

答 申

1 審査会の結論

鹿児島県教育委員会（以下「実施機関」という。）が本件異議申立ての対象となった公文書を不開示とした決定は、鹿児島県情報公開条例（平成12年鹿児島県条例第113号。以下「条例」という。）及び改正前の鹿児島県情報公開条例（昭和63年鹿児島県条例第4号。以下「旧条例」という。）の解釈及び運用を誤ったものではなく、取り消す必要はない。

2 異議申立ての内容

(1) 異議申立ての経緯

本件異議申立人は、条例第5条の規定に基づき、平成14年5月16日付けで「県立高等学校教諭〇〇〇〇の県職員になってから現在までの勤務評定書」（以下「本件対象公文書」という。）の開示請求を行った。

これに対し、実施機関は、平成14年6月10日付け鹿教教第191号で不開示決定（以下「本件処分」という。）を行った。

その後、本件分決定を不服として、平成14年8月12日付けで異議申立てがなされたものである。

(2) 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、「本件処分の取消しを求める」というものである。

(3) 異議申立ての理由

本件異議申立人が異議申立書及び口頭による意見陳述の中で述べている異議申立ての主たる理由は、次のように要約される。

ア 勤務評定書の保存年限が3年とされている根拠が公文書不開示決定通知書に明記されていない。勤務評定書が人事異動等の資料であるならば、3年で廃棄することは常識的に考えられない。

イ 人事異動に関して、過去、地区や学校についてほとんど希望が生かされず、きわめて偏った勤務を強いられ、勤務評定の公平性・客観性に対して疑問を抱いていることから、勤務評定が客観的で公正になされ、差別的な取扱い等がなかったか確認する権

利がある。

ウ 偏った人事異動に根拠を与えた可能性のある勤務評定書を本人に開示しないことは基本的人権を尊重しないこととなる。

エ 勤務評定書は、評定者の主観で作成されるものであり、その内容は、性別や所得等誰が判断しても解釈の異なることのない情報とは基本的に異なることから、個人が特定される一般の個人情報とは区別すべきである。

オ 勤務評定書は、評価の結果等を被評定者本人に明らかにすることによって、本人が不足している点を反省し、自己を発展向上していくために使うべきものであることから、当該情報の本人に知らせずに取り扱っていることが問題である。

3 異議申立てに対する実施機関の説明要旨

(1) 本件対象公文書

地方公務員の勤務評定については、地方公務員法第40条第1項の規定に基づき行われているが、本件対象公文書は、異議申立人が教職員となってから現在までの間の異議申立人本人に係る勤務評定書である。

これらの書類は、鹿児島県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（昭和33年鹿児島県教育委員会規則第7号。以下「規則」という。）及び学校職員の勤務評定実施要領（昭和33年制定。以下「要領」という。）に基づき、通常年1回、9月1日に実施されている勤務評定の際に作成されたものであることから、開示請求時点で最新の勤務評定書は平成13年度に作成したものとなり、具体的には、異議申立人が本県の教職員として採用されたときから平成13年度までの間の勤務評定書が本件対象公文書となる。

なお、これらの勤務評定書の形式等については、要領で定められており、毎年度同様となっている。

(2) 不開示の理由

ア 平成10年度以前に作成した勤務評定書

勤務評定書は、鹿児島県教育委員会文書規程（昭和60年鹿児島県教育委員会訓令第1号）別表第2の4(3)に規定する「職員（教職員を含む。）の服務に関する文書」に該当することから、その保存期間は、3年保存であり、保存期間の経過した平成10年度以前に作成した勤務評定書は、既に廃棄したため存在しない。

イ 平成11年度及び平成12年度に作成した勤務評定書

これらの公文書は、いずれも平成13年4月1日（条例施行日）前に作成したものであり、条例附則第3項の規定により、旧条例が適用される。

(ア) 旧条例第8条第2号（個人情報）該当性

異議申立人本人に関する情報であることから、特定の個人が識別されるものであり、開示できない。また、勤務評定の結果は、規則第8条により秘密の事項として取り扱うものと定められていることから、人事担当者以外の者に対しては明らかにされない個人情報である。

なお、これらの内容は、旧条例第8条第2号ただし書のいずれにも該当しない。

(イ) 旧条例第8条第8号（行政運営情報）該当性

異議申立人本人の勤務遂行の状況、総評、適性等の勤務評定が記載されていることから、その内容については、規則第8条により秘密の事項として取り扱うものとされており、本来開示されることを予定せずに作成されたものである。また、これらが、開示されることになれば、評定者である校長の県教育委員会に対する不信を招き、人事管理に係る事務に関し、必要かつ公正な情報を十分に得られなくなり今後の公正かつ円滑な人事管理に係る事務の執行に支障を及ぼすおそれがある。

