

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第1240号)

平成25年12月6日

横情審答申第1240号

平成25年12月6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25年7月16日教教人第735号による次の諮問について、別紙のとおり答申します。

「指導に課題がある教員の観察・指導記録書」及び「指導が不適切な教員の
認定申請書」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、「指導に課題がある教員の観察・指導記録書」及び「指導が不適切な教員の認定申請書」の個人情報を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、「指導に課題がある教員の観察・指導記録書」（以下「指導記録書」という。）及び「指導が不適切な教員の認定申請書」（以下「認定申請書」という。指導記録書と認定申請書を総称して、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25年5月8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) 校長が所属教員を指導が不適切な教員に該当する見込みであると判断した場合に、教育委員会事務局教職員人事部教職員人事課（以下「教職員人事課」という。）に提出する本件個人情報のうち非開示とした部分（以下「本件非開示部分」という。）には、校長が申立人の勤務状況を観察した結果や、学校において指導した内容及びその後の経過等について、詳細かつ具体的に記載されている。

指導記録書は、指導が不適切な教員に該当すると認められる教員に関する記録であって、当該教員が勤務する学校の校長が当該学校を所管する学校教育事務所の職員（以下「事務所職員」という。）と連携して当該教員の児童又は生徒に対する指導状況及び勤務状況に関する事実を確認するために作成するものである。

認定申請書は、実施機関及び指導が不適切な教員認定審査会（以下「認定審査会」という。）が、申請の対象となった教員（以下「申請対象教員」という。）について指導が不適切な教員に該当するかを判断する資料とするために、校長からの評価を基に事務所職員が作成するものである。

本件個人情報は、指導が不適切な教員の認定手続上、申請対象教員に開示するこ

とが予定されておらず、校長は、申請対象教員に開示することを想定せずに申請対象教員について指導が不適切な教員に該当する見込みであると判断するに至る、具体的な勤務状況等について事実を率直に評価している。このような申請対象教員の心情等に配慮しない率直な校長の評価は、非常に機微な情報であり、本来そのまま申請対象教員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。

- (2) 一般に人物をどのように評価するかは、評価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、被評価者の自己評価では、相違が生ずる蓋然性が高いといえる。その上、このような評価は、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。このことは、本件非開示部分に記載される校長による申請対象教員の評価や意見等についても当てはまるといえる。

仮に、被評価者の心情等に配慮しない率直な校長の考えが申請対象教員に開示された場合、必ずしも校長の考えについて被評価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、又は、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、被評価者のモチベーションの低下を招くなど、円滑な指導運営に著しい支障を及ぼすおそれがある。

- (3) また、申請対象教員からの本人開示請求によって、本件個人情報を開示しなければならぬとすると、校長は申請対象教員の心情等に配慮し、指導が不適切な教員に該当する見込みであると判断しても、事務所職員に報告を行わなかったり、評価の内容について申請対象教員に開示されても支障のない範囲にとどめるなど、正確な情報を報告できないおそれがある。

これらのことから、本件非開示部分を開示すると、指導が不適切な教員の認定に係る事務の適正な遂行に支障が生じ、公正かつ円滑な指導運営に支障を及ぼすおそれがあるといえる。

したがって、本件非開示部分を開示すると、校長が申請対象教員とのあつれきを避けるために、正確かつ公正な内容を実施機関に報告できなくなり、実施機関及び認定審査会は、指導が不適切な教員に該当するか判断するための参考となる情報を得ることができず、指導の効果が損なわれ、公正かつ円滑な指導運営に著しい支障が生じるおそれがあることから、本号エに該当すると判断し、非開示とした。

4 異議申立人の本件処分に対する意見

異議申立人（以下「申立人」という。）が、異議申立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) 本件処分において開示された内容は日付のみであり、得られた情報はなく、情報公開の保障の趣旨が無視されている。個人情報一部開示決定通知書には「校長からの評価を基に記載されているものがあり、開示されると、正確かつ公正な内容の報告をできず」とあるが、本来評価とはその根拠と結果を明らかにするべきものである。評価を言えないというのは、虚偽の評価でも問題ないということになり、これに対して不服がある。
- (2) 手続上の「観察の結果指導し、改善されたのかどうかの段階」が飛ばされて、指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）をもち出されたことは、それまでの経緯を見ても唐突である。指導に聞き従っている職員について、虚偽の報告をして強引に改善していないと決めつけたのであり、極めて重大なる人権侵害行為である。
- (3) 報告の内容が公正であるなら、事実関係をお互い平等に同じ土俵で突き合わせるべきものを、虚偽を含む申請内容を一方的、部分的に突きつけ、申立人が正しく答弁や反証をできないままに放置せしめることで反論と反証の機会を奪っておきながら、強引に指導が不適切な教員として認定したことは決して許すことはできない。認定に係る一連の手続に関わった者は、人としての良心が著しく欠落しているとしか言い得ない。また、教育公務員、認定審査会として甚だしくその適格性に欠ける者たちであり、そうした者こそ指導改善研修を受けるべきである。公正かつ正義に沿った判断が被認定者になされなかったことは、確実に様々なゆがみを生じさせ、結果、その判断が誤っていたと認めざるを得ない。

