

(別紙)

答 申

(諮問第47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26年9月3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。

「2013年度3月に実施された人事評価審査会について、〇〇〇〇分教育委員会作成の苦情処理調書、〇〇〇校長作成の調書、審議された議事録」

- 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26年9月11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26年9月11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26年9月14日に受領した。
- 3 審査請求人は、平成26年10月30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 本件処分の対象文書及び争点

1 対象文書

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以下の(1)から(3)に掲げる行政文書を特定しており、審査請求人も争っていない。

- (1) 平成26年3月20日に開催された教職員人事評価審査会（以下「人事評価

審査会」という。)に係る苦情処理調書(以下「苦情処理調書」という。)

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、審査請求人の苦情申出書及び下記(2)の校長作成調書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) (1)の人事評価審査会に係る校長作成調書(以下「校長作成調書」という。)

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、最終評価者である校長が作成した苦情申出に係る状況報告及び資料である。

(3) (1)の議事録(以下「議事録」という。)

「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。

2 本件処分の争点

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ため、本件処分が本号エに該当するか否かが争点となる。

第3 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、審査請求の趣旨に関して、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

教育委員会は、「教員一人一人の意欲を引き出し、能力を向上させる」ための人事評価システムを、平成18年度から導入している。この評価は、職員の給与に将来反映させるために設けられた制度である。

にもかかわらず、評価項目が抽象的で曖昧であり、校長の独自の判断に基づき評価される。その上、教員に対する評価結果の開示は繁忙期の短期間に限られ、教員と校長との面談時の説明も十分な時間が確保されていない。

そのため、この評価を少しでも教員にとって納得できるものにするためには、校長の評価の根拠を示す校長作成調書、教育委員会の調査員が苦情申出人の意見を要約して人事評価審査会に提出する苦情処理調書及び人事評価審査会の議事録を教員に開示することが重要である。

(2) 苦情処理調書、校長作成調書及び議事録について

ア 苦情処理調書

苦情処理調書は、教育委員会の調査員が苦情処理を申し出た本人の意見そのものを要約したものであるが、その作成に本人の関与が一切ないので、本

人の苦情を正しく伝えたものかどうかを知る必要性が高い。

また、本人の意見の要約であり、それを本人に開示しても、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすことはなく、条例第18条第7号に該当しない。

イ 校長作成調書

校長が教員について行った評価については、教員に対して丁寧に説明するよう教育委員会が校長に指導しているはずであるから、校長作成調書の内容は、校長が本人に説明する評価結果内容と齟齬^{そご}はないはずであり、それを本人に開示しても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 議事録

人事評価審査会は、給与への反映が予定される教員の評価に対して、教員が唯一苦情を申し出ることのできる手段であるが、その審議は非公開であり、苦情処理の内容を知ることができるのはその議事録しかない。そのため、苦情申出者にとって、議事録の開示は必要不可欠である。

また、そのような人事評価審査会の位置付けから、当然、そこでの委員の発言には重大な責任があり、公明、公正でなければならず、曲解や摩擦を生じるものであってはならないはずであるから、本人が審議の内容を知って、曲解や誤解の起こるはずはない。

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。

エ 業績評価書の全面開示

教育委員会は、4年前まで「公正かつ円滑な事務の確保に支障を及ぼす」として開示を拒否してきた業績評価書について、その翌年から全部開示したが、何ら摩擦や混乱は生じなかった。

そのことは、作成時に当事者が開示を前提としていたかどうかにかかわらず、人事評価審査会において公正かつ真摯な審理が行われていたならば、摩擦や曲解は起こるはずがないことを示しており、苦情処理調書、校長作成調書及び議事録の開示についても、条例第18条第7号に該当することはない。

- (3) 以上の理由から、苦情処理調書、校長作成調書及び議事録の不開示は、第18条第7号に該当せず、不開示決定は違法な処分である。

第4 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 本件不開示情報の条例第18条第7号該当性について

(1) 苦情処理調書及び校長作成調書

人事評価審査会に提出された苦情処理調書及び校長作成調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) 議事録

人事評価審査会は苦情処理調書及び校長作成調書を基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。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 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5 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 前提事実等

- (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上で開示している。

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人事評価審査会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。

2 争点に対する判断

(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 当個人情報保護審査会が苦情処理調書、校長作成調書及び議事録を見分したところ、校長作成調書には、校長と苦情申出者との面談時の説明内容、業績評価の結果を開示したときの校長の説明内容等が記載され、苦情処理調書には、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、また、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ていることが認められる。

イ まず、苦情処理調書及び校長作成調書については、苦情処理調書及び校長作成調書に記載されている情報が開示されることとなると、調査員や校長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ちゅうちょし、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、審査請求人にとっての当該文書の開示の利益を斟酌してもなお、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、議事録については、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、審査請求人にとっての当該文書の開示の利益を斟酌してもなお、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 審査請求人は、4年前まで「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」という理由で開示を拒否していた業績評価書をその翌年から開示しても、何ら摩擦や混乱は生じなかったことから、苦情処理調書、校長作成調書及び議事録についても条例第18条第7号には該当しないと主張する。

しかし、本件とは対象となる文書が異なることに加え、不開示情報該当性は開示請求の都度判断されるべきものであることから、上記主張は採用できない。

オ なお、審査請求人は、上記のほかにも、口頭意見陳述等において、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等を主張しているが、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。

3 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。

4 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