

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申
(答申第437号)

平成18年2月10日

横情審答申第437号
平成18年2月10日

横浜市教育委員会 様

横浜市情報公開・個人情報保護審査会
会 長 三 辺 夏 雄

横浜市の保有する情報の公開に関する条例第19条第1項の規定に
基づく諮問について（答申）

平成17年8月18日教教人第562号による次の諮問について、別紙のとおり答申します。

「平成17年度校内人事計画（北方小学校分）」の一部開示決定に対する
審査請求についての諮問

答 申

1 審査会の結論

横浜市教育委員会教育長が、「平成17年度校内人事計画（北方小学校分）」を一部開示とした決定において非開示とした教職員構成、教職員構成の課題、目標実現に必要な教職員配置（要望含む。）及び職能期欄のうち、現在の教職員構成欄に記録された情報を非開示とした決定は妥当ではなく、開示すべきであるが、その余の部分を非開示とした決定は妥当である。

2 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、「平成17年度校内人事計画（北方小学校分）」（以下「本件申立文書」という。）の開示請求に対し、横浜市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が、平成17年5月9日付で行った一部開示決定のうち、教職員構成、教職員構成の課題、目標実現に必要な教職員配置（要望含む。）及び職能期（以下「本件申立部分」という。）を非開示とした処分の取消しを求めるというものである。

3 横浜市教育委員会の一部開示理由説明要旨

横浜市教育委員会（以下「実施機関」という。）から提出された一部開示理由説明書によると、本件申立文書のうち本件申立部分については、横浜市の保有する情報の公開に関する条例（平成12年2月横浜市条例第1号。以下「条例」という。）第7条第2項第6号に該当するため非開示としたものであって、その理由は次のように要約される。

- (1) 本件申立部分のうち、職能期欄に記録されている職務能力期は、校長が評価しているものであり、教職員本人に知らせている内容ではなく、校長が校内人事体制への位置付けとして判断して分類しているものである。学校の教職員構成を適切に把握し、円滑な人事異動事務を遂行するためには、適切な職務能力期の判定が必要であり、どのような評価を行ったかが教職員を含む一般に明らかになることは、校長の判断に影響を与え、人事管理上支障を及ぼすおそれがある。また、特定の学校の職務能力期の構成人数等が開示されることにより、人事異動事務のための情報が教員評価あるいは学校評価のように誤解されるおそれもある。したがって、職能期欄に記録されている情報は本号本文に該当する。

本件申立部分のうち、教職員構成欄については、職能期欄の情報を集計して記録しているため、本号本文に該当し、当該欄を併せて非開示としている。

(2) 本件申立部分のうち、教職員構成の課題及び目標実現に必要な教職員配置（要含む。）欄には、現在の学校運営上の問題点や、今後の人事異動に関する校長の要望などが記録されている。円滑な人事異動の推進のため、当該欄には、具体的な内容を率直に記述することが必要であるが、このような情報が開示されることにより、校長の率直な意見が記述されにくくなるおそれがあり、人事管理上支障を及ぼすおそれがあるため、本号本文に該当する。

4 審査請求人の一部開示決定に対する意見

審査請求人（以下「請求人」という。）が、審査請求書、意見書及び意見陳述において主張している本件申立部分を非開示とした決定に対する意見は、次のように要約される。

(1) 一部開示決定通知書の「6 根拠規定を適用する理由」のうち、「(2) 人事管理に係る内容であって、開示することにより将来の公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすため」は、既に述べられている理由であり、同じ理由を重ねて記述するのは「公開できる情報は出来るだけ公開していく」情報公開の趣旨や行政の説明責任から逸脱した、出来るだけ非開示の理由を並べようとした、言わば情報公開を後ろ向きにした「非開示のための非開示」の姿勢の表れである。

本件申立部分は、開示されたからといって、個人が特定される項目ではない。

希望指名制度（F A）は、今年度初めて導入された制度であるが、不調に終わった希望者に対しては、実施機関としての説明責任が果たされるべきである。

不調に終わった希望者にとって、本件申立部分は納得のために最低限必要な項目である。

(2) 「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」については、「支障を及ぼす」という表現から明らかなように、当該事務又は事業の遂行の過程では、情報公開は制限されるという意味である。今回請求人が情報公開を求めた当該（北方小）の人事は、先年度末に支障なく終了しているものなので、「支障を及ぼす」おそれは全くないものである。よって、「支障を及ぼす」として支障なく終了した事務又は事業について情報公開しないのは、拡大解釈の誤りである。なお、「公正かつ円滑な人事の確保」についてであるが、終了した事務又は事業についての情報公開がなされて初めて、公正であったかが公にされるのであり、真に公正さを求めるのであれば、終了した事務又は事業については、説明責任を果たす上でも情報公開されるべきである。

