する条例第53条第1項の規定に基づく諮  
問について（答申）

平成23年1月28日教北総第314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（特定年月勤勉手当）のうち、  
請求者本人に係る部分」の個人情報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（特定年月勤勉手当）のうち、請求者本人に係る部分」の個人情報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（特定年月勤勉手当）のうち、請求者本人に係る部分」（以下「本件個人情報」という。）の個人情報本人開示請求に対し、横浜市教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成22年8月2日付で行った個人情報一部開示決定（以下「本件処分」という。）の取消しを求めるといものである。

## 3 実施機関の一部開示理由説明要旨

本件個人情報については、横浜市個人情報の保護に関する条例（平成17年2月横浜市条例第6号。以下「条例」という。）第22条第7号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) 本件処分の非開示部分である勤務成績に応じた区分については、観察指導者である校長が意見申出を行った区分が記載されている。校長が意見申出を行う区分のうち、「特に優秀」及び「優秀」については指定された数の範囲内で意見申出を行うことになっているため、勤務成績に関する報告及び意見（内申）調書（以下「意見調書」という。）に記載された最終評価がA以上の職員については、校長が観察指導者としての判断に基づき、相対的に「特に優秀」、「優秀」又は「良好」の区分の意見申出を行っている。
- (2) 校長が意見申出を行った区分は、所属職員に対する校長の相対評価であり、勤務成績に応じた区分を決定する過程の情報である。教育委員会事務局教職員人事部長（以下「教職員人事部長」という。）は校長の意見申出を考慮して勤務成績に応じた区分を決定するため、校長が意見申出を行った区分は最終的に変更される可能性がある。これを開示すると、校長が意見申出を行った区分について必ずしも被評価者が納得するとは限らず、無用の誤解を招くといった事態が生ずることが考えられるため、校長が学校運営への支障を恐れて正確かつ公正な内容の記載を避けること

が懸念され、公正かつ円滑な勤勉手当事務に著しい支障を及ぼすおそれがある。

- (3) 評価の結果等の取扱いについては、学校職員の勤勉手当の成績率に関する要綱（平成20年3月31日職第752号神奈川県教育長通知。以下「要綱」という。）第19条第2項において、職員本人からの希望があった場合に、校長が意見調書に記載された当該職員に係る評価項目別評価、平均点及び最終評価を閲覧させることにより開示するものと定められている。また、勤務成績に応じた区分については、決定後、校長から口頭で職員に知らせることとなっている。
- (4) 以上の理由により、勤務成績に応じた区分については要綱第19条第2項において制度上被評価者に開示することが予定されていないため、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、本件個人情報の全部を開示するよう求める。
- (2) 勤務成績に応じた区分が非開示となっているが、別の開示請求において開示決定された文書では、当該部分は開示されている。
- (3) 勤勉手当の場合は、3項目の平均が、4.50以上が最終評価S、3.50以上4.50未満がAとされ、それに応じて、勤務成績に応じた区分もSの場合は1の項目に、Aの場合は2の項目にそれぞれ が記載されるものと考えられるが、昨年度の勤勉手当においては、Aと評価され、2の項目に が記載されているものの、今回については、平均が向上しているにもかかわらず、3の項目に が記載され、さらには小計欄が二重線で数字が消されたままとなっていることから、校長が実施機関に提出した際には、どの項目に を記載したのかどうか知りたい。更に言えば、校長が2の項目に を記載したにもかかわらず、実施機関が神奈川県教育委員会に提出した際には、3の項目に を書き換えているとしたら、実施機関はいかなる理由をもって、評価の平均が向上しているのにあえて2の項目から3の項目に を移したのか知りたい。
- (4) あえて校長の「勤務成績に応じた区分」を非開示にすることにどのような意義があるのか不明である。何より評価者及び被評価者である校長と申立人との間の信頼関係を壊さないためにも開示すべきである。

#### 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条及び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、校長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、その結果を要綱第10条第3項に基づき4段階（S、A、B及びC）の最終評価とする。これらの評価は観察指導者である校長が行うが、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。校長は、最終評価を決定した後、要綱別表第5に定める基準表に基づき、勤務成績に応じた区分（最終評価に基づく特に優秀、優秀、良好及び良好でないという四つの区分）又は懲戒処分を受けた職員の区分（停職、減給又は戒告の処分を受けたという三つの区分。勤務成績に応じた区分及び懲戒処分を受けた職員の区分を総称して以下「勤務成績の区分」という。）について教育長へ意見申出をする。意見申出は、要綱第12条第1項により意見調書を提出することで行うこととされており、提出先の担当課は教育委員会事務局教職員人事部教職員人事課（以下「教職員人事課」という。）である。教職員人事部長は、校長から提出された意見調書を基に勤務成績の区分の最終決定を行い、神奈川県教育委員会へ報告する。要綱別表第1では、最終決定された勤務成績の区分に応じて勤勉手当の成績率が定められており、この成績率により、勤勉手当の支給額が決定される。

