

大阪市教育委員会
委員長 池田 知隆 様

大阪市個人情報保護審議会
会 長 中川 喜代子

大阪市個人情報保護条例第 43 条に基づく不服申立てについて（答申）

平成 20 年 7 月 7 日付け大市教委第 1215 号により諮問のありました件について、次のとおり答申いたします。

第 1 審議会の結論

大阪市教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成 20 年 5 月 2 日付け大市教委第 547 号により行った部分開示決定（以下「本件決定」という。）は、結果として妥当である。

第 2 異議申立てに至る経過

1 開示請求

異議申立人は、平成 20 年 4 月 18 日、大阪市個人情報保護条例（平成 7 年大阪市条例第 11 号。以下「条例」という。）第 17 条第 1 項に基づき、実施機関に対し、「平成 20 年度採用、再任用教職員・教育専門員採用選考（面接）実施表」の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

2 本件決定

実施機関は、本件請求に係る文書として「H20 年度採用 再任用教職員・教育専門員採用選考（面接）実施表（以下「本件文書」という。）」を特定した上で、本件文書の一部を開示しない理由を次のとおり付して、条例第 23 条第 1 項に基づき、本件決定を行った。

記

条例第 19 条第 6 号に該当

「個人の選考、評価に関する情報が記載されており、開示することにより、採点者による率直な評価を記載することが困難となる可能性があり、当該選考若しくは将来の同種の選考に係る人事管理事務の公正かつ円滑な遂行に支障が生じるおそれがあるため。」

3 異議申立て

異議申立人は、平成 20 年 6 月 9 日、本件決定を不服として、実施機関に対して、行政不服審査法（昭和 37 年法律第 160 号）第 6 条第 1 号に基づき異議申立てを行った。

第3 実施機関の主張

実施機関の主張は、おおむね次のとおりである。

1 部分開示した理由

再任用制度については地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の改正により、平成 13 年 4 月 1 日より実施されたものであるが、平成 11 年 7 月 30 日付け自治事務次官通知「地方公務員法等の一部を改正する法律の施行について（通知）」（以下「自治事務次官通知」という。）に述べられているとおり、「再任用の採用に当たっては、地方公務員の任用の根本基準（地方公務員法第 15 条）に従い、改めて能力の実証を要する（以下略）」と規定されており、面接者である大阪市教育委員会事務局教職員人事を担当する者が再任用教員あるいは教育職員としての能力を判断するために、再任用希望者の勤務実績、勤務意欲、心身の状況、態度など、人物評価に関し、率直な評価及び所見を記載する必要がある。

これらの人物評価に係る情報を開示することにより、面接官の率直な意見を表明することが困難となり、評価の信頼性・中立性が損なわれ、適正な評価ができなくなる可能性が生じることから、当該選考を含め、毎年度末に実施される再任用選考において公正又は円滑な遂行に支障が生じるおそれがあると認められ、条例第 19 条第 6 号に該当するものである。

なお、異議申立人は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）の趣旨より、定年退職者の原則雇用が前提である旨、主張しているところ、同法第 9 条においては、事業主は(1)定年の引上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないことと規定されているが、そもそも同法第 7 条第 2 項において地方公務員は適用除外となっている。なお、本市学校園に導入している再任用制度が上記(2)の継続雇用制度の導入に該当するものであって、法の趣旨に合致するものであり、実施機関は、前出の自治事務次官通知に則って公正かつ適切に選考したものである。

さらに、異議申立人は評価の客観性の確保などの努力が全くないばかりか、逆に抽象的な可能性を示すのみである点が違法である旨、主張するが、教職員人事を担当する者 3 人が面接官として面接を行い、十分に打ち合わせを行った上で面接を行っているものであり、異議申立人の主張は失当である。

2 結論

本件決定に関する実施機関の判断は、条例の趣旨を踏まえた公正かつ適切なものであり、異議申立人による本件申立ては理由がないものと思料する。

第4 異議申立人の主張

異議申立人の主張は、おおむね次のとおりである。

1 異議申立ての趣旨

本件決定を取り消し、開示しないこととした「各項目の評定及び所見欄の評価に関する部分」の開示を求める。

2 異議申立ての理由

決定通知書によると、「条例第 19 条第 6 号に該当し、個人の選考、評価に関する情報が記載されており、開示することにより、採点者による率直な評価を記載すること

が困難となる可能性があり、当該選考若しくは将来の同種の選考に係る人事管理事務の公正かつ円滑な遂行に支障が生じるおそれがある」ことをもって開示しない理由としている。

