

別紙

諮問第600号

答 申

1 審査会の結論

「再任用（教育職員）採用選考推薦書〔都立学校用〕」ほか2件を一部開示とした決定は、妥当である。

2 審査請求の内容

（1）審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、東京都個人情報の保護に関する条例（平成2年東京都条例第113号。以下「条例」という。）に基づき、審査請求人が行った「私にかかる東京都高等学校教員再任用の選考（○年度採用の件）に関係する全てのもの」の開示請求（以下「本件開示請求」という。）に対し、東京都教育委員会が平成29年4月18日付けで行った一部開示決定について、その取消しを求めるというものである。

（2）審査請求の理由

審査請求書及び意見書における審査請求人の主張を要約すると、以下のとおりである。

ア 審査請求書

（ア）選考資料の作成の中心となっている校長らが説明責任をとれないこと。

選考について、学校に問いただしても、校長も副校長も説明責任を果たさない。選考資料を全て開示して内容を徹底的に点検しなければならない。

（イ）審査請求人に係る不合格判定について、職場には「不合格」を認めない意見しかなかったこと。

同僚からは抗議の声が上がっており、校長を支持する意見は一つもない。不合格とされた日まで、審査請求人の職務について校長から指摘を受けたことは一度もなかった。職場の実態と全く違う評価を校長らが勝手に作成することが

許されるのか。社会全体に問いたいので開示することを希望する。

(ウ) 選考課に何回も問い合わせたが、具体的理由を選考課が言えなかったこと。

選考課は一番大切な個々の教員の勤務実態について把握しておらず、校長らが提出した資料がそのまま素通りしている。このことが今回の問題の根源であり、改善していかなければならない。

(エ) 再任用となって3年、精一杯勤めてきたし、学校運営を支えてきた。今回の不合格判定の理由が全く分からない。選考資料に何が書かれていたのか分からないまま納得などできない。

今後、審査請求人のように理由も分からないまま多くの人が不合格にされるようでは重大な社会問題となる。今後の若い教員のためにも必ず開示することを要望する。

イ 意見書

理由説明書に複数回「外部からの苦情や圧力を危惧し…採用選考担当者に正確な情報が伝わらなくなり」と記してあるが、外部からの苦情や圧力を危惧して書けないような記述ができるのであれば、どのようなことを記述しても隠蔽できることになる。

採用選考担当者が、それをそのまま確認もせず処理するのであれば、それこそ条例16条6号の「公正な判断が行えなくなるおそれ」を生じさせる根源となり、条例1条の目的「都政の適正な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護すること」を蹂躪することになる。

虚偽などなく事実に則して正しいことを記載するのであれば、公明正大に開示することに問題はなく、公正な判断は、行えなくなるどころか、一層確固としたものになるはずである。

3 審査請求に対する実施機関の説明要旨

理由説明書における実施機関の主張を要約すると、以下のとおりである。

(1) 再任用（教育職員）採用選考推薦書〔都立学校用〕

ア 被推薦者の「性格」欄は、申込者の特徴となる性格に関する見解を所属長が具体的に記載する欄であり、所属長の評価、判断に係るものである。

このような評価、判断に係る情報を開示することとなると、外部からの苦情や圧力を危惧し、所属長が率直な評価、判断に基づく意見の表明を避け、形骸化した当たり障りのない記載をすることが想定される。その結果、採用選考担当者に正確な情報が十分に伝わらなくなり、再任用（教育職員）の選考に係る事務に関し、公正かつ適正な判断を行うことができなくなるおそれがある。

イ 「推薦評定」以下、「評定」、「総合評定」、「特記事項（総合評定等の所見）」、「推薦の有無」、「（推薦）職層」及び「特記事項」の部分は、勤務実績等に関する記号で示された評価と、申込者の適性及び勤務実績等を所属長が詳細かつ具体的に記載する欄であり、評価、判断に係るものである。

このような評価、判断に係る情報を開示することとなると、外部からの苦情や圧力を危惧し、所属長が率直な評価、判断に基づく意見の表明を避け、形骸化した当たり障りのない記載をすることが想定される。その結果、採用選考担当者に正確な情報が十分に伝わらなくなり、再任用（教育職員）の選考に係る事務に関し、公正かつ適正な判断を行うことができなくなるおそれがある。

ウ 「学校経営支援センター 記入欄」以下、「校長の判断は、妥当である 妥当でない」及び「特記事項」の部分は、所属長が申込者の勤務実績等に基づいて行った評価の妥当性を、採用選考申込者の現所属校を管轄する学校経営支援センターが確認し、その内容を詳細かつ具体的に記載する欄であり、学校経営支援センター所長又は支所長の判断に係るものである。

