

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第940号)

平成23年7月28日

横 情 審 答 申 第 940号

平 成 23年 7 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 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22年10月19日教教人第1250号による次の諮問について、別紙のとおり答申しま
す。

「調査結果報告書」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、「調査結果報告書」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、「調査結果報告書」（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5月13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) 教職員人事評価システム（以下「評価システム」という。）における苦情申出事務の目的を達成するため、教職員人事評価苦情審査会（以下「苦情審査会」という。）は、審査事案について調査をするために調査員を置き、調査員は、苦情申出者、校長等の両当事者から事情聴取した後、調査結果報告書を作成し、苦情審査会委員長に報告している。
- (2) 調査員が校長からの聴取結果を記録した調査結果報告書は、最終的な決定の内容と理由が形成される過程のものであり、苦情申出者に開示することは手続上予定されていない。むしろ、苦情申出者には開示されないことを前提に、校長の認識や判断等に基づく率直かつ具体的な機微にわたることのある評価情報を聴取することで、公正性・公平性の確保に資するという苦情申出制度の目的が実現される。
調査結果報告書の校長等からの聴取結果欄に記録された評価情報は、本人に開示されることを前提に記載等された情報（観察指導記録）とは、制度上性格の異なる情報である。
- (3) よって、本件個人情報の非開示部分は、制度上、本人に開示することが予定されていない情報であり、開示すると、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ることから、本号工に該当する。

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) 本件処分では非開示とした部分の開示を求める。
- (2) 実施機関の非開示理由には、条例第22条第7号エに相当する妥当な論理が成立しているとは到底思えない。むしろ開示されることにより、公正で円滑な事務の遂行が保証されると考えるべきである。
- (3) 非開示部分についての正当性、公正性は確保しにくいと考えられる。記入者の偏見や誤解、さらには虚偽、偽計、恣意的な誇張などが放置される可能性がある。非開示部分の記載内容が正当で妥当であるという前提ならば、その根拠や方策の詳細、信頼性の証明を求める。
- (4) 校長及び副校長による評価の審査に違法行為があつて虚偽文書が作成されたと考えている。虚偽文書が作成されたことを審議しないことにより行政の公正さが保てていないから、本件個人情報開示されるべきである。

5 審査会の判断

(1) 評価システムと苦情申出について

ア 市立小中学校教員などいわゆる県費負担教職員（以下「教職員」という。）に関して、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、評価システムを実施している。

評価システムでは、教職員の育成及び能力開発を図るとともに「人事上の処遇に活用」し、もって学校組織の活性化に資する（規則第1条）ことを目的とし、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）で、評価結果を、昇給に反映させる仕組みとしている。

イ 人事評価は、自己観察書及び観察指導記録を用いて行うものとされ（規則第6条第1項）、これらの様式については神奈川県公立学校職員人事評価実施要領（平成15年4月制定。以下「要領」という。）で定められている。評価者である校長は、被評価者の評価期間における職務遂行の結果及び過程並びに職務遂行上

発揮した能力及び意欲について評価を行い、その評価結果を観察指導記録に記載する（規則第6条第4項）。要領では、観察指導記録には評価結果のほかに評価結果が「C」の場合には指導・助言内容等を、評価結果が「S」又は「D」の場合にはその理由を記載することとされている。

評価結果は、規則で、被評価者である教職員本人に開示することとされ（規則第7条第2項）、開示の方法については、要領で、自己観察書と観察指導記録の写しを交付することにより行うこととされている（要領第7条）。

さらに、評価システムの評価者向けの手引書である「教職員人事評価システム 評価者研修テキスト」（以下「テキスト」という。）は、評価結果を次年度の取組につなげるため、観察指導記録の写しを交付するとともに、原則として面談を行い、評価結果に基づいて必要な指導・助言を行うこととしている。面談は必須のものとはされていないが、校長が行った5段階評価の結果に納得しなかった教職員に対しては、特に面談を行い、どうしてそのような結果になったかを説明することとしている。

ウ 規則第8条は、評価結果の「開示を受けた職員は、校長が観察指導者として行った評価の結果に苦情があるときは、当該職員が所属する学校を所管する教育委員会の教育長に対し、・・・苦情の申出をすることができる」と定めている。このことについて、テキストによれば、観察指導記録において校長の行った5段階評価に対する変更の申出に限られ、特記事項及び自己観察書の助言指導記録等に対する苦情は認められないとしている。

人事評価に関する苦情の取扱いについては、人事評価に関する苦情の取扱いに関する要綱（平成20年2月制定。以下「要綱」という。）に定められている。要綱は評価システムの公正性・公平性の確保に資することを目的とし、以下の苦情申出に係る制度を規定している。

- (ア) 実施機関は、教職員人事部長、教職員人事課長等の職員で組織する苦情審査会を設置する。
- (イ) 苦情申出があったときは、教職員人事課の職員が苦情審査会の調査員となり、苦情申出者、苦情の対象となった校長その他の関係者から事情を聴取し、調査結果報告書により苦情審査会の委員長に報告する。
- (ウ) 苦情審査会は苦情申出の対象となった評価ごとに審査を行い、「校長の行った評価を妥当とするもの」と「校長に対して再評価の指導を要するもの」のど