しかし、かかる理由は以下の点で違法である。

(1) 大阪市が自らに課した運用方針をふまえない点

大阪市総務局・市民局の発行する「個人情報保護条例解釈・運用の手引」（以下「手引」という。）の同号の解説によると、「『当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの』とは、事務又は事業に関する情報を開示することによる利益と支障を比較衡量した上で、開示することの必要性を考慮しても、なお、当該事務又は事業の適正な遂行に及ぼす支障が看過し得ない程度のものであることをいう。したがって、『支障を及ぼすおそれ』とは、抽象的な可能性では足りず、相当の蓋然性が認められなければならない。」と説明されている（手引p56）。しかるに市教委の説明では運用方針を踏まえず以下に示すように適正な比較衡量もなく、抽象的な可能性のみ主張し、「相当の蓋然性」への言及もない。

(2) 請求にかかる個人情報、請求者にとりきわめて重要な個人情報であり、開示の必要性が大きいことを考慮していない点

再任用の選考は、高齢者雇用安定法の趣旨より、一般の採用試験の選考とは性格を異にするもので、定年退職者の原則雇用が前提である。なぜなら、高齢者雇用安定法は、定年退職後に年金が満額もらえないという制度改正のもと、減額された年金と希望する者の雇用という二本立てで退職後の生活を維持するもので希望者の雇用は選考評価の前提だからである。今回の個人情報の開示にかかる市教委の実施した再任用の選考も、運用においてその趣旨を踏まえることが求められる。したがって、再任用の面接評価にかかる情報は、その評価が個人の生活基盤にかかるという意味で、面接を受けた者にとり、きわめて重要な情報であり、本人への開示の要請も大きく、比較衡量に際しては当然、この重要性への考慮を求められる。しかるにかかる考慮は全くない。

(3) 個人情報保護制度の核心である公正さは、開示してこそ達成されるという視点がない点

条例上、本人に対しては個人情報の開示が原則という点を踏まえず、不公平・不公正を助長する点は違法性がある。自分がどのように評価されたのか、公正・公平に評価されたのか、考慮すべき事項を考慮し、考慮すべきでない事項を考慮していないのか、恣意・独断はないのかなどの点は本人にとりきわめて重要である。公平・公正な条例の運用には、かかる疑いをなくすることが求められる。その要請は、本人への開示を前提にしてこそ可能となるものである。

なぜなら評価を開示し説明責任を果たすためには、評価基準の定立とともに、面接官相互の事前の打ち合わせによる評価の客観性の確保などの努力がもとめられ、その結果、評価に対する納得がいくものだからである。しかるに市教委は、かかる努力が全くないばかりか、逆に抽象的な可能性を示すのみである点は違法である。

以上のように決定通知書は、条例の趣旨を踏まえた比較衡量がないなど、明らかに条例の趣旨を踏まえない恣意的で不公正なものである。

したがって、部分開示決定は取り消されるべきである。

第5 審議会の判断

1 基本的な考え方

条例の基本的な理念は、第1条が定めるように、市民に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具体的な権利を保障し、個人情報の適正な取扱いに関し必要な事項を定めることによって、市民の基本的な人権を擁護し、市政の適正かつ円滑な運営を図ることにある。したがって、条例の解釈及び運用は、第3条が明記するように、個人情報の開示、訂正及び利用停止を請求する市民の権利を十分に尊重する見地から行わなければならない。

しかしながら、条例は、すべての保有個人情報の開示を義務付けているわけではなく、第19条本文において、開示請求に係る保有個人情報に同条各号のいずれかに該当する情報が含まれている場合は、実施機関の開示義務を免除している。もちろん、第19条各号が定める非開示情報のいずれかに該当するか否かの具体的判断に当たっては、当該各号の定め趣旨を十分に考慮するとともに、当該保有個人情報の取扱いの経過や収集目的などをも勘案しつつ、条例の上記理念に照らして市民の権利を十分に尊重する見地から、厳正になされなければならないことはいうまでもない。

