

さ情審査答申第136号  
平成29年1月6日

さいたま市教育委員会  
委員長 大谷幸男様

さいたま市情報公開・個人情報保護審査会  
会長 池上純一

### 答 申 書

平成27年10月22日付けで貴委員会から受けた、「さいたま市の職員であった間の人事評価票等の記録すべて（①原則、学区内に配置しないのに、審査請求人が学区内に配属された経緯が分かる文書②人事評価票、評価シート等③自己申告書④及びその内容にどう対応したかが分かる文書⑦中尾小学校が民間委託になり、審査請求人を向小学校へ再び戻すことになった経緯がわかる文書（市職員組合からの申立てを受け、話をしたときの会議録？文書等）と免職処分決定にかかる文書」（以下「本件対象個人情報」という。）の一部開示決定（以下「本件処分」という。）に対する審査請求に係る諮問について、次のとおり答申します。

#### 第1 審査会の結論

本件審査請求に係る、平成27年7月29日付け教管教総第1326号により、さいたま市教育委員会教育長（以下「実施機関」という。）が行った本件処分は妥当である。

#### 第2 審査請求人の主張の要旨

##### 1 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、さいたま市個人情報保護条例（平成13年さいたま市条例第18号。以下「条例」という。）第13条第1項に基づく本件対象個人情報の開示請求に対し、実施機関が行った本件処分を取り消し、本件対象個人情報のうち、不開示部分の開示を求めるものである。

##### 2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は、審査請求書、意見書及び口頭意見陳述によるとおおむね以下のとおりである。

(1) 中尾小学校はいろいろな人が入れかわり立ちかわりで、業務に支障があ

ったということで、校長が、平成20年に異動してくる人は正規の調理員がほしいということを懇願され、私が平成20年4月1日に中尾小学校に配属された。その件で、校長はなるべく仕事の評価がいいというか、問題のない人という評価があった人を異動させたと思う。人事評価票が配属のためにもととなった資料だと思った。

- (2) 人事評価票には、私が書いた部分の他に校長と教頭の評価が入っていた。それが第一次評価者の教頭のほうが黒塗りでした。その両方があって初めて評価票なわけで、私としてはプライベートなこと以外は開示していただきたく不服と思っている。

両方があって初めてわかることなので開示をしていただきたくかった。

それから、中尾小学校から向小学校に戻すことになった経緯がわからないので、その辺も明らかにしていただきたい。

その件に関しては、教頭のところの部分も開示していただきたくお願いした。

- (3) 第一次評価者と第二次評価者の点数・コメントは重要である。当時の勤務状況を栄養士から聞き取り、他の調理員との面談も踏まえたうえでのコメントであると考える。

校長の部分だけ聞いても、両者が同じ評価をしたかがわからない。私としては評価というのは何が書いてあったかというのを両方知れて、初めて評価だったと思える。もし、評価票を見て人事が決まるとして、片方を黒塗りにして決めるのか。そうではないはずだ。両方の意見を聞いて、教頭の書いてあることと校長の書いてあることを見て、人事は両方を見て人の配属を決めたはずだ。だから、私が中尾小学校に行くに当たって、どういふ評価をされたのか、評価票をそのまま全部見ないと、こういう評価で中尾小学校に配属されたのだという意味がわからない。両方の意見が知りたい。それで初めて評価票としての価値がある。

- (4) この人事評価シートは、私自身の物であり、開示されて他の人に何ら被害をもたらすことはない。どのようなコメントであっても、第一次評価者や第二次評価者に抗議や訂正など、一切求める事もない。また、失職している状況であり、総合評価結果を知り得たからといって、さいたま市職員とは、現在、全く交流はなく、評価の上で、「こう書いたら評価が上がる」等の、適正な遂行を困難にするような行為をする機会自体が無いし、するつもりもない。

- (5) 人事評価シートが運用開始されていない時期の物に関しては存在を争わない。

- (6) 組合への回答についても、開示されたからといって、「公正かつ円滑な

人事の確保に支障」があるというのは、理解できない。開示してガラス張りであった方が「公正」であるというのが一般的な意見だと思う。

- (7) 分限免職処分についても、病休・休職中の提出書類及び弁明書等で書いているように、心身の故障に至ったのは、「中尾小学校での異常な職場環境によるもの（裁判では職場虐待）」という訴えが、どのように扱われて、免職とする意思決定が行われたかを知る権利があると考える。

