

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第584号)

平成21年3月27日

横 情 審 答 申 第 584 号

平 成 21 年 3 月 27 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20年11月25日教教人第1567号による次の諮問について、別紙のとおり答申しま
す。

「（1）平成18年度（事務5・6級）任用候補者に関する調書（2）平成19年度
（事務5・6級）任用候補者に関する調書」の個人情報一部開示決定に対する異議
申立てについての諮問

答 申

1 審査会の結論

横浜市教育委員会が、「(1)平成18年度(事務5・6級)任用候補者に関する調書(2)平成19年度(事務5・6級)任用候補者に関する調書」の個人情報の一部開示とした決定は、妥当である。

2 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、「(1)平成18年度(事務5・6級)任用候補者に関する調書(2)平成19年度(事務5・6級)任用候補者に関する調書」(以下「本件個人情報」という。)の個人情報本人開示請求に対し、横浜市教育委員会(以下「実施機関」という。)が平成20年10月6日付で行った個人情報一部開示決定(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 実施機関の一部開示理由説明要旨

本件個人情報については、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「条例」という。)第22条第7号に該当するため一部を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) 本件個人情報のうち、「人物、能力、健康、勤務状況から見た適任性に関する意見欄」(以下「適任性に関する意見欄」という。)には、校長の異議申立人(以下「申立人」という。)に関する評価、意見等が記録されている。
- (2) 一般に人物の評価は、評価をするものによって様々に分かれるものであり、特にある人物に関する周囲の者の評価と、当該本人の自己評価とでは、その評価内容に相違が生ずる蓋然性は高いといえる。そのうえ、このような人物評価は、話し合いによって合意に達し得る性格のものではないと考えられる。
- (3) このことは、本件の非開示部分に記入される校長による任用候補者の評価や意見等についても当てはまり、開示すると当該評価に対する任用候補者の理解が得られず、任用候補者が校長に対して感情的に反発し、無用の誤解を招くといった事態が生ずることが考えられる。

また、任用候補者に関する調書等の記入については、校長限りの取扱いとするように依頼しており、開示されないことを前提とすることによって初めて、校長は率直な意見や評価等を記入できるものであると考えている。

(4) したがって、非開示とした部分が開示されると、校長が任用候補者とのあつれきを避けるために、正確かつ公正な内容の記載を避け、無難な程度の記入にとどめるなどとなり、教育委員会は、横浜市立小学校の事務職員（以下「学校事務職員」という。）の昇任・昇格に関して参考となる情報を得ることができず、人事管理の事務の公正かつ円滑な執行に著しい支障が生じるおそれがあると考える。

4 申立人の本件処分に対する意見

申立人が、異議申立書、意見書及び意見陳述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) 本件処分を取り消し、非開示とした部分の開示を求める。
- (2) 私は学校事務職員として採用されてから、真面目に仕事をしてきた。人事評価において学校事務職員としての能力・実績に関する校長からの指導助言は、特にこれといって無く、平成18年度における観察指導記録では、能力・実績の評価でB評価を、また、平成19年度ではA評価をいただいております。昇格に値しないという内容ではない。また、通常であれば学校事務職員の5級に昇格しておかしくない年齢に達しているにも関わらず、いまだに5級に昇格しないのは差別的な取扱いではないかと考えている。
- (3) 昇格は賃金に密接に結びつき、労働条件・生活条件を大きく左右するものであり、私に關してのこのような個人情報、透明性という意味からも原則として本人に開示されるべきものである。
- (4) 学校事務においては校長権限が強化され、校長の判断によるものが増えてきている。校長は一般職員より公人性が高く、自分が行ったことについて説明責任が求められる立場にある。校長の権限が強化されればされるほど、対象者に関する情報を開示していかないと透明性が担保されず、公権力が公正に行使されなくなる。本件個人情報については、予め「校長限りにする」と決められているため、本人が一番知りたい個人情報について非開示とされているが、それでは制度の趣旨が損なわれる。
- (5) また、県の人事評価システムや勤勉手当の成績率の決定が本人開示となっているのに比較して閉鎖的であるといわざるを得ない。

5 審査会の判断

- (1) 本件個人情報について

学校事務職員については、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の規定によりその給料等は都道府県が負担することとされているが、任命権は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37条及び第58条の規定に基づき横浜市教育委員会が行使することとされている。学校事務職員の職については、横浜市立小学校、中学校及び特別支援学校事務主幹等設置規則（昭和40年2月横浜市教育委員会規則第1号）において事務主幹等が規定されており、その昇任については、県費負担学校職員の任用の特例に関する規則（昭和62年3月横浜市人事委員会規則第4号）第5条の規定により任命権者の選考によるものとされている。また、学校職員の給与等に関する条例（昭和32年神奈川県条例第56号）の給料表及び学校職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則（昭和45年神奈川県人事委員会規則第16号）の級別職務分類基準表において、職務の複雑、困難及び責任の度に応じて1級から6級までの職務の級が定められており、ここでは5級が総括事務主査の職務とされ、また、6級が事務主幹の職務とされている。

