

# 答 申

(諮問第40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25年6月20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。

「平成25年3月29日に通知された人事評価審査会の〇〇の評価に関する審査の際の議事録、並びに校長に調査して提出した〇〇に係わる調査表と教育委員会職員が作成したであろう〇〇の苦情に係わる調査表」

- 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25年7月3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25年7月3日付け北九教学教第359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25年7月10日に受領した。
- 3 審査請求人は、平成25年8月20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) 人事評価制度について

ア 「教員一人ひとりの意欲を引き出し、能力を向上させる」ための人事評価システムを、教育委員会は、平成18年度から導入している。しかも、この評価制度は、能力・意欲・実績別の三項目ごとに、学習指導・生徒指導・学校運営の分野別に、さらに6項目に細分化され、それぞれ a,b,c で評価されている。しかし、そのチェック項目の内容は、非常に曖昧で抽象的である。この評価だけを見て本人が、日頃の教育実践のどの部分をどう反省し、どう努力するべきかを理解することはできないし、評価基準も曖昧な a,b,c の違いも理解できない。

イ 校長との面談で評価の経緯の説明を行うというが、開示請求は2月初旬の2週間に開示請求、請求後1週間以内での開示となる。2月という学年末のとても忙しい時期と重なり、授業の空き時間もなく、考査問題の作成や学年行事の計画のため、時間がとれず校長との面談説明も短時間でされた。そのうえ説明内容も、教員のすべての活動を掌握していないのは明らかな校長が、もっといえば教員の関わる生徒の内面や将来まで分からない校長がする評価は、非常に観念的なものが多く十分納得できるはずがない。

ウ したがって、個人として少しでも納得でき、意義のある評価とするには、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になく、現状では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全くつながらない。人事評価審査会が公開でない今、校長の評価の根拠を示す調査表の開示や人事評価審査会議事録の開示は、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。

エ 人事評価審査会は、開催日時の連絡も当然なく、申出者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、詳しい内容の提出を要求されて同審査会は開催された。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ということは、管理職と教諭との間で齟齬が生じたわけである。

オ 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。ところが先に述べたように申出者抜きの調査がされ、校長と教育委員会側の人間のみで審議が行われている。本来の人事評価審査会は、教員の苦情申出に対して開かれているものゆえ、非公開の現状を踏まえると、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なら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。

(2) 人事評価審査会の議事録、同審査会に提出された校長の作成に係る調査表及び教育委員会作成に係る調査表について

#### ア 人事評価審査会の議事録

人事評価審査会は、給与に反映され、校長から一方的に評価されることに對して、唯一、教員が苦情を申し出ることのできる手段である。しかし、保障された権利ではあるが、苦情を申し出た本人は、現状では本人の立会いもなく秘密裏に実施され、どのような経過で苦情が処理されたのかを知ることができるのはその議事録でしかあり得ない。

議事録は「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、忌憚きたんのない発言が行えなくなる」として開示されないというが、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、曲解や摩擦を生じるものであってはならず、公明、公正でなくてはならないはずである。同審査会に出席できない申出者にとって、議事録の作成及び開示は、必要不可欠である。

人事評価審査会の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はずである。したがって、公正かつ円滑な事務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。

#### イ 校長の作成に係る調査表

「開示されないことを前提として作成された」として校長の被評価者の職務記録等の業績評価の根拠が記載されたものは開示されないというが、開示請求をした2月に、教育委員会が校長に評価の説明を丁寧に行うように指導しているはずである。被評価者に丁寧に説明するはずの調査表を本人に開示できないのは、2月の段階の説明とは齟齬そごがあり、校長がねつ造した文書といわざるを得ない。

校長が作成した審査請求人に関する資料は、校長が本人に評価結果を説明しようとした内容と齟齬そごはないはずなので、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。

#### ウ 教育委員会作成に係る調査表

教育委員会職員の作成した審査請求人に関する調査報告書は、本人への聞き取りや連絡など一切ないにもかかわらず作成されたものである。したがって、それが審査請求人の苦情を正しく伝えたものか疑わしく、教育委員会職員の恣意性も疑われる。まさしく本人の苦情の調査表が「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす」として開示されないのは不可解で、恣意性が存在するとは言いようがない。

