

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第767号)

平成22年2月25日

横情審答申第767号

平成22年2月25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21年7月7日教教人第537号による次の諮問について、別紙のとおり答申しま
す。

「調査結果報告書」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、「調査結果報告書」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、「調査結果報告書」（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21年4月15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) 教職員人事評価システム（以下「評価システム」という。）における人事評価の結果（以下「評価結果」という。）は、翌年度の昇給に反映されることとされているので、人事評価に係る事務は、「人事管理に係る事務」に該当する。評価結果に対する苦情申出に係る事務も人事評価に係る事務の一環として行っているものであり、「人事管理に係る事務」であると言える。
- (2) 苦情申出事務における校長に対する事情聴取は、被評価者の苦情申出を受けて、校長が行った人事評価が適正であったかどうかを第三者である教職員人事評価苦情審査会（以下「苦情審査会」という。）が判断するために行うものである。調査結果報告書の「校長等からの聴取結果」欄には、校長が、異議申立人（以下「申立人」という。）の職務遂行状況や実績として具体的にどのような言動その他の事実に着目し、それらについてどのように考え評価したのかについて、校長から聴き取った内容が、詳細かつ具体的に記載されている。

調査結果報告書は苦情審査会の審査の資料とするために作成するものであって、苦情申出者に開示することは手続上予定されていない。したがって、聴取時の校長は、苦情申出者に開示することを想定せずに、具体的な人事評価に至る苦情申出者の日常の職務遂行状況や実績について事実や考えを率直に述べている。

- (3) 昇給等の人事的処遇にも反映される人事評価情報は非常にセンシティブな情報である。確かに、評価システムにおいては評価結果については被評価者に開示することが規定されており、開示にあたっては評価者である校長が面談を行うこととしているが、被評価者の心情等に配慮しない率直な評価者の考えは、評価結果や面談で話される内容とは異なり、本来的にそのまま被評価者に開示されるべきものではない人事管理情報そのものであるといえる。
- (4) 一般に人物の評価は、評価をする者によって様々に分かれるものであり、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。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。このことは、本件の非開示部分に記載される校長による苦情申出人の評価や意見等についても当てはまる。
- (5) 被評価者の心情等に配慮しない率直な校長の考えが被評価者である苦情申出者に開示された場合、必ずしも当該評価について苦情申出者が納得するとは限らず、かえって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。その結果、苦情申出者のモチベーションの低下を招いたり、人事評価制度自体への不信を増大させるなど、円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれがある。
- (6) 評価結果の開示に際して行う面談においては、人材育成・能力開発の視点に立ち、今後の向上心やモチベーションにつながるよう評価の説明をするのであり、苦情申出事務における聴取内容とは、目的も性質も大きく異なるものである。したがって、苦情申出事務における聴取内容が、面談における説明の代わりとなるものではない。
- (7) 苦情申出事務における校長からの事情聴取は、苦情申出者の苦情申出を契機に行われるものであることも考慮されるべきである。苦情申出者からの本人開示請求によって校長からの聴取内容を開示しなければならないとすると、苦情申出制度は、事実上、校長から人事評価の根拠を強制的に聞き出す手続となってしまうかねず、その結果、苦情申出手続の趣旨を逸脱するおそれがある。

また、そのような事態を避けるために苦情申出事務に係る調査員は、校長から聴取した内容を、苦情申出者に開示されても支障のない範囲の記録にとどめることになり、苦情審査会の審議に支障が生じるおそれもある。聴取の際に、校長が苦情申出者とのあつれきを避けるために、正確かつ公正な内容の発言を避け、無難な程度に留めるようになるなど、苦情審査会は、人事評価の苦情に関して参考となる情報

を得ることができず、人事管理に係る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もある。

このことから、校長からの聴取内容を開示すると、苦情申出事務、ひいては苦情申出事務を含む評価システムの適正な遂行に支障が生じ、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いえる。

