

平成25年3月12日

第1 審議会の結論

実施機関の決定は妥当である。

第2 本件審査請求に至る経緯

平成24年 9月 3日 公文書開示請求

9月14日 公文書非開示決定通知

11月12日 行政不服審査法第5条の規定による審査請求

※ 本案件は、教育委員会に審査請求すべきものについて、異議申立てが行われている。これについては、実施機関が公文書非開示決定通知書への教示を誤ったことによるものであり、行政不服審査法第18条第4項の規定により、はじめから審査請求がされたものとみなして処理している。

第3 開示請求の内容等

1 開示請求の内容

勤勉手当の格差支給に関わって、2011年12月期、2012年6月期に県立●●●●学校教諭●●●●を●●●●判定とする、同校校長●●●●が鳥取県教育委員会に提出した、すべての書類、及び部内協議資料の全部

2 実施機関の決定内容

非開示決定

3 実施機関の非開示決定の理由

鳥取県情報公開条例第9条第2項第6号エに定める人事管理に係る事務に該当

第4 審査請求人の説明

公文書開示請求に対して、「鳥取県情報公開条例（以下、「情報公開条例」という。）第9条第2項第6号エに定める人事管理に係る事務に該当」というのが、教育委員会の公文書非開示決定の理由です。同条例の該当箇所は次のようになっています。「(6) 県の機関、国、独立行政法人等、他の地方公共団体、地方独立行政法人、公社、全部出資法人又は指定管理者が行う事務又は事業に関する情報（指定管理者にあっては、指定管理情報に限る。）であって、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれのあるものエ 人事管理に係る事務に関し、その公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」。

このことに関して「鳥取県情報公開条例の趣旨、解釈及び運用（以下、「条例の解釈・運用」という。）」では、「「適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当するかどうかの判断に当たっては、①「適正」という要件を判断するに際しては、開示のもたらす支障のみならず、開示のもたらす利益も比較考量しなければならない。②「支

障」の程度は、単に名目的なものでは足りず、実質的なものであることが要求されること、また、③「おそれ」の程度も単に可能性が存在するだけでは足りず、法的保護に値する蓋然性が要求されるものであるので、この規定の適用に当たっては留意する必要がある。」としています。

I 私の2011年12月期、2012年6月期の勤務成績評定は●●●●がなされています。「鳥取県立学校教職員勤務成績評定実施要領」「12 教職員に対する勤務成績評定結果の通知等 (4) 校長は、教職員への説明にあたっては、勤務成績評定書における評定点が特に高い評定要素及び評定点が特に低い評定要素に関して、具体性を持って説明するものとする。」とあります。この規定の主旨は、●●●●校長が教育委員会に提出した「勤務成績評定書」及び「勤務成績内申書」の内容を「具体性をもって説明する」ことと同義であります。よって「勤務成績評定書」及び「勤務成績内申書」の開示を求めます。

II 勤務成績評定が行われた対象期間には、●●●●、公正な評価を受けることができなかつたと考えています。情報公開条例の「人事管理に係る事務に関し、その公正かつ円滑な人事の確保」そのものが担保されていなかったため、経済的、精神的な不利益を被りました。下線部①「開示のもたらす利益」という観点から再度開示を求めます。

III 本来は管理職から評定結果については、「鳥取県立学校教職員勤務成績評定実施要領」の規定に基づいて、口頭で説明を受けるべきものです。しかし、6月29日には具体的な説明も為されませんでした。それが為されない以上「勤務成績評定書」及び「勤務成績内申書」を開示すべきです。下線部②に係って、教育委員会における「公正かつ円滑な人事」が、文書開示することによって「支障」をきたすことは「実質的」にはないと考えられ、非開示理由には該当しません。よって、下線部③教育行政の「適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」は蓋然性がないと考えます。