校長から業績評価の結果が開示されるのは、校務多忙を極める年度末の1週間という短い期間に実施される。したがって、この結果に苦情を申し出る教員がいてもそれは至極当然のことである。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育委員会職員である。その職員がその苦情処理に関わって作成した審査請求人に関する調査表は、苦情処理を申し出た本人の意見そのものを要約する趣旨なので、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) 以上の理由から、人事評価審査会の議事録、同審査会に提出された校長の作成に係る調査表及び教育委員会作成に係る調査表の不開示は、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 人事評価審査会について

- (1) 本市が実施している人事評価制度は、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。
- (2) この業績評価結果については、被評価者が希望する場合、学校長が行う被評価者本人との面談において、評価に至った経緯等の必要な説明を行ったうえで開示している。

また、被評価者が、その評価に納得できない場合は、苦情を申し出ることができ、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、校長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 本件不開示情報の条例第18条第7号該当性について

##### (1) 議事録

人事評価審査会は、そこに提出された校長作成資料及び調査報告書をもとに審査が行われる場であり、同審査会での各委員の発言内容が記載された議事録が開示されると、同審査会委員は発言した内容に対し、被評定者から曲解を受け、摩擦を生じることをおそれ、忌憚きたんのない発言が行えなくなる。その結果、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、「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」があるので、本件不開示情報は、条例第18条第7号エに該当すると認められる。

##### (2) 校長の作成に係る資料及び教育委員会作成に係る調査報告書

また、人事評価審査会に提出された校長作成資料及び調査報告書は開示されないことを前提に作成された、被評価者の職務記録等の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「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」があるので、本件不開示情報は、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 個人情報保護審査会の判断

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、校長及び教頭が教員の能力、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行った業績評価の結果については、開示を希望する者に対し、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) 処分庁は、本件保有個人情報として、審査請求人に関して作成された次に掲げる行政文書のうち、審査請求人に係る個人情報に記載されたものを特定している。

ア 議事録については、平成25年3月22日に開催された人事評価審査会の議事録（以下「議事録」という。）

イ 校長の作成に係る調査表については、最終評価者の校長が作成した平成24年度業績評価に対する苦情申出に係る状況報告及び資料（以下「校長資料」という。）

ウ 教育委員会作成に係る調査表については、平成24年度業績評価に対する苦情申出に係る調査報告書兼諮問書（以下「調査報告書」という。）

議事録は、「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審議内容を記録したものである。

校長資料は、業績評価の結果に対して教員から苦情の申出があった場合に、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状況の報告や評価の根拠となった資料を受領したものである。

調査報告書は、調査員が、審査請求人の苦情申出書及び校長資料等をもとにその要旨をまとめ、審査会の審議資料として作成したものである。

## 2 本件処分争点

処分庁は、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、その全部を不開示決定しているの、本件処分が本号エに該当するか否かが争点となる。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。

これは、市の機関等が行う人事管理に係る事務、すなわち、職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分や勤務評定など能力等の管理に関することは、当該機関の組織としての維持の観点から行われるもので、一定の範囲で当該機関が自立性を有することから、不開示とされている。

### (2) 本号エ該当性判断

ア 審査請求人は、「校長がする評価は非常に観念的なものが多く、十分納得できるはずのない現状では、本来の評価の目的である教員の資質の向上と学校教育の活性化には全くつながらない。」「人事評価審査会の議事録、同審査会に提出された校長の作成に係る調査表及び教育委員会作成に係る調査表の不開示は、条例の規定には当たらないので、議事録、校長資料及び調査報告書に記載された審査請求人に係る個人情報を全部開示すべきと主張している。

当個人情報保護審査会が議事録、校長資料及び調査報告書を見分したところ、議事録には、開催日時、場所、出席委員名、事務局職員名、議事及び発言要旨等が記録され、校長資料には、校長と苦情申出者との面談時の説明内容、業績評価の結果を開示したときの校長の説明内容等が記載され、また調査報告書には、苦情申出の趣旨、校長から事情聴取した内容の要旨等が記載

されていることが認められる。

イ まず、議事録について検討するに、議事録に記録されている情報が開示されることとなると、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ことが十分予測され、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ることから、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おそれがあると認められるので、処分庁が、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と判断する。

ウ 次に、校長資料及び調査報告書についてであるが、校長資料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ることから、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おそれがあると認められるので、処分庁が、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と判断する。

エ なお、審査請求人は、上記のほかにも第2の2(1)に記載する理由を主張するが、いずれも人事評価制度のあり方そのものに対する審査請求人の意見であって、本件不開示情報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。

#### 4 個人情報保護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した情報について、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