

(別紙)

## 答 申 審査会の結論

北九州市教育委員会教育長（以下「処分庁」という。）が、本件審査請求の対象となった保有個人情報を不開示とした決定は妥当である。

### 第1 審査請求に至る経過等

- 1 審査請求人は、平成19年11月14日、北九州市個人情報保護条例（平成16年北九州市条例第51号。以下「条例」という。）第16条第1項の規定に基づき、処分庁に対して次の保有個人情報の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

「教員評価にかかわる

苦情申出に関する調査表（〇〇分）（2006年度分）

校長作成の〇〇〇〇に関する評価にかかわる記録（2006年度分）」

- 2 処分庁は、本件請求に係る保有個人情報（以下「本件保有個人情報」という。）について、平成19年11月28日付で保有個人情報の全部について開示を行わない旨の決定（平成19年11月28日付北九教学教第711号。以下「本件処分」という。）を行い、審査請求人に通知し、審査請求人は、当該保有個人情報不開示決定通知書を平成19年12月9日に受領した。

- 3 審査請求人は、平成20年1月17日、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定に基づき、本件処分を不服として、北九州市教育委員会（以下「教育委員会」という。）に対し審査請求を行った。

### 第2 審査請求人の主張要旨

- 1 審査請求の趣旨

審査請求の趣旨は、本件処分の取消しを求めるというものである。

- 2 審査請求の理由

審査請求人が、審査請求書、意見書及び審査会における口頭意見陳述で主張している審査請求の主たる理由は、次のように要約される。

- (1) 教員一人一人の意欲を引き出し、能力を向上させるための評価ならば、教員に対して細かい評価を開示するのは当然である。したがって条例第 18 条第 7 号には該当しない。
- (2) 「教職員人事評価審査会」(以下「人事評価審査会」という。)への本人の出席が認められず、どのような経過で人事評価審査会の「妥当」という決定通知がなされたのか不明である。人事評価審査会内での本人の業績を校長が申し立て、本人の意見はどのように伝えられたのかを知る書類は今回請求した書類のみである。そのため、これらの文書開示は最低限の要求である。
- (3) 処分庁の述べる理由をそのまま受け取るならば、評価の過程を明らかにすれば、「誤解や摩擦が生ずる」ということであり、そもそも「誤解や摩擦が生ずる」評価を行っているという疑念を抱かざるを得ない。
- (4) 処分庁の主張は、処分庁自体が、評価者である校長を信頼していないことを自ら明らかにしている。総合評価しか開示せず、苦情申出に関する調査表や評価にかかわる記録も開示しないことこそ、「当たり障りのない評価しか行わない」ことになりかねない。
- (5) 「教員との間での誤解や摩擦」は、公明正大に評価の全てを開示するのではなく、総合の評価しか出さないからこそ生まれている。なぜならば、校長が具体的に、どのような基準をもって評価を行ったかが全く明らかにされていないからである。
- (6) 処分庁の主張には、処分庁自ら評価そのものへの自信のなさや、この人事評価制度自体の根本的な矛盾が露呈されていると考える。
- (7) もともと教員一人一人の業績を正しく評価することは困難であり、無理である。そのことを実証するためにも公開すべきである。

### 第 3 審査請求に対する処分庁の説明要旨

処分庁が理由説明書及び意見聴取等において主張している内容は、概略次のとおりである。

- 1 本件保有個人情報のような人事評価に関する詳細な情報が開示されることになると、校長は教員との間で誤解や摩擦が生ずることをおそれ、当たり障りのな

い評価しか行わなくなる可能性が高く、その結果、教員の人事評価制度の形骸化が危惧され、人事管理に関する事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすことになる。したがって、本件保有個人情報、条例第 18 条第 7 号に該当する。

- 2 審査請求人の主張は、条例第 18 条第 7 号にいう「人事管理に係る事務の支障」という観点が全くなく、同号に該当しない根拠となるものではない。

#### 第 4 審査会の判断

当審査会は、審査請求の対象となった保有個人情報並びに処分庁及び審査請求人の主張を具体的に検討した結果、以下のように判断する。

##### 1 本件保有個人情報の概要等

- (1) 本市では、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 40 条第 1 項、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、福岡県市町村立学校職員の人事評価に関する規則（平成 18 年福岡県教育委員会規則第 13 号）及び北九州市立学校教育職員の人事評価に関する要綱（平成 18 年 4 月 1 日施行）に基づき、評価やそれに基づく指導を通じ、教員の資質能力の向上と学校教育の活性化を図ることを目的に、平成 18 年度から、教員の人事評価制度を実施している。

- (2) この人事評価制度は、教員が自ら目標を設定し評価する自己申告・自己評価と、その結果を踏まえて校長が教員の能力、意欲、実績を適正に評価する業績評価との 2 つの評価から成っており、評価の結果は、現に能力開発、適材適所の人事配置等を進めるための人事上の資料として活用され、将来的には、給与等への反映も視野に入れられている。

また、業績評価結果については、希望する教員に対し、評価項目である能力、意欲、実績及びそれらの総合評価について、それぞれ 5 段階で評価した評点の開示を行っており、その評価に納得できない場合、教員は教育委員会に苦情を申し出ることができる。

教員から苦情申出があれば、教育委員会職員で構成する人事評価審査会が校長の業績評価の妥当性を審査し、その結果を苦情申出者と校長の双方に通知することとなっている。

- (3) 本件保有個人情報は、審査請求人に関して作成され、人事評価審査会の審査資料として使用された 2006 年度の苦情の申出に関する調査票（以下「苦

情調査票」という。)及び審査請求人に係る評価の根拠となった職務遂行状況等(以下「職務遂行状況等」という。)のうち、審査請求人に係る個人情報である。

苦情調査票は、審査請求人の苦情申出に対し、人事評価審査会の調査員として教育委員会教職員課職員(以下「調査員」という。)が苦情申出者及び校長からヒアリングを行い、苦情申出の趣旨、校長の評価根拠、苦情申出に対する考えなどについてまとめたものである。