5 審査会の判断

- (1) 児童又は生徒に対する指導が不適切な教員の認定に係る事務について

教育公務員特例法(昭和24年法律第1号。以下「教特法」という。)第25条の2第1項は、「公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修を実施しなければならない。」と規定している。また、教特法第25条の3は、「任命権者は、・・・指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。」と規定し、指導改善研修終了時の認定において、「指導が不適切である」と認定した者に対して、地方公務員法(昭和25年法律第261号)に基づく「免職」、「転任」、指導改善研修の「再受講」な

どの必要な措置を講ずることを定めている。

実施機関は、児童又は生徒に対する指導が不適切な教員に関する取扱規則(平成22年9月横浜市教育委員会規則第18号。以下「取扱規則」という。)及び児童又は生徒に対する指導が不適切な教員の認定手続等に関する要綱(平成22年10月6日制定)を制定し、教特法第25条の2に基づく事項等、児童又は生徒に対する指導が不適切な教員の取扱いについて必要な事項を定め、指導改善研修を実施している。

取扱規則第3条では、「教育委員会事務局の職員は、校長と連携して・・・教員に関する日常の授業観察、他の教職員からの報告、児童等及び保護者からの苦情、当該教員に対する指導とその成果等に係る記録を作成し、当該教員の児童等に対する指導状況及び勤務状況に関する事実を確認しなければならない。」と規定し、事務所職員と校長は連携して指導記録書を作成し、事実の確認を行うこととしている。取扱規則第4条では、「事務局職員は、・・・指導が不適切な教員に該当する見込みであると認める教員がいるときは、教育委員会に対し、認定の申請を行う。」と規定し、小学校及び中学校に勤務する教員については、当該教員が勤務する学校を所管する学校教育事務所が教職員人事課に認定申請書を提出することとし、認定申請に基づき、認定審査会の意見をあらかじめ聴いた上で、指導が不適切な教員の認定を行うこととしている。

また、指導が不適切な教員の認定に当たっては、申請対象教員の要望により実施機関への書面による意見陳述及び認定審査会での口頭による意見陳述を実施することとしており、指導改善研修に係る発令については、校長から申請対象教員に対して口頭により受講を命ずることとしている。

(2) 本件個人情報について

本件個人情報は、申立人が勤務する学校の校長が当該学校を所管する学校教育事務所に提出した指導記録書及び指導記録書に基づき事務所職員が作成し、指導記録書を添付して教職員人事課に提出した認定申請書である。

実施機関は、指導記録書のうち観察内容並びに指導及びその結果について、また、認定申請書のうち当該教員の指導の状況及び研修で取り組ませたいことについて、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) 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に関する事項の管理に係る事務をいう。指導が不適切な教員の認定手続は、申請対象教員に対し、指導が不適切な教員に該当するか否かの認定及び指導改善研修終了時における指導改善状況の認定を行うものであり、任命権者である実施機関が「免職」、「転任」、指導改善研修の「再受講」など、教特法による人事管理上の措置を講ずるための前提となる手続である。

ウ 当審査会が本件個人情報を見分したところ、校長が申立人に係る日常の授業観察や児童及び保護者への対応等を踏まえ、それらについてどのように指導、評価したかなど詳細かつ具体的に記載したもの又は当該内容に基づき事務所職員が記載したものであり、これらは校長による、申立人の能力や適性に対する評価に係る情報であると認められる。また、本件において実施機関は、指導が不適切な教員の認定に当たり、申立人の主張や本件個人情報の内容を踏まえた上で、取扱規則第2条第2項各号に定める学習指導、児童指導、学級経営などを適切に行えない教員に該当すると判断し、申立人に対して指導改善研修の受講を命じていることが認められる。

エ 以上を踏まえて判断すると、指導が不適切な教員の認定手続は、職員の身分取扱に関する事項の管理に係る事務に該当することから、当該事務の遂行のために作成された本件個人情報は、人事管理に係る事務に関する情報であると認められる。

また、本件非開示部分は、申請対象教員に開示しないことを前提に校長が詳細かつ具体的に記載した申立人に係る評価情報であって、指導が不適切な教員の認定に係る事務の手続上、申立人に開示することが予定されていない情報であることから、これを申立人に開示すると、被評価者である教員の学習指導、児童指導、学級経営に係る能力、適性等について、校長の事実の確認やありのままの評価を踏まえた実施機関の公正かつ中立な判断に影響を及ぼし、その結果、当該事務の適正な遂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、本件非開示部分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ることから、本件非開示部分は本号エに該当する。

オ なお、申立人は、自分が指導が不適切な教員と認定されたのは、虚偽を含む申請内容により本件個人情報を作成されたためであると考えており、反論と反証の機会を与えられずに認定され、その手続は公正ではなく、よって事実関係を互いに平等に突き合わせるべきであり、本件個人情報は開示されるべきであると主張している。

しかし、申立人が主張するような、人事管理制度の公正性、公平性等を確保するといった課題は、人事管理制度の運用において解決されるべきであって、当審査会の判断を左右するものではない。

(4) 結論

以上のとおり、実施機関が、本件非開示部分を条例第22条第7号に該当するとして非開示とした決定は、妥当である。

(第二部会)

委員 金子正史、委員 高橋良、委員 三輪律江

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成25年7月16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25年7月18日 (第160回第三部会) 平成25年7月25日 (第233回第一部会) 平成25年7月26日 (第239回第二部会)	・諮問の報告
平成25年10月11日 (第242回第二部会)	・審議
平成25年10月25日 (第243回第二部会)	・審議
平成25年11月8日 (第244回第二部会)	・審議
平成25年11月22日 (第245回第二部会)	・審議