(3) 校内人事の計画については、本来、転出入などの異動がはっきりした時点で立てられるべきものである。が、昨今のように、教職員の人事異動事務を行うためにと、校内人事計画を実施機関が学校長に提出を求めるようになると、校内人事計画は転出入などの異動がはっきりしないうちに立てざるをえなくなっている。その結果、例えば異動を希望しなかった残留者の校内人事が優先され、荒れそうなクラスを、校内事情を知らない異動者や新規採用者が受け持つ例が増え、クラスが荒れる一因となって、例えば新規採用者の退職例も増加している。

したがって、実施機関は、人事異動事務を行うために、本来、校内人事計画作成時期を前倒しさせてまで作成させ、利用すべきではない。

(4) 教職員の職務能力・年次・年齢等の構成を考慮して作成する校内人事計画の目的は、校長が教職員の育成や能力開発を図るためとされているが、校内人事計画は、本来その名の通り、学校運営上必要であっただけのものであり、それを実施機関が人事異動事務に関連づけて、提出を求めるようになってはじめて、教職員の人材育成や能力開発が「目的」に取りあげられた経緯がある。しかし、教職員の人材育成や能力開発は、本来どのポストにあらうとも機会均等に公正な形で保証されるべき性質のものである。職務能力期（職能期）が、校長が校内人事体制への位置付けとして判断して分類しているものにすぎないものであるならば、そしてそれが「適切な判定」であるならば、教職員本人に知らせてもなんら構わない内容のはずである。なお、人事異動事務にからめて職務能力期（職能期）について、判断を超えて評価部分があるとするならば、明らかに教員評価（あるいは学校評価）との関連で二重基準となり、今までも隠蔽されてきた、公然の秘密である校長の情実人事やパワーハラスメントがより助長されるおそれがある。そうしたおそれが払拭されないのであれば、今後は二重基準解消への方策を模索せざるを得ない。

(5) 教職員の構成についていえば、どこの学校でも、例年4月ともなれば、「学校だより」等で公にされており、職員のポスト等は情報公開されてしかるべきものである。

(6) 「校長の意見」に関連しては、個人情報保護について考えながらも、例えば体罰問題で新聞報道された「北方小学校」の例（保護者からの訴えを長年無視してきた、学校運営上の組織的問題：当該職員集団のみならず、見逃してきた校長の責任、もつとといえば、体罰を指導方針としてきた中心人物を異動先で校長で昇任させてきた実施機関の責任）を上げざるを得ない。「校長の率直な意見」が必要と書かれているが、保護者の声を聞かずに体罰を隠蔽してきた校長もいたのである。そして、そうした問

題校長に「人材育成」や「能力開発」されて、体罰を指導の一環としてきた教員が校長になれたのである。さらに、実施機関は「校長の率直な意見」のみによりかかって、問題校長の意見を取りあげ、体罰教員を校長に昇進させることができたのである。この例から分かることは、「率直な意見」は必要としても、「校長の率直な意見」だけで十分かということ、とても十分ではなかったのである。問題は、校長に物事を隠蔽できる「権力」が集中し過ぎていることであり、問題校長もその隠蔽できる権力を行使したにすぎないことである。したがって、「率直な意見」は校長以外の職員からも、風通しのいい状態で必要で、例えば「公務員の内部告発制度」の確立が待たれるところである。が、それでもなお十分とはいえないだろう。特に公正さが求められ、説明責任を果たす義務のある行政にとって、何よりも事務や事業の終了後については、情報公開が尊重されなければならない。学校も同じで、情報公開が尊重されなければ、より隠蔽体質に流され、公正さは保たれないと考えるものである。

