

大情審答申第 276 号
平成 22 年 9 月 7 日

大阪市教育委員会
委員長 池田 知隆 様

大阪市情報公開審査会
会長 小谷 寛子

大阪市情報公開条例第 17 条に基づく不服申立てについて（答申）

平成21年 6 月 3 日付け大市教委第718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 審査会の結論

大阪市教育委員会（以下「実施機関」という。）が、平成 21 年 3 月 31 日付け大市教委第 3608 号により行った非公開決定を一部取り消し、別表 2 に掲げる部分を公開すべきである。

第 2 異議申立てに至る経過

1 公開請求

異議申立人は、平成 21 年 3 月 17 日、大阪市情報公開条例（平成 13 年大阪市条例第 3 号。以下「条例」という。）第 5 条に基づき、実施機関に対し、「教職員の評価育成システムに係る都島区内市立中学校別教員の評価・育成シート（平成 19 年度分）、上記シート業績の評価、能力の評価、総合評価の組み合わせがわかる資料」の公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。

2 非公開決定

実施機関は、本件請求に対し、①教職員の評価・育成システム（以下「本件システム」という。）平成 19 年度分の大阪市立中学校（都島区に限る）教諭にかかる評価・育成シート（以下「本件文書 1」という。）及び②教委評価 CSV 取込シート（府費負担教職員の評価一覧表）（以下「本件文書 2」という。）を特定した上で、条例第 10 条第 2 項に基づき、別表 1 の（か）欄に掲げる理由を付して、非公開決定（以下「本件決定」という。）を行った。

3 異議申立て

異議申立人は、平成 21 年 5 月 15 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 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 本件決定を取り消し、公開を求める。

異議申立人は、平成19年度の本件システムで受けた評価を不服として苦情を実施機関に申し出たが、所定の対応後の評価結果も同じであった。異議申立人はそれを不服として、苦情審査会に諮った。しかし、その結果も「評価には相当な理由が認められる」とあったため、「相当な理由とはいかなるものか」を知るため、苦情審査会の情報開示を求めたが、納得のいく根拠、基準は示されなかった。

そこで、異議申立人は、本件システムにおける「評価の透明性、妥当性、信頼性、客観性」を知るため、本件請求を行ったが、全面非公開との決定がなされたため、本件異議申立てを行うこととした。

本件請求は、他の教職員の人事評価の公開を目的とするものではない。異議申立人は、S・A・B・C等に該当する教員が、何人中何名いるかを知り、その評価を受けた具体的理由と客観的基準が何かを知りたいと考えた結果から公開を求めたものである。

2 実施機関が示した公開しない理由は、以下に述べる理由で了承できない。

(1) 条例第7条第1号に該当するとしている点について

「個人に関する情報」は公開できないと主張するが、異議申立人は、教職員個人の評価を、本件文書1を単純にコピーする形で公開を求めたのではない。

本件請求を行った当日に、教職員人事担当、情報公開担当者の2名に口頭でも確認したのは、「教職員の年齢、職員番号、次年度に向けた課題・今後の育成方針」を除いた情報のみ、「A4版のシート上に、10ないし12箇所のチェック欄にレ点が入っており、評価欄の3箇所のS、A、B、C、Dに丸印があるだけのシート」である。このような個人を一切特定できない情報のコピーが、個人の権利利益を害するとは考えられない。

(2) 条例第7条第5号に該当するとしている点について

「評価者の適正な評価を困難にする可能性がある」と主張するが、異議申立人の求める情報は、当該職員が特定され得ない範囲の情報公開であるため、実施機関が主張する「当該教職員の評価と密接に係る情報を公にすることにより、校長が四囲の批判等を意識する」ことが起こるはずもなく、よって「適正な評価が困難となる可能性」が生じる結果になるとは考えられない。

また、評価者が、評価の基準、当該校の実態に即した具体的な基準を明らかにすること、つまり「評価の透明性、妥当性、信頼性、客観性、公平性を徹底して図る」ことにより、むしろ四囲の不当な批判こそをこのような揺らぎない評価で打破することが肝要であるとする。

同様に、「本件システムの適正な運営や、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれ」についても、情報を公開することが何らかの支障を来すとは考えられない。