2 本件文書に記載された保有個人情報について

本件文書は、平成19年度末で本市高等学校を定年退職する教員及び教育職員で、かつ再任用教職員としての勤務を希望する者（以下「被面接者」という。）に対し、実施機関が行った平成20年度採用に係る「再任用教育職員及び教育専門員」の面接選考事務において作成した文書であり、「校名」、「氏名」、「教科」、「職名」、「項目」、「評定」、「評定合計」、「総合評価」、「所見」及び「採点者」の各欄で構成されている。上記各欄のうち「評定」及び「採点者」の欄に記載されている情報並びに「所見」欄に記載されている情報の一部のみが非開示とされており、「校名」の欄等他の欄に記載されている各情報については開示されていることが認められる。

3 争点

実施機関は、本件文書について、条例第19条第6号を理由に本件決定を行ったのに対し、異議申立人は、本件決定を取消し、本件文書のうち非開示とした「評定」欄に記載されている情報及び「所見」欄に記載されている情報の一部（以下「本件各情報」という。）を開示すべきであるとして争っている。

したがって、本件異議申立てにおける争点は、本件文書のうち非開示とした本件各情報の条例第19条第6号該当性の問題である。

なお、実施機関が本件決定により非開示とした情報のうち「採点者」欄に記載されている情報については、異議申立人が開示を求めているので、その非開示の妥当性については判断しないものとする。

4 条例第19条第6号該当性について

(1) 条例第19条第6号は、本市の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人（以下「本市の機関等」という。）が行う事務又は事業の目的を達成し、その公正、円滑な遂行を確保するため、「本市の機関等が行う事務又は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又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ

があるもの」は開示しないことができると規定し、特に個人の評価、診断、判定、相談、選考（以下「評価等」という。）に係る事務に関しては、「ウ 個人の評価等に係る事務に関し、当該事務若しくは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正若しくは円滑な遂行に支障が生じるおそれ」を掲げ、このようなおそれがある場合には、開示しないことができると規定している。

ここでいう「支障」とは、事務又は事業に関する情報を開示することによる利益と支障を比較衡量した上で、開示することの必要性を考慮しても、なお、当該事務又は事業の適正な遂行に及ぼす「支障」が看過できない程度のものであることが必要であり、さらに、こうした「支障」を及ぼす「おそれ」があるというためには、抽象的な可能性だけでは足りず、相当の蓋然性が認められなければならないと解される。

(2) 再任用教育職員及び教育専門員の選考は、「再任用教育職員及び大阪市公立学校教育専門員の採用選考等に関する要綱」（平成 18 年 1 月 12 日施行。以下「選考要綱」という。）に基づき実施されている。選考の対象者は、選考要綱第 2 条で、「選考は原則として、当該選考実施年度末の定年退職者を対象とする。」と定められており、選考の実施については、同要綱第 5 条で、「教育委員会は、職種毎（職種内に区分がある場合は区分毎。）に次の基準に基づいて、申込者の従前の勤務実績、勤務意欲及び心身の状況等並びに必要なに応じて実施する面接考査の結果を総合的に判断し可否を判定する。」と定められている。また、選考要綱第 13 条では、「この要綱に定めるもののほか、再任用教育職員及び教育専門員の選考及び更新に関し必要な事項は、別に定める。」としており、その別の定めとして「再任用教育職員及び教育専門員の選考及び更新について（補足）」が策定されており、「1 面接選考は、選考要綱第 5 条を踏まえ、服装・態度、知識・理解力、判断力、協調性、意欲・積極性及び堅実性の計 6 項目から合計 30 点満点（1 項目につき各 5 点）で評定する。」、「2 30 点満点中、概ね 18 点程度を合格とする。」などと定められている。

(3) 本件文書は、再任用教育職員及び教育専門員の面接選考において作成された文書であり、上記(2)で述べたとおり、実施機関は、再任用教育職員及び教育専門員の採用選考に際し、採用の可否を判断する資料の 1 つとされている。そして、本件文書に設けられている「評定」、「評定合計」、「総合評価」及び「所見」の各欄（以下「評価欄」という。）には、面接選考において、採点者が面接時に受けた被面接者の印象などについて、定められた評価項目ごとにどの段階に該当するかをありのままに評価し、さらに、採点者の率直な意見を記載することが想定されており、そのように記載されることにより、実施機関にとって本件文書が最良の採用選考資料となるものである。