5 審査会の判断

(1) 横浜市立学校教職員の人事異動制度について

横浜市立学校教職員の人事異動制度は、横浜市立学校教職員人事異動制度の基本的な考え方（平成 16 年 11 月 9 日教育委員会決定）に基づき策定された横浜市立小・中・盲ろう養護学校教職員人事異動実施要綱（平成 16 年 11 月 9 日制定。以下「人事異動実施要綱」という。）の規定により、これまでの教職員の意向を前提とした制度から、教職員の能力開発・人材育成、学校組織の活性化及び自律的な学校経営の推進を目的とした制度に改められ、平成 17 年 4 月の人事異動から実施されている。

(2) 校内人事計画について

人事異動実施要綱第 6 条では、校長は校内人事計画を策定し、実施機関に提出しなければならないと規定している。校内人事計画は、校長が教職員の能力開発・人材育成とともに学校組織の活性化を目指し、バランスのとれた教職員構成を図るために作成されるものである。

人事異動実施要綱第 7 条第 1 項では、実施機関は異動対象者を配置するにあたっては、全市的観点から適材適所の配置に努めるとともに、各校長の校内人事計画を尊重するものと規定されている。教育委員会事務局教職員人事・企画部教職員人事課は、提出された校内人事計画に沿って校長からヒアリングを行い、年度末の人事異動事務を実施している。

(3) 本件申立文書について

本件申立文書は、平成17年度校内人事計画のうち、横浜市立北方小学校長が作成したものである。本件申立文書は、第2号様式(1)校内人事計画(基本的な考え方)(以下「様式(1)」という。)及び第2号様式(2)校内人事計画(教職員等一覧)(以下「様式(2)」という。)の2枚から構成されている。

様式(1)には、学校経営方針の要点、目標達成への方策、教職員構成、教職員構成の課題、目標実現に必要な教職員配置(要望含む。)等を記録する欄が、様式(2)には、番号、補職名、氏名、職員番号、性別、年齢、在職年数、異動想定時期、職能期、本人意向及び校長具申等を記録する欄が存在する。

このうち、様式(1)の教職員構成、教職員構成の課題及び目標実現に必要な教職員配置(要望含む。)並びに様式(2)の職能期欄に記録された情報が本件申立部分である。

(4) 条例第7条第2項第6号の該当性について

ア 条例第7条第2項第6号では、「市の機関又は国・・・が行う事務又は事業に関する情報であって、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・・・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」のある情報については、開示しないことができると規定している。

イ 実施機関は、本件申立部分は校長が策定した人事計画に関する情報であり、開示すると将来の公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすと主張している。

そこで、当審査会では、本件申立部分の本号の該当性について検討するため、平成17年11月11日に実施機関から事情聴取を行ったところ、次のとおり説明があった。

(7) これまでの横浜市立学校教職員の人事異動制度は、在任期間や異動先決定の点で、個々の教職員の意向を一番の前提とし、学校組織の活性化や教職員の資質能力向上といった、人事異動本来の目的に沿った制度とは言いがたい状況にあった。その弊害として、教職員のマンネリ化の懸念が指摘されていただけでなく、校長の教職員人事に関する権限が極めて小さかったことから、責任と権限のアンバランスが課題とされていた。そこで、人事異動本来の目的を達成するための方策として、教職員の能力開発・人材育成とともに、学校組織の活性化を図り、自律的学校経営を推進するため、校長の意見具申権を拡大するという方向性を定めた。

(イ) 校長の意見具申権の拡大という方向性を受けて、新たに策定した人事異動実施要綱において校長が校内人事計画を作成することを定めた。これまでの人事異動制度では、校長は異動対象者及びその補充者に関して意見具申を行うものであったが、新たな人事異動制度では、校長は校内人事計画を作成することにより、自らの学校における教職員構成をまず的確に把握し、そしてその課題は何かということをきちんとつかみ、把握した課題をもとに次年度の校内人事体制を立案し、それを調整することとなったのである。

(ウ) このように、校内人事計画には、校長が率直に教職員構成の状況、教職員構成の課題や意見を記述することが求められている。本件申立部分のうち、教職員構成欄に記録される職務能力期については、教職員本人に知らせている内容ではなく、校長が校内人事体制への位置付けとして判断して分類しているものである。このため、これらが公にされることにより、教職員や保護者からのプレッシャーを受けるなどして校長の判断に影響を与え、職務能力期の評価を率直に記述しなくなるおそれがある。また、本件申立部分のうち、教職員構成の課題及び目標実現に必要な教職員配置（要望含む。）欄に記録される情報についても、同様に、校長が具体的な意見を率直に記述しなくなるおそれがある。その結果、校長の率直な意見や評価を把握することができず、円滑な人事異動事務を遂行することができなくなり、人事管理上支障を及ぼすおそれがあるため、本号に該当し、非開示とした。