公務災害申請もされている案件でもあったはずである。また、弁明書を病床の上にある人に対して、一週間で提出させた訳で、弁明の機会も、一度だけ、再度の期日も与えられずに、人生が左右される処分を決定、弁明書の返答書も存在しないというのは、「公正」「適正な遂行」であったとは思えない。

- (8) 「すべてを開示して欲しい」という私の主張は、個人の経歴・住所や電話番号等を言っているのではなく、例えば、評価シートならば、「評価シートとして機能する状態」を指している。第2次評価者だけ見えていて、第1次評価者が見えないのでは評価として不完全と言うことを言っている。他人の評価シートではないのだから。

私という個人の情報、評価シート、組合への回答、分限免職処分に係る文書など全開示を希望する。

### 第3 実施機関の説明の要旨

実施機関は、おおむね以下のとおり説明している。

- 1 審査請求人が開示を求めた記録文書のうち人事評価票については、職員の人材育成と意識改革を図り、市民サービスの向上を目的として、平成17年度から運用が開始された人事評価制度に係る審査請求人の能力評価シート及び業績評価シートの平成17年度から20年度分を特定した。

人事評価結果は各評語や評点合計、総合評価結果を口頭で開示することを原則としており、評価者が人材育成上、特に必要と判断した場合にのみ評価シートの開示が可能となることから、本件においては各評語や評点合計、総合評価結果については開示し、評価を適正に遂行するための第1次評価者の評価結果や、評価理由である第1次評価者及び第2次評価者のコメントについては、開示することにより人事評価の適正な遂行を困難にするおそれがあり、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支障を及ぼすおそれがある情報のため、条例第14条第3号及び第5号エの規定に基づき不開示とした。

なお、平成16年度以前の人事評価シートについては、当時は人事評価制度が運用開始されていないため存在しない。

2 審査請求人が開示を求めた自己申告書については、平成13年度から人事異動の資料とするため、人事所管課である教育総務課において学校に勤務する市費職員に対し作成を依頼した情報であるため、平成12年度以前の情報は実施機関では取得しておらず存在しない。

同様に、審査請求人が学区内に配属された経緯が分かる文書及び自己申告書の内容にどう対応したかが分かる文書についても、事務処理上必要が無いため職員が作成しておらず存在しない。

3 中尾小学校が民間委託になり、審査請求人を向小学校へ再び戻す事になった経緯がわかる文書（市職員組合からの申し立てを受け、話をした時の会議録？文書等）については、審査請求人からの申し出を受けた自治労連さいたま市職員組合からの申入れに係る文書を特定したが、審査請求人の人事管理に関する内容について教育委員会から当該職員組合へ行った回答部分については、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情報のため、条例第14条第5号エの規定に基づき不開示とした。

4 審査請求人の免職処分決定にかかる文書については、職員の分限処分について（平成24年度 教管教総第1267号）を特定した。これは、審査請求人の分限処分について、地方公務員法第28条第1項第2号の事由により免職とする意思決定を行ったものである。

このうち職場リハビリテーション実施状況における所属長の評価に関する部分については、所属長である校長が審査請求人のリハビリテーション中の状況を人事所管課である教育総務課へ報告した内容であり、また、休職開始からこれまでに至る病状等の主治医の診断に関する部分については、教育総務課が審査請求人の病状に関して主治医から聴取した意見であるため、いずれも個人の評価、診断に関する情報であり、開示することにより当該事務事業の適正な遂行を困難にするおそれがあることから、条例第14条第3号の規定に基づき不開示とした。

請求人の人事記録及び人事台帳については、開示してしまう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支障を及ぼすおそれがあることから条例第14条第5号エの規定に基づき不開示とした。

分限処分を実施する際にはさいたま市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例第2条の規定により医師2人からあらかじめ診断を得る必要があるが、この診断を行う医師の承諾書及び医師免許証については、開示してしまうことにより当該開示請求者以外の者の正当な権利利益を害するおそれがあることから、条例第14条第2号の規定により不開示とした。

審査請求人に対する分限免職の適否を審議してもらうため、「さいたま市職員分限懲戒等審査委員会」（以下「審査委員会」という。）へ諮問した内

容に対する答申のうち、審議経過に関する部分については審査委員会の意思決定に関わる内容のため、開示してしまうことにより審査委員会の運営に支障を及ぼすおそれがあることから、条例第14条第5号エの規定に基づき不開示とした。