3 本件文書1において具体的に公開を求める項目について

本件文書1の各欄のうち、業績の評価については、各目標区分における自己申告及び評価の各チェック及び備考欄、業績の評価の自己申告及び評価結果を、能力の評価については、各評価要素における評価の各チェック及び備考欄、特記事項、能力の評価の評価結果を、総合評価については、総合評価結果（以下総称して「公開要求項目」という。）の公開を求めるものである。その余の項目や記載については、公開を求めない。

なお、公開を求める項目のうち、特記事項については公開を求めるが、備考欄で教科名など個人を特定できる記載がある部分については、公開を求めない。

第4 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 本件システムについて

本件システムの目的は、すべての教職員が学校の目標を共有し、その達成に向けた個人目標を主体的に設定して、校長等の支援を受けながら、意欲的に取り組みを進めることを基本とし、かつ子どもや保護者、同僚教職員等の意見を踏まえた自己評価と校長等による評価を通じ、教職員が自らの意欲・資質能力を一層高めることを促し、そうした教職員の取り組みを進めることによって、学校の教育活動をはじめとする様々な活動を充実させるとともに、学校や校内組織の活性化を図るものである。

本件システムはすべての教職員が同一の内容により実施されるものではなく、教職員の在籍校種、職種、採用時期等によりそれぞれ内容が一部異なる。本件システムにおける基本的な対象者は、常勤の一般職に属する職員であり、その実施期間は、各年度の4月1日から翌年3月31日までとし、職務遂行に係る目標設定、実践、点検・評価、調整・改善の段階について、自己申告及び面談を基本として実施している。

2 評価について

学校長は教職員の業績評価、能力評価及び総合評価を行うが、各評価とも絶対評価としており、評価の際には平等の原則、他事考慮の排除、予断の排除、相対比較の排除、評価者の独立した判断の5つの事項に配慮したうえで、客観的な判断を行うこととしている。具体的な内容は以下のとおりである。

(1) 業績評価

業績評価は、設定された個人目標の達成状況を評価の対象とし、学校長は教職員の達成状況が目標と比べ、「上回っている」「概ね達成している」「達していない」のいずれかを判断したうえで、評価基準に則し、5段階評価を行う。5段階評価は、A（目標を上回っている）、B（概ね目標に達している）、C（目標に達していない）の3段階を基本にし、全ての目標が「上回っている」と判断され、目標全体としても評価基準の「目標を大きく上回る、著しく高い業績である」と判断される場合はSとし、他方、全ての目標が「達していない」と判断され、

目標全体としても評価基準の「目標を大きく下回り、著しく低い業績である」と判断される場合はDとし、SもしくはDと評価した際は、その理由を所見欄に記載することとしている。

(2) 能力評価

能力評価は、日常の業務の遂行を通じて発揮された能力（態度・行動）を絶対評価し、職務全般の取り組みを評価の対象とする。学校長は、職種に応じて設定された評価要素ごとに、実施機関が策定した着眼点及び着眼点の例を参考に、「十分発揮している」「概ね発揮している」「発揮していない」のいずれかを判断したうえで、評価基準に則し、5段階評価を行う。5段階評価は、「A」「B」「C」の3段階を基本にし、著しく高い能力を発揮している場合はSとし、反対に著しく低い能力しか発揮していない場合はDとし、SもしくはDと評価した際は、その理由を所見欄に記載することとしている。

(3) 総合評価

総合評価は、業績評価と能力評価をもとに、評価基準に則して、5段階の絶対評価を行う。5段階評価は、業績評価と能力評価を総合して、A（高い評価である）、B（概ね平均的な評価である）、C（低い評価である）の3段階を基本にし、「非常に高い評価である」場合はS、「非常に低い評価である」場合はDとし、業績評価と能力評価がともに「S(D)」の場合は「S(D)」とし、学校長はその理由を所見欄に記載することとしている。

3 本件文書1及び2について

本件文書1は、教職員の氏名、教職員の年齢、在職年数、在籍校、現任校在職年数、業績の評価、能力の評価、所見、次年度に向けた課題・今後の育成方針、総合評価、評価者（校長）氏名の情報で構成されている。

