

答 申 の 概 要

| | | | |
|---|---|-------|------------|
| 件 名 | 指導力不足教員審査委員会資料に係る部分開示決定に対する異議申立て(諮問第2号) | | |
| 本件保有個人情報 | 「実態把握記録簿」 「平成14年度第3回指導力不足教員審査委員会の概要」のうち異議申立人に係る部分 「平成15年度第2回指導力不足教員審査委員会の概要」のうち異議申立人に係る部分 | | |
| 主な非開示理由 | 条例第17条第3号(請求者以外の個人情報) 条例第17条第7号(事務又は事業に関する情報) | | |
| 実施機関 | 教育委員会(教育総務課) | | |
| 諮問年月日 | 平成15年11月19日 | 答申年月日 | 平成16年7月30日 |
| 主な論点 | 1 本件保有個人情報に含まれる他の教員の情報は、請求者以外の個人情報に該当すると認められるか(条例第17条第3号該当性) 2 本件保有個人情報を開示することにより、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か(条例第17条第7号該当性) | | |
| 審査会の結論 | | | |
| 1 条例第17条第3号該当性 (1) 異議申立人からの問い合わせに対応した他の県立学校に勤務する教員の情報は、公務員の職務遂行情報に該当し、開示すべき。 (2) 委員会に付された他の教員の情報は、開示請求の対象となる情報とは認められず、開示しなかったことは妥当。 | | | |
| 2 条例第17条第7号該当性 (1) 評価に関する情報のうち、異議申立人の教員としての資質や能力に関する全体的評価や人物評価が記載された部分は、開示することにより「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があると認められ、非開示妥当。しかし、評価に関する情報であっても、異議申立人に対する具体的な人事上の評価の内容が判明し得ないもの、あるいは、異議申立人の教員としての姿勢に対する校長の願望ともいえるものであって、管理者たる校長から部下である異議申立人に当然伝えられるべき内容のものは開示すべき。 (2) 事実に関する情報は開示すべき。 | | | |
| 審査会の判断 | | | |
| 1 指導力不足教員及び委員会について 指導力不足教員とは、病気又は障害以外の理由で、児童生徒の指導に際し著しく適切さを欠き、継続的な職務の遂行に支障をきたすため、人事上特別な措置が必要であると実施機関が認定した教員をいう。委員会は、実施機関により設置された組織であり、学識経験者、精神科医、弁護士等の有識者で構成されている。実施機関による指導力不足教員であるとの認定は、当該教員が勤務する学校の校長からの申請を受け、委員会の判定結果に基づいて行われる。 | | | |
| 2 本件保有個人情報について 「実態把握記録簿」は、異議申立人が勤務する学校の校長が作成した文書であり、異議申立人について指導力不足教員の認定を求める申請が行われた際に、申請書に添付されたものである。 「平成14年度第3回指導力不足教員審査委員会の概要」及び「平成15年度第2回指導力不足教員審査委員会の概要」は、委員会の審議内容が要約された文書である。 | | | |
| 3 条例第17条第3号該当性 本件非開示部分のうち、別紙2の の部分には、異議申立人からの問い合わせに対応した他の県立学校に勤務する教員の職、姓、担当教科名等が記載されている。これらの情報は、条例第17条第3号本文の「開示請求者以外の特定の個人を識別することができるもの」に該当するが、問い合わせへの対応は、公務員である当該教員の職務として行われたものであると認められることから、当該部分は、条例第17条第3号ただし書ウに該当するものと認められ、開示することが妥当である。 | | | |

また、「平成 14 年度第 3 回指導力不足教員審査委員会の概要」の「(5) 判定結果」の表中ア、イ及び工欄には、委員会に付された他の教員の氏名、職、現所属校、年齢、性別及び判定結果が記載されている。これらの情報と表中ウ欄に記載された異議申立人の情報とは、罫線で明確に区分されていることから、これらの情報は異議申立人を本人とする保有個人情報に当たるとはいえず、本来、開示請求の対象となる情報であるとは認められない。したがって、当該部分を異議申立人に開示しなかったことは、結論において妥当である。

4 条例第 17 条第 7 号該当性

指導力不足教員と思われる教員に対してどのような人事上の評価を下すのかは、校長や委員会の委員等の評価者が、その責任において専門的知識、経験等に基づき誠実に判断すべきものであって、その性質上、主観的な要素を完全に排除することができないものである。実際に、本件保有個人情報を当審査会が見分したところ、本件非開示部分の多くは、異議申立人の教員としての資質や能力に関する全体的評価や人物評価というべきものであると認められるところである。

一般に、本人に対して人事上の評価を開示するに当たっては、その内容を包み隠さず率直に知らせた方がよい場合がある一方で、伝える内容、方法、時期等について慎重な配慮が求められる場合もあると考えられる。つまり、人事上の評価について、どの程度の内容を、また、どのような方法で本人に開示することが適当であるのかは、どのような人事評価が望ましいかという点に関わる政策的な問題であると考えられる。

実施機関によると、本件保有個人情報は、異議申立人に開示することを全く予定していないものであるとのことであるが、このような情報に基づいて人事評価がなされることの妥当性については、様々な意見があり得るところである。しかし、当審査会の担う役割は、条例に照らして本件処分の妥当性を審査することであって、望ましい人事評価の在り方それ自体について意見を述べることには慎重であるべきである。実施機関における現在の人事評価の仕方を直ちに否定するだけの合理的な理由が見当たらない以上、当審査会としては、このような事情を前提に、本件処分の妥当性を判断するほかはない。

上記のように、本件保有個人情報は、異議申立人に開示することを全く予定せずに作成されたものであることを前提とすると、仮にこのような人事上の評価に関する情報が開示されることとなれば、評価される側の教員の認識と評価者の認識との間に根本的な不一致があった場合、どうしても本人が納得できないとして、両者において抜き差しならない対立が生ずることも予想し得るところである。さらに、評価者は、評価の内容がそのまま評価される側に伝わることに対する配慮や、当該教員との関係を悪化させることを嫌う余り、否定的な評価についてありのままに「実態把握記録簿」に記載したり、委員会の場で発言することを差し控えたりするなどの事態が予想され、結果的に公平かつ客観的な評価がなされなくなるおそれがある。そうすると、「実態把握記録簿」の記載内容や委員会における審議が形がい化又は空洞化することとなり、指導力不足教員に係る問題の解決が困難になるおそれがある。

したがって、本件非開示部分のうち、異議申立人の教員としての資質や能力に関する全体的評価や人物評価が記載された部分については、これを開示することにより、条例第 17 条第 7 号エに掲げる「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があると認められる。

しかし、当審査会が見分したところ、本件非開示部分のうち、別紙 2 の 、 、 及び の部分は、評価に関する情報ではあるが、異議申立人に対する具体的な人事上の評価の内容が判明し得ないものであるか、あるいは、異議申立人の教員としての姿勢に対する校長の願望ともいえるものであって、管理者たる校長から部下である異議申立人に当然伝えられるべき内容のものであると認められる。したがって、これらの情報は、開示しても上記のようなおそれを生ずるとは考えにくく、条例第 17 条第 7 号に該当するとは認められない。

また、別紙 2 の 、 、 、 、 及び の部分は、異議申立人の言動などの事実に関する情報が記載されているのみであり、その内容も本人が知り得るものばかりであると思われることから、これを開示しても上記のようなおそれを生ずるとは考え難い。したがって、これらの情報も、条例第 17 条第 7 号に該当するとは認められない。

(別紙省略)