このような判断に係る情報を開示することとなると、外部からの苦情や圧力を危惧し、学校経営支援センター所長又は支所長が率直な判断に基づく意見の表明を避け、形骸化した当たり障りのない記載をすることが想定される。その結果、採用選考担当者に正確な情報が十分に伝わらなくなり、再任用（教育職員）の選考に係る事務に関し、公正かつ適正な判断を行うことができなくなるおそれがある。

(2) 再任用（教育職員） 評定票

各評定項目欄中、「評定」、「総合評定」及び「所見及び特記事項」の部分は、被面接者の面接評価や職務遂行能力、適性等を面接委員が詳細かつ具体的に記載する欄であり、面接委員の評価、判断に係るものである。

このような評価、判断に係る情報を開示することとなると、外部からの苦情や圧力を危惧し、面接委員が率直な評価、判断に基づく意見の表明を避け、形骸化した当たり障りのない記載をすることが想定される。その結果、採用選考担当者に正確な情報が十分に伝わらなくなり、再任用（教育職員）の選考に係る事務に関し、公正かつ適正な判断を行うことができなくなるおそれがある。

(3) 平成○年度再任用・非常勤教員（新規・切替）採用候補者選考 判定資料

「業績評価」、「【再任用】面接評定1」、「【再任用】面接評定2」、「【再任用】推薦書評定」及び「【非常勤】推薦書評定」欄は、採用選考申込者の平成○年度及び平成○年度の勤務実績等の評価を、選考の可否判断の事務処理のために入力している欄である。入力している業績評価及び【非常勤】推薦書評定は、所属長の評価、判断の下に行われた評価である。

このような評価、判断に係る情報を開示することとなると、外部からの苦情や圧力を危惧し、所属長が率直な評価、判断を避け、勤務実績が正しく評価されなくなることが想定される。その結果、採用選考担当者に正確な情報が十分に伝わらなくなり、再任用（教育職員）の選考に係る事務に関し、公正かつ適正な判断を行うことができなくなるおそれがある。

以上の理由から、条例16条6号に該当する非開示情報であると判断し、一部開示とした。

4 審査会の判断

(1) 審議の経過

審査会は、本件審査請求について、以下のように審議した。

年 月 日	審 議 経 過
平成29年 9月19日	諮問
平成30年11月15日	実施機関から理由説明書收受
平成30年11月21日	新規概要説明（第192回第一部会）
平成30年12月17日	審査請求人から意見書收受
平成30年12月18日	審議（第193回第一部会）

（2）審査会の判断

審査会は、本件審査請求に係る保有個人情報並びに実施機関及び審査請求人の主張を具体的に検討した結果、以下のように判断する。

ア 東京都公立学校再任用職員（教育職員）の採用候補者選考について

東京都公立学校の教育職員のうち定年退職者等について、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）は、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職（法28条の4）又は短時間勤務の職（法28条の5）に採用することができる旨規定しており、実施機関は、法及び職員の再任用に関する条例（平成13年東京都条例第11号）の規定に基づき、再任用職員（教育職員）採用候補者選考を実施している。

本件に係る再任用職員（教育職員）採用候補者選考は、「平成〇年度東京都公立学校再任用職員（教育職員）及び非常勤教員採用候補者選考の実施について（通知）」に基づき実施されている。

当該採用選考に係る申込みから合否の決定に至るまでの手続は、次のとおりである。

（ア）受験希望者は、学校長が配布する「再任用（教育職員）採用選考申込書」

(以下「選考申込書」という。)に必要事項を記入して学校長に提出する。

(イ) 学校長は、申込者の意欲及び意向を確認することを目的として、申込者に対して面接を実施する。面接は、面接委員2名が一組で行い、それぞれが「再任用(教育職員)評定票」(以下「評定票」という。)を作成する。

(ウ) 学校長は、上記面接結果を踏まえ、「再任用(教育職員)採用選考推薦書〔都立学校用〕」(以下「推薦書」という。)を作成し、選考申込書及び面接委員2名の評定票を添えて、当該学校を所管する学校経営支援センター・支所等(以下「支援センター等」という。)へ提出する。

