

第 1 審査会の結論

名古屋市教育委員会（以下「実施機関」という。）が、本件審査請求の対象となる行政文書を非公開とした決定は、妥当である。

第 2 審査請求に至る経過

1 平成23年 8月25日、審査請求人は、名古屋市情報公開条例（平成12年名古屋市条例第65号。以下「条例」という。）に基づき、実施機関に対し、名古屋市立〇〇中学校（以下「〇〇中学校」という。）における、平成23年 4月から 8月、教員評価実施について、校長に提出された「自己申告評価シート」（以下「本件対象文書」という。）全員分の公開請求（以下「本件公開請求」という。）を行った。

2 同年 9月 8日、実施機関は、本件公開請求に対して、本件対象文書を特定し、次の理由により非公開決定（以下「本件処分」という。）を行い、その旨を審査請求人に通知した。

(1) 条例第 7条第 1項第 1号に該当

本件対象文書には、個人のプライバシーに関する情報が記載されており、これらの情報は特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む）のうち、通常他人に知られたくないと認められるものであるため。

(2) 条例第 7条第 1項第 5号に該当

本件対象文書には、人事管理に関する情報が記載されており、これらの情報は公開することにより、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ため。

3 同年11月 4日、審査請求人は、本件処分を不服として、名古屋市長に対して審査請求を行った。

第 3 審査請求人の主張

1 審査請求の趣旨

本件処分を取り消す、との裁決を求めるものである。

2 審査請求の理由

審査請求人が審査請求書、反論意見書及び口頭による意見の陳述で主張している審査請求の理由は、おおむね次のとおりである。

(1) 本件公開請求において請求した項目は、今年度の目標欄、目標に向けての課題と行動計画欄、ウェイト欄及び難易度欄であり、目標の達成状況、評価者の評価等は求めている。したがって教職員の職務内容であることからして、通常他人に知られたくないという理由は成り立たない。

むしろ自己の職務に関連する人々に理解、協力、援助を求めたりして積極的にアピールすることは、好ましいことである。

また、シートの狭いスペースでは、より詳細な内容や具体的なものは記入のしようがなく、公開しても支障はない。

(2) 教職員評価システム（以下「本件評価システム」という。）は、一般的な人事事項である職員の処遇や給与への反映等の人事管理とは異なり、本市教育委員会における独自の施策であって、学校組織の活性化と教職員の資質・能力の向上を図り市民から信頼される学校作りを推進していくことを目的としている。非公開理由に「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」とあるが、制度の主旨からも失当である。

また、教育活動は教職員個人の私的な営みの集合ではなく、現在の学校で強調されていることは、教職員の集団の英知の発揮であり、協働作業の継続的蓄積である。本件対象文書を共有化し、本件評価システムを、児童生徒の教育、保護者や市民の教育理解のために、教職員と学校にとって実効あるものとして機能させることが重要である。

(3) 大阪府茨木市立学校に勤務する教職員の評価・育成システム（以下「茨木市評価育成システム」という。）における、教職員が作成した自己申告票及び校長が作成した評価・育成シートの一部を非公開とする決定の取消しを求める訴訟（以下「茨木市訴訟」という。）において対象文書となっている自己申告票及び評価・育成シート（以下「茨木市訴訟対象文書」という。）は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）に基づいて校長から勤務成績の評定者である同市教育委員会に提出されるものであり、直接的に人事及び処遇に関係するものとなっている。

したがって、本件評価システムとは、制度、取扱いや考え方が根本的に異なっている。

実施機関の弁明は、おおむね次のとおりである。

- 1 本件対象文書は、教職員が、目標及びその達成のための課題、行動計画並びに進捗状況等を記載したものである。

本件対象文書は、抽象的な課題の記載を求めるものではなく、自己を取り巻く状況を十分踏まえた上で、具体的な課題の記載が求められており、率直な課題を提示することが必要である。

そのため、仮に教職員の氏名や職名等の直接個人の特定に結びつくような情報を非公開にしたとしても、目標の記述や申告内容、指導内容から容易に個人の特定がなされることが懸念される。