以上のような理由から、公文書非開示決定に異議を申立て、再度開示することを求めます。

## 第5 実施機関の説明とそれに対する審査請求人の主な反論

### 1 勤務評定及び勤勉手当成績率についての法的根拠及び実施方法

(1) 勤務成績の評定については、地方公務員法第40条の規定により、任命権者が定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならないと規定されている。

(2) 勤勉手当は職員の給与に関する条例第16条の7で、在職する職員に対し、基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給するとされている。また、成績率の決定については、期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則第7条で、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、定める割合の範囲内において、任命権者が定めるものとされている。これらの規定に基づき、教育委員会では「鳥取県立学校教職員勤務成績評定実施要領」により、成績率を定めるための勤務成績評定の実施に関し必要な事項を定め、勤務成

績評価を実施している。

- (3) 「鳥取県立学校教職員勤務成績評価実施要領」の定めでは、勤勉手当の成績率決定に係る勤務成績評価は、所属職員を監督する校長を勤務成績評価者としている。校長は、学校教育法第28条第3項の規定により、所属職員を監督する立場にあり、常に教職員の身近な位置にあることから、校長による勤務成績評価が最も信憑性が高いものと考えられる。
- (4) 勤勉手当に係る勤務成績評価実施方法（県立学校の場合）については、「鳥取県立学校教職員勤務成績評価実施要領（平成24年6月期勤勉手当）鳥取県教育委員会」参照

## 2 勤務成績が非開示情報にあたりと判断した理由

### (1) 校長が提出した書類について

校長が提出した文書は、当該教諭のみならず、他の教職員の勤務成績評価をはじめ数多くの個人情報に記載されている文書である。これを開示することは、すべての教職員の勤務成績評価等個人情報が明らかにされることとなる。これは、情報公開条例第9条第2項第2号の非開示情報に該当するものと判断する。

#### [審査請求人の反論]

- ・第2号は、「知る権利」と「プライバシーの権利」の調整の規定であり、「プライバシー権利」の保護のために必要な限りでのみ「知る権利」の保障に優先して情報を「開示しないものとする」ことができるものとして解釈されなければならない。「プライバシーの権利」に影響を及ぼさない情報についてまで非開示とできない。
- ・本人情報は、情報公開条例第9条第2項第2号（個人に関する情報）に該当するものではない。
- ・審査請求人の評価に係る評価資料の開示を求めるものである。資料には、校長からの恣意的報告と一方的なマイナス評価が記してある可能性があり、事実誤認があれば訂正を求める権利がある。

評価者である校長により、開示されないことを前提として、負の評価を含め客観的事実に基づいた評価が記載されている文書である。必要以上に本人に開示されれば、その評価の訂正を要求されるなど校長が何らかの心理的圧迫を受け、校長による指導や適正な評価を事実上困難なものとする危険性がある。その結果として、評価が形骸化し、勤務成績区分決定資料としての適正さが失われてしまうことにもつながる。ひいては職場内の信頼関係・一体性を失わせ、その職場自体の業務遂行能力を低下させることともなる。このようなことから、この文書は、情報公開条例第9条第2項第6号エの非開示情報に該当するものと判断する。

#### [審査請求人の反論]

- ・情報公開条例第9条第2項第6号（事務又は事業の遂行に関する情報）の条例の解釈・運用では、「適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」の判断に当たっては、『「適正」という要件を判断するに際しては、開示のもたらす支障のみならず、開示のもたらす利益も比較衡量しなければならない。「支障」の程度は、

単に名目的なものでは足りず、実質的なものであることが要求されること、また、「おそれ」の程度も単に可能性が存在するだけでは足りず、法的保護に値する蓋然性が要求されるものであるので、この規定の適用に当たっては留意する必要がある。』としていることも十分斟酌されるべきである。