(4) そこで、当審議会では、上記(3)のような本件文書の性質を考慮し、採点者が面接時に記載を要する評価欄及び「採点者」欄に記載されている情報を開示することにより、再任用教育職員及び教育専門員の採用選考事務若しくは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正若しくは円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるか否かを検討したのち、実施機関が本件決定により非開示とした本件各情報の開示の可否について検討する。

はじめに、当審議会が本件文書の性質を考慮した上記各欄に記載されている情報についての本来あるべき開示の可否を検討する。

(5) 「評定」、「評定合計」及び「総合評価」の各欄に記載されている情報

ア 当審議会が本件文書を見分したところ、当該各欄のうち「評定」欄には、実施機関が定めた評価6項目（「服装・態度」、「知識・理解力」、「判断力」、「協調性」、「意欲・積極性」及び「堅実性」）に対する評価の段階を示す数字があり、採点者により、その数字の1つが選択されている。採点者が各評価項目において選択した数字は、採点者が面接時に被面接者から受けた印象などについて、採点者の率直な意見を一定の幅の中でどの段階に該当するか判断し点数化したものであり、被面接者に対する個別具体的な評価及び意見が記載されたものではない。また、「総合評価」欄では、評価の段階を示すアルファベットの1つが採点者により選択されているが、これも「評定」欄と同様、採点者が面接時における評価を一定の幅の中でどの段階に該当するかを判断したものであり、被面接者に対する個別具体的な評価及び意見が記載されたものではない。

イ したがって、採点者が「評定」欄で選択した合計点数が記載された「評定合計」欄を含め当該各情報は、開示することにより、再任用教育職員及び教育専門員の採用選考事務若しくは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正若しくは円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。よって、当該各情報は、開示すべき情報であると認められる。

(6) 「採点者」欄に記載されている情報

ア 当審議会が本件文書を見分したところ、当該情報は、面接選考当日の採点者として選任された者の氏名であることが認められる。実施機関によると、採点者は、大阪市教育委員会事務局教職員人事を担当する本市職員が任務に当たっているとのことである。

イ 当該情報は、開示することにより、再任用教育職員や教育専門員として採用されなかった被面接者や採用されたが本人希望のかなわなかった被面接者から採点者に対し、上記(5)で開示すべきとした情報である評価に対する苦情や批判等の意見が寄せられ、採点者の心理的・精神的負担が増えるおそれがあるとは認められる。

その結果、今後、採点者が苦情や批判等を恐れ、上記(5)で開示すべきとした情報の各欄に、率直な意見による評価を差し控え、差し障りのない評価を記載するおそれが生じ、ひいては、採用の可否を総合的に判断する者に被面接者の評価が的確に伝わらなくなることとなる。

実施機関の面接選考を実施する目的が、採点者により被面接者の再任用としての能力の実証を判断することであることからすると、上記のような事態は、面接選考における評価の信頼性が損なわれ、実施機関が想定した採用選考資料としての意味をなさなくなってしまうことになる。

ウ 上記イを考慮すると、当該情報は、開示することにより、実施機関の面接選考事務の目的を達成できないおそれがあり、今後実施される再任用選考及び同種の選考事務において、公正かつ円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあることは否定できず、本件選考事務への「支障を及ぼすおそれ」は、相当の蓋然性を有しているというべきである。

したがって、当該情報は、条例第19条第6号に該当し、非開示とすべき情報であると認められる。

(7) 「所見」欄に記載されている情報

ア 当審議会が本件文書を見分したところ、当該情報は、被面接者が採点者に対し

述べた希望や健康状態に関する情報のほか、採点者が面接選考時に受けた被面接者の印象について、採点者により特記すべき事項として率直な意見を自筆で記載されたものであり、「評定」欄で選択した点数の理由と解することができる情報であると認められる。

