

# 答 申

(諮問第41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に関わる審査請求人の際の議事録、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361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に代わる意見書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、もって学校教育を活性化させる」ことが人事評価制度の目的である。そうであるならば、教員自身が本人の評価を知ることは重要である。

処分庁が出した不開示の理由説明書では、「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」としているが、評価に至った経緯等の必要な説明が十分行われていないからこそ苦情を申し出ているのである。

イ たとえば、評価は第一次評価者である教頭と第二次評価者である校長によって行われるが、2人の評価に差があってもその理由の説明はない。また、同じ評価者でありながら、「学習指導」「生徒指導・進路指導」「学校運営」などの評価項目での評価結果と、「能力」「意欲」「実績」などの評価要素の総合評価の結果との違いがあり、業績評価は後者のみで評価されている。その理由を聞いても納得のいく説明はなかった。これでは、当然、評価結果に納得できない。

ウ さらに処分庁の理由説明書には、「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」としているが、教育委員会事務局で構成される人事評価審査会は、校長にのみ聞き取りをし、苦情を申し出ている本人への聞き取りは行わない。

エ 校長とどのようなやり取りをし、どのような資料をもとに校長の評価を妥当であると判断したのかが全く分からない。ただ手順を踏めばよいのではなく、きちんと審査の処理経過内容を被評価者本人に開示し、被評価者が納得する形で処理すべきである。そうして初めて業績評価の本来の目的である教員の資質向上と学校教育の活性化を図ることができるのではないか。

オ 自分自身の知らないところで自分の情報が作られているのであるから、その情報の正確性や適正性を知るために、条例に定める開示請求権を行使して、人事評価制度が始まった時からずっと開示請求をしている。しかしながら、条例第18条第7号該当を理由に不開示決定が毎回出される。これは、開示請求権を侵害してはいないか。本来の目的である個人情報の利益より、行政の適正かつ円滑な運営を優先していると思える。

他県や市では、開示請求をするまでもなく、苦情申立てをした本人が人事評価審査会に参加できると聞く。それで、事務又は事業の適正な遂行に支障は起きてはいない。北九州市でも、正当な個人の利益が優先され、請求した

情報が開示されることを願う。

- (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、校長から一方的に出され、しかも給与に反映される評価に対して、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、保障された権利であるにもかかわらず、現状では苦情を申し出た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のかも知ることができない。そして、毎回、「評価を妥当とする」との審査結果通知書が送られてくるのみである。

処分庁は、「人事評価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われなくなる」と説明するが、審査員の発言は重いものであり、曲解や摩擦を生じるようなものであってはならない。同審査会に出席できない審査請求人にとって、議事録の開示は必要不可欠なのである。

人事評価審査会の会議は、公正に論議されているはずであるから、内容を本人が知ることによって曲解や誤解等を生じるはずはない。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はなく、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

処分庁は「審査会に提出された校長資料、調査報告書は開示されないことを前提に作成された」ため開示できないとするが、かえって不信感や疑惑をわかせる、学校教育に支障をきたすものである。それでは校長と被評価者との面談で開示した内容は十分ではなく、開示したこと以外にも評価に関わる情報があることを示していることになりはしないか。その資料の記述が正当であるならば、開示することは、条例第18条第7号の「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」はなく、逆に評価の客観性が明らかになると考える。

ウ 教育委員会作成に係る調査表

人事評価審査会に提出された教育委員会作成に係る調査表は、苦情を申し出た審査請求人の苦情申出書と校長からの事情聴取などの報告書をもとに、教育委員会職員が作成したものである。ただし、苦情申出者には、一切聴取は行われない。そのため、苦情を申し出た本人の意見が正しく反映されているのかを知ることは当然の権利である。

また、校長が業績評価の結果を審査請求人本人に開示し、説明した内容と齟齬そごはないはずであるから、調査表を開示することは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。

- (3) 以上の理由から、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。教育委員会が真に人事評価制度の透明性や公平性を高めたいと望むのであれば、請求人が求める情報を開示すべきである。

### 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が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のので、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、『教員一人ひとりの意欲を引き出し、能力を向上させ、もって学校教育を活性化させる』ことが人事評価制度の目的である。そうであるならば、教員自身が本人の評価を知ることは重要で、本件保有個人情報は、開示することにより、「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」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