

(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 9 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。

「2008 年度業績評価書（小学校教諭等用）（ の評価書）
2008 年度苦情処理審査会の議事録」

- 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 21 年 10 月 14 日付け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 10 月 14 日付け北九教学教第 598 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 12 月 9 日に受領した。

- 3 審査請求人は、平成 22 年 1 月 27 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) 業績評価書について

- ア 2006 年 4 月から人事評価制度が実施され、その目的は、「教職員一人一人の意欲を引き出し、能力を向上させ、...目標管理による能力開発・意欲の向上を図る人材育成型の評価を目指す」とされる。さらに評価結果を参考に指導力不足が疑われる教員や優秀な教員の表彰推薦者の判定を行う仕組みになっている。
- イ その表彰教員は本年度より、期末勤勉手当の成績率が 75%になり、来年度夏季勤勉手当は 80%と給与に実質反映する形となる等給与に直接影響している現在、業績評価書の開示は当然である。
- ウ 本市評価システムは、2001 年 12 月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」で提唱された流れの中に位置づけられ、従来の職能給のもとでの人事管理は、使用者により秘密裏になされ、評価項目や基準すらをも公開しないことにより、その公正さが確保されると考えられていた。しかし、現行制度のもと、従業員間における賃金の別異処遇が行われることになる。
- エ もともと賃金は労働の対価であると同時に労働者の重要な生活資源であり、人事考課はその先行手続きであるから、それを公正に行うことは使用者の賃金支払い義務に内在する責務である。
- オ さらに考課、評価の公正は労使間で人事情報を公開、共有することによって実現されるべきともいわれている。評価する者とされる者との間での考課項目、基準、評価者の情報の共有がなされ、公開され、両者間で評価結果のすりあわせが行われる。このことが基準の「明確性」や「客観性」あるいは「公平性」さらに「透明性」「納得性」が保たれることとなる。従って本市人事評価における業績評価の開示は当然で、条例第 18 条第 7 号に該当しない。
- カ 業績評価がなされ、意見交換するようプロセスには示されているがきちんとおこなわれていない。その結果、「明確性」「客観性」「公平性」「透明性」「納得性」はない。評価は恣意的でないとは教育委員会が主張するなら、恣意的でない評価を開示しても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にはならない。
- キ 校長が具体的にどのような基準をもって評価を行ったのかが全く明らかにされていないため、なぜ、B 評価なのか、その基準や理由を本人にはっきりと明示せず、一方で A 判定者、C、D 判定者が生まれていることは教員間に不安と不信を生み出している。総合評価しか開示せず、本人の業績評価書や苦情処理委員会の議事録も開示しないことこそ、「公正かつ円滑な人事管理が困難になる」ことになりかねない。

(2) 審査会議事録について

ア 審査委員会の内容が正当であるならば、評価を妥当と決めた経過を本人に知らせることにより、評価への不信感も減るはず。この評価制度を続けるならば、今後、教員間で不安や不信が横行することになり、学校教育の停滞を生み出しかねないとする。

イ 審査会議事録の開示により、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれはない。

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 業績評価書に記載されている本件保有個人情報のように、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、校長や教頭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ため、条例第 18 条第 7 号に該当すると認められる。
- 2 教職員人事評価審査会（以下「評価審査会」という。）の議事録が開示されることとなると、評価審査会委員は、発言した内容に対して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評価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こととなるため、条例第 18 条第 7 号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、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、それを踏まえて校長及び教頭が教員の能力、意欲、実績の 3 つの評価要素別に適正に評価する「業績評価」から成り、その評価の結果は、教員の配置、特別昇給や勤勉手当の増減等広く人事管理に活用されているものである。

この業績評価の結果については、開示を希望する者に対し、最終評価者が行った評価のうち能力、意欲、実績及びそれらの総合評価（いずれも 5 段階評価により記載された記号）等の最終評価を、最終評価者が希望する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、教員から苦情申出があれば、教育委員会職員で構成する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た以下の記録のうち、審査請求人に係る個人情報が記載された行政文書であり、全部が開示とされている。

