

答申乙第 46 号（諮問乙第 63 号事案）

答 申

第 1 審査会の結論

宮城県教育委員会が部分開示とした昇給・昇格発令内申調書(H23. 1)及び昇給・昇格発令内申調書(H22. 1)に記載されている個人情報の非開示部分のうち、以下の部分は開示すべきであるが、その他の部分については非開示とすることが妥当である。

「昇給・昇格発令内申調書」(H23. 1) 及び「昇給・昇格発令内申調書」(H22. 1)のうち、「昇給・昇格発令（内申）調書」の以下の部分

- 1 表の項目名並びに表の職名, 職員番号, 氏名, 発令前の給料, 勤務態様及び H19. 3. 31 現在の級号俸の項目の異議申立人に係る記載欄
- 2 表の欄外情報（上部）のうち, ページ, 「昇給・昇格発令（内申）調書」の記載, 発令（予定）年月日, 任命権者区分・出納コード, 所属コード, 「(内申権者)」の記載, 内申権者の職名・氏名及び公印の部分
- 3 表の欄外情報（下部）のうち, 日付, 「(所属長)」の記載, 所属長の職名・氏名及び公印の部分

「昇給・昇格発令（内申）調書」は、内申権者である校長が各内申職員の昇給期間中における成績を証明する様式を示すものであり、「昇給・昇格発令内申調書」は、校長が内申時に教育委員会に提出する関係書類全てを示すものである。

第 2 異議申立てに係る経過

- 1 異議申立人は、平成 23 年 8 月 1 日、個人情報保護条例（平成 8 年宮城県条例第 27 号。以下「条例」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき、宮城県教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、「H22 年 1 月及び H23 年 1 月に請求人にされた査定昇給に関する一切の文書」との内容の個人情報の開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。
- 2 実施機関は、本件開示請求に対応する個人情報が記載された行政文書として、次のもの（以下「本件行政文書」という。）を特定した。

- (1) 昇給・昇格発令内申調書 (H23.1)
- (2) 昇給・昇格発令調書 (H23.1)
- (3) 昇給・昇格発令内申調書 (H22.1)
- (4) 昇給・昇格発令調書 (H22.1)

その上で、本件行政文書のうち、(2)及び(4)については開示し、(1)及び(3)については一部を除いて開示する部分開示決定(以下「本件処分」という。)を行い、その理由を次のとおり付して、平成23年9月30日付けで異議申立人に通知した。

条例第18条第1項第6号ホ該当

対象となる個人情報には、昇給等に係る所属長の内申の内容が記載されており、開示することにより、今後の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が生ずるおそれがあるため。

- 3 異議申立人は、平成23年11月5日、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。

第3 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、本件処分を取り消し、部分開示された個人情報の全面開示を求めるものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人の主張する異議申立ての理由は、異議申立書及び意見書の記載によるとおおむね以下のとおりである。

- (1) 個人情報保護条例第18条第1項第6号ホ該当により、一部開示と決定をしたことは違法又は不当な処分である。
- (2) 新しい昇給制度の申立人に関する勤務成績報告書等は、同制度の客観性、安定性、公平性が保てないと昇給制度の適正な運用を確保することはできない。評価内容が評価者の一存でつけられると、同制度の客観性・公平性は保たれない。したがって、同制度を適正に運用するためには、評価内容を本人に開示することが、必要不可欠である。現状の宮城県教育委員会の考えでは、

同制度を適正に運用することができず、また、同制度のねらいを達成することはできず、誤った解釈である。

なお、「県立学校職員の職員評価」には、本人への開示が条文で示されている。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が諮問書及び審査会における意見陳述において述べている内容を総合すると、おおむね次のとおりである。

1 昇給事務の取扱いについて

職員の昇給は、「職員の給与に関する条例」（昭和32年宮城県条例第29号。以下「給与条例」という。）第5条第5項により、その者の勤務成績に応じて行うものとされ、その勤務成績については、「初任給、昇格、昇給等の基準（人事委員会規則7-33）」第34条により、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならないとされており、成績に応じて昇給区分AからEが決定されるものである。

