

答 申 第 3 6 9 号
平成24年11月27日

千葉県教育委員会委員長
山田 純子 様

千葉県情報公開審査会
委員長 荘司 久雄

異議申立てに対する決定について（答申）

平成23年6月16日付け教職第335号による下記の諮問について、別紙
のとおり答申します。

記

諮問第458号

平成23年5月9日付けで異議申立人から提起された、平成23年3月18
日付け教職第1272号で行った行政文書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

第1 審査会の結論

千葉県教育委員会（以下「実施機関」という。）の決定は妥当である。

第2 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

異議申立ての趣旨は、実施機関が千葉県情報公開条例（平成12年千葉県条例第65号。以下「条例」という。）の規定に基づき、平成23年3月18日付け教職第1272号で行った行政文書部分開示決定（以下、「本件決定」という。）の取消しを求めるといものである。

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、おおむね次のとおりである。

(1) 理由付記の瑕疵について

異議申立人は、別件の異議申立てにおいて、警視庁情報非開示決定処分取消事件判決（最判平成4年12月10日判時1453号116頁。以下「判決」という。）等を引用しながら、実施機関が行った行政文書部分開示決定における理由付記の瑕疵について述べたところである。

本件決定においても、上記異議申立てと同様の瑕疵があり、仮に、実施機関が本件決定で不開示とした部分である「当初申告」、「進捗状況」及び「最終申告」欄（以下「申告欄」という。）に条例第8条第2号及び第6号に該当する部分があったとしても、どのような情報が第2号に該当し、また、どのような情報が第6号に該当し、結果としてなぜこれらすべての欄が黒塗りになっているのか、異議申立人には「了知し得」ない。

(2) 条例第8条第2号該当性について

千葉県立学校職員の人事評価に関する規則（以下「規則」という。）によれば、申告欄に記載される内容は、「職員が校長の定める学校の教育評価を踏まえて自らの職務上の目標を設定し、その目標に係る達成の状況について自己評価するもの」（第4条第2項）と解される。

一方、条例第8条第2号ただし書は、「当該個人が公務員等（・・・）である場合において、当該情報とその職務遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職、氏名（・・・）及び当該職務遂行の内容に係る部分」は、不開示情報から除くこととしている。

申告欄に記載された情報は、まさに「職務上」の情報であり、上記ただし書に該当する。

したがって、申告欄記載情報について、条例第8条第2号を適用することは誤りである。

なお、規則には、「人事評価は、目標申告及び業績評価とする。」（第4条）及び「業績評価結果は、個人の秘密に属する事項として取り扱わな

なければならない。」(第11条)との規定があり、目標申告についてはあえて「個人の秘密に属する事項」と規定していない。この点から見ても、本件処分は違法である。

「年齢」や「在職年数」欄について、条例第8条第2号を適用したのは理解できる。また、申告欄について、(当否はともかくとして)同条第6号を適用したこともわからないでもない。しかし、申告欄の記載について、同条第2号を適用したのかはまったくわからない。例えば、これらの欄に生徒の個人名が記載されているなどの理由が書かれているのならそれは理解できる。しかし、「その欄の全部について不開示情報が適用されて」(理由説明書4頁)いることは、理由説明書を読んでもわからない。

そして、これらの欄についての不開示理由が「個人に関する情報であって特定の個人を識別することができる情報であるため。県の人事管理に係る事務に関する情報であって、開示することにより、公正かつ円滑な人事事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるため」(同上)であるとの記述を読んで、ますますわからなくなった。

「県の人事管理に係る事務に関する情報」と「個人に関する情報」がなぜ両立するのか。しかも、「その欄の全部について」であるという。まったく理解できない。

なお、異議申立人は「在職年数」について、これを職務に係る情報ととらえれば、同条第2号に該当しないと考えるが、今回は「該当しないと主張するだけにとどめたい。

理由説明書第6を読むと、上記の疑問が解消される。すなわち、申告欄は条例第8条第2号に該当しないのである。実施機関は、理由説明書第6、2(2)で、みずからこれらの欄の情報については、同号ただし書ハに該当すると認めている。

したがって、これらの欄については、条例第8条第2号に該当しないということで争いはなくなった。なお、これによって、本件処分が一部条例の適用を誤ったことが明らかになったため、本件処分の取り消しは免れない。