また、本件文書2は、本件文書1をもとに、業績の評価、能力の評価及び総合評価の各項目を教職員ごとに入力したうえで、実施機関から府教委へ提出した教委評価CSV取込シート（府費負担教職員の評価一覧表）であり、教職員の氏名、在籍校・区名、職員番号、職階、職種、職名（それらに類するコードを含む。）、業績の評価、能力の評価、総合評価の情報で構成されている。

実施機関は、これらの情報のうち、教職員の年齢、職員番号、業績の評価、能力の評価、次年度に向けた課題・今後の育成方針、総合評価について非公開としており、条例第7条第1号及び第5号に該当するか否かについて、条例に則して次のとおり判断したところである。

なお、本件文書1及び2から非公開部分を区分して除くと、教職員の氏名、在職年数、現任校在籍年数、在籍校・区名、職階、職種、職名（それらに類するコードを含む。）、評価者（校長）氏名のみとなり、有意な情報が記録されていないと認められるため、本件文書1及び2のすべてを非公開としたところである。

4 条例第7条第1号（個人情報）該当性について

教職員の年齢、職員番号、業績の評価、能力の評価、次年度に向けた課題・今後

の育成方針、総合評価は個人に関する情報である。教職員の年齢及び職員番号は当該情報そのものにより、あるいは他の情報と照合することにより特定の個人の戸籍的事項に関する情報が明らかになるものであり、また、業績の評価、能力の評価、次年度に向けた課題・今後の育成方針、総合評価は個人の人格の根幹に密接に関連する評価に関する情報であるため、当該教職員にとって、一般的に他人に知られたくない機微に渡る情報である。

そのためこれらの情報は条例第7条第1号に該当し、かつ慣行として公にされている情報とは認められないため、同号ただし書アに該当せず、また公務員が受ける勤務評定、懲戒処分、分限処分その他の行政措置に類するものについては、当該公務員にとっては、職務に関する情報ではあっても、「職務の遂行に係る情報」には該当しないと認められることから、同号ただし書ウに該当せず、さらにその性質上、イにも該当しない。

5 条例第7条第5号（事務事業遂行情報）該当性について

業績の評価、能力の評価、次年度に向けた課題・今後の育成方針、総合評価は人事管理に関する情報である。当該教職員の評価に関する情報を公開することにより、評価者である各校長が四囲の批判等を意識するあまり、適正な評価を行うことが困難になる可能性があるなど、本件システムの運用に支障を及ぼすおそれがある。

また、保護者、地域の教員に対する関心は極めて高く、本件情報は教員が保有している資質、潜在能力を評価しているものではないが、本件システムを熟知していない一般市民にとっては、本件情報が単なる「資質や潜在能力に対する評価」であるかの如く受け取られ、そのため、評価の高い（もしくは低い）教職員の存在により、保護者、地域、生徒などに無用の誤解を与え、行政区ごとの中学校間の序列化や差別化を促し、ひいては当該区や当該校自体の優劣を示すものに繋がりがねず、結果として、学校に在籍する生徒の学習意欲や学校に対する帰属意識の低下など、日常の教育活動や学校運営等に支障をきたすおそれがある。

さらに、本件システムは地方公務員法等に基づく教職員の勤務評定にかかる制度であり、かつ非公開とした情報は人事管理に関する情報であることから、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、条例第7条第5号に該当すると判断した。

6 異議申立人の主張に対する見解

異議申立人は、異議申立書において、複数の主張をされているが、その趣旨は、解するに「特定の個人を識別できない範囲において、業績の評価、能力の評価及び総合評価に関する情報の公開を求める。」と推認される。

しかしながら、業績の評価、能力の評価及び総合評価に関する情報は、個人の人格の根幹に密接に関連する評価に関する情報であるため、特定の個人を識別することができないとしても、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものであり、条例第7条第1号に該当することにはかわりはない。そもそも、本件請求にかかる内容は、請求内容に幾分の工夫を加えることなどにより、「特定

の個人を識別することはできないが、限りなく特定の学校を識別することができる」ものである。

特定の個人を識別できない範囲としながらも、本件請求は都島区内の5つの中学校に限定したものであるため、当該中学校教諭にかかる評価結果の総数を公開した場合、今後同種の公開請求により本市中学校における行政区別の評価結果の総数が明らかとなり、結果として行政区ごとの中学校間において序列化や差別化を促すことに繋がるものである。