実施機関では、「給与条例」第5条第5項の規定に定める昇給の取扱いについて、平成20年11月14日に「県立学校職員に係る昇給実施要綱」を制定し、平成21年1月1日の昇給から同要綱を適用して県立学校職員の昇給事務を取り扱っている。

勤務成績の証明については、同要綱第3条に規定する勤務状況報告書をもって行うものとされている。なお、勤務成績が良好である職員Cの区分に該当する職員については、同要綱附則第2項の規定により、当分の間は「昇給・昇格発令（内申）調書」をもって同証明があったものと取り扱うこととされている。

また、「人事委員会規則7-33」第36条第2項の規定により、これらの勤務成績にかかわらず、病気休暇等によって昇格日前の1年間の6分の1以上勤務していない職員については、Dの昇給区分に、1年間の2分の1以上勤務していない職員については、Eの昇給区分にそれぞれ決定されることから、教職員課長通知に定める様式「昇給内申時における病休者等の調べ」により、病気休暇等の日数の報告を求めるものとしている。

(1) 昇給・昇格発令内申調書の内容について

内申権者である校長が職員を昇給区分AからEに評価し、評価ごとに必要な書類を添付して教育委員会に提出するもの。

「昇給・昇格発令内申調書」は、昇給区分AからEごとに、以下の文書が作成される。

①A（極めて良好である）評価の場合

勤務状況報告書

昇給・昇格発令（内申）調書

昇給内申時における病休者等の調べ

昇給内申時における時間病休者等の調べ

②B（特に良好である）評価の場合

勤務状況報告書

昇給・昇格発令（内申）調書

昇給内申時における病休者等の調べ

昇給内申時における時間病休者等の調べ

③C（良好である）評価の場合

昇給・昇格発令（内申）調書

昇給内申時における病休者等の調べ

昇給内申時における時間病休者等の調べ

④D（やや良好でない）評価の場合

昇給・昇格発令（内申）調書

勤務状況報告書

昇給内申時における病休者等の調べ

昇給内申時における時間病休者等の調べ

勤務成績がやや良好でない又は良好でない職員に係る勤務状況等調書

⑤E（良好でない）評価の場合

昇給・昇格発令（内申）調書

勤務状況報告書

昇給内申時における病休者等の調べ

昇給内申時における時間病休者等の調べ

勤務成績がやや良好でない又は良好でない職員に係る勤務状況等調書

なお、「昇給内申時における病休者等の調べ」及び「昇給内申時における時間病休者等の調べ」は該当する場合のみ添付することになっている。

(2) 平成22年1月1日付け昇給・昇格発令内申調書について

昇給事務の進め方は、作業効率上、教育委員会が昇給・昇格発令（内申）調書に対象職員全員分Cとして仮置きし、内申権者である校長に配布した。

校長は日頃の勤務成績等を、昇給区分A～Eにそれぞれ評価して、その評

価内容に応じて「昇給・昇格発令（内申）調書」を調製し、昇給区分ごとに必要な書類及び該当する者の「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における病休者等の調べ」及び「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における時間病休者等の調べ」を添付して、教育委員会に提出した。

なお、C 評価以外の内申をする場合及び病休の事実等があり添付する書類がある場合には、「昇給・昇格発令（内申）調書」の備考欄に別紙と記載することとしていた。具体的には、「平成 22 年 1 月 1 日付け内申時における病休者等の調べ」及び「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における時間病休者等の調べ」については、該当がある場合のみ提出する書類であるが、「平成 22 年 1 月 1 日付け内申時における病休者等の調べ」は、病休等がない場合でも、勤務成績が良好ではないことを示す明白な事実が存在する場合には、評価も記載する様式である。

