

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第551号)

平成20年7月4日

横 情 審 答 申 第 551 号

平 成 20 年 7 月 4 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2月29日教教人第2145号による次の諮問について、別紙のとおり答申します。

「(1) 意向調書（平成19年度定期人事異動分） (2) 平成19年度校内人事
計画（教職員等一覧）特定小学校分のうち、請求者本人に係る部分」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) 意向調書（平成19年度定期人事異動分） (2) 平成19年度校内人事計画（教職員等一覧）特定小学校分のうち、請求者本人に係る部分」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) 意向調書（平成19年度定期人事異動分） (2) 平成19年度校内人事計画（教職員等一覧）特定小学校分のうち、請求者本人に係る部分」（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1月4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) 本件の非開示部分に記録されている情報は、平成19年度の人事異動に際しての、校長の異議申立人（以下「申立人」という。）に関する評価等である。
- (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異動対象者の評価等についても当てはまり、開示すると当該評価に対する異動対象者の理解が得られず、異動対象者が校長に対して感情的に反発したり、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。
- (4) このようなことを避ける意味から、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ると、教育委員会としては、人事異動に関しての参考となる情報を得ることができず、教職員の人事異動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られる。

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) 異議申立てに係る処分を取り消し、非開示とする部分の開示を求める。
- (2) 「副校長との同時異動は学校が混乱する」との理由で異動させられたが、副校長も異動し、申立人の異動の根拠は失われた。この結果について校長から何の説明もなく、人事評価の際の面接もなかった。受けた不利益に対し、見合うだけの納得いく説明が校長からなされていない。
- (3) 人事異動で行われる本人に対する評価は、能力活用と育成の観点から客観性が求められるものと考えられる。実施機関が述べるように「評価するものによって様々な評価が分かれる」とすると、評価者の主観がそのまま通り、恣意性が入り込む余地を与えるので、人事評価に際しては、様々な手だてにより公平性・客観性を担保するよう努力する方向に向かっているのが最近の流れである。意向調書を開示することは、教職員の人事異動事務の公正かつ円滑な執行のためにこそなれ、著しい支障とおそれを生み出すとは考えられない。
- (4) 実施機関が述べる「相違が生ずる蓋然性は高い」については、何の根拠も示されていない。また、「合意に達し得る性格のものではない」については、最初から対話を拒否したこの姿勢は、評価する側、される側に分断を持ち込むものである。実施機関は、これらの一般論を人事異動にも短絡的に当てはめているが、校長は、異動に関する意見及び理由について、学校の活性化、能力活用と育成の観点から記述すべきであり、校内人事計画の職能期欄、備考欄についても同じことがいえる。また、「感情的に反発、無用の誤解」とは架空の想定であり納得できない。むしろ評価者の資質や説明責任を果たせないことこそが無用の誤解の元になるのであり、評価者の評価能力や説明責任能力をどう向上させるかという方向で考えるべきである。なお、神奈川県人事評価システムでは本人開示となっており、それにより資質の向上を図るとともに客観性・公平性を確保しようとしている。いわば本人開示が評価システムへの信頼性の担保になっている。「開示すると無難な程度の記入になる」と実施機関は述べるが、これでは人事評価システムの否定につながりかねない。
- (5) 実施機関が、当初の個人情報一部開示決定について理由が不十分だとして取り消し、これに係る異議申立てが不適法となったとしたことは、実施機関の都合で申立人にいたずらに負担を強いるものであり、法の趣旨に反するものであると考える。

5 審査会の判断

(1) 本件個人情報について

本件個人情報は、申立人本人に係る意向調書（平成19年度定期人事異動分）、及び平成19年度校内人事計画（教職員等一覧）特定小学校分のうち申立人本人に係る部分である。

横浜市立学校教職員の人事異動制度は、「横浜市立学校教職員人事異動制度の基本的な考え方」（平成16年11月9日教育委員会決定）に基づき策定された「横浜市立小・中・盲ろう養護学校教職員人事異動実施要綱」（平成16年11月9日制定。以下「要綱」という。）の規定に基づき実施されている。意向調書については、要綱第5条第1項により、教職員は、現任校での活動実績、次年度の校内における希望業務等を意向調書に記入し、校長に提出しなければならないとされている。また、同条第2項では、人事異動対象者は、意向調書により、人事異動後の希望業務、希望校種、希望行政区等を校長に申し出ることができるとされている。さらに、同条第3項では、校長は、人事異動に関する意見等を記入し、人事異動対象者及び人事異動除外者に関わる意向調書を教育委員会に提出するものとするとしている。