したがって、当該記載内容が職務遂行上のものであるとはいえ、教職員の内心を表現したものであり、通常他人に知られたくないものと言うべきである。

- 2 本件対象文書が第三者へ開示された場合、被評価者に対する誤解や批判を招き、他者との比較がされたり、生徒、保護者及び他の教職員との人間関係が崩れたりすることが考えられ、その結果、被評価者は記載した内容が第三者の目に晒されることを忌避し、当たり障りのない体裁だけを記載するようになることが容易に想像できる。

上記のような事態が生じた場合、被評価者の目標設定が具体的でないため、評価者が適切な指導・助言ができず、目標に向けての取り組みも漠然としたものになり、本件評価システムの目的が形骸化することとなり、制度自体が無意味なものになる。

仮に本件対象文書における「昨年度の成果」以降の記載だけでは、個人の特定に至らないとしても、被評価者が個人の特定を忌避したいと考える素地がある限り、上記の問題は解決しない。

- 3 茨木市訴訟において、最高裁判所は、茨木市訴訟対象文書を公開すると、学校の組織活性化を目的とした茨木市評価育成システムに係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、ひ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ものであるとして、非公開決定が妥当であるとの判断をしている。

茨木市評価育成システムは、人事評価等の資料として用いられている点について、本件評価システムとは異にする部分があるとはいえ、教職員の意欲・資質能力の向上、教育活動等の充実及び組織の活性化を図る目的のため、率直かつ具体的な記載を求めるという点では共通するシステムである。

第 5 審査会の判断

1 争点

本件対象文書が、条例第 7 条第 1 項第 1 号及び第 5 号に該当するか否かが争点となっている。

2 条例は、第 1 条で規定しているように地方自治の本旨にのっとり、市民の知る権利を尊重し、行政文書の公開を求める権利を明らかにし、名古屋市の保有する情報の一層の公開を図り、もって市政に関し市民に説明する責務が全うされるようにし、市民の市政への参加を進め、民主的で公正かつ透明性の高い市政の推進に資することを目的として、制定されたものである。

当審査会は、この条例の原則公開の理念に立って、条例を解釈し、本件事案を判断する。

3 本件評価システムについて

ア 本件評価システムは、教職員の意欲と資質・能力を向上させ、学校（園）組織の活性化と教育活動の充実を目指すため、教頭（主幹教諭を含む）、教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、学校事務職員（高等学校を除く）及び学校栄養職員（以下「被評価者」という。）を対象に実施している制度である。

イ 本件評価システムにおいて、校長は、名古屋市学校教育の努力目標、学校の教育目標等を踏まえ、当該年度に学校として重点的に取り組む年度目標を設定するとともに、目標達成のための具体的な手立てを併せて設定する。

また、被評価者は、学校で設定された年度目標を踏まえ、その年度の具体的な職務上の自己目標及びその達成に向けての課題と行動計画を設定し、目標に向けての実践を行い、その過程や成果について自己評価及び評価結果に基づく改善を行う。

自己目標を設定するにあたっては、前年度の課題や他の教職員、保護者及び児童生徒に関する事情等を踏まえ、目標達成に向けての取組方法や具体的なプロセス等を組み込むことが求められている。

ウ 本件評価システムの運用にあたっては、被評価者は、事前に必要事項を自己申告評価シートに記入して評価者である校長に提出し、記載内容を基に評価者と面談を実施している。評価者は、被評価者の自己申告評価シートの記入内容を基に被評価者と面談を行い、被評価者の考えを十分に把握

するとともに、適正な目標設定を促し、一人一人に応じた指導・助言を行う。

したがって、被評価者は、評価者より適切な指導・助言を受けるために、自己申告評価シートを率直かつ具体的に記載することが求められる。

4 条例第 7 条第 1 項第 5 号該当性

当審査会は、本件対象文書が、条例第 7 条第 1 項第 5 号に該当するか否かを判断する。

(1) 本号は、本市が行う事務事業の性質、内容に着目し、公正又は適正な行政運営を確保する観点から、非公開情報を定めたものであり、情報を公にすることによる利益と比較衡量し、なお当該事務事業の遂行に支障が生ずる場合は、当該情報を非公開とすることを定めたものである。

