

答 申 第 9 9 号
平成 2 2 年 6 月 1 5 日

千葉県教育委員会委員長 様

千葉県個人情報保護審議会
会 長 原 田 三 朗

異議申立てに対する決定について（答申）

平成 1 9 年 1 0 月 1 5 日付け教職第 5 0 1 2 号による下記の諮問について、別添のとおり答申します。

記

平成 1 9 年 7 月 1 2 日付けで異議申立人から提起された、平成 1 9 年 6 月 8 日付け教職第 1 4 6 号で行った自己情報部分開示決定に係る異議申立てに対する決定について

答 申

1 審議会の結論

千葉県教育委員会(以下「実施機関」という。)が、平成19年6月8日付け教職第146号で自己情報部分開示決定(以下「本件決定」という。)した『勤務評価報告書』(平成18年9月1日付け)のうち請求者本人に係る部分(以下「本件文書」という。)について、千葉県個人情報保護審議会(以下「審議会」という。)は、次のとおり判断する。

本件文書は、全て開示すべきである。

2 異議申立ての経緯

異議申立人は、平成19年5月25日付けで実施機関に対し、千葉県個人情報保護条例(平成5年千葉県条例第1号。以下「条例」という。)第16条第1項の規定により、「私の平成18年度の勤務評価、勤務評価以外に私の勤務成績を記録した物があれば、それも含め、成績関係の全て。」の開示請求(以下「本件請求」という。)を行った。

本件請求に対して実施機関は、本件文書のうち、「A職務の状況」、「Bサービスの状況」中の「サービスの態度」、「E概評」及び「F所見」部分は条例第17条第6号に該当するため不開示とし、その他の部分(「Bサービスの状況」中の「出勤状況」等)については開示として本件決定を行ったため、異議申立人は、平成19年7月12日付けで実施機関に対し本件決定の取消しを求めて異議申立てを行ったものである。

3 異議申立人の主張要旨

(1) 異議申立ての趣旨

本件決定の取消しを求めるものである。

(2) 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書及び意見書で主張している異議申立ての理由は、概ね以下のとおりである。

ア 開示しない理由にあげられた事は、評価が専断によらず、公正で根拠が有るならば起こり得ない。

イ 条例第17条第2号ただし書二に該当する。

ウ 公開しないと、不公正な評価を容易にするおそれ、若しくはその発見を困難にするおそれ又は専断を容易にするおそれがある。

エ 評価が公正でない、若しくは根拠がない又は専断だから、本人にも公開できないのではないかと、との疑義が生じる。

オ 私は定年退職後の再任用2年目を雇い止めされたが、理由ははっきりとは明かされず定められた面接も行われなかった。釈明可能な機会も奪われ勤務評価という自己への評価も内容が明かされない。それで納得せよと言うのか。勤務評価も任用可否の一資料となっているはずである。

カ 私は勤務評価について管理職から基準を知らされた事がない。評価基準とその

基準を決めた根拠を明らかにする事を要求する。

- キ 実施機関が主張する様に評価者が非難を恐れ寛大な評価をしたりすれば、そもそも管理職に必要な能力がない事になる。根拠のある公平公正な評価をして何故信頼関係を失うのか。情実に流される可能性がある様な内容なら、その勤務評定は信頼性がない事になる。
- ク 私個人の情報であり、私や他人の利益を害するおそれがなく、自らの評価を知る事は教育や能力向上に役立つので、開示すべきである。開示して公正性を示さねば、かえって被評価者との信頼関係を損なう虞がある。
- ケ 開示されなければ訂正請求ができず、また、勤務評定の結果不利益を受けたかどうか不明で、審査請求や訴訟上の救済等が受けられず、救済の手段がない。救済を妨害している。
- コ 地方公務員法によれば、任命権者は地方公共団体の長に報告し、長は人事、勤務成績の評定、職員の任用を公表しなければならないとしている。

4 実施機関の説明要旨

(1) 不開示情報について

本件請求の対象は、市立 中学校において作成され、同市教育委員会が実施機関に提出した平成18年9月1日付けの勤務評定報告書のうち異議申立人に係る部分であり、このうち、「A職務の状況」、「Bサービスの状況」中の「勤務の態度」、及び「E概況」の評定結果について、条例第17条第6号に該当するものとして不開示としている。

(2) 条例第17条第6号該当性について

勤務成績の評定は、開示されないことを前提に被評価者に対し不利益な評価を含めありのままの事実及び評価を記載している文書であり、仮に本件文書が開示されると、評定者は被評価者からの反論や非難をおそれ、不利益な記載を避けようとするなどの心理的影響により、結果的に公平かつ客観的な評価がされなくなるおそれがある。