学校事務職員の総括事務主査（5級）及び事務主幹（6級）への昇任・昇格の選考（以下「昇任選考」という。）に当たっては、選考対象とされた任用候補者の所属する学校長が当該候補者に関する調書を作成し、横浜市教育委員会教職員人事課に提出することとされている。当該調書には、候補者の学校名・氏名・現住所・学歴・職歴等のほかに校務分掌・研修記録・適任性に関する意見を記載することとされており、横浜市教育委員会が昇任選考を行う際の資料となっている。

本件個人情報、平成18年度及び19年度において実施機関が翌年度からの昇任者を選考するに当たって、申立人について申立人が所属する学校長が作成した調書であり、実施機関は、本件個人情報のうち適任性に関する意見欄を非開示としている。

(2) 条例第22条第7号の該当性について

ア 条例第22条第7号では、保有個人情報を開示しないことができる場合として、「市の機関・・・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・・・があるもの・・・エ 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」と規定している。

イ 実施機関は、非開示とした部分が開示されると、校長が正確かつ公正な内容の記載を避け、無難な程度の記入にとどめるようになり、教育委員会が、学校事務職員の昇任・昇格に関して参考となる情報を得ることができず、人事管理の事務の公正かつ円滑な執行に著しい支障が生じるおそれがあるとして、本号に該当し

非開示としたと主張しているため、以下検討する。

ウ 適任性に関する意見欄の記入に当たって、明文化された記載要領は存在しないが、そこには任用候補者の勤務実績に基づく能力面からの評価のほか任用候補者の性格及び健康面など様々な観点から校長が上位の級への適任性について判断した内容が総合的に記載されるものと考えられる。そして、任用候補者が所属する学校長の意見は、任用候補者が日常的に勤務する現場責任者の意見として教育委員会の昇任選考に当たっても重要な資料となることは明らかである。また、実施機関は、本欄を含む調書への記入については校長限りの取扱いとするように依頼していることが認められるが、これは調書の内容が候補者には開示されないことを前提として、校長に対して率直な評価を記入するよう求める趣旨であると解される。

エ 以上のことから、本件個人情報、本号エの「人事管理に係る事務」に関して作成されたものであることが認められる。また、上記ウのような取扱いがなされている中で、適任性に関する意見欄に記載された校長による率直な評価が任用候補者に開示された場合、必ずしも当該評価について任用候補者が納得するとは限らず、任用候補者が校長に対して感情的に反発したり、無用の誤解を招いたりといった事態が生ずることが考えられる。そうすると、校長は、そのような混乱を避けるため、任用候補者の調書への記入に際し、無難な程度の記入にとどめてしまい評価が形骸化することが予想される。その結果、実施機関としては、学校事務職員の昇任選考に関して参考となる、校長の率直な評価の情報を得ることができなくなるおそれがあり、ひいては、実施機関の行う昇任選考事務の公正かつ円滑な執行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、本件処分において非開示とされた部分は、本号エに該当する情報であると認められる。

オ なお、申立人は、対象者に関する情報を開示していかないと透明性が担保されず、公権力が公正に行使されなくなると主張している。地方公務員法（昭和25年法律第261号）では、地方公務員の任用その他の身分取扱いについては能力主義、成績主義を原則としており、任命権者は職員の勤務成績の評定を行い、その結果に応じた措置を講ずることとされている。そのため勤務成績の評定には客観性、妥当性が求められると解されており、このことに鑑みても申立人の主張は理解できないこともない。しかし、現状では学校事務職員の昇任・昇格の制度において

任用候補者本人に対して当該候補者に関する調書を開示する手続は設けられておらず、また、そのことを前提とした上で本件処分の非開示部分を開示するとなると昇任選考事務に支障が及ぶことは上記のとおりであるから、申立人の主張は上記の判断を左右するものではない。

(3) 結論

以上のとおり、実施機関が、本件個人情報条例第22条第7号に該当するとして一部開示とした決定は、妥当である。

(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20年11月25日	・実施機関から諮問書及び一部開示理由説明書を受理
平成20年11月27日 (第136回第一部会) 平成20年11月28日 (第138回第二部会) 平成20年12月5日 (第71回第三部会)	・諮問の報告
平成20年12月22日	・異議申立人から意見書を受理
平成21年1月9日 (第140回第二部会)	・審議
平成21年1月23日 (第141回第二部会)	・審議
平成21年2月13日 (第142回第二部会)	・審議
平成21年2月27日 (第143回第二部会)	・異議申立人の意見陳述 ・審議
平成21年3月13日 (第144回第二部会)	・審議