また、職務遂行状況等は、校長が審査請求人の業績評価を行うため、授業の様子などを観察し、記録したものであり、業績評価の基礎資料となるものである。

## 2 条例第18条第7号該当性について

(1) 処分庁は、本号に該当するとして、本件保有個人情報の全部について不開示とした。

(2) 条例第18条第7号は、「市の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であつて、開示することにより、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」は不開示とすることを定めている。

本号は、市の機関等が行う事務又は事業の適正な遂行を確保する観点から、当該事務又は事業の遂行に支障を及ぼすおそれがある情報について、不開示とすることを定めたものである。

不開示とする情報の例示としてアからオまでを掲げており、エでは「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」を挙げている。

(3) 本件不開示情報の本号該当性判断

### ア 苦情調査票に記載されている個人情報について

当審査会が見分したところ、苦情の申出者である審査請求人の氏名、所属、職名、苦情の申出の趣旨、校長からの事情聴取内容、苦情の申出に対する調査員の考え方等が記載されている。

このような情報を開示することとなると、校長や調査員は誤解や摩擦等が生ずることをおそれ、率直かつ詳細な意見の表明及び記述を行うことを躊躇し、当たり障りのない陳述や記載を行うようになり、人事評価審査会が審査を行う上で必要な正確かつ詳細な情報を把握することができなくなるおそれがある。このため、公正かつ円滑な人事事務の適正な遂行に支障を及ぼす

おそれがあり、条例第 18 条第 7 号に該当すると認められる。

なお、審査請求人は、『教員一人一人の意欲を引き出し、能力を向上させるための評価ならば、教員に対して細かい評価を開示するのは当然である』、『人事評価審査会への本人の出席が認められず、どのような経過で人事評価審査会の「妥当」という決定通知がなされたのか不明である。人事評価審査会内での本人の業績を校長が申し立て、本人の意見はどのように伝えられたのかを知る書類は今回請求した書類のみである。そのため、これらの文書開示は最低限の要求である』旨、いずれも開示の必要性について主張している。しかしながら、この人事評価制度は、前記第 4、1、(2) のとおり、教員の能力向上のためのみのものではなく、教員の配置等広く人事管理に活用されている制度である。処分庁にも本件保有個人情報人事管理上秘密としておくべき利益が存するわけであり、どちらか一方のみを過大視することは相当ではなく、審査請求人の主張は不開示理由の該当性の判断に影響を与えるものではない。

また、審査請求人は、『処分庁の述べる理由をそのまま受け取るならば、評価の過程を明らかにすれば、「誤解や摩擦が生ずる」ということであり、そもそも「誤解や摩擦が生ずる」評価を行っているという疑念を抱かざるを得ない』、『処分庁の主張は、処分庁自体が、評価者である校長を信頼していないことを自ら明らかにしている。総合評価しか開示せず、苦情申出に関する調査表や評価にかかわる記録も開示しないことこそ、「当たり障りのない評価しか行わない」ことになりかねない』旨主張しているが、そもそも業績評価は主観的要素を完全に排除することができない性質のものであり、その判断も総合的・全体的なものであるため、公平、公正であっても、常に被評価者を納得させるだけの評価が可能となるものではない。業績評価制度においては、評価の内容についての指導・教示の時期、程度、方法については、上司の裁量に委ねられているものであって、被評価者からの一方的な求めに応じて開示することはその制度趣旨に反することになりかねない。したがって、審査請求人の主張は、いずれも本件不開示理由の該当性の判断に影響を与えるものではない。

更に、審査請求人は、『教員との間での誤解や摩擦は、公明正大に評価の全てを開示するのではなく、総合の評価しか出さないからこそ生まれている。なぜならば、校長が具体的に、どのような基準をもって評価を行ったかが全く明らかにされていないからである』、『処分庁の主張には、処分庁自ら評価そのものへの自信のなさ、この人事評価制度自体の根本的な矛盾が露呈されていると考える』、『もともと教員一人一人の業績を正しく評価することは困難であり、無理である。そのことを実証するためにも公開すべきである』旨主張しているが、いずれも業績評価制度のあり方そのものに対する審査請求人の主張であって、本件不開示理由の該当性についての判断とは直接関係しないものである。

(以上の審査請求人の主張に対する審査会の判断は、「イ 職務遂行状況等に記載されている個人情報について」も同じことが言える。)

#### イ 職務遂行状況等に記載されている個人情報について

当審査会が見分したところ、学習指導、生徒指導・進路指導、学校運営等における審査請求人の発言、行動、実績など、業績評価の前提となる諸情報がありのままに詳細に記載されている。

このような一般に開示されないことを前提とした情報を開示することになると、校長は誤解や摩擦等が生ずることをおそれ、率直かつ詳細な記述を避け、当たり障りのない記載をするようになり、教育委員会が業績評価を行う前提となる諸情報について正確かつ詳細に把握することができなくなるおそれがある。このため、公正かつ円滑な人事事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、条例第 18 条第 7 号に該当すると認められる。

### 3 審査会会長の回避について

河原会長から、審査請求人と利害関係があるので、本件事案の審査に加わることを回避したいと申出があり、審査会としても、審査の公正・中立性に疑義を受けないようにという申出の趣旨を尊重し、審査会委員の総意により、この申出を認めた。

したがって、同会長は、本件事案の審査には関与していない。

### 4 結論

以上のことから、当審査会は、実施機関の本件処分において不開示とされた情報について、冒頭の「審査会の結論」のとおり判断した。