

平 18 福個答申第 1 号
平成 18 年 8 月 24 日

福岡市教育委員会 様
(教育センター研修課)

福岡市個人情報保護審議会
会長 福 山 道 義

保有個人情報の開示請求に係る一部開示決定処分に対する審査請求について (答申)

福岡市個人情報保護条例 (平成 17 年福岡市条例第 103 号) 第 49 条第 2 項の規定に基づき、平成 18 年 1 月 26 日付け教セ第 1240 号により諮問を受けました下記の審査請求について、別紙のとおり答申いたします。

記

諮問第 28 号

「平成 16 年度『指導力向上に関する特別研修生』に関する福岡市立〇〇〇学校 〇〇〇〇校長の具申内容」の一部開示決定処分に対する審査請求

(平成 17 年 12 月 28 日提起)

答 申

1 審議会の結論

「平成 16 年度『指導力向上に関する特別研修生』に関する福岡市立〇〇〇学校 〇〇〇〇 校長の具申内容」に記録された保有個人情報（以下「本件保有個人情報」という。）について、福岡市教育委員会（以下「実施機関」という。）が一部開示決定により非開示とした部分のうち、次の部分については、開示することが妥当である。

- (1) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の指導力等の状況の欄
- (2) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の指導力等の総合的状況の欄
- (3) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の総合所見の欄
- (4) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の特記事項の欄の 1 行目から 2 行目
- (5) 「指導記録」の中の年月日の欄
- (6) 「指導記録」の中の指導に至った具体的な状況の欄（1 ページの 8 行目、10 行目から 20 行目及び 2 ページの 2 行目から 6 行目を除く。）
- (7) 「指導記録」の中の具体的な指導の方法と内容の欄

2 審査請求の趣旨及び経過

(1) 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、平成 17 年 11 月 15 日に実施機関が審査請求人に対して行った本件保有個人情報に係る一部開示決定処分（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。

(2) 審査請求の経過

ア 平成 17 年 10 月 17 日、審査請求人は、実施機関に対し、福岡市個人情報保護条例（平成 17 年福岡市条例第 103 号。以下「条例」という。）第 18 条第 1 項の規定に基づき、本件保有個人情報の開示請求を行った。

イ 平成 17 年 11 月 15 日、実施機関は、本件保有個人情報が条例第 20 条第 6 号に該当するとして本件処分を行い、その旨を審査請求人に通知した。

ウ 平成 17 年 12 月 28 日、審査請求人は、本件処分について、これを不服として実施機関に対して審査請求を行った。

3 審査請求人及び実施機関の主張の要旨

(1) 審査請求人の主張

審査請求人は、審査請求書、反論意見書及び平成 18 年 3 月 29 日の当審議会不服申立て部会における口頭意見陳述において、次のように主張している。

ア 人事に関することが、本人に知らされず、不透明なのは不当であり「公平かつ円滑な人事のため」にも、全てを開示していただきたい。

イ 人事行政が、秘密裏に恣意によって行われれば、人権侵害に関わる可能性がある。

ウ 開示をすると指導記録に記載されている具体的指導の内容が適切かつ十分に得られなくなるおそれがあるという記述からして、開示できないほどに、秘密裏にねつ造しうる可能性があることの裏返しであり、一方的に作ったものがまかり通ったのだから、混乱と欺瞞が生じ、教育行政上及び人事行政上の著しい支障が生じたと言える。

エ 今後の公正で円滑な特別研修制度の運用のため、また真に指導内容が正確で適切なものであるため、全部開示する必要がある。

オ 校長の教育委員会に対する具申内容が正当で客観的で民主的なものであれば、開示しても問題ない。

カ 特別研修に行くまでの間に、校長から特別研修に行かなければならない理由の具体的な説明はなく、教育委員会でのヒアリングの時も具体的な説明はなかった。

(2) 実施機関の主張

実施機関は、弁明意見書及び平成 18 年 4 月 20 日の当審議会不服申立て部会における口頭意見陳述において、次のように主張している。

ア 本件保有個人情報とは、教員の指導力向上を目的として、特別研修対象教員の選考に係る事務を行うために作成された「教員の指導力等の状況記録表」及び「指導記録」であり、人事管理に関する文書である。