また、平成21年2月16日付け大情審答申第234号において、特定された公文書である「教職員の評価・育成システム 平成18年度校園別評価分布」における「校園毎の総合評価結果S、A、B、C、Dの分布」の情報を公にすれば、本件システムの適正な運営に支障を及ぼすおそれとともに、教職員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を及ぼすおそれがあると認められることから、これらの情報は、条例第7条第5号に該当する、と記されている。

加えて、公文書非公開決定処分取消等請求事件（最高裁判所平成22年2月25日）判決においても、評価・育成シートを非公開とした決定は是認されており、同種の請求内容である本件請求においても、非公開とした実施機関の判断は妥当と思料される。

第5 審査会の判断

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、市民の公文書の公開を求める具体的な権利を保障することによって、本市等の説明責務を全うし、もって市民の市政参加を推進し、市政に対する市民の理解と信頼の確保を図ることにある。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、公文書の公開を請求する市民の権利を十分尊重する見地から行われなければならない。

しかしながら、条例はすべての公文書の公開を義務づけているわけではなく、第7条本文において、公開請求に係る公文書に同条各号のいずれかに該当する情報が記載されている場合は、実施機関の公開義務を免除している。もちろん、この第7条各号が定める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、当該各号の定める趣旨を十分に考慮しつつ、条例の上記理念に照らし、かつ公文書の公開を請求する市民の権利を十分尊重する見地から、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 対象文書について

(1) 本件文書1について

本件文書1は、本件システムの実施に係り、学校長が、教職員の職務遂行状況の観察や意見交換、自己申告票の内容等をもとに、業績評価、能力評価及び総合評価を行い、教職員個人ごとに作成する文書である。

その内容としては、教職員の氏名、教職員の年齢、在職年数、在籍校、現任校在職年数、業績の評価、能力の評価、所見、次年度に向けた課題・今後の育成方針、

総合評価、評価者（校長）氏名の情報で構成されている。

なお、業績の評価欄は、自己申告部分と評価部分に分類され、目標区分ごとに3段階のチェック欄があり、業績の評価は、S、A、B、C、Dの5段階の評価結果を選択する様式となっており、各目標区分には備考欄、全体に所見欄が設けられている。

能力の評価欄は、評価部分のみで構成され、業績の評価欄と同様に、目標区分ごとに3段階のチェック欄があり、能力の評価は、S、A、B、C、Dの5段階の評価結果を選択する様式となっており、各目標区分には備考欄、全体に所見欄が設けられている。

総合評価欄は、S、A、B、C、Dの5段階の評価結果を選択する様式と、自由記述部分が設けられている。

(2) 本件文書2について

本件文書2は、本件文書1をもとに、業績の評価、能力の評価及び総合評価の各項目を教職員ごとに入力したうえで、実施機関から大阪府教育委員会へ提出された府費負担教職員の評価一覧表である。

本件文書2は、標題部分と表から構成されており、表中の項目としては、連番、評価実施年度、職員番号、漢字姓、漢字名、業績評価、能力評価、総合評価、対象外区分、状態、カナ姓、カナ名、部コード、部名称、所属コード、所属名称、グループコード、グループ名称、職階コード、職階名称、職種コード、職種名称、職名コード、職名名称、補職コード、補職名称、部建制順、所属建制順及びグループ建制順の各欄があり、平成19年度の都島区内の市立中学校の府費負担教職員132名分の情報が記載されている。

なお、本件文書2の記載における規則性については、所属名称は、所属コードの小さいものから大きいものの順に記載されているが、教職員の氏名が記載されている漢字姓の欄においては、特に規則性は見受けられない。

3 争点

実施機関は、本件請求に対し本件文書1及び2を特定した上で本件決定を行ったのに対して、異議申立人は、本件決定を取り消し、本件文書1及び2の公開を求めるとして争っている。