また、被評価者が評価は間違いであるとして上司に不信感等を抱いたり、その評価の訂正を要求して上司との間に対立関係を生じさせ、所属長による指導などを困難にし、職場内の信頼関係を失わせ当該所属の業務遂行能力を低下させるおそれがある。

異議申立人は、「開示しない理由にあげられた事は、評価が専断によらず、公正で根拠が有るならば起こり得ない」等と主張するが、前述のとおり開示することによりかえって安易に寛大な評価をしてしまう評価者が出現し結果的に公平かつ客観的な評価が困難となり、教育庁の人事担当者に必要な情報が十分伝わらないことで勤務評定制度そのものの遂行に支障を及ぼすおそれがあり、さらにその他の人事管理事務にも支障を及ぼすおそれがあるものである。

以上から、本件文書の不開示部分は条例第17条第6号に該当するため本件決定を行ったものである。

なお、異議申立人は同条第2号（第三者の個人情報）のただし書二に該当するために開示となると主張するが、本件決定は同条第6号（事務事業情報）に該当するものとして部分開示を行ったものであり、異議申立人の主張には理由がない。

5 審議会の判断

(1) 対象文書について

地方公務員法第40条第1項で定める勤務評定は、市町村立学校においては、千葉県市町村立学校職員等の勤務成績の評定に関する規則第6条の規定により、職員の所属する教育機関の長が行うこととされている。また、同規則第7条の規定により、市町村教育委員会は、勤務評定を実施したときには30日以内に県教育委員会に報告しなければならないとされている。

対象文書は、このような制度の中、平成18年9月1日付けで市立中学校において作成され、同市教育委員会が実施機関に提出した異議申立人に係る勤務評定報告書である。

(2) 条例第17条第6号該当性について

本号は、県の機関や他の地方公共団体等の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当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものは不開示とすることを定めたものである。

実施機関は本号該当性について、開示されないことを前提に評価等が記載されている本件文書を全て開示することとなれば、評価者が被評価者からの非難や反論をおそれること等により結果的に公平かつ客観的な評価がされなくなるおそれがあり、また、被評価者が評価は間違いであるとして上司との間に対立関係が生じ職場内の信頼関係が失われ当該所属の業務遂行能力を低下させるおそれがあり、さらに、県教育委員会の人事担当者が正確な人事評価情報を把握できず勤務評定だけでなくその他の人事管理事務にも支障を及ぼすおそれがあると主張するので、以下検討する。

ア 勤務評定書を全て開示した場合の事務事業の支障性については、実施機関は過去の同種の諮問事案においても同様の趣旨の主張をしている。これに対し審議会は、当該事案の答申（平成14年11月28日付け答申第39号）において、当時の実施機関の運用実態を考慮するとこれらの主張を否定することは困難として勤務評定書の評価情報を開示することは認められないとしつつ、「個人情報保護制度の制度趣旨に鑑みれば、開示を前提として勤務成績を評定し、活用していくための制度上の条件整備が必要である」とも言及していたところである。

イ ところで、人事評価制度については、ここ数年来の公務員制度改革の流れの中、国及び各地方公共団体において公正で納得性の高い新制度が検討・導入されているところであり、実施機関においては、従来の勤務評定に替わる新制度として「業績評価」の導入準備が進められている。

これは、職員の能力開発・人材育成に重点を置いたフィードバック型の評価制度であり、被評価者への開示を前提としている点において、従来の勤務評定とは異なっている。実施機関によれば、被評価者本人から希望があれば評価結果の開示を行うほか、総合評価が低い場合（AからDまでの4段階評価のうちC又はD評価の場合）には希望の有無にかかわらず被評価者への開示が義務付けられている。

業績評価の導入については、平成15年度に「新しい教職員人事管理の在り方に関する懇談会」から意見を聴いた上で取組みを開始し、平成16年度から評価方法等の検討を行った上で平成18年度から管理職（校長・教頭等）について試行を開始し、管理職以外の職員（教諭・講師等）についても平成19年度からの

評価者研修を経て平成21年度から試行を開始したところであり、今後、正式に実施となった段階で従来の勤務評定は廃止する予定とされている。

ウ 従来の勤務評定と業績評価の関係について実施機関は、業績評価は新たに作られる制度であり、従来の勤務評定とは別の物であると説明しているが、審議会において業績評価の様式等を確認したところ、業績評価と従来の勤務評定は、職務やサービスの状況を段階方式で評価する点においては共通しており、評価情報として同種の性質を有していると思われる。

