

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第458号)

平成18年6月14日

横 情 審 答 申 第 458 号

平 成 18 年 6 月 14 日

横浜市教育委員会 様

横浜市情報公開・個人情報保護審査会

会 長 三 辺 夏 雄

横浜市個人情報の保護に関する条例第53条第1項の規定に基づく諮問
について（答申）

平成18年1月19日教教人第10588号による次の諮問について、別紙のとおり答申します。

「平成17年3月4日に教職員人事課が開示請求者に行った事実確認に関する記録」の個人情報非開示決定に対する審査請求についての諮問

答 申

1 審査会の結論

横浜市教育委員会教育長が、「平成17年3月4日に教職員人事課が開示請求者に行った事実確認に関する記録」の個人情報を非開示とした決定は妥当ではなく、「条件付き採用期間の職員に対する聴き取り」を審査請求人の個人情報として特定の上、改めて開示、非開示の決定をすべきである。

2 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、「平成17年3月4日に教職員人事課が開示請求者に行った事実確認に関する記録」（以下「本件個人情報」という。）の個人情報本人開示請求（以下「本件請求」という。）に対し、横浜市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が平成17年9月26日付で行った個人情報非開示決定（以下「本件処分」という。）の取消しを求めるというものである。

3 横浜市教育委員会の非開示理由説明要旨

横浜市教育委員会（以下「実施機関」という。）から提出された非開示理由説明書によると、横浜市個人情報の保護に関する条例（平成17年2月横浜市条例第6号。以下「個人情報保護条例」という。）第2条第3項に規定する保有個人情報が存在しないため非開示としたものであって、その理由は次のように要約される。

- (1) 平成17年3月4日に行った事実確認のヒアリング（以下「本件事実確認」という。）は、学校長から提出された「平成16年度新採用者勤務状況報告」（以下「本件勤務状況報告」という。）の記載内容について確認するために実施したものであり、審査請求人（以下「請求人」という。）が主張するような懲戒処分等の内容を伝える目的で実施したのではない。

本件事実確認は、教育委員会事務局教職員部教職員人事課（当時。現在は、教職員人事・企画部教職員人事課）に在籍する指導主事2人が対応したものである。指導主事は、学校長から提出された本件勤務状況報告の記載内容について、学校長同席のもと請求人に確認を行った。その結果、実際に請求人への確認内容と本件勤務状況報告の内容に相違のある部分が確認された。このことについては、学校長から報告書の訂正文が提出され、本件勤務状況報告は訂正されている。

- (2) 本件勤務状況報告については、既に別件の本人開示請求によって開示しており、本件個人情報は、本件事実確認の際のやりとりの記録に係る文書であると判断した。

本件事実確認の際に対応した2人の指導主事のうち1人がメモを取っていたことは事実であるが、当該指導主事は記録担当として同席したものではない。このメモは、作成者が内容に応じて確認内容を後に口頭で上司に報告するための個人的な記録であり、組織的に用いられるものではないため、横浜市の保有する情報の公開に関する条例（平成12年2月横浜市条例第1号。以下「情報公開条例」という。）第2条第2項に規定する行政文書（以下「行政文書」という。）には該当しない。

したがって、本件個人情報記録された行政文書は作成し、又は取得しておらず保有していないため、個人情報保護条例第25条第2項に基づき非開示とした。

4 請求人の本件処分に対する意見

請求人が、審査請求書において主張している本件処分に対する意見は、次のように要約される。

- (1) 審査請求に係る処分を取り消すとの裁決を求める。
- (2) 教育長は資料を保有しているにもかかわらず、それを開示せず不法にも隠蔽していると判断せざるをえないので、本件処分は違法である。
- (3) 本件事実確認の設定が、事前の位置付けにおいては、実施機関から請求人への懲戒免職処分又は分限免職処分を言い渡す場であったということは、校長から請求人への再三にわたる依願退職願提出強要の働きかけに際しての発言から明らかである。ところが、請求人が校長に依願退職願を提出せず、校長と共に実施機関へ行くと、事前に知らされていた処分言い渡しの場ではなく、校長の本件勤務状況報告に基づいた事実確認の場に変っていた。なぜ、このように変わったのかは実施機関の説明を待たなければならないが、処分言い渡しの場であるなどという重要なことは、権限の上からいっても当然、実施機関の判断があったことは絶対に否定できないことである。もし、そうだとすれば、直前に本件事実確認の性格を処分言い渡しから事実確認の場に変えた理由は何か。
- (4) それは、そもそも処分言い渡しの場という設定は、請求人に校長が依願退職を強要する手段として設定されたものであるが、請求人は実施機関の予想に反して、依願退職を了承せずその場に臨むことになったこと、また、現状の本件勤務状況報告だけでは処分を通告するには十分なものとはなっていないという判断のもとに、処分通告から事情聴取という形にその場の性格を急きょ変え、本件事実確認の場を実施機関が請求人に直接依願退職を勧める場にしようとしたことである。そのことは、本件事実確認の冒頭に実施機関の指導主事が「人事委員会に処分に対する不服

