

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第941号)

平成23年7月28日

横 情 審 答 申 第 941 号

平 成 23 年 7 月 28 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22年10月19日教教人第1251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、「指導が不適切な教員の認定申請書」（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22年5月7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提出する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。）のうち非開示とした部分には、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している。

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、指導が不適切な教員に該当するかを判断するために校長が作成するものであり、申請の対象となった教員に開示することは手続上予定されていない。申請の対象となった教員の心情等に配慮しない率直な校長の考えは、非常にセンシティブな情報であり、本来的にそのまま当該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。

- (2) 人物の評価は、評価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うえ、話し合いによって合意に達し得る性格のものではない。開示された場合、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、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) 認定申請書を開示しなければならないとすると、校長は、申請の対象となった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申請を行わなかったり、認定申請書の記載内容を当該教員に開示されても支障のない範囲にとどめる等、正確な情報を報告できなくなるおそれがある。そのため、実施機関及び認定審査会は、指導が不適切な教員の認定に関して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を生じるおそれがあることから、本号エに該当し、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、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) 本件処分では非開示とした部分の開示を求める。
- (2) 実施機関の非開示理由には、条例第22条第7号エに相当する妥当な論理が成立しているとは到底思えない。むしろ開示されることにより、公正で円滑な事務の遂行が保証されると考えるべきである。
- (3) 開示されないと記入者の偏見や誤解、さらには虚偽、偽計、恣意的な誇張などが放置される可能性がある。
- (4) 自分が「指導が不適切である」教員と認定されたのは、違法行為があつて虚偽文書が作成されたためと考えている。虚偽文書が作成されたことを審議しないことにより行政の公正さが保てていないから、本件個人情報の開示されるべきである。

5 審査会の判断

- (1) 「指導が不適切である」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。)の一部改正(平成20年4月1日施行)により、教員全体への信頼性を高め、全国的な教育水準の向上を図るため、指導が不適切な教員に対する人事管理の厳格化が図られ、任命権者は、児童又は生徒に対して「指導が不適切である」と認定した教員に対して、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。)を実施すること(教特法第25条の2第1項)及び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(教特法第25条の3)が定められた。

また、教員が「指導が不適切である」と認定する手続及び指導改善研修終了時における指導の改善の程度に関する認定手続（以下「指導不適切教員認定等手続」という。）については、教育委員会規則で定めることとされた（教特法第25条の2第5項及び第6項）。

実施機関は、教特法第25条の2第5項及び第6項に基づき、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20年3月横浜市教育委員会規則第5号。平成22年9月横浜市教育委員会規則第18号による改正前のもの）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20年10月29日制定）を制定し、指導不適切教員認定等手続について、概ね次のとおり必要な事項を定めた。

ア 校長は、所属教員が「指導が不適切である」教員に該当する見込みであると認めるときは、実施機関に対して認定申請書により申請を行う。

イ 実施機関は、前記アの申請があった場合、認定審査会（医師、弁護士、横浜市内に居住する横浜市立学校の保護者の代表者、校長代表者及び実施機関事務局職員のうちから、実施機関から委嘱された10人以内で組織する。以下同じ。）の意見をあらかじめ聴き、「指導が不適切である」教員の認定を行う。

ウ 実施機関は、「指導が不適切である」と認定した教員に対して、指導改善研修の受講を命ずる。

エ 実施機関は、「指導が不適切である」教員に対して、指導改善研修終了時に、児童等に関する指導の改善の程度に関し、指導が改善し、児童等に対して適切に指導を行える程度、研修期間を延長することにより、指導の改善が見込まれる程度又は指導改善研修を受講しても、なお児童等に対する指導を適切に行うことができない程度のいずれかの認定を行う。

オ 認定審査会は、申請の対象となった教員及び指導改善研修の受講者から口頭による意見を聴取することができる。

カ 実施機関は、前記イ及びエの認定を行うに当たって、申請の対象となった教員及び指導改善研修を受講した教員に対して、書面により意見を申し出る機会を付与する。

キ 実施機関は、前記イ及びエの認定を行った場合には、速やかに、校長に対し、通知する。

(2) 本件個人情報について

認定申請書は、校長が、所属教員について「指導が不適切である」教員に該当する見込みであると認めるときに、実施機関に対して提出する文書であり、当該教員の氏名、生年月日、職員番号等のほか、「これまでの勤務実績」、「当該教員の指導の状況」、「今までの指導記録」、「面談の内容」及び「研修で取り組ませたいこと」が記録されている。

認定申請書は、申請の対象となった教員からの書面による意見及び実施機関が認定申請書の一部を引用して作成した指導が不適切な教員認定申請者一覧と合わせて、認定審査会における審議に用いるものである。

本件個人情報、申立人が在籍していた市立小学校の当時の校長が記載した認定申請書であり、実施機関は、本件個人情報のうち、「これまでの勤務実績」、「当該教員の指導の状況」、「今までの指導記録」、「面談の内容」及び「研修で取り組ませたいこと」（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 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。

指導不適切教員認定等手続は、前記(1)のとおり、申請の対象となった教員に対し「指導が不適切である」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。そうすると指導不適切教員認定等手続は、職員の身分取扱い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。

実施機関は、本件非開示部分を開示すると、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、評価情報について、それを本人に開示すべきか否かは慎重に判断すべきである。

前記(1)及び(2)の取扱いのとおり、認定申請書は、認定審査会や実施機関が、「指導が不適切である」教員に該当するか判断するための資料であって、指導不適切教員認定等手続において、手続上開示することは予定されていない。認定申請書には、申請の対象となった教員には開示されないことを前提として、校長が評価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記載することにより、当該教員が「指導が不適切である」教員に該当するか否かを客観的に判断し、当該教員の能力、適性等に鑑み、実施機関が人事管理上の適切な措置を講ずることにより、教員全体への信頼性を高め、全国的な教育水準の向上を図るという教特法一部改正の目的の実現を図っているものと解される。

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、申立人に関す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評価したかについての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、指導不適切教員認定等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、本号エに該当する。

カ なお、申立人は、自分が「指導が不適切である」教員と認定されたのは、違法行為があつて虚偽文書が作成されたためと考えており、虚偽文書が作成されたことを審議しないことにより行政の公正さが保てていないから、本件個人情報の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つて、当審査会の結論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22年10月19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22年10月22日 (第109回第三部会) 平成22年11月11日 (第174回第一部会) 平成22年11月12日 (第180回第二部会)	・諮問の報告
平成22年11月22日	・異議申立人から意見書を受理
平成23年3月10日 (第180回第一部会)	・審議
平成23年4月7日 (第182回第一部会)	・審議
平成23年5月26日 (第185回第一部会)	・審議
平成23年6月9日 (第186回第一部会)	・異議申立人の意見陳述 ・審議
平成23年6月23日 (第187回第一部会)	・審議
平成23年7月14日 (第188回第一部会)	・審議