なお、異議申立人は、前記第3の3に記載のとおり、本件文書1については、公開要求項目に限って公開を求めている。

したがって、本件異議申立ての争点は、本件文書1の公開要求項目に記載された情報及び本件文書2に記載された情報の条例第7条第1号及び第5号該当性である。

4 条例第7条第5号該当性について

(1) 条例第7条第5号の基本的な考え方

条例第7条第5号は、大阪市の機関等が行う事務又は事業の目的を達成し、公正、円滑な執行を確保するため、「本市の機関又は国等が行う事務又は事業に関する情報であつて、公にすることにより、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」は公開しないことができると規定しており、特に、人事管理に係る事務に関しては、「エ 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」を掲げ、このようなおそれがある場合には、公開しないことができると規定している。

ここで「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公開することによる利益と支障を比較衡量した上で、公開することの公益性を考慮しても、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をいい、また、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) 本件文書1について

ア 実施機関は、異議申立人が求める公開要求項目について、業績の評価、能力の評価及び総合評価に関する情報は、人事管理に関する情報であり、当該教職員の評価と密接に係わる情報を公にすることにより、評価者である各校長が四囲の批判等を意識するあまり、適正な評価が困難となる可能性があるなど、本件システムの適正な運営や、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれがあると主張している。

イ これに対し、異議申立人は、個人が特定されない範囲での公開を求めているから、公にしても、各校長が四囲の批判等を意識することは起こり得ず、何らかの支障を来すとは考えられないと主張している。

ウ そこで、本件システムについて改めて確認したところ、前記第4の1に記載のとおりであり、本件システムの目的は、教職員の主体的な個人目標設定と達成状況の当該教職員自身の自己評価及び校長等による評価を通じ、教職員の意欲・資質能力の向上と教育活動の充実、学校や校内組織の活性化を図るものである。

本件文書1は、教職員個人毎に校長が作成する文書であり、上記システムの目的が達成されるためには、校長は、教職員に係る所見、課題等を率直かつ具体的に記載することが期待されている。

エ 異議申立人は個人を識別できる項目の公開を求めているが、教職員個人を直接識別することができる項目を除外して公開したとしても、当該の教職員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、また、具体的記載内容が公になることをおそれたりして、校長が具体的な記載を避け一般的な記載にとどめたり、本件システムにおける評価の基本原則である絶対評価を確保することが困難となり、穏便な評価に収めたりする可能性が否定できない。

そうすると、本件文書1の記載内容の形骸化を招き、ひいては業績、能力及び総合の各評価結果にも影響を及ぼすおそれがあると認められる。

オ したがって、本件文書1中の公開要求項目は、これを公にすると、本件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、また、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から、条例第7条第5号に該当する。

(3) 本件文書2について

異議申立人は、本件文書1について、氏名等の特定個人を識別することができる

情報を公にすることを求めている。

当審査会で本件文書2を見分したところ、漢字姓欄にのみ教職員の氏名が記載されており、また、教職員個人ごとに付番される職員番号欄、通し番号としての連番欄があるが、この漢字姓、職員番号及び連番の各欄については、当該情報そのもの又は他の情報と照合することにより、個人が識別できる可能性のある情報であるから、本件文書2においても公開を求めないものとして、以下残りの各欄等に記載の情報の条例第7条第5号該当性を検討する。

ア 業績評価、能力評価及び総合評価の各欄の情報

業績評価、能力評価及び総合評価の各欄に記載されている情報は、これを公にすると、本件文書1の業績の評価、能力の評価及び総合評価の結果を公にすることと実質的に同じであるから、上記(2)で検討したのと同様の趣旨で、条例第7条第5号に該当する。

イ 業績評価、能力評価及び総合評価を除く各欄の情報

本件文書2は、一連のリストの中から、請求内容を踏まえて、19年度、都島区の中学校、府費負担教職員という条件のもとで抽出された文書である。

当審査会で本件文書2を見分したところ、これらの情報は、請求内容から特定される評価実施年度や当該区名等がわかる情報や一覧表としての整理のための記載、又は特段の記載のない情報であるに過ぎず、これらの情報を公にしても、人事管理や本件システムの運営上生じる具体的な事務支障は想定できず、条例第7条第5号には該当しない。

5 条例第7条第1号該当性について

(1) 条例第7条第1号の基本的な考え方

条例第7条第1号本文は、「個人に関する情報…であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により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。）又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの。」は原則的に公開しないことができると規定するが、同号ただし書において、「ア 法令若しくは条例…の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報、イ 人の生命、身体、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報、ウ 当該個人が公務員等…である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」は、条例第7条第1号本文に該当する場合であっても、公開しなければならない旨規定している。