ウ 以上の実施機関からの事情聴取を踏まえ、当審査会では、次のとおり判断した。教職員の人事異動は、教職員の人材育成と能力開発及び学校組織の活性化の視点に立ち、次年度の学校経営方針を踏まえた校長の人事構想に基づいて、全市的な観点からきめ細かく行われることが重要である。

人事異動実施要綱により規定された校長による校内人事計画の作成も、このような趣旨に基づき発足した制度であると認められる。校内人事計画に記録された個々の教職員の職務能力期の評価や学校運営上の問題点等は、全市的な観点に立った適材適所の人事を徹底するため人事管理事務にとって重要なものであると認められる。

エ 本件申立部分のうち、様式（1）の教職員構成の課題及び目標実現に必要な教職員配置（要望含む。）欄には、個別具体的に学校運営上の問題点、今後の人事異動に関する要望等が記録されている。これらの内容を公にすると、学校運営へ

の支障を恐れて、校長が本来記述すべき学校事情などを率直に記述しなくなるおそれがあると認められる。その結果、各学校事情を適切に把握することができず、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ため、教職員構成の課題及び目標実現に必要な教職員配置（要望含む。）欄に記録された情報は、本号エに該当する。

オ 本件申立部分のうち、様式（２）の職能期欄には、各教職員の職務能力期の評価が記録されている。これについては、本人意向と校長具申の一致、不一致や対象教職員の年齢などにより様式（２）の記入順が定められていることや、一般的に教職員の人事異動は新聞発表等で公にされていることなどから、これらの情報を照合すると特定の教職員の職務能力期の評価が識別されるおそれがあると認められる。このため、これらを公にすることにより、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と認められるため、本号エに該当する。

本件申立部分のうち、様式（１）の教職員構成欄は、各職務能力期の異動予定者等がそれぞれ記録される表となっており、横軸に「Ａ期（基礎能力開発期）」から「Ｅ期（教職経験力活用期）」までの各職務能力期及び「合計」、縦軸に「現在の教職員構成」、その内訳として「異動予定者」、「退職予定者」及び「その他の教職員」の項目で構成されている。異動予定者、退職予定者及びその他の教職員欄には、各職務能力期に該当する異動予定者、退職予定者及びその他の教職員の人数が記録されている。これらの情報については、該当者が少数に分散することから、公にすることにより、特定の教職員の職務能力期の評価が識別されるおそれがあり、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と認められるため、本号エに該当する。

カ しかしながら、現在の教職員構成欄に記録された情報は各職務能力期に該当する異動予定者、退職予定者及びその他の教職員の合計数であり、それらを公にしたとしても、具体的な支障があるとは認められず、人事管理上支障を及ぼすおそれがあるとの実施機関の主張を認めることはできない。

したがって、本件申立部分の様式（１）の教職員構成欄のうち、現在の教職員構成欄に記録された情報については、本号に該当しない。

（５） 結 論

以上のとおり、教育長が、本件申立部分のうち様式（１）の現在の教職員構成欄に記録された情報を非開示とした決定は妥当ではなく、開示すべきであるが、その余の

部分を条例第7条第2項第6号エに該当するとして非開示とした決定は妥当である。

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成17年8月18日	・実施機関から諮問書及び一部開示理由説明書を受理
平成17年9月8日	・部会で審議する旨決定
平成17年9月16日 (第10回第三部会) 平成17年9月22日 (第69回第一部会)	・諮問の報告
平成17年9月26日	・審査請求人から意見書を受理
平成17年9月30日 (第71回第二部会)	・諮問の報告
平成17年10月14日 (第72回第二部会)	・審議
平成17年10月28日 (第73回第二部会)	・審査請求人の意見陳述 ・審議
平成17年11月11日 (第74回第二部会)	・実施機関から事情聴取 ・審議
平成17年11月25日 (第75回第二部会)	・審議
平成17年12月9日 (第76回第二部会)	・審議