

答申第 6 号  
平成 23 年 2 月 18 日

兵庫県教育委員会  
委員長 上 羽 慶 市 様

情報公開・個人情報保護審議会  
会長 山 下 淳

保有個人情報の不開示決定に係る  
異議申立てに対する決定について（答申）

平成 22 年 5 月 28 日付け諮問第 4 号で諮問のあった下記の保有個人情報に係る標記のことについて、別紙のとおり答申します。

記

異議申立人の勤務成績の評定に関する書類及び県立学校長採用候補者選考試験の合否判定資料

(別紙)

答 申

第1 審議会の結論

- 1 異議申立人に係る昭和51年度から平成17年度までの勤務成績の評定に関する書類(以下「勤務評定書」という。)及び平成15年度(平成14年度実施)から平成18年度(平成17年度実施)までの県立学校長採用候補者選考試験(以下「校長選考」という。)の合否判定資料について不開示とした兵庫県教育委員会(以下「実施機関」という。)の決定は、妥当である。
- 2 平成19年度(平成18年度実施)から平成22年度(平成21年度実施)までの校長選考の合否判定資料のうち、文書の標題並びに番号、受験番号、通し番号、新番号、学校番号、区分、所属、氏名、性別、年齢、現任年数、受験回数、前任、学歴、専門、合否案の項目名及び内容を開示すべきである。

第2 諮問経緯・対象公文書の特定

1 個人情報の開示請求

異議申立人は、平成22年1月13日、個人情報の保護に関する条例(平成8年兵庫県条例第24号、以下「条例」という。)第14条の規定により、実施機関に対して、個人情報の開示を請求(以下「本件開示請求」という。)した。

2 実施機関の決定

平成22年2月17日、実施機関は、本件開示請求のうち、異議申立人に係る平成18年度から平成20年度の教職員の評価・育成シート(教頭)(以下、「本件開示決定文書」という。)について開示決定処分を行った。

また、昭和51年度から平成17年度までの勤務評定書及び平成15年度(平成14年度実施)から平成22年度(平成21年度実施)までの校長選考の合否判定資料について不開示決定処分を行った。

3 異議申立て

平成22年3月15日、異議申立人は、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)第6条の規定により、本件不開示決定処分を不服として実施機関に対して異議申立てを行った。

4 異議申立ての対象公文書

本件異議申立ての対象公文書は異議申立人に係る次の文書である。

(1) 対象公文書 1

昭和 51 年度から平成 17 年度までの勤務評定書

(2) 対象公文書 2

平成 15 年度（平成 14 年度実施）から平成 18 年度（平成 17 年度実施）までの校長選考の合否判定資料

(3) 対象公文書 3

平成 19 年度（平成 18 年度実施）から平成 22 年度（平成 21 年度実施）までの校長選考の合否判定資料

5 諮問

平成 22 年 5 月 28 日、実施機関は、条例第 42 条の規定により、兵庫県個人情報保護審議会に対して、本件異議申立てに対する決定について諮問した。

第 3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件不開示決定を取り消し、異議申立人自身の情報について、開示決定を行うよう求める。

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において述べた本件異議申立ての理由は、次のとおり要約される。

(1) 対象公文書 1 について

「保存期間が満了し、廃棄しているため、保有していない」としているが、それで人事考課ができるのか疑問である。

(2) 対象公文書 3 について

校長選考の合否判定資料における異議申立人の情報を開示した場合、「無用の混乱を招くことが予想され、県立学校管理職の人事管理事務に支障を及ぼすおそれがある」とするが、一般論であり、異議申立人は既に県を退職しているため、この理由は該当しない。

(3) その他

本件開示請求は、異議申立人のかつての上司の勤務評定上のパワーハラメント及び教職員課がそのパワーハラメントを何の検証も無いまま追認し、校長選考の合否判定に用いたことを明確にするために行うものであり、異議申立人の人権に関わる問題であるため、開示を強く要望する。

## 第4 実施機関の説明の要旨

実施機関が意見書及び口頭による理由説明において述べている不開示の理由は、以下のとおり要約される。

### 1 対象公文書1について

対象公文書1は、「教職員人事評価・育成システム（以下「新評価制度」という。）」が導入される以前の平成17年度まで実施されてきた、県立学校職員の勤務評定（以下「旧評価制度」という。）に関する文書である。

その有効期間は、「兵庫県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（昭和39年4月1日教育委員会規則第3号）（以下「勤務評定規則」という。）」第8条第2項により、新たに勤務評定が作成されるまでの、2年をこえない期間と規定されている。勤務評定書の保管については、同規則に基づく「兵庫県立学校職員及び兵庫県市町村立学校県費負担教職員の勤務評定実施要領（以下「勤務評定要領」という。）」第9により、秘密保持の観点から、その取扱いに慎重を期するとともに、有効期間を経過したときは前年度分を速やかに廃棄すべきものと定められており、有効期間経過後は廃棄している。