明らかに区分し、その結果と理由を審査結果報告書により教育長に報告する。

(I) 教育長は苦情審査会の報告を参考にして苦情申出に対する対応を決定し、決定した内容と理由を人事評価に関する苦情の対応決定通知書（以下「対応決定通知書」という。）により申出者と校長に通知する。

(オ) 再評価の指導を受けた校長は、指定された日までに再評価を行って教育長に提出し、その写しを本人に開示する。

(2) 本件個人情報について

申立人は、平成21年度の申立人の評価結果に対して苦情申出を行った。この申立人の苦情について、苦情審査会では、申立人及び校長に事情聴取を行った上で審査を行い、「校長の行った評価を妥当とする」との審査結果と理由を教育長に報告した。苦情審査会の報告を受けた教育長は報告どおり校長の評価が妥当と決定し、決定した内容と理由を対応結果通知書により申立人に通知した。

本件個人情報は、苦情審査会の調査員が、申立人及び校長から事情を聴取した結果を苦情審査会の委員長に報告するに当たって作成した調査結果報告書である。

本件個人情報には、整理番号、受理年月日、申出者の職名、氏名及び所属する学校名、苦情の概要、申出者からの聴取結果、校長からの聴取結果、調査員の職名及び氏名並びに添付書類名が記録されている。

実施機関は、本件個人情報のうち、校長からの聴取結果（以下「本件非開示部分」という。）を条例第22条第7号に該当するとして非開示としている。

(3) 本件非開示部分の条例第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 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。

本件非開示部分は、教職員の昇給区分に反映される評価結果の妥当性を判断するために、評価者である校長から聴取した記録であり、昇給区分の決定という職員の身分取扱いに関する事項に係る情報であるから、「人事管理に係る事務」に関する情報に該当する。

実施機関は、本件非開示部分を開示すると、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るため、本号に該当すると主張しているのを、以下検討する。

ウ 一般に、個人の能力や実績に対する評価に係る情報（以下「評価情報」という。）は、被評価者に対してのみならず評価者においても機微にわたる情報を含むものであるから、評価システムは、評価情報の開示について、それを本人に開示すべきか否かを慎重に考慮した上で、制度が作られていると考えられるべきである。

前記(1)イ及びウのとおり、評価システムにおいて被評価者に開示することとされている情報は、評価結果、特記事項並びに面談での指導・助言及び説明（以下「評価結果等」という。）や対応決定通知書などに限られており、評価結果等は評価結果を次年度の取組につなげるという目的から、対応決定通知書は評価システムの公正性・公平性の確保に資するという目的から、それぞれ開示する手続となっている。

これに対し、校長からの聴取結果を記録した調査結果報告書は、対応決定通知書に記録されている最終的な決定の内容と理由が形成される過程のものであって、苦情申出者に開示することは手続上予定されていない。むしろ、苦情申出者には開示されないことを前提に、校長の観察指導者としての専門的立場からの認識や判断等に基づく率直かつ具体的な機微にわたることのあるありのままの評価情報を聴取することにより、評価システムの公正性・公平性の確保に資するという苦情申出制度の目的の実現を図っているものと解される。

このように調査結果報告書における「校長等からの聴取結果」欄に記録された評価情報は観察指導者としての校長の専門的立場からの認識や判断等であるのに対し、観察指導記録の交付と面談とによって開示することが予定されている評価結果等は本人に開示されることを前提に記載等された情報であるから、両者は制度上性格の異なる情報であるというべきである。

エ 以上を踏まえて、当審査会が、本件非開示部分を見分したところ、校長が、申立人の職務遂行状況や実績として具体的にどのような言動その他の事実に着目し、それらについてどのように評価したのかについて、校長から聴取した内容が詳細かつ具体的に記載された申立人に係る評価情報であることが認められた。

オ 以上のとおり、本件非開示部分は、詳細かつ具体的に記載された申立人に係る評価情報であって、苦情申出手続において制度上被評価者に開示することが予定

されていない情報であるから、これを申立人に開示すると、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、本号工に該当する。

カ なお、申立人は、苦情審査会による校長及び副校長の評価の審査に違法行為があつて虚偽文書が作成されたと考えており、虚偽文書が作成されたことを審議しないことにより行政の公正さが保てていないから、本件個人情報の開示されるべきであると主張している。

しかし、申立人が主張するような、人事管理制度の公正性・公平性等を確保するといった課題は、人事管理制度の運用において解決されるべきであつて、当審査会の結論を左右するものではない。

(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22年10月19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10月22日 (第109回第三部会) 平成22年11月11日 (第174回第一部会) 平成22年11月12日 (第180回第二部会)	・諮問の報告
平成22年11月22日	・異議申立人から意見書を受理
平成23年3月10日 (第180回第一部会)	・審議
平成23年4月7日 (第182回第一部会)	・審議
平成23年5月26日 (第185回第一部会)	・審議
平成23年6月9日 (第186回第一部会)	・異議申立人の意見陳述 ・審議
平成23年6月23日 (第187回第一部会)	・審議
平成23年7月14日 (第188回第一部会)	・審議