

答 申 第 1 0 4 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 2 0 年 3 月 1 3 日付け教職第 5 5 5 0 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 2 0 年 1 月 1 4 日付けで異議申立人から提起された、平成 1 9 年 1 2 月 3 日付け教職第 5 2 7 0 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12月3日付け教職第5270号で自己情報部分開示決定(以下「本件決定」という。)した「勤務評定書(平成17年9月1日付け)」、「勤務評定書(平成18年9月1日付け)」及び「勤務評定書(平成19年9月1日付け)」(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11月6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、「請求人に係る勤務評定書(教育庁保管のもの)(2005~2007年度分)」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「職務の態度」、及び「E概評」に係る評定部分は条例第17条第6号に該当するとして不開示とし、その他の部分(「Bサービスの状況」中の「出勤状況」等)は開示として本件決定を行ったため、異議申立人は、平成20年1月14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 本件決定通知書の不開示理由は「条例第17条第6号に該当する。評価に係る事務に関し、当該事務若しくは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正若しくは円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため」であったが、単に条例の条文を引用したに過ぎず、理由付記の瑕疵があると言わざるを得ない。

イ 不開示理由の「支障を及ぼすおそれ」については判例が確立しており、「支障を客観的にうかがわせるような具体的な根拠」が示されなければならない。

ウ 実施機関は「新しい人事評価制度」の一環として業績評価の導入を進めており、人材育成や能力開発のために評価結果を希望する本人に開示することになっている。すなわち、評価等情報は「将来の同種の事務の目的が達成できなく」なることや「公正若しくは円滑な遂行に支障を及ぼすおそれ」はないのであり、むしろ積極的に開示することで被評価者の人材育成や能力開発につながるものである。業績評価は将来的には勤務評定に替わるものであり、どちらも地方公務員法第40条に基づくものである以上その趣旨は変わらない。評価等情報は勤務評定につい

ても開示されるべき情報だったのであり、開示したとしても支障など生ずることではない。

エ 実施機関の理由説明書には「支障を客観的にうかがわせるような具体的な根拠」が示されておらず、全く理由を説明していない。過去、いくつもの職場で勤務評定書が本人に示されてきたがなんら支障は生じていない。

オ 実施機関は勤務評定と業績評価は別の物と主張するが、評価等情報との観点からすれば別の物ではありえない。

カ これまで数回開示された勤務評定書の事実（生年月日等）の記載部分だけでも誤記の多さは目に余る。評価等情報にも誤記があると考えるのは当然のことであり、開示しないことでむしろ憶測や疑念が生じ人事事務管理に支障を及ぼすおそれが生じるのである。

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、平成17年9月1日付け、平成18年9月1日付け及び平成19年9月1日付けの勤務評定書であり、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定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。

さらに、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。

(3) 異議申立ての理由について

ア 理由付記の瑕疵について

異議申立人は、本件決定の不開示理由は単に条例の条文を引用したに過ぎず、理由付記の瑕疵があると主張するが、本件決定においては「評価に係る事務に関し、当該事務若しくは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正若しくは円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため」と付記しており、単に適用条文のみを記載したのではなく、理由付記の要件を欠くものではない。

イ 開示支障性の根拠について

異議申立人は、不開示理由の「おそれ」については支障を客観的にうかがわせるような具体的な根拠が示されなければならないと主張するが、具体的な根拠につい

ては前記(2)のとおりであり、開示することで事務事業に支障が生じるものである。

ウ 業績評価との関係について

異議申立人は、業績評価について引用し、勤務評定も開示すべきであると主張するが、業績評価は新たに作られる制度であり、実施に向けて一部試行を行いながらより良い業績評価の運用を検討しているところである。従って、現段階の業績評価は未成熟な情報であり、現在行われている勤務評定の運用を変えている事実もなく、本件勤務評定とは別の物である。

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、県立学校においては、千葉県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則第6条の規定により、職員の所属する学校の校長が行うこととされている。

対象文書は、このような制度の中、千葉県立 高等学校が実施機関に提出した、異議申立人に係る平成17年9月1日付け、平成18年9月1日付け及び平成19年9月1日付けの勤務評定書である。

(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、異議申立人が主張するとおり、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12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うべきであり、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月から施行されるとともに、平成22年3月には県立学校における被評価者のための苦情処理制度も構築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20年 3月13日	諮問書の受理
平成20年 5月12日	実施機関の理由説明書受理
平成20年 7月18日	異議申立人の意見書の受理
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）