このため、請求があった保有個人情報情報は廃棄され、存在していないため、不開示決定については妥当である。

### 2 対象公文書2及び3について

#### (1) 文書の概要について

公立学校の校長選考は、「教育公務員特例法（昭和24年1月12日法律第1号）（以下「教特法」という。）」第11条の規定により、任命権者である教育長が行うこととされている。実施機関では、「公立学校教員等採用候補者名簿に関する要項（昭和39年4月1日教育委員会告示第4号）」及び「県立学校長採用候補者選考試験実施要領（以下「採用実施要領」という。）」に基づき、県立学校長により推薦された者に対して、筆答試験（第1次試験）と面接試験（第2次試験）による校長選考を実施し、県立学校長採用候補者名簿に登載している。

対象公文書2及び3は、校長選考の最終の合否判定に使用される資料である。

なお、校長選考に当たっては、学校長の推薦書、筆答試験の答案（採点）用紙、面接試験の記録等の公文書についても取得又は作成しているが、対象公文書2及び3にその結果を反映した後は、速やかに廃棄している。

## (2) 対象公文書 2 について

対象公文書 2 の保存期間については、「文書管理規則（平成 12 年 3 月 29 日教育委員会規則第 7 号）（以下「文書管理規則」という。）」第 8 条に基づき 3 年と定めており、文書の保管についても、対象公文書 1 と同様に、秘密保持の観点から、その取扱いに慎重を期するとともに、保存期間を経過したときには、速やかに廃棄している。

このため、対象公文書 2 については、既に廃棄され、存在していないため、不開示決定については妥当である。

## (3) 対象公文書 3 について

校長選考は教育長が選考により行うこととされており、評価項目及び評価方法については、教育長の裁量に委ねられている。

当該文書には筆答試験及び面接試験の結果に加え、教育実績等を含めた評価が記載されており、不合格者に開示した場合、自分が過小評価されていると不平や不満を抱き、評価者である実施機関や推薦者である上司（校長）に不信感や怨恨を抱くなど対立関係が生じ、無用の混乱を招くことが予測される。

その結果、受験者を総合的に評価し、選考するという合否判断の趣旨が損なわれ、ひいては職場全体の業務遂行能力を低下させるなど、円滑な教育人事行政に支障を及ぼすおそれがある。

このため、条例第 16 条第 7 号エに規定する「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、不開示決定については妥当である。

## 3 結論

以上のとおり、本件請求に係る保有個人情報を不開示としたことは、何ら違法又は不当な点はなく、適法かつ妥当なものである。

## 第 5 審議会の判断

審議会は、異議申立人の主張、実施機関の説明及び審議会に提示された資料等を精査した結果、次のように判断する。

### 1 文書の特定について

異議申立人は、開示請求書において、「昭和 51 年度から平成 20 年度までの勤務評定その他の評価に関する情報」及び「平成 15 年度から平成 22 年度の校長選考において教職員課が請求者を不調とした理由」を示す文書を開示請求の対象としている。

実施機関は、「勤務評定その他の評価に関する情報」として対象公文書 1

及び本件開示決定文書を、「請求者を不調とした理由」として、対象公文書 2 及び 3 を開示請求の対象公文書として特定した。

異議申立人は、過去にパワーハラスメントを受けたことが、校長選考において不調とされた理由となっていることを確認することが今回の個人情報開示請求の趣旨である旨を申し立てており、もし、対象公文書 1 から 3 以外に校長選考の過程で提出された校長の推薦書や面接官による面接結果記録などが存在すれば、これらの公文書も開示請求の対象公文書になるものと考えられる。

この点について、実施機関は、校長の推薦書や面接記録、筆答試験の答案（採点）用紙などの個人別のデータは、対象公文書 2 及び 3 に結果を反映し、点検した後、秘密保持の観点から、その取扱いに慎重を期するため、速やかに廃棄していると説明している。

採用試験等一般県民を対象とする試験と異なり、教職員を対象とする実施機関内部の試験において、多岐にわたる個人別データを最終の合否判定資料に集約後、廃棄する取扱いを行うことは不自然とは言えない。

このため、審議会では、本件開示請求の対象公文書として、本件開示決定文書及び対象公文書 1 から 3 を特定した実施機関の決定は妥当であると判断する。

## 2 対象公文書 1 及び 2 について

実施機関は、対象公文書 1 及び 2 については、機密性の高い人事管理に関する文書であり、秘密保持の観点から、有効・保存期間経過後、速やかに廃棄しており、対象公文書が存在しない旨主張する。