(2) 本件文書2について

上記4で検討した結果、本件文書1に記載の各情報のうち、公開要求項目については条例第7条第5号に該当するので、条例第7条第1号の該当性は検討しないこととし、以下では、本件文書2に記載の各情報のうち、条例第7条第5号に該当すると認められた部分を除いた情報について、条例第7条第1号該当性を検討する。

ア 標題部分、評価実施年度、部コード、部名称、所属コード、所属名称、職名コード及び職名名称の各欄の情報

これらの情報は、いずれも請求内容から特定される情報に過ぎず、特定の個人を識別することができる情報には当たらないから、条例第7条第1号に該当しない。

イ 対象外区分及び状態の各欄の情報

対象外区分欄は、本件システムにおける評価対象外の教職員が存在する場合に、その対象外となる理由が記載される欄であるところ、教職員の氏名が公開されない場合にあっては、所属名称が公になっていたとしても、即座に特定の個人が識別されるとは認められない。

しかしながら、これを公にすると、その情報は特定所属の教職員の中に評価対象外の教職員が存在し、その理由がどのようなものであるかを明らかにするもので、その詳細な事情が記載される状態欄の記載と相まって、個人の私事に関する事情が明らかとなる場合がある。

そうすると、これらの情報を公開すれば、当該教職員の同僚等が知り得る他の情報と照合することで、特定の個人が識別され、特定個人の私事に関する情報が明らかになる可能性が否定できないから、条例第7条第1号本文に該当する。

また、これらの情報を公にすることとした慣行も認められず、同号ただし書アに該当せず、その性質上、ただし書イ及びウのいずれにも該当しない。

ウ 職階コード及び職階名称

職階コード及び職階名称については、所属コード及び所属名称と照合することによって、一部につき、他の情報と照合することにより、特定の教職員を識別することができる情報に該当する。

しかしながら、各評価結果が公にされない限りにおいては、これらの情報を公にしても、特定の中学校において特定職階の職員が存在することを明らかにするに過ぎず、これらの情報は、名簿等で公にされている情報ではないものの、実施機関における当該情報の取扱いを踏まえれば、条例第7条第1号ただし書アに該当するから、条例第7条第1号に該当しない。

エ 漢字名、カナ姓、カナ名、グループコード、グループ名称、職種コード、職種名称、補職コード、補職名称、部建制順、所属建制順及びグループ建制順

当審査会で本件文書2を見分したところ、これらの各欄には、特定の個人を識別することができる情報は含まれていないと認められるから、条例第7条第1号に該当しない。

6 部分公開の可否について

- (1) 条例第8条第1項本文は、非公開情報が記録されている部分を「容易に区分して除くことができるときは、公開請求者に対し、当該部分を除いた部分につき公開しなければならない。」と規定しているが、同項ただし書により、「当該部分を除いた部分に有意の情報が記録されていないと認められるときは、この限りでない。」として、ただし書に該当する場合は、部分公開の義務を免除している。

また、同条第2項は、公開請求に係る公文書に条例第7条第1号の情報で特定の個人を識別することができるものが記録されている場合において、「当該情報のうち、氏名、生年月日その他の特定の個人を識別することができることとなる記述等の部分を除くことにより、公にしても、個人の権利利益が害されるおそれがないと認められるときは、当該部分を除いた部分は、同号の情報に含まれないものとみなして、前項の規定を適用する。」と規定している。

- (2) 実施機関は、本件文書1及び2から非公開部分を区分して除くと、教職員の氏名、在職年数、現任校在籍年数、在籍校・区名、職階、職種、職名（それらに類するコードを含む。）及び評価者（校長）の氏名のみとなり、これらが有意の情報でないことを理由として、全体を非公開としている。

