

(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。

### 理 由

#### 第1 審査請求に至る経緯

- 1 審査請求人は、平成21年4月9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。

「2008年度（ ）分の苦情処理審査委員会での審理の内容詳細（議事録）。これにかかわる校長具申書並びに委員会作成の の苦情内容」

- 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21年4月23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21年4月23日付北九教学教第138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21年6月17日に受領した。
- 3 審査請求人は、平成21年8月3日、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第5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、意見書等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) 「教職員の人事評価制度について」によると、人事評価の目的は「教職員一人一人の意欲を引き出し、能力を向上させ、もって学校教育を活性化させることである」とある。その目的のため開示は必要である。
- (2) 被評価者に開示できない業績評価とは、人事評価の目的を達成できず、校長が職員を納得させられない評価で、恣意的と言わざるを得ない。将来は、恣意的な評価で給与に反映されるわけであるので、本人へ開示されるべきである。
- (3) 人事評価は、ボーナスや特別昇給にも連動している。このような実生活にかかる評価が公開されないと不当に不利益を被る。
- (4) 業績評価には、本人の学習指導、生徒指導、進路指導、学校運営等における発言、行動、実績の諸情報がありのまま詳細に記載されているはずであり、本人への開示は、校長に対して、誤解や摩擦は生じるはずもなく、公正かつ円滑な人事事務の適正な遂行に支障を及ぼすこともない。
- (5) 教育委員会は、「具体的な事実、行動に基づき、評価基準に照らして」評価をするようにと指導している。具体的な事実は、被評価者にとっても分かりやすいものであり、各校長がそのように評価しているなら、開示しても誤解や摩擦は生じない。
- (6) 日々、教員は、多くの仕事をこなしている。一校長が全職員の授業における能力、生徒指導における能力、学校運営に対する協力の資質を評価することは、不可能である。その不可能な評価がどうなされたのか、本人は知る権利がある。
- (7) 議事録を「作成しておらず、取得していないため、保有していない」というのは、教育委員会の怠慢であり、理由にならない。議事録は早急に作るのが委員会としての職務であるはずで、いたずらに開示をさけるための策としか思えない。

### 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 人事評価に関する詳細な情報や一般に開示されないことを前提とした情報が開示されることとなると、校長は教員との間で誤解や摩擦が生じることをおそれ、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こととなる。
- 2 教職員人事評価審査会（以下「人事評価審査会」という。）の議事録は、開示請求時に作成していなかったため、文書不存在である。

#### 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、給与等にも一部反映されている。

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、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以下の記録のうち、審査請求人に係る個人情報であり、全部が不開示とされている。
- ・ 苦情の申出に関する調査票（以下「苦情調査票」という。）
  - ・ 苦情の申出に係る調査報告書（以下「調査報告書」という。）
  - ・ 業績評価にかかわる具体的事象（以下「具体的事象」という。）
  - ・ 平成20年度職務行動記録票（以下「行動記録」という。）
  - ・ 人事評価審査会の議事録（以下「議事録」という。）

苦情調査票は、人事評価審査会の調査員である教育委員会教職員課職員（以下「調査員」という。）が、審査請求人の苦情申出書及び調査報告書等から、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。

調査報告書は、調査員が校長に対して行ったヒアリングの内容をまとめたものである。

具体的事象及び行動記録は、いずれも、校長が審査請求人の評価を行う際の基礎資料となる、授業の様子などを観察し、記録したものであり、調査報告書に添付されている。

議事録は、審査請求人の苦情申出について審査した際の人事評価審査会の議事録である。

## 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うち、以下に記載されているものを不開示とした。
- ・ 苦情調査票
  - ・ 調査報告書
  - ・ 具体的事象
  - ・ 行動記録

- (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って、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 苦情調査票及び調査報告書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、苦情調査票には、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。また、調査報告書には、校長からの事情聴取内容がより詳細に記載されている。

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、「教職員の人事評価制度について」によると、人事評価の目的は「教職員一人一人の意欲を引き出し、能力を向上させ、もって学校教育を活性化させることである」とある。その目的のため開示は必要である、「被評価者に開示できない業績評価とは、人事評価の目的を達成できず、校長が職員を納得させられない評価で、恣意的と言わざるを得ない。将来は、恣意的な評価で給与に反映されるわけであるので、本人へ開示されるべきである」「人事評価は、ボーナスや特別昇給にも連動している。このような実生活にかかる評価が公開されないと不当に不利益を被る」旨、いずれも制度目的から開示すべきであることを主張している。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を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、「業績評価には、本人の学習指導、生徒指導、進路指導、学校運営等における発言、行動、実績の諸情報がありのまま詳細に記載されているはずであり、本人への開示は、校長に対して、誤解や摩擦は生じるはずもなく、公正かつ円滑な人事事務の適正な遂行に支障を及ぼすこともない」、「教育委員会は、「具体的な事実、行動に基づき、評価基準に照らして」評価をするようにと指導している。具体的な事実は、被評価者にとっ

ても分かりやすいものであり、各校長がそのように評価しているなら、開示しても誤解や摩擦は生じない」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、方法のような指導上の配慮については、評価者である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。

さらに、審査請求人は、「日々、教員は、多くの仕事をこなしている。一校長が全職員の授業における能力、生徒指導における能力、学校運営に対する協力の資質を評価することは、不可能である。その不可能な評価がどうなされたのか、本人は知る権利がある」旨主張しているが、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 具体的事象及び行動記録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 具体的事象及び行動記録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、具体的事象には、学習指導、生徒指導・進路指導、学校運営等についての審査請求人に対する校長の評価が詳細に記載されている。また、行動記録には、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となると、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 議事録の存否について

議事録について、処分庁は、「作成しておらず、取得していないため、保有していない」という理由で不存在としている。

当審査会においても、処分庁への意見聴取等により、議事録が本件処分後に作成されていることを確認している。

したがって、請求があった時点で作成されていなかった以上、不存在であるという不開示処分を不当とすることはできない。

#### 4 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。

#### 5 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。