これで、争点は、申告欄が条例第8条第6号に該当するか否かに絞られたことになる。

なお、異議申立人は「在職年数」について、これを職務に係る情報ととらえれば、同条第2号に該当しないと考えるが、このことは「個人に関する情報」の定義に係る問題に発展する可能性があり、今回は「該当しないと主張するだけにとどめたい。

(3) 条例第8条第6号該当性について

前述のとおり、申告欄記載内容は「自らの職務上の目標」や「達成の状況について(の)自己評価」であって、「県の人事管理に係る事務に関する情報」が記載される余地はない。

したがって、条例第8条第6号に該当するとした本件処分は違法である。なお、佐倉市の例に見られるとおり、校長がその目標申告書に人事管理

に係る事項を記載する可能性はあるが、本件決定にその可能性はない。

異議申立書記載の繰り返しになるが、平成20年度第1回佐倉市情報公開・個人情報保護審議会会議要録には、次のような記述がある。

「不開示理由別内訳については、個人情報によるものが最も多く152件、続いて法人等情報によるものが97件となっています。また、事務事業執行情報が5件となっています。これは各小中学校長の目標申告書中の人事管理に係る事項を不開示としています。」

佐倉市は千葉県の人事評価制度をもとに、千葉県同様に目標申告を行っている。したがって、「目標申告は、職員が校長の定める学校の教育目標を踏まえて自らの職務上の目標を設定し、その目標に係る達成の状況について自己評価するものとする」（千葉県市町村立学校職員の人事評価に関する規則第4条第2項）との定めは、千葉県のそれと全く同じである。

上の要録には、その佐倉市の各小中学校長の目標申告書中の人事管理に係る事項を不開示としたことが記されている。すなわち、これらの目標申告書中には「人事管理に係る事項」と「人事管理に係る事項でない事項」があったことになる。

ところが、千葉県では、すべてが「人事管理に係る事項」であるというのである。しかも、本件は人事管理を行うことのない（一般）職員の目標申告書である。「人事管理に係る事項」が含まれる余地はないと解するのが相当である。

また、「自らの職務上の目標」や「達成の状況についての自己評価」が評価権を持たない県民に開示されたとしても、「個々の内心を忠実に記載しなくなるおそれ」や「申告内容が形骸化」するおそれはない。むしろ、県民に開示することによって、教育行政への理解が深まると考えられる。

第3 実施機関の説明要旨

実施機関の説明は、おおむね次のとおりである。

1 本件請求について

異議申立人は、平成23年3月3日付けで、行政文書開示請求書の開示請求する行政文書の件名又は内容欄に「2009年度、裏面に記載された職員の目標申告書」と記載し、その裏面に2009年度の就職支援再任用教諭14名の学校名及び氏名等が記載された一覧表を複写したもの（以下「本件請求」という。）の開示請求を行った。

2 本件対象文書について

実施機関は、本件請求に基づき、平成21年度就職支援再任用教諭14名が作成した平成21年度目標申告書（以下「本件対象文書」という。）を特定した。

本件対象文書は、「県立学校職員の目標申告実施要綱」、「千葉県公立学校職員の目標申告実施要領」及び「千葉県公立学校職員の目標申告実施の手引」（以下「要綱等」という。）に基づいて職種ごとに様式が定められたものであり、個人ごとに別葉となっている。

記載内容は、所属名、職名、氏名、性別、年齢、在職年月数、担当学年、

担当教科、校務分掌等、学校の重点目標の各欄（以下「本人等に関する部分」という。）及び学習指導、学級経営・生徒指導等、学校運営、就職支援、進路指導、能力開発・その他について申告欄が設けられており、さらに当初申告では本年度の具体的目標、目標達成に向けての具体的手立て及び達成の難易度を、最終申告では当該年度の成果と今後の課題及び達成度を記載する各欄が設けられている。

3 本件決定について

実施機関が、本件決定の行政文書部分開示決定通知書に記載した「開示しない部分及び開示しない理由」は、以下のとおりである。

千葉県情報公開条例第8条第2・6号に該当する。

個人に関する情報であって特定個人を識別することができる情報であるため（2号）。

県の人事管理に係る事務に関する情報であって、開示することにより、公正かつ円滑な人事事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるため（6号）。