申立てはできない」と発言したことや、請求人の「依願退職願を書かなければどうなるのですか」という問いに「分限免職になる可能性が高い」と答えていたことから推測できることである。また、後日処分通告をするために、実施機関が直接請求人から事情を聞く中で、処分を確定するための資料収集の場にもしようとしたことである。

もし、こう考えるならば、当日の請求人と実施機関のやりとりの記録を実施機関がとらず、不存在であるとすることはあり得ない話である。当日、実施機関は記録をとろうとしていたのである。本件事実確認の場において、記録担当として指導主事が同席していたことは、周知の事実であり、実際に記録をしていたのである。このことをもってしても、記録が不存在であるということとはあり得ない話である。

- (5) もう一つの可能性として考えられることは、事後に横浜学校労働者組合との話し合いの中で実施機関が主張しているように、実施機関は、もともと処分の言い渡しの場などとの設定はしなかったとする場合である。この場合において、校長の「本件事実確認の日には最終通告を受ける」という発言は、校長の嘘ということになる。なぜ、校長はこのような嘘をつかなければならなかったのか。それは、その嘘が依願退職願を請求人に提出させるための手段として使われていることから分かるように、学校の段階で、請求人に対する問題を依願退職という形で処理してしまい、実施機関から管理能力が高いとの評価を校長自身が得るための行為としか考えられない。もし、こう考えるならば、これは校長による不法不当な退職強要であり、重大な責任が問われることとなる。

このような状況下における事実確認であるとしても、実施機関は分限免職処分ということをもう一つの選択肢として考えていたことは否定することはできず、そのようなことを前提にした本件事実確認において、その記録を有していないということは全く考えられないことである。書記の配置についての問題は前述したとおりである。

- (6) どちらにしても、本件事実確認の記録は、請求人に対する実施機関・校長による不法・不当な退職強要の重要な証拠となるものであり、よって実施機関は、その記録を有しているのにもかかわらず、その事実を表面化させないために、請求資料を隠蔽しているとしか考えられない。

5 審査会の判断

- (1) 勤務状況報告に係る事務について

ア 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条第1項では、「臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。」と規定され、地方公務員のうち、公立の小学校、中学校、高等学校等の教諭等の条件附採用については、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第12条第1項により「6月」を「1年」として、地方公務員法第22条第1項の規定が適用されることとされている。

イ 実施機関は、条件附採用期間中の新採用者の勤務状況を把握するため、中間期には「新採用者勤務状況中間報告書」、期末期には「新採用者勤務状況報告書」と題する資料を学校長に提出させている。

(2) 本件個人情報について

本件個人情報は、実施機関が請求人に対して行った本件事実確認の内容に関する記録である。

(3) 本件個人情報の不存在について

ア 個人情報保護条例第2条第3項では、「・・・「保有個人情報」とは、実施機関の職員が職務上作成し、又は取得した個人情報であって、当該実施機関の職員が組織的に利用するものとして、当該実施機関が保有しているものをいう。ただし、行政文書（情報公開条例第2条第2項に規定する行政文書をいう。・・・）に記録されているものに限る。」と、情報公開条例第2条第2項では、「・・・「行政文書」とは、実施機関の職員が職務上作成し、又は取得した文書、図画、写真、フィルム及び電磁的記録・・・であって、当該実施機関の職員が組織的に用いるものとして、当該実施機関が保有しているものをいう。・・・」と規定している。

イ 実施機関は、本件個人情報は作成し、又は取得しておらず保有していないため不存在であると主張している。

ウ 当審査会では、本件処分の妥当性について検討するため、平成18年3月10日に実施機関から事情聴取を行ったところ、次のとおり説明があった。

(ア) 教職員の人事管理事務では、正確な事実を把握するため指導主事等から学校長等管理職に対して事実確認を行うことがあり、事実確認は主に電話を用いて行われる。そのほか教職員人事課長等から学校長へ詳細な報告書を求める場合や、指導主事等が学校長や教職員本人に直接ヒアリングを行い、事実確認の機

会を設ける場合もある。その際は、電話連絡によって日程調整の上、正確に情報を把握するため複数名でヒアリングを実施している例が多い。

(イ) 条件附採用期間中の勤務成績の評価については、文部科学省から近年強く指導を受けており、教員が正式採用できるかどうかについてきちんと見ていく責任があると考えている。このため、学校長から新採用者の勤務状況について報告を受けており、注意点があると認められる場合には指導主事等が確認作業を行った上で、正式採用の起案をすることとしている。

(ウ) 本件事実確認は、教職員人事課長あてに提出された本件勤務状況報告の記載内容について指導主事が学校長同席のもと請求人から直接事実を確認するために行ったものであり、請求人の主張するような懲戒処分等の内容を伝える目的で行ったものではない。実際に、指導主事等が本件事実確認の場で請求人に確認した事実が本件勤務状況報告と相違している部分があることが確認されたため、学校長が訂正文を提出し、本件勤務状況報告は訂正されている。