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) 評価システムは労働者の賃金を使用者の評価によって決める制度であり、その運用には具体性、客観性を担保しなければならない。評価者は評価者向けのテキストや研修などを通し、人材育成の観点から恣意的評価を下すことのないように指導しているはずである。とりわけC評価は労働者にとって待遇・賃金において不利益になるものであるからその決定においてより慎重でなければならない。
- (3) 本件において、校長は、申立人の評価結果について適切に開示・説明を一切行っていない。本来、校長が評価にあたって職員の具体的勤務実績をどのように把握、評価したかについては評価の過程において職員に対して説明がなされなければならないが、申立人の場合はそうしたことが一切行われず、面談において校長から評価結果の具体的根拠の説明はなかった。人事評価制度の運用自体が管理職によって適正に行われていなかった事実がある。
- (4) 観察指導記録の特記事項欄には、「C」を付けた場合には指導・助言内容等を記載することとされているにもかかわらず、記載された内容は指導・助言とはいえず、校長は観察指導記録に必要な記載をしていない。
- (5) 校長は、実施機関から指示があったにもかかわらず、再評価結果の開示を自分では行わず副校長に行わせている。再評価に至った経過説明等は一切行われていない。これは、人事評価に関する苦情の取扱いに関する要綱（平成20年2月制定。以下「要綱」という。）第14条に抵触する行為である。
- (6) 一連の校長の非違行為によって申立人は人事評価制度がうたうところの「自身の業績を客観的に把握する」ということが今現在もできていない。申立人は校長が申立人の具体的勤務をどのように把握し、評価に至ったのかを現在においても全く知らされていないのであって、これは評価結果それ自体もさることながら「評価制度

による人材育成」という本制度の趣旨に照らしても申立人にとって大変深刻な事態である。

- (7) 校長が当該評価において評価者による明確かつ客観的な観察及び指導を全く行わなかったことは、本制度の公平性・客観性を大きく損なうものであり、必要な手続を踏まず評価を強行したことは本制度の根幹を揺るがしかねないものである。本件の場合、評価システムの有用性、公正・客観性について担保するためには「校長等からの聴取結果」欄を開示されるのが妥当と考える。
- (8) 申立人が求めているのは、評価の根拠そのものであり、これは本来評価者が所定の手続により明らかにするはずであったものである。申立人は開示によって評価そのものを評価者と一致させることを意図しているわけではなく、「話し合いによって合意に達する」云々を想定しているわけでもない。申立人が求めているのは本来なされるべき観察指導者・校長の評価に関する説明責任ないしその代替措置である。評価について説明を行わなかったという校長の行為に関して、本人に改めて説明させることができないとするならば、「校長等からの聴取結果」欄の開示はその代わりになりうると考える。本来評価の指導・助言を行うべき人物が既に退職している以上、申立人への評価の客観性、妥当性を担保するために実施機関は本開示に応じるのが妥当である。
- (9) 校長は、本来決められているはずの評価の基準そのものを逸脱・無視した状態で評価をつけてしまっている。申立人の職務遂行状況、評価基準についての事実誤認があったことは実施機関が一部認めているものと考えますが、評価の根拠（具体的な職務の遂行状況など）についての瑕疵があることから校長による事前の観察指導が一切なされなかったことは極めて遺憾であり、「校長等からの聴取結果」欄を開示されることが評価の具体的根拠について把握し、本評価の客観性を担保するものと考えます。
- (10) 実施機関の主張する「開示することで公正かつ円滑な人事の確保に支障」とは、校長が必要な開示・説明の手続を全く放棄したことにより生じているのであり、非開示部分を開示されることで生じるものではない。また、評価結果の根拠がまったく示されないまま基準以下の評価がついたのであるから、開示されることによって実施機関の主張する「モチベーションの低下」や「人事評価制度自体への不信」など起こりようがない。実施機関は瑕疵について、再評価指導によって是正されたとしているが、それならば問題の評価が校長のどのような基準・観点によって決定さ

れたのかを明らかにすべきである。

- (11) 本来、「校長等からの聴取結果」欄が公開を前提としていないものであり、公開することで適正な人事の運用に支障をきたすということは承知しているが、本件の特殊なケースに限っていえば、当該箇所を開示しないと申立人の人事評価の妥当性が確認できないため、開示を求める。
- (12) 申立人は、自身の情報として、評価結果の根拠を知る権利がある。

5 審査会の判断

(1) 教職員人事評価システムと苦情申出について

ア 市立小中学校教員などいわゆる県費負担教職員（以下「職員」という。）に関して、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条は、「県費負担教職員の勤務成績の評定は、地方公務員法第40条第1項の規定にかかわらず、都道府県委員会の計画の下に、市町村委員会が行うものとする。」と定めており、この規定に基づいて神奈川県教育委員会は神奈川県市町村立学校職員の人事評価に関する規則（平成15年神奈川県教育委員会規則第4号。以下「規則」という。）を制定し、評価システムを実施している。

