

答 申

(諮問第34号)

個人情報保護審査会の結論

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の開示請求について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24年7月30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。

「本年2月1日に出した苦情申請に対し、その処理経過がわかる文書。

その際、人事評価審査会に提出された校長の〇〇に関する調査書類及び教職員課職員作成の〇〇に関する調査書類、審査会の会議録」

- 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24年9月13日付けで本件保有個人情報の全部について開示しない旨の決定（平成24年9月13日付け北九教学教第589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24年9月26日に受領した。
- 3 審査請求人は、平成24年11月15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、意見書及び当個人情報保護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) 人事評価審査会に提出された校長の調査書類及び教職員課作成の調査書類について

ア 「教員一人ひとりの意欲を引き出し、能力を向上させ」るための人事評価

を、本人に対し開示するのは当然である。しかも、平成23年から業績評価表の表は直接校長から説明を受け開示されているから、苦情処理に関わって作成された校長の〇〇に関する調査書類は、公正かつ円滑な人事事務の遂行に支障を及ぼすこともなく、条例第18条第7号に該当しない。

イ 苦情を申し出た審査請求人の意見として作成したのが、教職員課職員である。本人の意見そのものであるはずであるから、教職員課職員の作成した苦情申出人に関する調査書類は、公正かつ円滑な人事事務の遂行に支障を及ぼすこともなく、条例第18条第7号に該当しない。

(2) 人事評価審査会の会議録について

ア 教育委員会への苦情申出は、校長から一方的に評価され給与に反映されることに対して、唯一、教員が苦情を申し立てることのできる手段である。しかし、保障された権利はあるが、苦情を申し出た本人は、現状では本人の立会いもなく行われ、どのような経過で苦情が処理されたかも知ることはできない。

イ しかし、苦情申出の結果は出る。その審査は、申し出た教員自身のことか語られるはずで、人事評価審査会会議は公正に論議されているはずなので、内容を本人が知って、曲解や誤解の起こるはずはない。

ウ ところが、苦情申出者抜きで調査される対象は、校長と教育委員会側の人間のみで審議が行われているが、校長側から提出された苦情申出者に関わる一切の陳述や記述並びに審議されている経過は、本人に直接開示されて当然だと考える。

エ 人事評価審査会での発言の責任は重大であることは言うまでもなく、議事録の作成及び開示は、苦情申出者にとって必要不可欠である。開示によって被評価者の曲解を受け、摩擦が生じることをおそれ、忌憚のない意見が出せないというならば、人事評価審査会の委員として適格を欠く人事と言わざるを得ない。

オ 今回の請求は会議録の開示のみであるが、本来は、公正かつ円滑な人事の確保のために、審査会の公開審理は当然である。

したがって、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすこともなく、条例第18条第7号に該当しない。

(3) その他人事評価審査会制度について

ア 現在の業績評価制度は、能力・意欲・実績の項目ごとに、学習指導・生徒指導・学校運営からの各評価に細分化されている。内容はチェック項目とはなっているが、非常にあいまいで抽象的である。開示を請求した教員に対し、校長との面談で評価の経緯の説明を行うというが、2月という学年末のとても忙しい時期と重なり時間がとれず、校長との面談説明が短時間でされた。その上、説明内容も、校長が教員全ての活動を掌握していない、さらに教員に関わる生徒の内面や将来まで分かるわけでもなく、非常に観念的なものが多く、評価は十分納得できない。

イ 現状で、個人として納得できる評価とするには人事評価審査会に直接出席し、校長との意見交換を公開の場で実施する以外なく、本来の評価の目的である教員の資質の向上・学校教育の活性化にはつながらない。審査会が公開でない今、校長の評価の根拠を示す調査書類や会議録の開示は、本来の業績評価制度の目的を補完するものといわざるを得ない。

ウ 人事評価審査会は、本人への聞取りや連絡など一切なく、開催日時の連絡も当然なく、本人の同席はもちろんのこと傍聴さえ認められずに実施されたものである。ところが、校長には連絡があり、詳しい内容を提出したようである。

エ そもそも業績評価は、教員の給与に反映するために設けられた制度である。現状でも特別昇給や勤勉手当に影響している。その業績評価が苦情申出されたことは、管理職と教諭との間で齟齬が生じたわけである。解決には、当事者同士の意見交換や冷静な判断を下す教育委員会以外の立会いで、人事評価審査会が開催されるべきである。

- (4) 以上の理由から、調査書類及び具体的事象等の文書並びに人事評価審査会の会議録の開示は、条例の規定には当たらず、不開示決定は違法な処分である。

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において説明している内容は、概略次のとおりである。

1 人事評価審査会に提出された校長の調査書類及び教職員課作成の調査書類について

- (1) 教職員の人事評価制度は、平成18年度から実施しており、教員が自ら目標を設定し評価する「自己申告・自己評価」と、校長及び教頭が教員の能力、意欲、実績を評価する「業績評価」を行っている。

この業績評価結果については、被評価者が、その評価に納得できない場合は、教育委員会へ苦情を申し出ることができ、教育委員会事務局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など、評価の公平性を客観的に判断する場も確保している。