(2) 本件対象文書は、本件評価システムにおいて被評価者が記載する文書であり、記載内容をもとに評価者が被評価者と面談を実施していることから、本市が行う事務事業に関する情報に該当することは明らかである。

(3) 次に、本件対象文書を公開すると、当該事業の公正又は適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるか否かについて判断する。

ア 本件評価システムにおける被評価者は、自己申告評価シートの記載欄のうち、目標、目標達成に向けての課題と行動計画について、上記 3 で述べたとおり、率直かつ具体的に記載することが求められていると考えられる。

イ 当審査会の調査によると、本件評価システムの運用にあたって、実施機関は、自己申告評価シートを人事異動や給与への反映等には利用していないが、被評価者が学校運営上又は児童・生徒に対する教育実践上の目標や取組状況を具体的に記述するものであることから、評価者が被評価者に対して具体的な指導を行ったり、被評価者と評価者が共に今年度の課題を把握し、次年度の目標設定につなげることに利用していると認められる。

ウ よって、本件対象文書が公開されると、本件対象文書を作成した被評価者及び本件対象文書に記載されている児童・生徒等が特定されるのを恐れて目標や課題の設定が抽象的となったり、自らが記載した具体的内容が広く第三者に公開される可能性があることを慮って、被評価者が当

たり障りのない記載しかしなくなり、本件対象文書の記載内容が形骸化するおそれがある。

本件対象文書の記載内容が形骸化した場合、評価者が適切な目標設定を促し、被評価者一人ひとりに応じた指導・助言を行うことが困難となり、被評価者の意欲や資質・能力の向上等を図る本件評価システムの目的の達成に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

エ なお、審査請求人は、茨木市訴訟対象文書は、直接的に人事及び処遇に関係するものであり、本件評価システムとは制度、取扱いや考え方を異にすると主張しているため、これについて判断する。

(ア) 茨木市訴訟において、最高裁判所は、茨木市訴訟対象文書を公開することにより、「作成者や記載内容中の関係者が特定されて問題が生じるのをおそれたり、自らが記載した具体的内容が広く第三者に公開されるのを嫌ったりして、教職員や校長が当たり障りのない記載しかしなくなる結果」、茨木市訴訟対象文書の「記載内容が形骸化するおそれがある」と認定しており、被評価者が率直に記載できるか否かの支障を基準として、当該文書の公開・非公開の判断を行っているとは認められる。

(イ) 本件対象文書は、茨木市訴訟対象文書とは異なり、人事管理等に用いられるものではないが、双方とも被評価者に目標や取組状況等について率直かつ具体的に記載することが求められている点においては共通している。

(ウ) したがって、茨木市訴訟において、茨木市訴訟対象文書を非公開とした行政運営上の支障は、本件対象文書においても同様であると考えられる。

(4) 以上のことから、本件対象文書は、条例第 7 条第 1 項第 5 号に該当すると認められる。

5 条例第 7 条第 1 項第 1 号該当性について

実施機関は、本件対象文書が条例第 7 条第 1 項第 1 号にも該当すると主張しているが、上記 4 で判断したように、本件対象文書は非公開とすべきであると考えられるので、これについて重ねて判断する必要はない。

6 上記のことから、「第 1 審査会の結論」のように判断する。

第 6 審査会の処理経過

年 月 日	処 理 経 過
平成23年11月24日	諮問書の受理
11月28日	実施機関に弁明意見書を提出するよう通知
12月28日	実施機関の弁明意見書を受理
平成24年 1月11日	審査請求人に弁明意見書の写しを送付 併せて、弁明意見書に対する反論があるときは反論意見書を、口頭での意見陳述を希望する場合は意見陳述申出書を提出するよう通知
3月26日	審査請求人の反論意見書を受理
5月16日 (第138回審査会)	調査審議 実施機関の意見を聴取
6月20日 (第139回審査会)	調査審議 審査請求人の意見を聴取
9月 5日 (第142回審査会)	調査審議
10月24日 (第143回審査会)	調査審議
11月 9日	答申