

諮問庁：北九州市教育委員会

諮問日：平成29年1月20日（諮問第61号）

答申日：平成29年7月26日（答申第61号）

## 答 申 書

### 第1 個人情報保護審査会の結論

本件不服申立ての対象となった審査請求人に係る保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）の開示請求につき、全部不開示とした決定は妥当である。

### 第2 審査請求人の主張の要旨

#### 1 審査請求の趣旨

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17条第1項の規定に基づく保有個人情報開示請求に対し、平成28年9月2日付け北九教学教第561号により北九州市教育委員会教育長（以下「処分庁」という。）が行った不開示決定（以下「原処分」という。）について、取消しを求めらる。

#### 2 審査請求の理由

審査請求人が審査請求書、反論書及び意見聴取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

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」るための人事評価制度を平成18年度から導入しているが、当該制度は評価結果を職員の給与に反映させる目的を持っており、職員にとって生活に直結するものである。

にもかかわらず、評価項目の内容は非常に曖昧かつ抽象的であり、現場の各校長の独自の判断に基づき評価され、その基準は教員には説明されていない。その上、教員に対する評価結果の開示は繁忙期の短い期間に限られ、また、開示請求に係る校長からの評価の経緯の説明についても十分な時間が確保されていない。

よって、教員が自身の評価をきちんと理解するためには、教職員人事評価審査会（以下「審査会」という。）が公開でない今、教育委員会の調査員が苦情申出者の意見を要約し作成した調書（以下「苦情処理調書」という。）、校長が作成した被評価者の業績評価の根拠が記載された調書（以下「校長作成調書」という。）及び審査会の議事録（以下「議事録」という。）の開示が不可欠である。

##### (2) 本件対象保有個人情報について

###### 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申出者の苦情申出書及び調査報告書を元に作成したものであるが、苦情申出者本人への聞き取りや連絡などが一切行われず作成されているため、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、苦情処理調書の内容は、苦情申出者が提出した苦情申出書の記載内容に他ならないはずであり、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

校長が作成した被評価者の職務記録等の業績評価の根拠に係る資料の内容は、校長が被評価者に説明した評価結果の内容と齟齬<sup>そご</sup>はないはずであり、それを被評価者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。

#### ウ 議事録

審査会は、給与への反映が予定される校長からの一方的な評価に対して、被評価者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るため、被評価者が苦情処理の内容を唯一知ることができるのはその議事録しかない。また、審査会は公正に論議されているはずであり、被評価者本人が審議の内容を知っても、曲解や誤解が起こるはずはない。

よって、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、6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関わらず、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、審査会の職員と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、本件対象保有個人情報の不開示は、条例第18条第7号に該当しないため、不開示決定は違法な処分である。

### 第3 処分庁の説明の要旨

#### 1 審査請求に至る経緯

平成28年8月22日、審査請求人より、条例第17条第1項の規定に基づき、「2015年度業績評価に係わる〇〇（〇〇中）分。2016年3月に開催された

であろう人事評価審査会での議事録、提出された〇〇分の資料（教育委員会事務局作成分）、同校長の示した〇〇分の資料等全て。」について開示請求があった。

当該開示請求に対し、平成28年9月2日付けで、条例第18条第7号エの規定に基づき、「人事管理に係る事務に関する情報であり、開示により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ため」全部不開示とする原処分を行ったところ、それを不服として平成28年11月2日付けで本件審査請求が提起されたものである。

## 2 教職員の人事評価制度について

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。

「業績評価」の結果については、被評価者が希望する場合、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、審査会が校長の業績評価の妥当性を審査し、その結果を被評価者、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。

## 3 本件対象保有個人情報条例第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

審査会に提出された苦情処理調書及び校長作成調書は、被評価者に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、苦情処理調書及び校長作成調書は、条例第18条第7号エに該当する。

### (2) 議事録

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、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、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、審査会の議事録は、条例第18条第7号エに該当する。

## 4 以上のとおり、原処分は条例の規定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 調査審議の経過

当個人情報保護審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- ① 平成29年1月20日 諮問
- ② 平成29年2月13日 審議
- ③ 平成29年3月10日 審議
- ④ 平成29年4月28日 処分庁からの意見聴取
- ⑤ 平成29年6月9日 審査請求人からの意見聴取
- ⑥ 平成29年7月21日 審議

#### 第5 個人情報保護審査会の判断の理由

当個人情報保護審査会は、審査請求の対象となった本件対象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、以下のとおり、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うえ開示している。

なお、校長から評価結果の開示を受け、その説明を受けてもなお結果に不服のある者は、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 本件対象保有個人情報に対する判断

- (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って、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」を不開示情報とすることを規定している。本規定は、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を、不開示情報としたものである。

また、同号アからオにおいて「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」のあるものを例示列挙しており、同号エにおいて「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」がある情報を不開示情報とすることを規定している。

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あり、一定の範囲で当該機関が自律性を有することから、不開示とされているものである。

(2) 不開示情報（条例第18条第7号エ）に係る該当性判断

ア 当個人情報保護審査会が、本件対象保有個人情報である苦情処理調書、校長作成調書及び議事録を見分したところ、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、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、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みると、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た場合、調査員や校長は誤解や摩擦等が生じることをおそれて、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おそれがある。

よって、審査請求人における当該文書の開示の必要性を斟酌してもなお、「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号エに該当するため不開示としたことは、妥当であると判断する。

ウ 次に、議事録についてみると、議事録に記録されている情報が開示された場合、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て、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おそれがある。

よって、審査請求人における当該文書の開示の必要性を斟酌してもなお、「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号エに該当するため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、6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について、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だけでなく、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から、上記主張を採用することはできない。

オ なお、審査請求人は、上記のほかにも、意見聴取等において、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 原処分の妥当性について

以上のとおり、本件対象保有個人情報、条例第18条第7号エに該当し、不開示情報にあたるもの処分庁の判断は妥当であり、本件審査請求には理由がないと認められるので、前記第1のとおり、これを是認する。

#### 北九州市個人情報保護審査会

会長	櫻井弘晃
委員	時枝和正
委員	重永西子
委員	日高京子
委員	松木摩耶子