5 以上のとおり本件請求において不開示とした部分は妥当である。

#### 第4 審査会の判断の理由

##### 1 本件対象個人情報について

- (1) 本件対象個人情報は、審査請求人が平成27年7月15日付けで開示請求を行った、「さいたま市の職員であった間の人事評価等の記録すべて（①人事により、中尾小学校に異動しましたが、原則、学区内に配置しないのに、中尾在住の審査請求人が学区内に配属された経緯が分かる文書②人事評価票、評価シート等③自己申告書④及びその内容にどう対応したかが分かる文書⑦中尾小学校が民間委託になり、審査請求人を向小学校へ再び戻すことになった経緯が分かる文書（市職員組合からの申立てを受け、話をしたときの会議録？文書等）と免職処分決定にかかる文書」である。
- (2) 実施機関はこの請求に対し、
  - ① 人事評価シート（平成17年度～平成20年度能力評価シート、業績評価Ⅲシート）
  - ② 自己申告書（人事に関する調書（個表）平成13年度～23年度分）
  - ③ 審査請求人を向小学校へ再び戻す事になった経緯が分かる文書として、平成21年 月 日付け自治労連からの申入れに関する教委の回答について
  - ④ 職員の分限処分について（平成24年度教管教総第1267号）を対象個人情報として特定した。
- (3) 実施機関は審査請求人の請求した個人情報に関し、
  - ① 平成16年度以前の人事評価シートは人事評価制度が運用開始されていないため不存在として、人事評価シート中、第1次評価者の評価及びコメント、第2次評価者のコメントを条例第14条第3号、第5号エに該当するとして
  - ② 自己申告書については、平成12年度以前の情報及び自己申告書の内容にどう対応したかが分かる文書については、当該個人情報は作成されておらず不存在として
  - ③ 自治労連からの申入れに関する教委の回答については「3 回答」欄を条例第14条第5号エに該当するとして、また、審査請求人が学

区内に配属された経緯が分かる文書については、当該個人情報を作成されておらず不存在として

- ④ 職員の分限処分についてのうち、処分に至る経緯中の所属長の評価に関する部分及び主治医の診断に関する部分を条例第14条第3号に該当するとして、人事記録及び人事台帳、職員の懲戒処分及び分限処分の程度について（答申）のうち「4審議経過等」の部分条例第14条第5号エに該当するとして、医師の承諾書、医師免許証を条例第14条第2号に該当するとして

それぞれの個人情報を不開示とした。

- (4) 審査請求人は、実施機関の一部開示決定に対して、人事評価制度が運用開始されていない時期の評価シートを除いて、「開示されなかったところ全てを開示してほしい。重要ところが不開示であったため。」として審査請求したものである。

## 2 本件処分の当否について

- (1) 審査請求人が学区内に配属された経緯が分かる文書の不開示について実施機関の説明によると、当該文書については、事務処理上必要が無いため作成しておらず不存在とのことである。

そして、当該個人情報が作成されたと推測できる具体的事情も確認できないことから、当該個人情報は不存在であると認めざるを得ない。

実施機関が当該個人情報が不存在として不開示とした判断は妥当である。

- (2) 人事評価票、評価シート等の不開示部分について

「評価シート」は、人事評価の内容及び結果を記録する書面である（「さいたま市教育委員会職員の人事評価に関する要綱」（以下「要綱」という。）第12条）。

人事評価の手続は、被評価者が自己評価を行った後、第1次評価、第2次評価及び調整を行うとされている（要綱第6条）。本件の場合、第1次評価者は教頭、第2次評価者は学校長、調整者は管理部長とされ（要綱第7条、別表第6）、各評価者は、評価基準に照らして判断する絶対評価で評価を行い、評価シートの各評価欄に記入し、調整者が最終的に評価を確定することになっている（人事評価マニュアル）。

また、人事評価の結果は被評価者本人に開示するとされており（要綱第16条）、人事評価後の校長と被評価者間で行われるフィードバック面談において、評価結果のうち、評価要素ごとの評語、目標ごとの評語、総合評価の評点合計とその評語を開示するものとし、評価者が人材育成上、特に必要と認めた場合は、評価シートを開示することができること

れている（人事評価マニュアル）。

第1次評価者は、被評価者との評価前の各面談に於いて、被評価者と話し合い、具体的な根拠を示すなどして被評価者を指導して組織目標等の決定・修正等を行い、その結果に基づき評価して評価シートに記入している。また、各評価者のコメント部分は被評価者に対する評価が記載されている。そのため当該不開示部分の各情報は、個人の評価、指導等に関する情報及び人事管理に係る事務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事業の適正な遂行を困難にするおそれがあるものといえる。