よって、本件処分を行うに当たっては、これらの文書に含まれる情報が、条例第 20 条第 6 号エの「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著しく支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当するか否かについて、判断したものである。

イ 「教員の指導力等の状況記録表」は、対象となった教員について特別研修が必要であるか否かを判断するに当たり、各学校から必要な情報を得るために学校長から教育委員会に提出させているものであり、対象となった教員の指導力を適正に把握し、評価できる状況を確保することが必要であることから、この記載内容が、当該教員に開示されることを前提としているものではない。

したがって、「教員の指導力等の状況記録表」に記載された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じることが予想しうる。

また、評価者である学校長が評価の内容がそのまま評価される側に伝わることに對する配慮や、当該教員との関係を悪化させることを嫌うあまり、否定的な評価についてありのまま記載することを控える事態が予想される。

ウ 「指導記録」は、「教員の指導力等の状況記録表」の根拠となる文書であり、記載された内容は客観的事実であっても、学校長によって指導記録に記載すべき内容であるとの判断が行われた事実であり、学校長の当該教員に対する判断、評価と不可分なものであるから、これらの情報が開示されるとなると、学校長は当該教員に対する評価や判断について争いが生じることが懸念し、結果として対象となった教員に特別研修が必要であるか否かを決定するに当たって必要とされる具体的、客観的な情報を報告しないおそれがある。

エ その結果、「教員の指導力等の状況記録表」及び「指導記録」の記載内容の形骸化又は空洞化を生じ、対象となった教員に特別研修が必要であるか否かを決定するに当たって必要とされる具体的、客観的な情報が適切かつ十分に得られなくなり、特別研修対象者の選考の公正な決定等を行う上で支障を生じることが予想され、ひいては、指導力不足の教員に対する研修を適切に行うことができないという教育行政及び人事行政上の著しい支障が生じるおそれがある。

4 審議会の判断

上記のような審査請求人及び実施機関の主張に対して、当審議会は次のとおり判断する。

(1) 本件保有個人情報について

ア 指導力の向上を早急に必要とする教員に対する特別研修（以下「特別研修」という。）とは、学習指導や生徒指導を適切に行えない等の問題があり、早急に指導力の向上を図る必要がある教員に対して、教育センター等での1年間の特別研修を命じ、学校と教育委員会が連携して、その指導力の改善を図ることを目的とするものである。

イ 特別研修の受講命令は、分限又は懲戒処分ではないが、「指導力の向上を早急に必要とする」との評価を受けることが、教師としては事実上の不利益処分に近い性質を有しており、このため、次に述べるようにその手続には一定の慎重さが求められている。

ウ 特別研修における対象教員の選定は、校長が対象教員を総合的に評価した上で、特別研修が必要だと判断した場合に、対象教員について「教員の指導力等の状況記

録表」及び「指導記録」を作成して、教育委員会に報告し、報告したことを対象教員に告知する。報告を受けた教育委員会は、教育委員会内に設置された指導力の向上を早急に必要とする教員に係る選定委員会（以下「選定委員会」という。）の判定小委員会において、校長および対象教員に対してヒアリングを行い、報告の内容や特別研修に対する意見等を聴取する。その後、選定委員会において、特別研修の要否や研修方法等の検討がなされ、受講が必要とされた場合に「研修命令書」が作成され、対象教員に対し交付されることになる。

エ 本件保有個人情報、福岡市立〇〇〇学校 〇〇〇〇校長が、審査請求人を平成16年度の特別研修対象者として教育委員会に報告するために作成し、提出した審査請求人に関する「教員の指導力等の状況記録表」及び「指導記録」である。

(2) 本件保有個人情報の開示・非開示の決定について

ア 保有個人情報の開示請求は、個人が、実施機関が保有する自己に関する情報の正確性や取扱いの適正性を確認するという自己情報コントロール権について保障した重要な制度であるから、条例で限定的に定められた非開示情報に該当しない限りは、開示する義務を負うという原則開示の制度である。

イ 実施機関は、本件保有個人情報のうち、学校長が記載した部分（所属学校名、教諭名、性別、年齢、教職経験年数を除く。）が条例第20条第6号エの非開示情報に該当するとして、本件処分を行っていることから、当審議会では、本件処分の非開示部分について、条例第20条第6号エの該当性を判断する。