(ウ) 一部開示の可否

旧条例第8条第2号又は第8号に該当する部分が、その全般にわたって記載されており、これらを除いた部分を開示したとしても、請求の趣旨を到底満たすことはできないことから、一部開示を行わなかった。

ウ 平成13年度に作成した勤務評定書

(ア) 条例第7条第1号（個人情報）該当性

イ(ア)で述べた理由と同様であり、その内容は、条例第7条第1号ただし書のいずれにも該当しない。

(イ) 条例第7条第6号（事務又は事業に関する情報）該当性

イ(イ)で述べた理由と同様である。

(ウ) 部分開示の可否

条例第7条第1号又は第6号に該当する部分が、その全般にわたって記載されており、これらを除いた部分には有意の情報が記録されていないと認められることから部分開示を行わなかったものである。

(3) 人事異動の考え方

教職員の人事異動については、鹿児島県公立高等学校教職員長期人事異動の標準（昭

和61年制定)を策定し、各学校における職員構成の適性化に努めるとともに、気風の刷新を図り、学校教育の充実振興を期するため、すべての教職員が本県の教育を公平に分担し、長期的な展望に立って、全県的な人事交流が公正かつ円滑に行われるように行っている。

具体的には、毎年度策定する「公立高等学校人事異動の重点」に基づいて、学校運営上の必要性(教職員の年齢構成、男女構成、教科構成等)を考慮するとともに、個々の教職員の希望や健康状況等を記載した身上調査書や勤務評定書、各校長の意見等を参考に、総合的な判断で行っており、教職員の個人的な事情は可能な限り配慮しているが、教育行政上の必要性を優先させている。

4 審査会の判断

(1) 審査の経過

審査会は、本件異議申立てについて、以下のような審査を行った。

| 年 月 日 | 審 査 の 経 過 |
|-------------|---|
| 平成14年 9月11日 | 諮問を受けた。 |
| 11月15日 | 実施機関から処分理由説明書を受理した。 |
| 11月19日 | 異議申立人に処分理由説明書を送付し意見書の提出を求めた。 |
| 平成15年 7月24日 | 諮問の審議を行った。 |
| 8月28日 | 諮問の審議を行った。(実施機関から本件処分の理由等を聴取) (異議申立人から意見を聴取) |
| 9月17日 | 諮問の審議を行った。 |

(2) 審査会の判断

審査会は、本件対象公文書について審査した結果、以下のとおり判断する。

ア 本件対象公文書の性格及び内容

本件対象公文書は、3(1)記載のとおり、異議申立人が本県の教職員となってから平成13年度までの間における異議申立人本人に係る勤務評定書である。

勤務成績の評定は、一般に、職員の任用、昇給、異動、研修等の人事行政に係る事務事業を公正・円滑に実施し、公務能率の増進を図るため、職務を遂行した実績及び職務遂行に関連して見られた適性等を公正に評価して記録するものであり、本件においては、規則及び要領により実施されていることが認められる。

本件対象公文書に記載されている情報としては、異議申立人本人の所属、職名、氏名、性別、生年月日、満年齢等の「事実」に係るものと異議申立人本人の職務遂行の状況に係る評定項目ごとの評定及び特記事項、総評並びに適性等の「評価」に係るも

のがあり、最後に評定者及び調整者の職、氏名及び印影等が記載されている。

なお、これらの項目や評価の方法については、要領で詳細に定められている。

イ 平成11年度、平成12年度及び平成13年度に作成された勤務評定書

平成10年度以前に作成された勤務評定書は、既に廃棄されていることから、平成11年度、平成12年度及び平成13年度に作成された勤務評定書について以下検討する。

(ア) 平成11年度及び平成12年度に作成された勤務評定書

a 旧条例第8条第2号（個人情報）本文の該当性

旧条例第8条第2号本文は、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、特定の個人が識別され、又は識別され得るもの」については、開示しないことができると規定している。

本号本文は、個人の尊厳及び基本的人権を尊重する立場から、個人のプライバシーは最大限保護する必要があること、また、個人のプライバシーの概念は法的に未成熟でもあり、その範囲も個人によって異なり、類型化することが困難であることから、個人に関する情報であって特定の個人が識別され、又は識別され得る情報については、原則として不開示とすることを定めたものである。

「個人に関する情報」とは、内心に関する情報、心身の状況に関する情報、家庭等の状況に関する情報、経歴に関する情報、社会活動に関する情報、個人の財産状況に関する情報その他一切の個人に関する情報をいい、平成11年度及び平成12年度に作成された勤務評定書には、異議申立人本人の所属、職名、氏名、勤務実績等個人に関する情報が全般的に記載されていることから、本号本文に該当する。

b 旧条例第8条第2号ただし書の該当性

本号ただし書では、「ア 法令等の定めるところにより、何人でも閲覧することができる」とされている情報 イ 実施機関が公表を目的として作成し、又は取得した情報 ウ 法令等の規定による許可、届出その他これらに類する行為に際して実施機関が作成し、又は取得した情報であって、開示することが公益上必要であると認められるもの」については、本号本文に該当する場合であっても、開示しなければならない旨規定しており、平成11年度及び平成12年度に作成された勤務評定書の内容が、これらのただし書に該当するか否かについて検討する。