また、校内人事計画については、要綱第6条により、校長は校内人事計画を策定し、実施機関に提出しなければならないとされている。また、要綱第7条第1項では、実施機関は、異動対象者を配置するにあたっては、全市的観点から適材適所の配置に努めるとともに、各校長の校内人事計画を尊重するものとしている。

本件処分において、本件個人情報のうち、申立人本人に係る意向調書については、その裏面（校長記入）の異動に関する意見及び理由欄のうち理由欄、並びに能力活用と育成欄（現任校での勤務実績と成果欄、能力発揮が期待できる観点欄及び能力開発・育成の観点欄）が非開示とされている。また、校内人事計画のうち申立人本人に係る部分については、職務能力期欄及び備考欄が非開示とされている。

(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つて、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、教育委員会としては人事

異動に関して参考となる情報を得ることができず、教職員の人事異動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られるため、本件個人情報には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 「横浜市立学校教職員人事異動制度の基本的な考え方」では、教職員の人事異動について、「1 全市的観点に立った適材適所の人事を徹底する。2 校長を中心とする組織体制の構築を図るため、校長の意見具申権の拡充を図る。3 教職員の人材育成、能力開発及び学校組織活性化のための人事異動に努める。・・・」等の基本原則が示されている。そのため、要綱に基づく意向調書及び校内人事計画の作成に当たり、校長が記入する個々の教職員の異動に関する意見や職務能力期の評価等は、全市的な観点に立った適材適所の人事を徹底するため人事管理事務にとって重要なものと考えられる。

エ ところで、要綱の具体的な運用のため実施機関が各校長に示している「教職員人事異動にかかる注意事項」においては、教職員人事異動に係る注意事項として、意向調書（裏面）の本人への開示について、「校長記入後は非開示扱いとします。ただし、職員との面談の上、「異動に関する意見及び理由」欄の記入に際し、本人の意向と異なる判断をした場合については、当該職員へその旨をお伝えください。」とされており、また、校内人事計画（教職員等一覧）の職員への開示については、「非開示扱いとします。」とされている。そのため、意向調書（裏面）及び校内人事計画（教職員等一覧）への記入に際しては、校長が、次年度の学校経営方針を踏まえた自らの人事構想に基づき、対象者の異動に関する所見、職務能力の現況及び育成方針等について、対象者には開示されないことを前提として、率直な評価を記入することが想定されていると考えられる。

オ このような取扱いにより実施機関の人事異動制度が運用されている現状においては、仮に、校長による率直な評価が対象者に対して開示された場合、必ずしも当該評価について対象者が納得するとは限らず、対象者が校長に対して感情的に反発したり、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。そうすると、校長は、そのような混乱を避けるため、意向調書及び校内人事計画への記入に際し、無難な程度の記入にとどめてしまうことが予想される。その結果、実施機関としては、人事異動に関して参考となる、校長自らの人事構想に基づく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、実施機関の行う教職員の人事異動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、いずれも本号工に該当する情報であると認められる。

カ なお、申立人は、本件の人事異動に関して、「納得がいく説明がされていない」等と主張しているが、そのような説明等の適否については、人事異動に係る手続に関する問題であり、条例に基づく本人開示請求に係る開示・非開示の妥当性の判断に影響するものではない。

(3) 結論

以上のとおり、実施機関が本件個人情報を条例第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。

(第三部会)

委員 藤原静雄、委員 青木孝、委員 早坂禧子

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成20年2月29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3月7日 (第55回第三部会) 平成20年3月14日 (第122回第二部会) 平成20年3月27日 (第124回第一部会)	・諮問の報告
平成20年4月1日	・異議申立人から意見書を受理
平成20年4月4日 (第56回第三部会)	・審議
平成20年4月18日 (第57回第三部会)	・審議
平成20年5月9日 (第58回第三部会)	・異議申立人の意見陳述 ・審議
平成20年5月30日 (第59回第三部会)	・審議
平成20年6月20日 (第60回第三部会)	・審議