実施機関が、条例第14条第3号及び第5号エの規定に基づき不開示とした判断は妥当である。

(3) 自己申告書等の不開示について

実施機関の説明によると、当該個人情報には平成13年度から人事異動の資料とするため人事所管課が学校に勤務する市費職員に対し作成を依頼した情報であるため、平成12年度以前の情報は取得しておらず不存在とのことである。

そして、この点に関し審査請求人から、平成12年度以前に自己申告書を作成したとの主張もないことから、平成12年度以前の当該個人情報は不存在であると認められる。

また、自己申告書の内容にどう対応したかがわかる文書については、事務処理上必要が無いため実施機関では作成しておらず不存在とのことであり、当該個人情報が作成されたと推測できる具体的事情も確認できないことから当該個人情報は不存在であると認めざるを得ない。

実施機関が、上記各個人情報が不存在として不開示とした判断は妥当である。

(4) 審査請求人を向小学校へ再び戻すことになった経緯が分かる文書の不開示について

実施機関は当該個人情報に関して、「自治労連からの申入れに関する教委の回答について」という文書を特定し、当該文書中の「3 回答」欄を不開示としている。この回答欄には、審査請求人の作業状況に対する評価や、人事管理に関する内容が記載されており、開示すると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、条例第14条第5号エに該当するといえる。

実施機関の当該個人情報を不開示とした判断は妥当である。

(5) 免職処分決定に係る文書の不開示について

当該文書中、

- ① 「処分に至る経緯」中の不開示部分は、所属長の評価及び病状に関する主治医の意見であり、いずれも個人の評価、診断に関する情報である。これらの情報は、実施者が本人に知られることを予期していないものであり、或いは、本人に知られないことを前提としたものであるため、これらを開示すると実施者が正確な情報を記載できなくなることも考えられることから、開示することにより、当該事務事業の適正な遂行を困難にするおそれがあるといえることができる。

実施機関が、条例第14条第3号の規定に基づき不開示とした判断は妥当である。

- ② 「人事記録」「人事台帳」「職員の懲戒処分及び分限処分の程度について（答申）」の不開示部分について

「人事記録」「人事台帳」の開示は、人事異動、勤務評定、昇給などに関する個人情報を開示することであり、開示により実施機関と職員又は職員相互の信頼関係が損なわれるおそれがあり、「職員の懲戒処分及び分限処分の程度について（答申）」中の不開示部分は、分限処分の審議経過等（医師2名の診断書の内容（項目抜粋）を含む。）に関するもので、審査委員会の意思決定にかかわる内容であり、開示することにより分限処分に関する審査委員会の運営に支障を及ぼすおそれがあり、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支障を及ぼすおそれがあるといえる。

実施機関が条例第14号第5号エの規定に基づき不開示とした判断は妥当である。

- ③ 「さいたま市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例に基づく医師の指定について」に添付された、医師の承諾書及び医師免許証の不開示について

これらの情報は、開示請求者以外の者に関する情報であって、開示することにより当該個人のプライバシー等が公開されることになり、当該個人の正当な権利利益を害すおそれがあるといえる。

実施機関が条例第14号第2号の規定に基づき不開示とした判断は妥当である。

- 3 審査請求人のその余の主張については本件処分の当否に直接関係するものでなく、また、当審査会の判断に影響を及ぼすものではないので言及しない。
- 4 以上の次第であるから、本件審査請求には理由がないので、当審査会は前記第1のとおり答申するものである。



## 第5 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事案について、次のとおり、調査審議を行った。

①	平成27年10月22日	諮問の受理（諮問第397号）
②	同 年 11月 2日	実施機関から理由説明書を受理
③	同 年 11月19日	審議
④	同 年 11月24日	審査請求人から意見書を受理
⑤	同 年 12月17日	審議
⑥	平成28年 4月21日	審査請求人からの意見聴取及び審議
⑦	同 年 5月19日	実施機関からの意見聴取及び審議
⑧	同 年 6月16日	審議
⑨	同 年 10月20日	審議
⑩	同 年 12月15日	審議

## さいたま市情報公開・個人情報保護審査会委員

職 名	氏 名	備 考
会 長	池 上 純 一	大学教授
委 員	石 川 和 子	弁護士
委 員	伊 藤 一 枝	弁護士
会長職務代理者	柴 田 雅 幸	行政経験者
委 員	吉 田 聰	弁護士

(五十音順)