イ 上記(6)アで述べたとおり、採点者は、大阪市教育委員会事務局教職員人事を担当する本市職員であり、限定された範囲の者から選任されたことを考慮すると、採点者の率直な意見を自筆で記載されている当該情報は、開示すると、何人でも請求できる公文書公開請求などにより入手できる情報と照合することにより、筆跡から上記(6)で非開示とした「採点者」欄に記載された採点者が特定される蓋然性は高いと認められる。

そして、再任用教育職員や教育専門員として採用されなかった被面接者や採用されたが本人希望のかなわなかった被面接者から、採点者に対し、当該情報に対する苦情や批判等の意見が寄せられ、採点者の心理的・精神的負担が増えるおそれがあると認められる。

また、今後、採点者が苦情や批判等を恐れ、当欄に率直な意見の記載を差し控え、差し障りのない意見を記載する結果、採用の可否を総合的に判断する者に被面接者の評価が的確に伝わらなくなるおそれがある。

ウ したがって、当該情報についても、開示することにより、上記(6)イ及びウに記載の理由と同様の「支障を及ぼすおそれ」及び支障を及ぼす相当の蓋然性を有しているというべきであることから、当該情報は、条例第 19 条第 6 号に該当し、非開示とすべき情報であると認められる。

次に、実施機関が本件決定により非開示とした本件各情報の開示の可否について検討する。

(8) 実施機関が本件決定により非開示とした本件各情報の開示の可否について

ア 実施機関が行った本件決定により開示された文書を見分すると、「評定合計」及び「総合評価」の各欄に記載されている情報は開示されているが、本来開示すべき「評定」欄に記載されている情報が条例第 19 条第 6 号を理由に非開示とされ、逆に非開示とすべき「所見」欄の情報の一部が開示されている。

実施機関が非開示とした本件各情報のうち「所見」欄に記載されている情報は、採点者が記載した意見の中でも採用の可否を総合的に判断する者に特に伝えたい要諦であることが認められる。

イ 上記(7)ア及びイで述べたとおり、「所見」欄に記載されている情報が「評定」欄で選択した点数の理由と解することができる情報であり、さらに、既に実施機関が開示している「所見」欄に記載されている情報の筆跡から採点者が特定される蓋然性が高いことを考慮すると、実施機関が非開示とした「評定」欄に記載されている情報を開示することは、「所見」欄に記載されている採点者の伝えたい要諦を類推でき、開示したことと等しくなり、上記(7)で述べたような事務支障を及ぼすおそれが認められる。

したがって、「評定」欄に記載されている情報は、本来は開示すべき情報であるが、上記内容を踏まえると、結果として条例第 19 条第 6 号に該当する非開示とすべき情報であると認めざるを得ない。

また、「所見」欄に記載されている情報は、上記(7)で述べたとおり、本来は情報のすべてを非開示とすべき情報であることから、本件決定により非開示とした

「所見」欄に記載されている情報は、条例第 19 条第 6 号に該当すると認められる。

以上の理由により、実施機関が本件各情報を非開示とした本件決定は、結果として認めざるを得ない。

- (9) なお、異議申立人は、再任用の面接評価に係る情報は、その評価が個人の生活基盤にかかわるものであり、公正・公平に評価されたのか、考慮すべき事項が考慮されているのかなどは被面接者にはきわめて重要な情報で開示すべきであると主張しているが、上記(8)で述べたとおり、実施機関が非開示とした本件各情報を開示すると、面接選考において、異議申立人が被面接者にとってきわめて重要であると主張する公正かつ公平な評価を採点者が行うことが逆に困難となり、異議申立人や被面接者の意に反し、却って面接選考での公正かつ公平な評価に支障を及ぼすおそれがあると言わざるを得ない。

したがって、異議申立人の主張を採用することはできない。

5 結論

以上により、第 1 記載のとおり判断する。

なお、実施機関が本件決定において、本件文書に記載されている情報の一部について条例第 19 条第 6 号の適用を誤り、本来開示すべき情報を非開示とし、逆に非開示とすべき情報を開示したことは誠に遺憾である。今後、実施機関が開示決定等を行う際には、条例第 19 条第 6 号をはじめ同条各号の適用に誤りがないよう慎重に判断を行い、条例の適切な運用に努めることを強く要望する。