- (2) 人事評価審査会に提出された調査書類は、「苦情の申出に関する調査票」(以下「調査票」という。)及び「苦情の申出に係る調査報告書」(以下「調査報告書」という。)である。これらは、被評価者に開示されないことを前提に作成され、被評価者の職務記録等業績評価の根拠が記載されたものであり、これらが開示されるとなると「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。

2 人事評価審査会の会議録について

- (1) 人事評価審査会は前述した1の(2)の資料をもとに審査が行われる場であり、これらの資料及び人事評価審査会での各委員の発言内容が記載された会議録

が開示されると、「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。

- (2) さらに、人事評価審査会の委員は発言した内容に対し、被評価者から曲解を受け、摩擦を生じることをおそれ、忌憚のない発言が行えなくなり、その結果、評価の妥当性を審査する人事評価審査会の本来の意義が損なわれる。

これらのことから、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ため、条例第18条第7号エに該当すると認められる。

- 3 以上のとおり、本件処分は、条例に合致した適法な処分であり、本件審査請求は理由がない。

第4 審査会の判断

当個人情報保護審査会は、審査請求の対象となった本件保有個人情報並びに処分庁の説明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、平成18年度から、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、教員の人事評価制度を実施している。

- (2) この人事評価制度の実施方法は、教員が自ら目標を設定し評価する「自己申告・自己評価」と、校長等が教員の能力、意欲及び実績を評価する「業績評価」からなっている。

このうち最終評価者である校長の業績評価の結果については、希望する者に対し、評価項目である能力、意欲及び実績並びにそれらの総合評価（5段階評価によって記号で記載されている。）を、校長が本人と面談のうえ開示している。

なお、被評価者がその評価に苦情のある場合は、教育委員会へ苦情を申し出ることができ、教員からこの苦情申出があれば、教育委員会の職員で構成する教職員人事評価審査会（以下「審査会」という。）が校長等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し、評価の公平性の有無を客観的に判断する場も設定されている。

- (3) 本件保有個人情報は、審査会に提出された調査票、調査報告書及び同審査会の会議録のうち、審査請求人に係る情報が記載された行政文書である。

調査票は、教育委員会事務局の職員である調査員（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をもとにその要旨をまとめ、審

査会の資料として提出したものである。

調査報告書は、業績評価に対して苦情の申出があった場合に調査員が、最終評価者である校長から、業績評価に対する苦情の申出についての面談や評価の根拠となった資料を受領し、作成したものである。

審査会の会議録は、「業績評価結果の開示及び苦情の申出に関する実施要領」に基づき、審査請求人の苦情申出について審査をした審査会の議事の内容を記録したもの（以下「議事録」という。）である。

2 本件処分の争点

処分庁は、次の本件保有個人情報が条例第18条第7号エに該当するとして、調査票、調査報告書及び審査会議事録に記載された審査請求人に関する情報の全部を不開示決定している。

そこで、本件処分が本号エに該当するかが争点となる。以下、検討する。

3 条例第18条第7号エ該当性について

(1) 条例第18条第7号の解釈について

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、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」を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。具体的には、アからオまでを不開示とする情報の例示として掲げており、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」があるものを不開示とするとしている。

(2) 本号エ該当性判断

ア 審査請求人は、調査票、調査報告書及び議事録を全部開示すべきと主張しているが、当個人情報保護審査会が調査票、調査報告書及び議事録を見分したところ、調査票には、苦情申出の趣旨、校長から事情聴取して作成した調査報告書の要旨をまとめたものが記載され、調査報告書には、校長と苦情申出者との面談時の説明内容、業績評価結果を開示したときの校長の説明内容等が記載されている。また議事録には、開催日時、場所、出席委員名、調査員名、発言要旨など審査会が審査した内容が記載されている。

イ まず、調査票及び調査報告書に記載されている情報が開示されることとなると、校長や調査員は誤解や摩擦等が生じることをおそれ、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、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り、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ので、当該情報を条例第18条第7号エに該当するとして不開示としたことは、妥当である。

ウ 次に、議事録に記載されている情報が開示されることとなると、審査会の委員は、発言した内容に対して被評価者から曲解を受けることをおそれ、当たり障りのない評価や発言しか行わなくなる可能性が高まり、評価の妥当性を審査する審査会の本来の意義が損なわれることになり、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ので、当該情報を条例第18条第7号エに該当するとして不開示としたことは、妥当である。

エ また、審査請求人は、前述した意見のほかにも種々主張するが、いずれも業績評価制度のあり方そのものに対する主張であって、本件処分の妥当性判断とは直接関係しないものとする。

4 審査会会長の回避について

当個人情報保護審査会の河原会長から、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の申出があった。当個人情報保護審査会は、審査の公正・中立性に疑義を受けることのないようにという申出の趣旨を尊重し、委員の総意により、この申出を認めた。

したがって、河原会長は、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、当個人情報保護審査会は、処分庁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「個人情報保護審査会の結論」のとおり判断した。

北九州市個人情報保護審査会

会長職務代理者	櫻井弘晃
委員	原田美穂
委員	日高京子
委員	松木摩耶子