そこで、上記4及び5で条例第7条第1号及び第5号に該当しないとした情報等が有意であるか否かも含めて、本件文書1及び2の部分公開の可否を検討する。

- (3) 本件文書1については、個人を識別することができる部分及び条例第7条第5号に該当するとした公開要求項目に係る情報を除外すると、様式のみとなることから有意な情報が含まれるとは認められない。
- (4) 他方、本件文書2については、標題部分に加え、評価実施年度、部コード、部名称、所属コード、所属名称、職名コード、職名名称、職階コード、職階名称、漢字名、カナ姓、カナ名、グループコード、グループ名称、職種コード、職種名称、補職コード、補職名称、部建制順、所属建制順及びグループ建制順の各欄の情報は、条例第7条第1号及び第5号に該当しない情報であるところ、請求の趣旨から当然に特定される情報や、整理上の表記に過ぎない情報であったとしても、これらの情報がすべて有意でないとして非公開とするのは適当とはいえず、これらの情報は公開すべきである。

7 結論

以上により、第1記載のとおり、判断する。

(答申に関与した委員の氏名)

委員 小谷寛子、委員 松戸浩、委員 宇多民夫、委員 大久保規子

別表 1

(あ)	諮問書	平成21年 6 月 3 日付け大市教委第718号
(い)	決定	平成21年 3 月31日付け大市教委第3608号による非公開決定
(う)	請求日	平成21年 3 月17日
(え)	請求する公文書の件名 又は内容	教職員の評価育成システムに係る都島区内市立中学校別教員の評価・育成シート（平成19年度分）、上記シート業績の評価、能力の評価、総合評価の組み合わせがわかる資料
(お)	本件決定通知書に記載された公文書の件名	① 教職員の評価・育成システム 平成19年度分の大阪市立中学校（都島区に限る）教諭にかかる評価・育成シート ② 教委評価CSV取込シート（府費負担教職員の評価一覧表）
(か)	公開しない理由	・ 大阪市情報公開条例第 7 条第 1 号に該当（説明） ①・②について、教職員の年齢、職員番号並びに業績の評価、能力の評価、次年度に向けた課題・今後の育成方針及び総合評価に関する情報は、個人に関する情報であり、これらの情報は条例第 7 条第 1 号本文に規定する「個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるもの又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」に該当し、かつ同号ただし書ア、イ、ウのいずれにも該当しないため。 ・ 大阪市情報公開条例第 7 条第 5 号に該当（説明） ①・②に記載されている業績の評価、能力の評価、次年度に向けた課題・今後の育成方針及び総合評価に関する情報は、人事管理に関する情報であり、当該教職員の評価と密接に係わる情報を公にすることにより、評価者である各校長が四囲の批判等を意識するあまり、適正な評価が困難となる可能性があるなど、評価・育成システムの適正な運営や、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれがあるため。 なお、本件文書から非公開部分を区分して除くと、教職員の氏名、在職年数、現任校在籍年数、在籍校・区名、職階、職種、職名（それらに類するコードを含む。）及び評価者（校長）の氏名のみとなり、有意の情報が記録されていないと認められるため、本件文書のすべてを非公開とした。
(き)	担 当	教育委員会事務局 教職員人事担当
(く)	異議申立て	平成21年 5 月15日

別表 2

本件文書 2 のうち、

- ・ 標題部分
- ・ 評価実施年度、部コード、部名称、所属コード、所属名称、職名コード、職名名称、職階コード、職階名称、漢字名、カナ姓、カナ名、グループコード、グループ名称、職種コード、職種名称、補職コード、補職名称、部建制順、所属建制順及びグループ建制順の各欄の情報

(参考) 答申に至る経過

平成 21 年度諮問受理第 10 号

年 月 日	経 過
平成 21 年 6 月 3 日	諮問
平成 21 年 12 月 4 日	実施機関理由説明
平成 22 年 2 月 19 日	審議 (論点整理)
平成 22 年 3 月 5 日	異議申立人意見陳述、審議 (論点整理)
平成 22 年 3 月 19 日	審議 (論点整理)
平成 22 年 4 月 12 日	審議 (論点整理)
平成 22 年 5 月 17 日	実施機関追加理由説明(書面のみ提出あり) 審議 (答申案)
平成 22 年 6 月 7 日	審議 (答申案)
平成 22 年 6 月 21 日	審議 (答申案) 再度、追加理由説明に対する意見陳述の希望あり
平成 22 年 8 月 16 日	再度の意見陳述の希望取下げ
平成 22 年 9 月 7 日	答申