- ・ 県の評価には納得できないものであり、職業人としての尊厳を傷つけられ経済的な不利益を被ったことに対する措置要求を行う際に、審査請求人に対する管理職の評価の事実を知ることは重要である。
- ・ 尊厳の回復のため正当な権利である「評価の訂正」を求める上で必要不可欠な文書である。
- ・ 校長による指導や適正な評価を事実上困難とする危険性は一般論としてはあるとしても、県立●●●●学校における校長と審査請求人の実質的な力関係、更には校長の言動を追認してきた特別支援教育課の在り様からすると、本件公文書を開示したとしても校長の指導が困難になるとは考えられない。
- ・ 本人以外の情報の匿名性が保たれれば、開示による勤務成績区分決定資料としての適正さが失われる可能性・蓋然性はない。
- ・ 「職場内の信頼関係・一体性を失わせ、その職場自体の業務遂行能力を低下させることともなる。」とあるが、「おそれ」の明白かつ現実的な説明がなされておらず、本件公文書を開示したとしても、職場に著しい支障が生ずる事態は想定できない。

鳥取県立学校教職員勤務成績評定実施要領では、「12 教職員に対する勤務成績評定結果の通知等（2）」で、「校長は、「B」以外の勤務成績区分に決定された所属する職員に対し、勤務成績通知書の当該職員に係る部分を開示し、説明するものとする。」としており、開示する部分について限定している。校長は、本要領に従い、開示及び説明を行っている。

## （2） 部内協議資料について

勤務成績区分決定に係る部内協議資料は、申立人を含め鳥取県立特別支援学校教職員全体の勤務成績区分決定に至る検討段階の未成熟な情報であって、このような情報がみだりに公開されれば、特別支援学校教職員すべての勤務成績が明らかにされるとともに、県民に無用な混乱や誤解を招くことにもつながり、行政運営上の不利益が甚大なものとなる。これは、情報公開条例第9条第2項第2号及び第5号の非開示情報に該当するものと判断する。

### 〔審査請求人の反論〕

- ・ 情報公開条例第9条第2項第5号（審議、検討又は協議に関する情報）について、条例の解釈・運用の示すところにより、「県の諸活動を県民に説明する責務」を十分に認識し、非開示の決定にあたっては、「機関等の意思決定に対する支障が見すごすことができない程度のもの」に厳格に限定されるべきである。

- （3） 申立人から開示請求のあった公文書は、上記ア及びイのとおり教職員の勤務成績評定等個人情報記録されている文書である。条例の解釈・運用では、情報公開条例第9条第2項第2号に関して、「個人情報記録された公文書は、当該本人にも非開示とすることを原則とするので、特定の個人情報記録されている公文書に

については、当該本人から開示請求があっても、本人以外のものからの請求と同様に非開示とする。」とある。また、鳥取県情報公開条例施行規則（以下、「情報公開条例施行規則」という。）第5条では、情報公開条例第9条第2項第2号ウの規則で定める情報として、「給与、勤務成績その他の通常他人に知られないことが相当であると認められる情報」と示してあり、非開示情報に該当するものと判断する。

〔審査請求人の反論〕

- ・ 個人情報非開示の例外として、第2号イに「人の生命、健康、生活又は財産保護するため、公にすることが必要と認められる情報」が定められており、人権侵害を未然に防いだり再発防止のための情報は開示の対象となる。
- ・ 条例の解釈・運用の第2号ウに係る個所を引用して非開示としているが、開示による利益・不利益を比較衡量して判断されるべきである。

- (4) 校長は適正に勤務評価を実施しており、それに基づき教育長が勤務成績区分を決定したものである。したがって、情報を開示したとしても既に決定した勤務成績区分は変更するものではなく、開示によって何ら利益をもたらすものではない。

〔審査請求人の反論〕

- ・ 審査請求人は、人事委員会に対し勤勉手当に関わる勤務成績評定の是正について措置要求を行っており、●●●●について記載している。

(5) その他

申立人は、平成24年6月期の勤勉手当支給の成績率に係る勤務成績評定について、その成績率の基礎となった勤務成績評定結果及びその理由に納得いかないものとして、勤務成績評定の是正について人事委員会に平成24年8月24日付けで措置要求を行っている。