〔開示しない部分：年齢（2号）、在籍年数（2号）、当初申告（2号、6号）、進捗状況（2号、6号）、最終申告（2号、6号）〕

4 理由付記の瑕疵について

上記決定通知書の開示しない部分及び開示しない理由欄については、千葉県教育委員会が保有する行政文書の開示等に関する事務取扱要綱第33（9）イ（イ）に「開示しない部分及び開示しない理由」欄について「条例第8条各号のいずれかに該当する場合には、該当する不開示条項と当該条項を適用する部分及びその理由を事案の内容に応じて具体的に記載する。複数の不開示条項に該当する場合には、該当する条項ごとに当該条項と当該条項を適用する部分及びその理由を記載する（この欄に記載しきれない場合には、別紙に記載する。）」と規定されているところである。

各箇所において不開示条項を適用する部分とそれに対応する不開示の理由付記は次のとおりである。

「年齢」及び「在職年数」欄において不開示とした部分には、年齢又は在職年月数の数値が記載されており、不開示条項を適用する部分は、年齢及び在職年月の数値であり、理由付記は、「個人に関する情報であって特定個人を識別することができる情報であるため。」が対応している

申告欄において不開示とした部分には、学習指導、学級経営・生徒指導等、学校運営、進路指導・就職支援、能力開発・その他について、「当初申告」においては目標申告書記載の当初の時点の、「進捗状況」においては目標申告書記載の中間時点の、「最終申告」においては目標申告書記載の最終時点の内容が記載されており、その欄の全部について不開示条項が適用されており、理由付記は、「個人に関する情報であって特定の個人を識別することができる情報であるため。県の人事管理に係る事務に関する情報であって、開示することにより、公正かつ円滑な人事事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるため。」が対応している。

以上のとおり、「開示しない部分及び開示しない理由」欄は、条例第8条の不開示として該当する条項及びその理由が具体的に記載され、当該条項

を適用する部分が列記されている。よって、理由付記の記載について瑕疵はないものとする。

5 不開示の理由について

(1) 条例第8条第2号本文該当性について

本件請求は、目標申告書について学校名と氏名を指定した開示請求であり、個人ごとに1枚の表に記載されているもので、記載された内容は当該個人ごとの記述である。

本件対象文書の「年齢」及び「在職年数」は当該個人に関する情報で、特定の個人を識別することができる情報であり、申告欄についても、特定の個人を識別することができる情報である。

よって、本件対象文書は、条例第8条第2号本文に規定する個人に関する情報であって特定の個人を識別することができるものである。

なお、申告欄に記載されている情報については、業務に対する意欲や反省など個々の内心を忠実に記入したものであるため、特定の個人を識別することができないが、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものと考えられる情報でもある。

(2) 条例第8条第2号ただし書イ、ロ及びニ該当性について

本件対象文書に係る情報は、法令等の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報ではないことから、条例第8条第2号ただし書イに該当しない。また、同号ただし書ロ及びニに該当するものでもない。

(3) 条例第8条第2号ただし書ハ該当性について

本件対象文書は、本県再任用教諭が平成21年度の自己の職務に係る目標について作成した文書であり、職務遂行に係る情報である「所属名」、「職名」、「氏名」、「担当学年」及び「担当教科及び校務分掌等」の各欄がそれぞれ条例第8条第2号ただし書ハに該当するので開示している。

(4) 条例第8条第6号該当性について

条例第8条第6号は、「県の機関又は、国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であって、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があるもの」と規定し、開示請求された行政文書について、開示しないことができる場合を定めており、同号ニに、「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」と規定している。

これを本件についてみると、本件対象文書は規則第7条第1項「目標申告は、教育長が定める日を基準日として、教育長が定める目標申告書により行うものとする。」の規定により教育長が定めた要綱等に基づき作成された目標申告書であり、規則第4条第1項が「人事評価は、目標申告及び業績評価とする。」と規定するとおり、本件対象文書は人事評価に関する文書である。

そして、本件対象文書に記録された情報のうち、申告欄に記録された情報について、条例第8条第6号該当性についてみると、「当初申告」は、

当該年度の具体的目標と目標達成に向けての具体的手立てについて、「進捗状況」は、中間時点の進捗状況について、「最終申告」は、当該年度の成果と今後の課題についての情報が記録されており、これらの情報が開示されることとなると、個々の内心を忠実に記載しなくなるおそれがあり、申告内容が形骸化して人事評価のための正確な資料が得られなくなるなど、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る。

よって、申告欄に記録された情報は、いずれも条例第8条第6号に該当する。

6 異議申立ての理由について

異議申立人は、判決を引用し、本件決定に係る通知書は理由付記の要件を欠き本件決定は違法であると主張するが、上記4で述べたとおり、本件決定における理由付記は単に適用条文のみを記載したものではなく、条例第8条の該当する不開示条項を適用させる理由を具体的に記載していることから理由付記に瑕疵はなく、異議申立人の主張には理由がない。