（3）平成 23 年 1 月 1 日付け昇給・昇格発令内申調書について

昇給事務の進め方は（2）と同様であった。なお、事務作業の改善により様式等が一部変更となっている。「平成 23 年 1 月 1 日付け昇給内申時における病休者等の調べ」と「平成 23 年 1 月 1 日付け昇給内申時における時間病休者等の調べ」が横書きから縦書きに変更となり、また「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における病休者等の調べ」については、病休等がなくても勤務成績が良好でない場合には、記載する様式であったが、「平成 23 年 1 月 1 日付け昇給内申時における病休者等の調べ」は、病休等のみを記載する様式となり、勤務成績がやや良好でない又は良好でない場合は、「勤務状況報告書」及び「勤務成績がやや良好でない又は良好でない職員に係る勤務状況等調書」をもって証明することとなった。

2 条例第 18 条第 1 項第 6 号ホの該当性について

本件行政文書には、異議申立人を監督する地位にある校長が、異議申立人の勤務成績について、日頃の勤務態度等を昇給区分決定のための評定項目等により最終評価した内容が記載されており、その昇給区分により添付様式が異なるものである。

勤務成績の評価については、客観性・公平性を確保することなどが求められるが、仮に、評価される側である異議申立人に、評価者である校長が評価した内容が開示されることとなった場合、評価者である校長が、適正で率直な勤務成績の評価を行えなくなるなど、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が生ずるおそれがあることから、個人情報保護条例第 18 条第 1 項第 6 号ホに該当するものである。

(1) 平成 22 年 1 月 1 日付け昇給・昇格発令内申調書について

実施機関は、「昇給・昇格発令内申調書」のうち校長の評価した内容に関する部分は、条例第 18 条 1 項第 6 号ホに該当するため、「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における時間病休者等の調べ」のみ開示と判断したものである。

「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における時間病休者等の調べ」については、病休の事実のみ記載する様式であり開示しても支障がないが、「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における病休者等の調べ」は、病休等の事実がなくても勤務成績が良好でないことを示す明白な事実がある場合には記載される様式であり、校長の評価した内容を含むことから非開示と判断したものである。

(2) 平成 23 年 1 月 1 日付け昇給・昇格発令内申調書について

実施機関は、「昇給・昇格発令内申調書」のうち校長の評価した内容に関する部分は、条例第 18 条第 1 項第 6 号ホに該当するため非開示と判断したものである。

「平成 23 年 1 月 1 日付け昇給内申時における病休者等の調べ」については様式が変更となり、「平成 22 年 1 月 1 日付け昇給内申時における病休者等の調べ」とは異なり、病休の事実のみを記載するものとなったため、本人が了知している部分であり、開示しても支障がないと判断し、「平成 23 年 1 月 1 日付け昇給内申時における時間病休者等の調べ」とともに開示したものである。

第 5 審査会の判断理由

1 条例の基本的な考え方について

条例は、実施機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を求める権利その他の個人情報の保護に関し必要な事項を定めることにより、個人情報の適正な取扱いの確保及び個人の権利利益の侵害の防止を図り、もって個人の人格と尊厳の尊重に寄与することを目的として制定されたものであり、個人情報の開示請求にあつては、原則開示の理念の下に解釈され、かつ運用されなければならない。

当審査会は、この原則開示の理念に立って、条例を解釈し、以下のとおり判断する。

2 条例第 18 条第 1 項第 6 号該当性について

条例第 18 条第 1 項第 6 号では、非開示情報として「県の機関、県が設立した地方独立行政法人又は国等の機関が行う事務事業に関する情報であつて、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務事業の性質上、当該事務事業若しくは将来の同種の事務事業が達成できなくなり、又はこれらの事務事業