ウ また、保有個人情報のうち事実に関する部分は、訂正請求を行うことが可能であり、その前提として開示することが条例の趣旨であるから、条例第20条第6号エの該当性の判断にあたっては、自己の情報についてコントロールし関与する権利を尊重する条例の基本姿勢を可能な限り反映させる必要がある。

(3) 条例第20条第6号エ該当性について

ア 条例第20条第6号エは、市の機関等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、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については、非開示情報と規定し、その例示として、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著しく支障を及ぼすおそれがある情報等を挙げており、実施機関もこの点を主張している。

イ 本件保有個人情報についてみると、特別研修に係る事務は、人事管理に係る事務に該当するが、人事に関する個人情報であるとして、一律に非開示となるものではなく、開示することにより今後の特別研修に係る事務に著しい支障を及ぼすおそれ

がある場合にのみ、非開示とすることになる。

ウ 本件保有個人情報について、まず、「教員の指導力等の状況記録表」について検討する。

(ア) 実施機関は、「教員の指導力等の状況記録表」の「指導力等を見る観点」及び「記入要領」を開示し、「指導力等の状況」、「指導力等の総合的状況」、「特記事項」、「自由記述」、「本人の反応・現状認識」及び「総合所見」については、対象教員に開示されることを前提としているものではないため、特別研修の対象者に選定されたことについて納得していない者に対して校長の評価を開示すれば、両者の間に抜き差しならない対立が生じることや、評価者である校長が、評価の内容がそのまま評価される側に伝わることに對する配慮から、否定的な評価についてありのまま記載することを控えることが予想され、特別研修対象者の選考の公正な決定等に支障をきたす等、開示することにより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著しく支障を及ぼすおそれがあるため、条例第20条第6号エに該当するとして非開示としている。

(イ) 確かに、いわゆる勤務評定等、人事当局が人事処遇上の基礎資料とするために行っている個々の職員の能力評価や成績評価については、これを本人に開示することは、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は首肯できるところである。

しかしながら、特別研修は4(1)イ及びウに前述するように、事実上の不利益処分に近い性質を有することから、校長は対象教員の選定において、教育委員会に報告することを当該教員に告知し、理由の説明を行う制度となっており、対象教員本人も、校長からの告知や理由説明を通して、指導力不足の教員であるという評価をされたことは認識しており、指導力等についての校長の一般的、総合的な評価については、十分に認識することが可能であるといえる。

したがって、本人への告知や理由説明を通じて、本人が認識することが可能な一般的、総合的な評価と、本人への説明等が前提とされていない、評価に至る過程での個別事案の評価、意見等を、一律に非開示とするのは適当ではない。

(ウ) 「指導力等の状況」及び「指導力等の総合的状況」は、A～Dの4段階評価で指導力等の評価を一般的、総合的に行ったものであり、「総合所見」は、校長が当該教員の指導力等の状況を具体的に記載し、総合的に評価して特別研修が必要であると判断した結論を記載した箇所であって、これらは、校長の対象教員の指導力に對する一般的、総合的な評価といえることができる。

(エ) したがって、「指導力等の状況」、「指導力等の総合的状況」及び「総合所見」に記載された教員の指導力等についての校長の一般的、総合的な評価の内容は、校

長の対象教員への告知や理由説明を通して、対象教員本人も認識することが可能であると考えられることから、これらの情報を開示することにより今後の特別研修の対象教員の選定という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著しく支障をおよぼすおそれがあるとは認められないため、開示するのが妥当である。

(オ) 一方、「特記事項」、「自由記述」及び「本人の反応・現状認識」は、教員の行動記録、指導の結果、本人の反応等について、校長が特に記載すべきと判断した内容等を記載する欄であり、ここに記載されている内容は、校長の最終的な評価に至る過程での個別事案の評価、意見等であって、特別研修の対象教員の選定において、本人に説明することが予定されているとは言えないものである。

(カ) これらの記載が本人に開示されることになると、特筆すべきと判断した内容がそのまま評価される側に伝わることに對する配慮から、結論に至るまでの個別事案の評価、意見等についてありのままに記載することを控えることが予想されることから、明らかに客観的な事実と認められる部分を除いては、実施機関が主張するとおり、開示することにより、今後の特別研修の対象教員の選定という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著しく支障を及ぼすおそれがあると認められるため、非開示とするのが妥当である。