勤務評定の結果は、規則第8条において秘密扱いとされているが、校長以外の教職員の勤務評定に係る評定者及び調整者については、規則第6条第1項の規定により、評定者が当該教職員の所属する学校の校長で、調整者が県教育委員会教育長であることは明らかであり、また、これらの職にある者の氏名及び印影も一般に公にされている状況を勘案すれば、評定者及び調整者の職氏名及び印影については、本号ただし書イに該当すると判断する。

(4) 平成13年度に作成された勤務評定書

a 条例第7条第1号（個人情報）本文の該当性

条例第7条第1号本文は、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述により特定の個人を識別することができるもの」については、同号ただし書に該当する情報を除きこれを不開示情報としており、本号本文の考え方は、(ア) aと同様である。

平成13年度に作成された勤務評定書には、異議申立人本人の所属、職名、氏名勤務実績等個人に関する情報が全般的に記載されていることから、本号本文に該当する。

b 条例第7条第1号ただし書の該当性

本号ただし書では、「ア 法令若しくは条例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 イ 人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報 ウ 当該個人が公務員である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」については、本号本文に該当する場合であっても、開示しなければならない旨規定しており、平成13年度に作成された勤務評定書の内容が、これらのただし書に該当するか否かについて検討する。

勤務評定の結果は、規則第8条において、秘密扱いとされているが、校長以外の教職員の勤務評定に係る評定者及び調整者が誰であるかについては、(ア) bと同様に規則第6条第1項の規定により明らかであることから、評定者及び調整者の職、氏名及び印影については、慣行として公にされている情報であり、職務の遂行に係る情報（職、職務遂行の内容）でもであると認められ、本号ただし書ア及びウに該当する。

なお、勤務評定書の内容は、評定者及び調整者が職務である評定や調整をした具体的な「内容」に係る情報として本号ただし書ウに該当するが、同時に、被評定者である異議申立人本人にとっては、職務に関する情報であるものの職務の「遂行」に係る情報ではないことから、教職員個人に関する情報として不開示となるものである。

ウ 本人に対する自己情報の開示

異議申立人は、本件対象公文書は本人に関する情報であることから開示すべき旨主張しているが、条例で定めた開示請求権制度は、何人に対しても請求の目的の如何を問わず開示請求を認める制度であることから、開示・不開示の判断に当たっては、本人からの自己情報についての開示請求である場合も含め、開示請求者が誰であるかは

考慮されないものである。このことは、特定の個人を識別することができる情報については、旧条例第8条第2号ただし書アからウまで又は条例第7条第1号ただし書アからウまでに該当するものを除き、これを不開示情報とするのみで、本人から開示請求のあった場合について特段の規定を設けていないことから、明らかである。

したがって、本人の情報であっても、旧条例第8条第2号又は条例第7条第1号の不開示情報に該当する場合は、その開示を認めることができない。

エ 一部開示の可否

一部開示については、条例第8条で「開示請求に係る公文書の一部に不開示情報が記録されている場合において、不開示情報が記録されている部分を容易に区分して除くことができるときは、開示請求者に対し、当該部分を除いた部分につき開示しなければならない。ただし、当該部分を除いた部分に有意の情報が記録されていないと認められるときは、この限りでない。」と規定していることから、平成11年度、平成12年度及び平成13年度に作成された勤務評定書について一部開示の可否について以下検討する。

平成11年度、平成12年度及び平成13年度に作成された勤務評定書に記録されている情報のうち、評定者及び調整者の職、氏名及び印影については、イ(ア) b及びイ(イ) bで述べたとおり、旧条例第8条第2号ただし書及び条例第7条第1号ただし書に該当し、開示すべきである。

しかしながら、異議申立人は、本件対象公文書に記録されている情報のうち、勤務評定の内容に係る部分の開示を求めていると考えられることから、仮に評定者及び調整者の職、氏名及び印影に係る部分だけを開示した場合には、当該部分に有意の情報が記録されていると認めることはできない。

以上のことから、一部開示の必要はないと判断する。

オ その他の主張

異議申立人は、勤務評定書の保存期間、人事異動の公平性や勤務評定のあり方についても主張しているが、これらはいずれも開示請求制度とは別の問題であることから当審査会では判断しない。

以上のとおり、本件対象公文書のうち、平成11年度及び平成12年度に作成された勤務評定書は旧条例第8条第2号に、平成13年度に作成された勤務評定書は条例第7条第1号に該当し、いずれも開示すべきものではないことから、その他の条項の該当の有無について判断するまでもなく、実施機関の決定は妥当であるので、「1 審査会の結論」のとおり判断する。