の公正若しくは円滑な執行に支障が生ずるおそれのあるもの」が掲げられ、そのうち「次に掲げるおそれ」として同号ホで次のように規定されている。

ホ 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が生ずるおそれ

実施機関は、条例第 18 条第 1 項第 6 号ホの該当性について、次のとおり主張する。

本件行政文書のうち、部分開示とした「昇給・昇格発令内申調書」には、校長が日頃の勤務成績等をもとに評価した内容が記載され、全体としてどのように内申したかを示すものであり、本人には開示すべきではない。仮に評価された本人に開示されると、校長が適正かつ率直な勤務成績の評価を行えなくなり、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が生ずるおそれがある。

当審査会では、実施機関から本件行政文書の提示を受けてインカメラ審理を行い、本件行政文書のうち実施機関が非開示と判断した部分の妥当性について、以下のとおり審議を行った。

部分開示とした本件行政文書（１）及び（３）は、「人事管理に係る事務」に関する情報に該当するものである。それらのうち、内申権者たる校長が日頃の勤務態度等をもとに評価した部分について開示した場合には、実施機関の主張のとおり、校長が適正かつ率直な勤務評価を行うに当たり支障を及ぼすことになり、また評価された側からの反発や誤解などをおそれ、適正かつ率直な評価を控えるなどにより公正かつ円滑な人事の確保に支障が生ずるおそれがあると認められる。

したがって、当該部分については、条例第 18 条第 1 項第 6 号ホに該当し、非開示とすることが妥当である。

ただし、非開示と判断した「昇給・昇格発令（内申）調書」の内容のうち、表の職名、職員番号、氏名、発令前の給料、勤務態様及び H19.3.31 現在の級号俸の項目の異議申立人に係る記載欄並びに表の欄外の内申権者の職名・氏名及び公印の部分並びに所属長の職名・氏名及び公印の部分は本人が了知しうる内容であり、また、表の項目名並びに表の欄外のページ、「昇給・昇格発令（内申）調書」の記載、発令（予定）年月日、任命権者区分・出納コード、所属コード、「（内申権者）」、「（所属長）」の記載及び日付の部分はそれを開示することにより「人事管理に係る事務」に支障が生ずるとは考えられないから、条例第 18 条第 1 項 6 号ホには該当せず、開示が妥当である。

3 結論

「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第6 審査会の処理経過

当審査会における処理経過は、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. 12. 12	○ 諮問を受けた（諮問乙第63号）。
24. 4. 26 (第161回審査会)	○ 事案の審議を行った。
24. 5. 24 (第162回審査会)	○ 実施機関からの意見聴取を行った。
24. 7. 23 (第164回審査会)	○ 事案の審議を行った。
24. 8. 20 (第165回審査会)	○ 事案の審議を行った。
24. 9. 24 (第166回審査会)	○ 事案の審議を行った。
24. 10. 31 (第167回審査会)	○ 事案の審議を行った。
24. 11. 12 (第168回審査会)	○ 事案の審議を行った。
24. 12. 13 (第169回審査会)	○ 事案の審議を行った。
25. 1. 17 (第170回審査会)	○ 事案の審議を行った。

(参考)

宮城県個人情報保護審査会名簿

(平成24年10月13日まで)

氏名	区分	備考
い 井 坂 正 宏 い さか まさ ひろ	学識経験者	会長職務代理者
お の 野 純 一 郎 お の じゅんいちろう	法律家	会長
すが 菅 原 泰 治 すが わら やす はる	学識経験者	
なか 中 谷 聡 なか たに さとし	法律家	
ほそ 細 川 美千子 ほそ かわ みちこ	個人情報の保護に造詣の深い者	

(平成25年2月12日現在)

氏名	区分	備考
い い 飯 島 淳 子 い い じま じゅん こ	学識経験者	
い 井 坂 正 宏 い さか まさ ひろ	学識経験者	
なか 中 谷 聡 なか たに さとし	法律家	会長
ほそ 細 川 美千子 ほそ かわ みちこ	個人情報の保護に造詣の深い者	会長職務代理者
まつ 松 尾 大 まつ お だい	法律家	