エ 次に、「指導記録」について検討する。

(ア) 実施機関は、「指導記録」の「年月日」、「指導に至った具体的な状況」、「具体的な指導の方法と内容」及び「指導時の反応や指導後の変容等」を、校長の当該教員に対する判断、評価と不可分なものであるから、「教員の指導力等の状況記録表」の非開示部分と同じく、開示することにより、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著しく支障を及ぼすおそれがあるため、条例第20条第6号エに該当するとして非開示としている。

(イ) しかしながら、「指導記録」の「年月日」、「指導に至った具体的な状況」及び「具体的な指導の方法と内容」は、校長が指導力不足であると評価するに至った事実及びそれに対して対象教員に行った指導内容を記載する欄であり、指導を受けた本人であれば、既に知っている事実を記載していると考えべきであるから、開示することにより、今後の事務に著しい支障が生じるとは言えない。

(ウ) また、自己を本人とする保有個人情報の内容が事実でないと思料するときは、訂正を請求することができるという条例の趣旨に照らしてみても、客観的な事実を記載した部分、学校長が指導力不足であると評価するに至った事実を記載した部分及びそれに対して対象教員に行った指導内容を記載した部分については、他

の非開示情報に該当しない限り、本人に開示することが妥当である。

(エ)「指導時の反応や指導後の変容等」は、指導した時点での個別の本人の反応やそれに対する校長の評価が記載されており、「教員の指導力等の状況記録表」の「特記事項」、「自由記述」及び「本人の反応・現状認識」に記載された内容と同じく、特別研修の対象教員の選定においては、本人に説明することが予定されている情報とは言えず、実施機関の主張するとおり、公正かつ円滑な人事の確保に著しく支障を及ぼすおそれがあると認められるため、非開示とするのが妥当である。

オ 以上により、実施機関が非開示とした部分のうち、次の部分については、開示しても、当該事務に著しく支障が生じるとはいえないため、他の非開示情報に該当しない限り、開示することが妥当である。

- (ア) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の指導力等の状況の欄
- (イ) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の指導力等の総合的状況の欄
- (ウ) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の総合所見の欄
- (エ) 「教員の指導力等の状況記録表」の中の特記事項の欄の1行目から2行目
- (オ) 「指導記録」の中の年月日欄
- (カ) 「指導記録」の中の指導に至った具体的な状況の欄
- (キ) 「指導記録」の中の具体的な指導の方法と内容の欄

(4) 条例第20条第2号該当性について

ア 条例第20条第2号は、開示請求者以外の個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により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（以下「第三者情報」という。）については、開示請求者が知ることができ、又は知ることが予定されている情報など一定の場合を除いて、非開示とする旨定めている。

イ 実施機関が非開示とした部分のうち、条例第20条第6号エに該当しないため、開示することが妥当であると判断した部分について、第三者が校長に対して報告を行った内容が記載されている。

ウ 当該部分を開示すれば、校長に対して報告を行った第三者を特定することが可能となることから、以下の部分については第三者情報に該当し、非開示とすることが妥当である。

- (ア) 「指導記録」の中の指導に至った具体的な状況の欄の1ページ8行目及び10行目から20行目
- (イ) 「指導記録」の中の指導に至った具体的な状況の欄の2ページ2行目から6行目

以上により、実施機関が本件保有個人情報について行った本件一部開示決定処分について、「1 審議会の結論」のとおり判断する。

5 審議の経過

年 月 日	審 議 の 経 過
平成 18 年 1 月 26 日	実施機関から諮問
平成 18 年 2 月 27 日	実施機関から弁明意見書を受理
平成 18 年 3 月 13 日	審査請求人から反論意見書を受理
平成 18 年 3 月 29 日 (第 63 回不服申立て部会)	審査請求人から意見聴取及び審議
平成 18 年 4 月 20 日 (第 64 回不服申立て部会)	実施機関から意見聴取及び審議
平成 18 年 5 月 18 日 (第 65 回不服申立て部会)	審議
平成 18 年 6 月 15 日 (第 66 回不服申立て部会)	審議
平成 18 年 7 月 20 日 (第 67 回不服申立て部会)	審議