実施機関から証拠として提出された勤務評定規則及び勤務評定要領並びに文書管理規則によれば、対象公文書 1 については、旧評価制度の最終年度分の平成 17 年度分を、平成 18 年度の新評価制度による勤務評定書の作成時に廃棄しなければならない、対象公文書 2 については、最終年度分の平成 18 年度（平成 17 年度実施）の校長選考の合否判定時から 3 年経過後の年度末にあたる平成 21 年 3 月末までに廃棄しなければならないこととされており、開示請求のあった平成 22 年 1 月 13 日の時点において、これらの文書について不存在とする実施機関の主張は関係規則等に沿った合理的なものといえる。

このため、審議会では対象公文書 1 及び 2 について文書不存在を理由に不開示とした実施機関の決定は妥当なものとして判断する。

### 3 対象公文書 3 について

#### (1) 文書の概要について

対象公文書 3 は、平成 19 年度（平成 18 年度実施）から平成 22 年度（平成 21 年度実施）の校長選考の結果に基づき、合否を判定する際に用いる資料として作成された文書であり、審議会で確認したところ、対象公文書 3 には、受験番号、所属、氏名、性別、年齢などの本人を識別する項目に加え、合否判定に用いられた、筆答試験得点、面接試験評定及び教育実績等が表形式で記載されている。

#### (2) 条例第 16 条第 7 号該当性について

実施機関は、対象公文書 3 について、条例第 16 条第 7 号に規定されている不開示情報に該当するため、その全部を不開示とした。

以下、同号の該当性について、判断する。

ア 同号は、実施機関が行う事務又は事業のうち、開示することにより、当該事務若しくは事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれのある情報について、不開示とする趣旨である。

その「支障」の程度は名目的なものでは足りず、実質的なものが要求され、「適正な遂行」に支障を及ぼす情報か否かを判断するに当たっては、当該支障と当該情報を開示することの公益上の必要性とを比較衡量する必要がある。

イ 校長選考は、管理職として資質・能力を備えた人物を選考するため、教特法第 11 条の規定により、競争試験ではなく、任命権者である実施機関における教育長が選考により行うこととされており、実施機関では、筆答試験及び面接試験の結果に加え、日頃の教育実績等についても評価し、総合的な適性判断を実施している。

かかる校長選考に関する事務は、条例第 16 条第 7 号エに規定する人事管理に係る事務に該当すると認められる。

ウ 職員の能力の実証に基づく公平で透明な人事管理を行うため、職員の人事管理に係る情報についても可能なかぎり開示することが望まれるが、学校運営のリーダーとなる管理職である校長の選考という性格上、教育長の合理的な裁量に委ねられている具体的な評価項目、評価方法の詳細について開示した場合、昇進のみを目的とする受験対策や職務行動がなされ、かえって有能な管理職員を任用することが困難となることが十分予想される。

また、実施機関が主張するように、対象公文書 3 に記載された人事評価結果について、評価者である実施機関や推薦者である上司（校長）に

不信感や怨恨を抱くなど対立関係が生じ、その結果、受験者を総合的に評価し、選考するという合否判断の趣旨が損なわれ、円滑な教育人事行政に支障を及ぼすおそれは、実質的な支障と認められる。

なお、異議申立人は、退職しているため現場でのあつれきは生じないと主張するが、退職後の職員であっても、その支障の程度に大きな差異があるものとは考えられない。

エ このため、審議会では対象公文書3の記載内容のうち、評価項目、評価方法、人事評価結果にかかる部分については、条例第16条第7号に該当するものと判断する。

オ ただし、対象公文書3の記載内容のうち、文書の標題並びに番号、受験番号、通し番号、新番号、学校番号、区分、所属、氏名、性別、年齢、現任年数、受験回数、前任、学歴、専門、合否案の項目名及び内容については、本人が受験志願時に調書へ記入した内容など既知又は客観的な事実に基づき、これを開示したとしても、人事管理に係る事務の公正又は円滑な執行に支障が生ずるおそれがないので開示すべきである。

#### 4 結 論

以上のことから、「第1 審議会の結論」のとおり判断する。



(参考)

審 議 の 経 過

年 月 日	経 過
H 2 2 . 5 . 2 8	・ 諮問書の受領
H 2 2 . 7 . 1 2	・ 諮問庁から意見書を受領
H 2 2 . 8 . 2 3	・ 異議申立人から意見書を受領
H 2 3 . 1 . 1 4 第 1 部会 ( 第 3 回 )	・ 実施機関の職員から意見聴取 ・ 審議
H 2 3 . 2 . 1 4 第 1 部会 ( 第 4 回 )	・ 審議
H 2 3 . 2 . 1 8	・ 答申

主に調査審議に関与した委員

情報公開・個人情報保護審議会 第 1 部会

部会長 山 下 淳

委 員 井 上 典 之

委 員 江 口 秀 孝

委 員 宮 内 俊 江

委 員 山 添 令 子