評価システムでは、職員の育成及び能力開発を図るとともに「人事上の処遇に活用」し、もって学校組織の活性化に資する（規則第1条）ことを目的とし、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）で、評価結果を、翌年度の昇給に反映させる仕組みとしている。

イ 人事評価は、自己観察書及び観察指導記録を用いて行うものとされ（規則第6条第1項）、これらの様式については神奈川県公立学校職員人事評価実施要領（平成15年4月制定。以下「要領」という。）で定められている。評価者である校長は、被評価者の評価期間における職務遂行の結果及び過程並びに職務遂行上発揮した能力及び意欲について評価を行い、その評価結果を観察指導記録に記載する（規則第6条第4項）。要領では、観察指導記録には評価結果のほかに評価結果が「C」の場合には指導・助言内容等を、評価結果が「S」又は「D」の場合にはその理由を記載することとされている。

評価結果は、規則で、被評価者である職員本人に開示することとされ（規則第7条第2項）、開示の方法については、要領で、自己観察書と観察指導記録の写しを交付することにより行うこととされている（要領第7条）。

さらに、評価システムの評価者向けの手引書である「教職員人事評価システム

評価者研修テキスト」(以下「テキスト」という。)は、評価結果を次年度の取組につなげるため、観察指導記録の写しを交付するとともに、原則として面談を行い、評価結果に基づいて必要な指導・助言を行うこととしている。面談は必須のものとはされていないが、校長が行った5段階評価の結果に納得しなかった職員に対しては、特に面談を行い、どうしてそのような結果になったかを説明することとしている。

ウ 規則第8条は、評価結果の「開示を受けた職員は、校長が観察指導者として行った評価の結果に苦情があるときは、当該職員が所属する学校を所管する教育委員会の教育長に対し、・・・苦情の申出をすることができる」と定めている。このことについて、テキストによれば、観察指導記録において校長の行った5段階評価に対する変更の申出に限られ、特記事項及び自己観察書の助言指導記録等に対する苦情は認められないとしている。

人事評価に関する苦情の取扱いについては、要綱に定められている。要綱は評価システムの公正性・公平性の確保に資することを目的とし、以下の苦情申出に係る制度を規定している。

- (ア) 実施機関は、教職員人事・企画部長、教職員人事課長等の職員で組織する苦情審査会を設置する。
- (イ) 苦情申出があったときは、教職員人事課の職員が苦情審査会の調査員となり、苦情申出者、苦情の対象となった校長その他の関係者から事情を聴取し、調査結果報告書により苦情審査会の委員長に報告する。
- (ウ) 苦情審査会は苦情申出の対象となった評価ごとに審査を行い、「校長の行った評価を妥当とするもの」と「校長に対して再評価の指導を要するもの」のどちらかに区分し、その結果と理由を審査結果報告書により教育長に報告する。
- (エ) 教育長は苦情審査会の報告を参考にして苦情申出に対する対応を決定し、決定した内容と理由を人事評価に関する苦情の対応決定通知書(以下「対応決定通知書」という。)により申出者と校長に通知する。
- (オ) 再評価の指導を受けた校長は、指定された日までに再評価を行って教育長に提出し、その写しを本人に開示する。

(2) 本件個人情報について

申立人は、平成20年度の申立人の評価結果に対して苦情申出を行った。この申立人の苦情について、苦情審査会では、申立人及び校長に事情聴取を行った上で審査

を行い、「校長に対して再評価の指導を要するもの」との審査結果と理由を教育長に報告した。苦情審査会の報告を受けた教育長は報告どおり校長に対して再評価の指導を行うことと決定し、決定した内容と理由を申立人及び校長に通知した。通知により再評価の指導を受けた校長は申立人の評価について再評価を行い、再評価の結果は副校長から申立人に開示されている。

本件個人情報、苦情審査会の調査員が、申立人及び校長から事情を聴取した結果を苦情審査会の委員長に報告するに当たって作成した調査結果報告書である。

本件個人情報には、整理番号、受理年月日、申出者の学校名、職名及び氏名、苦情の概要、申出者からの聴取結果、校長からの聴取結果、調査員の職名及び氏名並びに添付書類名が記録されている。