また、異議申立人は、申告欄記載内容は「自らの職務上の目標」や「達成の状況について（の）自己評価」であって、「県の人事管理に係る事務に関する情報」が記載される余地はないことから条例第8条第6号に該当するとした本件処分は違法であるとしている。しかし、本件対象文書には人事管理に係る事務に関する情報が記載されており、「県の人事管理に係る事務に関する情報が記載される余地はない」とする異議申立人の主張には理由がない。

第4 審査会の判断

当審査会は、異議申立人の主張及び実施機関の説明並びに本件対象文書をもとに審査した結果、以下のように判断する。

1 本件請求及び本件決定について

本件請求及び本件決定については、実施機関の説明要旨1及び3のとおりである。

2 本件対象文書について

本件対象文書については、実施機関の説明要旨2のとおりである。

そして、規則第2条は「人事評価は、公正な人事管理に資するとともに、職員が職務上の課題を認識して職務に主体的に取り組み、評価者がその職務遂行の状況を公正かつ客観的に評価することにより、職員の能力開発及び人材の育成を図り、もって学校の組織の活性化に資することを目的とする。」と規定する。

3 条例第8条第6号該当性について

本件対象文書について、実施機関が不開示とした部分のうち、申告欄に記載された情報について検討する。

- (1) 申告欄の「当初申告」の部分には、職員が所属する学校長が定める当該年度の重点目標と関連させて、「学習指導」、「学級経営・生徒指導等」、「学校運営」、「進路指導・就職支援」及び「能力開発・その他」の区分ごとに、具体的に個人目標を設定することとしており、当該目標達成に

向けて具体的な手立てを記載する。さらに、当該目標について、それぞれの達成の難易度を設定し、年度当初に第一次評価者へ提出するものである。

そして、提出された本件対象文書をもとに、校長と職員が面談し、指導助言が行われ適宜修正等を行い、当該職員の今年度の目標として確定されるものである。

- (2) 「進捗状況」の部分は、自ら設定した目標及び当該目標達成に向けての具体的な手立てに関して、年度途中時点での進捗状況を整理、確認した上で記載し、8月中を目安に第一次評価者へ提出するものである。

この時点でも、必要に応じて校長と職員は面談を行い、提出された本件対象文書をもとに指導助言等が行われる。また、諸般の事情等により、目標の修正・追加等が必要であると判断された場合には、適宜追加・修正が行われるものである。

- (3) 「最終申告」の部分は、年度末の状況を見込んで自ら設定した目標に基づく職務の遂行状況及び達成状況について自己評価を記載するものである。職員はその成果及び今後の課題について当該欄に記入するとともに、目標の達成度について、3段階での自己評価を行った後、第一次評価者に提出する。

提出後、校長と職員は面談を行い、次年度の個人目標の設定や今後の職務の改善に活かせるよう必要な指導助言等が行われることとなる。

- (4) このように、本件対象文書が作成される目的は、職員が主体的に設定した目標の達成状況及び今後の課題等を具体的に記述することを通じて、その取組みの過程を省みて自分自身で分析、評価し、今後の課題を見いだす機会を与えることにより、当該職員の資質、能力の向上等に資するとともに、当該記述に現れた目標の設定の仕方、客観的な達成状況や取組状況、これについての当該職員の主観的な認識及び評価の内容、姿勢、今後の課題の把握の仕方等の事項について、当該職員的能力を評価するための有力な判断材料を評価者に提供することにあるものと認められる。
- (5) 本件対象文書の申告欄が公になるとすると、当該記載事項は、他の職員のみならず、生徒やその保護者等の関心の対象であるだけに、職員は無用な批判や摩擦が生じることをおそれて、上記の目的よりもむしろ公開を前提とした第三者からの批判等に耐えうるか否かという観点を優先させて当該欄を記入するようになり、具体的かつ率直な記載を控えるという傾向が生ずるものと考えられる。そうすると、申告欄の記載内容が形骸化、空洞化するなどして、実施機関が当該制度を運用するうえで得ることが期待できる必要かつ有益な情報を十分収集することができず、結果として、適正な評価等を行うことができなくなり、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。

