

件名	「私こと、 第12号】 に関するすべての個人情報」の一部開示決定の件【諮問		
開示請求年月日	平成17年4月18日	実施機関の決定年月日	平成17年4月28日 平成17年6月10日
実施機関(担当課)	山梨県教育委員会(義務教育課)	決定内容	一部開示決定
不開示理由	開示請求者以外の個人情報(個人情報保護条例第16条第3号) 人事管理事務情報(個人情報保護条例第16条第7号二)		
異議申立て年月日	平成17年8月5日	諮問年月日	平成17年8月18日
答申年月日	平成18年10月13日	摘要	
事案の概要	<p>異議申立人は、実施機関に対し、「私こと、 に関するすべての個人情報」の開示請求(条例第14条第1項)を行った。(H17.4.18)</p> <p>実施機関は、請求に係る保有個人情報として、異議申立人の人事情報を特定した。</p> <p>請求に係る保有個人情報には、異議申立人以外の第三者の個人情報(他の指導力不足等教員に認定された者の氏名等、他の指定研修生の氏名その他の情報。条例第16条第3号)及び人事管理事務情報(指導力不足等教員に係る評価・所見等の記載内容、教員人事に関する諮問委員会における議事発言内容等又は勤務評定書の記載内容。条例第16条第7号二)が含まれていた。</p> <p>指定研修:指導力不足等教員を対象とする特別の研修</p> <p>このため、実施機関は、これらの情報を不開示とするとともに、異議申立人の勤務記録カードに記録されている保有個人情報については、不存在を理由に不開示とする一部開示決定(条例第20条第1項)をした。(H17.4.28、H17.6.10)</p> <p>異議申立人は、当該一部開示決定を不服とし、実施機関に対し異議申立て(行政不服審査法第6条)を行った。(H17.8.5)</p> <p>実施機関は、山梨県個人情報保護審議会あて諮問した。(H17.8.18)</p>		
主な争点	<p>1 他の指導力不足等教員に認定された者の氏名等について、実施機関が、条例第16条第3号ただし書ハの情報(公務員等の職務遂行情報)に該当せず、同号本文に該当することを根拠に不開示としたことは適法か。また、他の指定研修生の氏名についてはどうか。</p> <p>2 指導力不足等教員に係る評価・所見等の記載内容、教員人事に関する諮問委員会における議事発言内容等又は勤務評定書の記載内容について、実施機関が条例第16条第7号二の情報(人事管理事務情報)に該当することを根拠に不開示としたことは適法か。</p> <p>3 異議申立人の勤務記録カードに記録されている保有個人情報について、実施機関が不存在を理由に不開示としたことは適法か。</p>		
審議会	<p>1 審議会の結論</p> <p>異議申立ての対象となった不開示部分のうち、「委員の人数」については開示すべきであり、また、勤務記録カードに記録されている異議申立人を本人とする保有個人情報については、改めて開示又は不開示の決定を行うべきであるが、その余について不開示としたことは妥当である。</p> <p>2 審議会の判断</p> <p>(1)争点1前段について</p>		

指導力不足等教員に認定された者の氏名等を不開示とした原処分は適法である。

【理由】指導力不足等教員に認定されたことを示す情報は、当該教員にとっては身分取扱いに係る情報あるいは教員としての資質能力に対する評価情報ではあっても、公務員等の職務遂行情報ではない。

(2) 争点1 後段について

他の指定研修生の氏名を不開示とした原処分は適法である。

【理由】たとえ公務員等の「職務の遂行に係る情報」に該当するといえるときでも、公務員等の私的情報としての保護の要請度の高い情報が含まれており、かつ、当該情報を開示することによって得られる利益が失われる公務員等の個人の利益を上回らないと認められる場合においては、実施機関は条例第16条柱書の開示義務を免れると解すべきである。

本件を見るに、指定研修と指導力不足等教員に認定されることとが不可分の関係にある以上、他に誰が指定研修を受けたのかを示す情報は、その本人にとって公務員の立場を離れた個人としての評価をも低下させる性質を有する情報というべきであるから、公務員等の私的情報としての保護の要請度の高い情報を含むものといえる。また、公務員等の私的情報は、必ずしも行政機関が説明責任を果たすべき領域に属するものではなく、その要保護性を考慮するなら、当該情報を開示することによって得られる利益が失われる公務員等の個人の利益を上回らないと認めることができる。

よって、当該情報について、実施機関は条例第16条柱書の開示義務を免れる。

(3) 争点2 について

指導力不足等教員に係る評価・所見等の記載内容、教員人事に関する諮問委員会における議事発言内容等又は勤務評定書の記載内容について、「委員の人数」を不開示とした点は別として、これらを不開示とした原処分は適法である。

【理由】人事上の評価情報等が本人に開示されることとなれば、本人の認識と評価者等の認識との間に不一致があった場合、本人が当該評価等は間違いであるとして評価者等に反発心や不信感を抱き、その訂正を要求して評価者等との間に対立関係を生じさせるということが想定される。また、評価者等は、このような事態に陥ることを懸念し、否定的な評価や事実についてありのままを記載することを差し控えること等が考えられ、今後、実施機関が教員人事に関し有意の情報を取得できないといった事態の生ずることも想定される。このことから、当該情報は、人事管理事務情報（条例第16条第7号二）に該当する。

(4) 争点3 について

異議申立人の勤務記録カードについては、人事記録に関する規則等により、実施機関が保管すべきものとされており、保管の事実も確認されたので、実施機関は改めて開示又は不開示の決定をすべきである。