第6 本件審査請求審議の経過

平成24年12月 3日（ 4日受理）	諮問書を受理
28日	実施機関が理由説明書を提出
平成25年 1月28日（31日受理）	審査請求人が意見書を提出
3月11日	審議

第7 審議会の判断等

1 公文書非開示決定の経緯

本件開示請求は、審査請求人が自身の勤勉手当の評定結果に係る公文書の開示を求めるものである。

当初、審査請求人は、鳥取県個人情報保護条例の手続きによる開示請求を行ったが、実施機関は、公務員等の職務遂行上の情報は個人情報の開示請求の対象とならないことを理由に当該請求を却下している。

却下に当たって、実施機関は、情報公開条例による開示請求であれば請求を受け付けて開示・非開示の判断を行うこととなる旨を伝えており、それにより、今回の開示請求・非開示決定が行われたものである。

## 2 審議会の判断

### (1) 開示対象公文書について

開示対象公文書は、勤勉手当の格差支給に関わり校長が教育委員会に提出した書類及び部内協議資料のすべてであり、以下の文書から構成されている。

- ・勤務成績通知書
- ・勤務成績評定書
- ・勤務成績の考え方（特別支援教育課作成の協議資料）

### (2) 情報公開条例第9条第2項各号の該当性について

#### ① 第2号（個人に関する情報）

本件開示請求は、特定の職員の勤勉手当の評定結果に係る公文書の開示を求めるものであり、情報公開条例施行規則第5条第1号に規定する「給与、勤務成績その他の通常他人に知られないことが相当であると認められる情報」といえる。

よって、本号に該当するものと判断する。ただし、実施機関は、職員の職務遂行上の情報は個人情報の開示請求の対象とならないことを考慮し、本号を根拠に非開示としていない。

なお、実施機関は、理由説明の中（第5の2の(1)）で、「開示対象文書は、当該教諭のみならず、他の教職員の勤務成績評定をはじめ数多くの個人情報に記載されている文書であり、本号の非開示情報に該当する。」と主張しているが、開示対象公文書は「県立●●●●学校教諭●●●●を●●●●判定とする公文書」であって他の教職員の情報を含まない。

#### ② 第5号（審議、検討又は協議に関する情報）

本号の該当性と第6号の該当性は密接に関連するものであり、③を参照されたい。

#### ③ 第6号（事務又は事業の遂行に関する情報）

開示対象公文書は、開示請求者を●●●●判定とすに至った鳥取県教育委員会の内部資料であり、評定点のほか、評定要素及び観察内容、勤務成績区分・成績率決定の考え方等が記載されている。

これらの情報は、人事管理上の内部資料として作成されたものであるとともに、職員の資質に関わるものでもあり、みだりに公にされるべきでないとするのが一般的な認識と考えられる。また、これが公にされると、外部からの干渉が懸念され率直な評価がためられること等も予想され、公正かつ円滑な評定の実施を困難とする可能性がないとはいえない。

よって、本号に該当するものと判断する。

### (3) 実施機関の決定について

開示対象公文書は情報公開条例第9条第2項第6号に該当するものであり、実施機関の非開示の決定は妥当と認められる。

なお、今回の審査請求で、審査請求人は、「鳥取県立学校教員勤務成績評定実施要領」を根拠に自己の評定に関する情報を開示すべき旨を主張している。

本審議会も、評定は職員の利益に直接関わるものであり、一般的に考えて、その

実施に当たっては公正さが十分担保されるべきもので、評定結果の被評定者への説明は重要であろうと考えるところである。一方で、公文書開示は何人に対しても同じ情報を開示することを原則としたものであり、本審議会の過去の答申においても「開示請求者が誰であるかは、開示等決定に当たり考慮されることはないと考えられる。」としているところである。

したがって、職員の評定結果に対する説明責任等を情報公開制度に求めることには自ずと限界があり、その問題は職員評価制度において解決されるべきものと考えらる。