さらに、前記イのとおり、業績評価は従来の勤務評定に替わり地方公務員法第40条に基づく勤務成績の評定として導入される予定であることからすれば、業績評価と従来の勤務評定は、人事評価制度上の位置付けにおいても共通しているものと解される。

エ そうすると、本件決定時（平成19年6月）において、前記アのとおり答申先例で審議会が必要と言及した「開示を前提とした勤務成績を評定し活用するための制度上の条件整備」を自ら進めている状況にもかかわらず、同種の勤務評定書の評価情報について、実施機関が従前と同様の開示支障性を理由として不開示を継続することは、個人情報保護制度の趣旨からして疑問があると言わざるを得ない。

オ 確かに、評定者が評定するに当たり、いかに客観的に評価しようとしても主観的要素を排除することは困難であるため、実施機関が主張するように、評価者と被評価者の見解の相違により両者の間に感情的な対立が生じる等のトラブルが発生する可能性は一般的には否定できるものではないが、審議会が本件文書を見分したところ、不開示部分は段階評価の単純な結論としての評価情報に過ぎず、これを開示したとしても前述のようなトラブルが発生する可能性は極めて低いものと考えられる。

そもそも、同様なトラブルは従来の勤務評定と同種の評価を行う業績評価の運用下でも予想されることであり、現に本件決定時において業績評価の導入を事実上決定し、評価情報を不開示から開示する方針へと転換した状況にある以上、仮にそのようなトラブルが生じたとしても、それは人事評価制度の運用に伴う問題として実施機関が自ら解決していくべきものであることから、本号に規定する事務事業の支障とは言い難い。

また、校長等は管理職として職員を公正に評価することを職責上要求されていることからすれば、評価者が被評価者からの非難や反論をおそれることで公平な評価がされなくなるとの主張についても、評価情報を開示する方針へ転換した状況においては理由がないと言ふべきであり、そうすると、人事担当者が正確な評価情報を把握できなくなるとの主張についても認めることはできない。

カ 以上のことから、本件文書を全て開示したとしても、勤務評定事務等の適正な遂行に支障が生ずるおそれがあるとは認められず、本号該当性は否定される。

キ なお、前記イのとおり平成19年度から管理職の評価者研修が毎年実施され、平成21年度からは管理職以外の職員（教諭・講師等）についても業績評価の試行が開始されている。また、この試行に伴い、本人への開示方法等について規定した「公立学校職員の業績評価開示要領」が平成21年4月から施行されたところである。

これらの導入経過からすれば、実施機関においては、人事評価制度を円滑に運

用していくために、勤務評定書を開示した場合に予想されるトラブル（評価者が非難等をおそれ公正な評価がされなくなる、評価結果の見解の相違による対立が生じる等）と同様の事態を想定した上で、それらの問題を解決又は回避できるよう具体的な対策を講じつつ業績評価の導入を進めている状況にあることから、本件決定時以降の状況においては、勤務評定書の開示により前述のようなトラブルが生じる可能性自体が、業績評価の導入の進行に伴いさらに減少しているものと考えられる。

（３）結論

以上のことから、「１ 審議会の結論」のとおり判断する。

異議申立人及び実施機関双方のその他の主張は、本件決定の適否に関する審議会の判断に影響を及ぼすものではない。

6 審議会の処理経過

審議会の処理経過は別紙のとおりである。

別紙

審 議 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
平成19年10月16日	諮問書の受理
平成20年 2月15日	実施機関の理由説明書受理
平成20年 3月27日	異議申立人の意見書の受理
平成20年 6月12日	異議申立人の追加意見書の受理
平成21年 3月16日	審議（第173回審議会）
平成21年 4月13日	審議（第174回審議会）
平成21年 5月18日	審議（第175回審議会）
平成21年 6月22日	審議（第176回審議会）
平成21年 7月13日	審議（第177回審議会）
平成21年 9月 7日	審議（第178回審議会）
平成21年10月26日	審議（第179回審議会）
平成21年11月16日	審議（第180回審議会）
平成21年12月21日	審議（第181回審議会）
平成22年 1月18日	審議（第182回審議会）実施機関口頭理由説明
平成22年 2月15日	審議（第183回審議会）
平成22年 3月15日	審議（第184回審議会）
平成22年 4月19日	審議（第185回審議会）