(エ) 本件事実確認の場において、対応した指導主事2人のうち1人がメモを取っていたことは事実であるが、既に、当該メモは廃棄されている。しかし、当該メモを基に指導主事がパソコンを用いてまとめた資料は作成した指導主事が個人の資料として保有している。それは、「条件付き採用期間の職員に対する聴き取り」と題する資料（以下「聴き取りメモ」という。）であり、作成者が内容に応じて確認内容を後に口頭で上司に報告するため個人的に作成したものである。このため、聴き取りメモは供覧等を受けておらず、組織的に用いるものとはされていない。したがって、当該聴き取りメモは行政文書ではなく、作成した指導主事の個人的な記録と判断した。このほかに本件事実確認に関する記録は作成し、又は取得しておらず、本件個人情報には保有していない。

エ 以上の説明を踏まえ、当審査会では次のとおり検討を行った。

(ア) 地方公務員法第22条第1項に規定される条件附採用制度は、新採用職員の実地の勤務について能力の実証を行うために設けられたものであり、任命権者は、新採用職員の勤務状況を正確に把握し、勤務成績の評定を行わなければならないものである。任命権者は、この勤務成績の評定により新採用職員が職務遂行能力を真に有するかどうかについて判断を行い、条件附採用期間に能力が十分に実証されないときは、新採用職員は正式に採用されないこととなる。このように、条件附採用期間の勤務成績の評定に関する情報は、正式採用するか否か

の判断要素であり、新採用職員の身分に係る重要な情報である。

(イ) 実施機関は、請求人の勤務状況を把握するため、平成16年10月から平成17年3月までの間に、請求人に係る勤務状況に関する報告書を学校長から4回提出させている。実施機関の説明によると、本件事実確認は、これらの報告書の内容に注意点があると認められたことから、報告書の記載内容について学校長及び請求人本人に確認するために行われたものであり、本件事実確認を行った上で、正式採用の起案が行われているものである。そうであるとすると、本件事実確認の内容は、請求人を正式採用するか否かを決定するに当たり重要な情報であると言うことができ、この決定権限を持つ者に本件事実確認の内容を報告することが必要であることから、何らかの行政文書が作成されるべきものと考えるのが妥当である。

(ウ) このため、当審査会では、正式採用の起案文書を見分したところ、新採用者の勤務状況報告書は添付されていたが、本件事実確認の記録の存在は認められなかった。

次に、実施機関が指導主事の個人資料であると説明する聴き取りメモを見分したところ、聴き取りメモには、本件事実確認の日時、場所、出席者、請求人に確認した内容及び請求人等の発言要旨等の請求人の個人情報に詳細に項目立てて記録されていることが認められた。このため、当審査会は、本件個人情報が記録されている聴き取りメモが行政文書であるか否かの検討を行った。

本件事実確認については、実施機関の説明等から次の事実が認められる。①本件事実確認は、学校長から提出された本件勤務状況報告の内容を確認するという職務のために行われたものである。②本件事実確認には、指導主事2人が出席しており、そのうちの1人がメモをとっていた。③聴き取りメモは、メモを取った指導主事がパソコンにより清書し、報告書の形式にまとめたものである。④本件事実確認の内容は、口頭で上司に報告されている。

このような事実から聴き取りメモは、本件事実確認を行い、その内容を上司へ報告するという職務遂行のために、指導主事2人が請求人への聴き取り担当と記録担当として役割を分担して作成したものと考えることが相当であり、上司への報告を口頭で行ったとしても、指導主事2人の間では、共有される記録として作成されたものと考えられる。さらに、前述のとおり本件事実確認については報告するための行政文書を作成することが当然と考えられるものである。

したがって、当審査会としては、聴き取りメモは職員が職務上作成し、組織的に用いるものとして実施機関が保有している行政文書であり、本件個人情報が記録されていることが認められるため、聴き取りメモを本件請求の対象となる保有個人情報として特定すべきであると判断する。

(4) 結論

以上のとおり、教育長が本件個人情報を存在しないとして非開示とした決定は妥当ではなく、聴き取りメモを請求人の個人情報として特定の上、改めて開示、非開示の決定をすべきである。

(第二部会)

委員 金子正史、委員 池田陽子、委員 高見沢 実

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成18年1月12日	・第二部会で審議する旨決定
平成18年1月19日	・実施機関から諮問書及び非開示理由説明書を受理
平成18年1月20日 (第17回第三部会) 平成18年1月26日 (第77回第一部会)	・諮問の報告
平成18年2月10日 (第78回第二部会)	・諮問の報告 ・審議
平成18年2月24日 (第79回第二部会)	・審議
平成18年3月10日 (第80回第二部会)	・実施機関から事情聴取 ・審議
平成18年3月23日 (第81回第二部会)	・審議
平成18年4月24日 (第82回第二部会)	・審議
平成18年5月24日 (第84回第二部会)	・審議