(エ) 支援センター等は、学校長から提出された選考申込書、推薦書等の書類一式を取りまとめ、教育庁人事部選考課(以下「本件主務課」という。)へ提出する。

(オ) 本件主務課は、採用選考の合否判定のために、推薦書の評定や直近の業績評価等について、申込者ごとに一覧にした判定資料を作成する。

(カ) 東京都教育委員会は、推薦書や評定票に記録された評定や業績評価等を総合的に勘案の上、採用選考の合否を決定する。

イ 本件対象保有個人情報及び本件非開示情報について

本件開示請求の趣旨は、審査請求人が申し込んだ平成〇年度東京都公立学校再任用(教育職員)採用候補者選考(以下「本件採用選考」という。)に係る審査請求人を本人とする保有個人情報の開示を求めるものである。

実施機関は、本件開示請求に係る対象保有個人情報として特定した別表1に掲げる本件対象保有個人情報1から3までについて、別表2に掲げる非開示部分がそれぞれ条例16条6号に該当するとして、一部開示決定を行った。

審査会は、上記非開示部分について、別表2のとおり、本件非開示情報1から4までに区分し、これらの非開示妥当性について判断する。

ウ 条例の定めについて

条例16条6号は、「都の機関又は国、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、…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」を非開示情報として規定している。

エ 本件非開示情報1から4までの非開示妥当性について

審査会が見分したところ、本件非開示情報1及び2は、審査請求人に係る推薦書に記録された情報であり、このうち本件非開示情報1は、審査請求人の性格、勤務実績に係る評定要素ごとの評価、これを踏まえた総合的な評価、推薦の有無等について、学校長の評価・判断が、評語形式又は具体的記述をもって記録されているものであり、本件非開示情報2は、上記学校長の判断についての支援センター等の所長又は支所長の意見が記録されているものであることが確認された。

また、本件非開示情報3は、審査請求人との面接に係る評定票に記録された情報であり、審査請求人の勤務実績に係る評価や面接におけるやり取りを踏まえた面接委員の所見等が、評語形式又は具体的記述をもって記録されているものであることが確認された。

本件非開示情報4は、本件採用選考の合否判定のために本件主務課が作成した判定資料に記録された情報である。このうち、「業績評価」欄に記録された情報は、前年度及び前々年度の申込者の業績評価であり、「【非常勤】推薦書評定」欄に記録された情報は、本件採用選考と同時に行われた非常勤教員候補者選考に係る推薦書における評定に係る情報であることが認められ、その余の非開示情報は、本件非開示情報2における評語並びに本件非開示情報1における評語、学校長の推薦に係る判断及び支援センター等の所長・支所長の意見を転記したものであることが確認された。

これらの情報は、学校長、支援センター等の所長若しくは支所長又は各面接委員の評価・判断に係る情報であり、開示することにより、これら評価・判断を行う者が関係者からの苦情や圧力を危惧して、自身の評価・判断に基づいた率直な意見表明をためらい、当たり障りのない記述に終始する結果、採用選考の合否に係る事務を行う本件主務課に正確かつ十分な情報が伝わらなくなるなど、再任用

(教育職員) 採用候補者選考事務の適正な遂行に支障を生じるおそれがあると認められる。

よって、本件非開示情報 1 から 4 までは、条例16条 6 号に該当し、非開示が妥当である。

なお、審査請求人は、審査請求書及び意見書においてその他種々の主張を行っているが、これらはいずれも審査会の判断を左右するものではない。

よって、「1 審査会の結論」のとおり判断する。

(答申に関与した委員の氏名)

樋渡 利秋、浅田 登美子、神橋 一彦、塩入 みほも

別表1 本件対象保有個人情報

本件対象 保有個人 情報	本件対象保有個人情報が 記録されている公文書の件名
1	再任用（教育職員）採用選考推薦書〔都立学校用〕
2	再任用（教育職員）評定票
3	平成○年度再任用・非常勤職員（新規・切替）採用候補者選考 判定資料

別表2 本件非開示情報

本件対象 保有個人 情報	非開示部分	本件 非開示 情報
1	【学校記載部分】 「性格」欄、「評定」欄、「総合評定」欄、「特記事項（総合評定等の所見）」欄、「推薦の有無」欄、「（推薦）職層」欄、「特記事項」欄	1
	【支援センター等記載部分】 「校長の判断についての記入欄」、「特記事項」欄	2
2	「評定」欄、「総合評定」欄、「所見及び特記事項」欄	3
3	表中左から13列目及び14列目（「業績評価」欄） 18列目から35列目まで及び39列目（「【再任用】面接評定1」欄、「【再任用】面接評定2」欄及び「【再任用】推薦書評定」欄） 53列目から59列目まで（「【非常勤】推薦書評定」欄）	4