- ・ 審査請求人の平成 20 年度業績評価書（小学校教諭用）（以下「業績評価書」という。）
- ・ 平成 21 年 3 月 18 日に開催された評価審査会の議事録（以下「審査会議事録」という。）

業績評価書は、「北九州市学校教育職員の人事評価に関する要綱」及び「業績評価実施要領」の規定に基づき実施された業績評価の結果が記載された書類である。

審査会議事録は、「業績評価結果の開示及び苦情の申出に関する実施要領」の規定に基づき審査請求人の苦情申出について審査した際の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、条例第 18 条第 7 号に該当するとして、以下の本件保有個人情報

を全部不開示とした。

- ・ 業績評価書
- ・ 審査会議事録

(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 業績評価書に記載されている個人情報について

当審査会が業績評価書を見分したところ、業績評価書には、まず表面に「学習指導」、「生徒指導・進路指導」、「学校運営」の評価項目ごとに、3つの評価要素（能力、意欲、実績）と計 24 項目の着眼点について、第 1 次評価者の教頭及び第 2 次評価者の校長が行った評価が 5 段階評点の数字（1～5）及び記号（s、a～d）で記載されている。その裏面には、第 1 次評価者、第 2 次評価者別に、能力、意欲、実績ごとにその合計が 5 段階評点による記号（s、a～d）で記載され、さらにそれら評点の総合点数が 5 段階評価によって記号（S、A～D）で記載されている。

このような評価結果について、審査請求人は、「もともと賃金は労働の対価であると同時に労働者の重要な生活資源であり、人事考課はその先行手続きであるから、それを公正に行うことは使用者の賃金支払い義務に内在する責務である。」、「さらに考課、評価の公正は労使間で人事情報を公開、共有することによって実現されるべきともいわれている。評価する者とされる者との間での考課項目、基準、評価者の情報の共有がなされ、公開され、両者間で評価結果のすりあわせが行われる。このことが基準の『明確性』や『客観性』あるいは『公平性』さらに『透明性』『納得性』が保たれることになる。従って本市人事評価における業績評価の開示は当然」である旨主張している。

しかしながら、そもそも業績評価は、各評価者による個別評価が明らかになるものであり、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

ある。また、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。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、被評価者の認識と評価者の認識との間に不一致があると、被評価者がどうしても納得ができない場合には、評価をめぐって議論が平行線のまま対立し続けることは容易に想定できることである。

したがって、このような情報を開示することとなると、校長及び教頭は教員との間で誤解や摩擦等が生ずることをおそれ、不利益な記載は極力避けようとし、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が形骸化することが危惧され、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おそれがあるので、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、上記の主張以外にも第 2 の 2 (1) において種々開示の理由を主張するが、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。

イ 審査会議事録について

当審査会が審査会議事録を見分したところ、審査会議事録には、開催日時、場所、出席委員名、調査員名のほか発言者名、発言要旨等の議事内容が記載されている。

この議事録が開示されることとなると、評価審査会委員は、発言した内容に対して被評定者から曲解を受け、摩擦が生ずることをおそれ、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評価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、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、第 2 の 2 (2) のとおり主張しているが、いずれも人事評価審査会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。

3 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の申出があり、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。

4 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。

5 付言

教員の人事評価制度では、業績評価結果の開示及び苦情の申出制度を設け、被評価者本人に対し、評価結果の一部について開示を行っている。

一方、条例第 1 条では、「個人情報の開示、訂正及び利用停止を請求する権利」を明らかにし、個人の権利利益を保護することを条例の目的としている。よって、この条例の制定目的を踏まえ、人事評価結果のよりの確かつ客観的な開示方法のあり方を検討すべきことを付言する。