(2) 本件個人情報について

ア 本件個人情報は、勤勉手当の成績率を決定するために申立人が勤務する横浜市立中学校の校長から教職員人事課に提出された意見調書である。

本件個人情報には、表題等のほか、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）、勤務成績の区分及び備考の各欄が設けられている。

イ 本件処分において実施機関は、表題等のほか、所属コード、所属名、職名、氏名、職員番号、評価項目別評価、平均点、最終評価及び備考の各欄については開示する一方、勤務成績の区分の欄については条例第22条第7号に該当するとして、

非開示としている。

ウ また、上記(1)の手續に基づき、校長からの意見申出を基に教職員人事部長により勤務成績の区分が最終決定され、神奈川県教育委員会へ報告された。

(3) 条例第22条第7号の該当性について

ア 条例第22条第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、「市の機関・・・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・・・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、非開示とした部分が開示されると、校長が意見申出をした勤務成績の区分について必ずしも被評価者が納得するとは限らず、無用の誤解を招くといった事態が生ずることが考えられるため、校長が学校運営への支障を恐れて正確かつ公正な内容の記載を避けることが懸念され、公正かつ円滑な勤勉手当事務に著しい支障を及ぼすおそれがあるため、本号に該当すると主張している。

ウ 当審査会では、本件処分の妥当性について検討するため、平成23年7月15日に実施機関から事情聴取を行ったところ、次のとおり説明があった。

(ア) 勤勉手当に係る事務に関して、校長から職員に対し、最終評価の内容は伝えるが、校長が意見申出をした勤務成績の区分を伝えることはない。

(イ) 申立人は、評価結果を知っていると主張しているが、要綱第19条第2項において、職員本人からの希望があった場合に、校長が意見調書に記載された当該職員に係る評価項目別評価、平均点及び最終評価を閲覧させることにより開示するものと定められていることから、校長が意見申出をした勤務成績の区分を職員が知ることは、制度上予定していないことである。なお、校長にも確認したが、申立人に対して校長が意見申出をした勤務成績の区分は伝えていないとのことである。

エ 当審査会は以上を踏まえ、次のように判断する。

(ア) 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。

本件個人情報は、実施機関が任用している県費負担職員の勤勉手当の成績率の算定根拠とするため、校長が作成し、教職員人事課へ提出した勤務成績に関する文書である。したがって、本件個人情報は、人事管理に係る事務に関する情報に該当する。

(イ) 要綱第19条第2項では、評価結果等の取扱いに関して、職員本人から希望があった場合には、当該職員に係る評価項目別評価、平均点及び最終評価を閲覧させることにより開示すると規定している。神奈川県教育委員会が作成している「勤勉手当の成績率に関する手引き」では、同項による開示の実施の仕方について、勤務成績の区分の欄を切り離して閲覧させることとしている。また、教職員人事部長により決定された勤務成績の区分は、勤勉手当支給日において配付する給料等明細書に勤勉手当の成績率を表示することにより明らかになるほか、校長から口頭により職員に知らせることとされている。

(ウ) これらのことから、本件処分における非開示部分である校長が意見申出をした勤務成績の区分については、職員個人に対して開示することは予定されていないものと認められる。また、教職員人事部長により最終決定された勤務成績の区分は給料等明細書及び校長から口頭により知らせることのみ予定されており、校長が意見申出をした勤務成績の区分については、職員個人に対して、自らの評価結果を明らかにしないことが前提となっているものと認められる。したがって、校長が意見申出をした勤務成績の区分は、開示することを前提として作成されたものとは認められない。

(エ) これを被評価者である職員に明らかにすることとなれば、職員に対する率直な意見の記載及び適切な評価を困難にするなど、率直・公正な人事評価の実施が担保されなくなり、結果として、人事管理に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、本件処分において非開示とされた部分は、本号エに該当する情報であると認められる。

#### (4) 結論

以上のとおり、実施機関が、本件個人情報を条例第22条第7号に該当するとして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23年 1 月28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23年 2 月 4 日 (第114回第三部会) 平成23年 2 月14日 (第185回第二部会) 平成23年 2 月24日 (第179回第一部会)	・諮問の報告
平成23年 3 月18日 (第116回第三部会)	・審議
平成23年 6 月 3 日 (第119回第三部会)	・審議
平成23年 6 月17日 (第120回第三部会)	・審議
平成23年 7 月15日 (第122回第三部会)	・実施機関から事情聴取 ・審議
平成23年 9 月 2 日 (第124回第三部会)	・審議
平成23年 9 月16日 (第125回第三部会)	・審議