実施機関は、本件個人情報のうち、校長からの聴取結果（以下「本件非開示部分」という。）を条例第22条第7号に該当するとして非開示としている。

(3) 本件非開示部分の条例第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 本号エの「人事管理に係る事務」とは、任用、分限・懲戒、服務等職員の身分取扱いに関する事項の管理に係る事務をいう。

本件非開示部分は、職員の昇給区分に反映される評価結果の妥当性を判断するために、評価者である校長から聴取した記録であり、昇給区分の決定という職員の身分取扱いに関する事項に係る情報であるから、「人事管理に係る事務」に関する情報に該当する。

実施機関は、本件非開示部分を開示すると、必ずしも当該評価について被評価者が納得するとは限らず、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、その結果、被評価者のモチベーションの低下を招くなどのおそれがあり、円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるため、本号に該当すると主張しているため、以下検討する。

ウ 一般に、個人の能力や実績に対する評価に係る情報（以下「評価情報」という。）は、被評価者に対してのみならず評価者においても機微にわたる情報を含むものであるから、評価システムは、評価情報の開示について、それを本人に開

示すべきか否かを慎重に考慮した上で、制度が作られていると考えられるべきである。

前記(1)イ及びウのとおり、評価システムにおいて被評価者に開示することとされている情報は、評価結果、特記事項並びに面談での指導・助言及び説明（以下「評価結果等」という。）や対応決定通知書などに限られており、評価結果等は評価結果を次年度の取組につなげるという目的から、対応決定通知書は評価システムの公正性・公平性の確保に資するという目的から、それぞれ開示する手続となっている。

これに対し、校長からの聴取結果を記録した調査結果報告書は、対応決定通知書に記録されている最終的な決定の内容と理由が形成される過程のものであって、苦情申出者に開示することは手続上予定されていない。むしろ、苦情申出者には開示されないことを前提に、校長の観察指導者としての専門的立場からの認識や判断等に基づく率直かつ具体的な機微にわたることのあるありのままの評価情報を聴取することにより、評価システムの公正性・公平性の確保に資するという苦情申出制度の目的の実現を図っているものと解される。

ところで、申立人は、校長が申立人に対して行うべきであった評価理由の説明の代替措置として本件非開示部分（評価情報）を開示すべきである旨主張している。しかし、前述したように、調査結果報告書における「校長等からの聴取結果」欄に記録された評価情報は観察指導者としての校長の専門的立場からの認識や判断等であるのに対し、観察指導記録の交付と面談とによって開示することが予定されている評価結果等は本人に開示されることを前提に記載等された情報であるから、両者は制度上性格の異なる情報であるというべきである。したがって、校長が行うべき説明の代替措置として本件非開示部分を被評価者に開示すべきであると解することはできない。

エ 以上を踏まえて、当審査会が、本件非開示部分を見分したところ、校長が、申立人の職務遂行状況や実績として具体的にどのような言動その他の事実に着目し、それらについてどのように評価したのかについて、校長から聴取した内容が詳細かつ具体的に記載された申立人に係る評価情報であることが認められた。

オ 以上のとおり、本件非開示部分は、詳細かつ具体的に記載された申立人に係る評価情報であって、苦情申出手続において制度上被評価者に開示することが予定されていない情報であるから、これを申立人に開示すると、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り、本号工に該当する。

(4) 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。

(第一部会)

委員 三辺夏雄、委員 橋本宏子、委員 勝山勝弘

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成21年7月7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21年7月9日 (第149回第一部会) 平成21年7月15日 (第153回第二部会) 平成21年7月17日 (第83回第三部会)	・諮問の報告
平成21年7月23日 (第150回第一部会)	・審議
平成21年8月11日	・異議申立人から意見書を受理
平成21年10月8日 (第154回第一部会)	・審議
平成21年10月22日	・実施機関から一部開示理由説明書(追加説明)を受理
平成21年10月22日 (第155回第一部会)	・審議
平成21年11月24日	・異議申立人から意見書(追加)を受理
平成21年11月26日 (第157回第一部会)	・異議申立人の口頭意見陳述 ・審議
平成21年12月10日 (第158回第一部会)	・審議
平成22年1月14日 (第159回第一部会)	・審議
平成22年2月10日 (第161回第一部会)	・審議