よって、申告欄に記載された情報については、条例第8条第6号柱書き及び同号ニに該当すると認められる。

4 条例第8条第2号該当性について

- (1) 条例第8条第2号本文該当性について

本件対象文書について、実施機関が不開示とした情報について、以下、検討する。

なお、本件請求は、個人を特定してなされたものであるため、当該情報を公にすることにより、個人の権利利益を害するおそれがあるものかどうかをもとに判断することとする。

ア 年齢について

職員の年齢については、個人の権利利益を害するおそれがあるものと認められるので、条例第8条第2号本文に該当する。

イ 在職年数について

職員の在職年数については、個人の経歴に関する情報であり、これをみだりに公にされないことについて法的利益が認められるものであるから、条例第8条第2号本文に該当する。

ウ 申告欄について

申告欄に記載されている情報及びその作成目的については、上記3(1)から(4)のとおりであり、そこには職員の内心が自由に記載されているものである。よって、当該情報については、特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものに該当すると認められる。

なお、本件対象文書は申告欄と本人等に関する部分から構成されているが、本件対象文書の作成目的及び機能等についてかんがみれば、申告欄に記載された内容は、これを記載した職員の主観的な認識及び判断作用と性質上不可分の関係にあるということもでき、本件対象文書全体が条例第8条第2号の個人に関する情報であって特定の個人を識別することができるものであると判断する。

(2) 条例第8条第2号ただし書該当性について

上記アの情報について、条例第8条第2号ただし書イ、ロ、ハ及びニに該当しないのは明らかである。

また、上記イ及びウの情報について、条例第8条第2号ただし書イ、ロ及びニに該当しないのは明らかであり、また当該情報は公務員の職務に関する情報であっても当該職務の遂行に係る情報ではないから、同号ただし書ハにも該当しない。

5 理由付記について

条例第12条第1項は、「実施機関は、開示請求に係る行政文書の全部又は一部を開示するときは、その旨の決定をし、開示請求者に対し、速やかに、その旨及び開示の実施に関し実施機関が定める事項を書面により通知しなければならない。」と規定する。

この決定において、部分開示の場合には、開示する部分と開示しない部分との区別及び当該開示しない部分についてはその理由を明らかにして行わなければならない。

また、同条第3項は、「実施機関は、開示請求に係る行政文書の全部又は一部を開示しないときは、その理由を前各項に規定する書面に記載しな

ればならない。」と規定しており、理由の付記を義務付けている。

- (1) この点、判決は、「理由付記制度の趣旨にかんがみれば、公文書の非公開決定通知書に付記すべき理由としては、開示請求者において、本条例9条各号所定の非開示事由のどれに該当するのかをその根拠とともに了知しうるものでなければならず、単に非開示の根拠規定を示すだけでは、当該公文書の種類、性質等とあいまって開示請求者がそれらを当然知り得るような場合は別として、本条例7条4項の要求する理由付記としては十分でないといわなければならない。」と判示している。

また、このように理由付記を要するのは、処分庁の判断の慎重、合理性を担保して、その恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせることにより、相手方の不服申立てに便宜を与えることにあると解される。

- (2) これを本件についてみると、本件決定通知書の開示しない部分及び開示しない理由欄の記載は実施機関の説明要旨3のとおりである。

本件対象文書は、実施機関における人事評価のための目標申告書であり、申告欄に記載されている情報は、人事管理及びそれに付随する情報であることは明らかである。

また、本件決定において、本件対象文書の各項目が開示されていることから、開示請求者は、申告欄にどのような情報が記載されているかについて十分推測し得るものであり、不開示になった情報についても、当該情報の種類、性質等とあいまって不開示事由のどれに該当するのかが及びその根拠について当然知り得るものと考えられる。

よって、本件決定通知書の記載は、条例第12条第3項の要求する理由付記としては十分であると認められる。

6 結論

実施機関の決定は妥当である。

第5 審査会の処理経過

当審査会の処理経過は、別紙のとおりである。

別 紙

審査会の処理経過

年 月 日	処 理 内 容
23. 6. 16	諮問書の受理
23. 8. 26	実施機関の理由説明書の受理
23. 9. 20	異議申立人の意見書の受理
24. 7. 27	審議 実施機関から不開示理由の聴取
24. 9. 21	審議
24. 10. 19	審議

(参考)

千葉県情報公開審査会第2部会

氏 名	職 業 等	備 考
泉 登茂子	公認会計士	
木村 琢磨	千葉大学大学院専門法務研究科教授	
荘司 久雄	城西国際大学非常勤講師	部 会 長
鈴木 牧子	弁護士	部会長職務代理者

(五十音順:平成24年10月19日現在)