

別紙

諮問第646号

答 申

1 審査会の結論

「人物証明書」外3件を一部開示とした決定及び「〇〇小学校への伝達内容」を不存在を理由として非開示とした決定は、いずれも妥当である。

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「〇〇小学校に認用を受けた際の私に関わる人事情報」（以下「本件請求個人情報1」という。）及び「〇〇小学校への伝達内容」（以下「本件請求個人情報2」という。）の開示請求（以下、併せて「本件開示請求」という。）に対し、東京都教育委員会が平成30年2月5日付けで行った一部開示決定（以下「本件一部開示決定」という。）及び不存在を理由として行った非開示決定（以下「本件非開示決定」という。）について、それぞれ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) 保有個人情報一部開示決定通知書について、評価は、評価者が評価対象者に説明責任を負うものであり、学校現場においても教員が校長に開示を求め、それに対し校長は適時説明を行っているものである。実施機関を通すことによって、説明ができないとなる理由は妥当ではない。

また、開示された文書、平成〇年〇月〇日付けで当時の〇〇校長が作成した人

物証明書の勤務状況の欄には「会社に就職することになったため、〇月末までで退職することとなった。」と記述されているが、これは退職届記載の際に記述を強要された内容であり、実際は〇〇校長のパワーハラスメントにより〇〇と診断され、勤務継続が不可能になったためである。パワーハラスメントの実態については東京都人事委員会を通じて実施機関に伝えたが、〇〇教育委員会（以下「当該教育委員会」という。）は被害者である私への聞き取りは一切せず、〇〇校長への聞き取りのみでハラスメントの実態はなかったと回答した。

事実でない内容が記載されているため、平成〇年〇月〇日、当該教育委員会に対してこの文書の訂正請求を行ったが、作成した〇〇校長はすでに退職しているため文書を訂正することはできないと回答された。教育委員会内で訂正できないか検討するという話であったが、平成〇年〇月〇日現在、対応についての連絡は受けていないし、人物証明書の黒塗りで開示されなかった部分についても虚偽の記載が含まれている可能性が高いため、本件一部開示決定に不服を申し立てるものである。

(イ) 保有個人情報非開示決定通知書について、こちらの内容も東京都人事委員会を通じて実施機関へお伝えしたが、「個人情報なので開示できない。」という回答であった。その回答を受けて、東京都教育庁人事部職員課の職員とお話させていただいたが、「人事についての話は基本的にお伝えできない。」という回答であった。後日、弁護士に相談したところ、「自身の個人情報について開示できないはずがない。ましてや誤った事実が伝えられている可能性があるならば開示しなければ訂正請求すらできない。法律上はあり得ない言い分である。」という見解であった。今回の保有個人情報非開示決定通知書では文書が存在しないということが理由であったが、それならば直ちに調査の上、報告を求める。保有個人情報非開示決定通知書の内容においても、サービス事故の隠蔽を継続しており、事実を明らかにするため、本件非開示決定に不服を申し立てるものである。

(ウ) 私は〇〇校長のパワーハラスメントにより、精神を破壊され、実施機関によって個人情報を乱用され、更には個人情報の適切な管理を求めると、報復の

ためか、任用予定であった〇〇小学校（以下「本件任用先」という。）の管理職に名誉棄損である内容を伝えられた。

それによって本件任用先の校長からは「教育委員会からいろいろ聞いている。次に行く学校に悪く言われたくなければ俺の意向にどれだけ応えられるかだ。」と、副校長からは保護者からの過剰な要求を丸投げし、学級経営に支障を来した挙句、悪化した状況を私のせいとして処理し、「辞めろ」とまで言われることとなった。無理を承知で要求に応じていると、審査請求人は、教室で倒れることになった。本件任用先の両管理職からは、教室で倒れたことへの補償や、保護者に対して誤解を解こうとすることは最後までなかった。

イ 意見書

（ア）評価を臨時職員には開示できないという差別

本件任用先校長〇〇氏は、正規教員は校長に自身の評価を確認しに来ることができると話している。非正規職員についてのみ「支障を及ぼす」として開示できないというのは回答として矛盾がある。これが正当な理由となるならば、非正規教員に対しては評価を盾にいかなるハラスメントも可能となる。

実際、本件任用先で、実施機関からの否定的な伝達によって校長及び副校長から非現実的な職務命令が繰り返され、審査請求人は学校で倒れることとなった。

（イ）開示書類に虚偽記載が含まれていること

在職当時の〇〇小学校（以下「前回任用先」という。）の〇〇校長が作成した書類には、退職理由について「民間企業への就職」との旨記述されていたが、これは退職時に〇〇校長から退職を認める代わりに強制的に書かされた内容であり、真実は〇〇校長によるパワーハラスメントであった。

また、〇〇の診断が出され、勤務継続不可能になったにもかかわらず、診断書の原本を返却することもせず、事実を隠蔽した。非開示部分にも虚偽記載が含まれる可能性が大きいため、開示すべきである。

（ウ）審査請求人自身の個人情報であること

開示費用を支払い、自分の個人情報を開示することについて、非開示とするこ

と自体がおかしい。開示請求の制度の意義を壊し、審査請求人の人権を侵害する行為である。

また、当該教育委員会に虚偽記載の訂正を求めた際は、「記述した〇〇校長は退職しているため訂正できない。」という回答で、誤った情報のまま私の個人情報保持している。

審査請求人は、〇〇校長退職前から東京都人事委員会などを通じて一連の話をしているが、実施機関は「そんな些細なこと」と、まっとうな回答もせず、時間を無駄に経過させた。法的にこの対応のずさんさを確認するためにも開示が必要である。

本件請求個人情報2については、「文書として作成又は取得しておらず、存在しない。」ということであるが、東京都教育庁人事部職員課に問い合わせたところ、「個人情報のため開示できない。」「開示請求すべき内容である。」と主張したため、開示請求を行った。

本件任用先の校長と元副校長の話からも、審査請求人の信用を著しく損なう内容であったことは明白であり、パワーハラスメントを唆すものであった可能性がある。審査請求人が否定される覚えがあるとしたら、本件任用先での勤務ができなくなった後、臨時的任用教職員の名簿から外すように依頼したにもかかわらず、複数の学校から連絡が来続けたことに対し、個人情報の管理について苦言を呈したことくらいである。その腹いせとして行ったことであれば、服務事故の上に更に服務事故を重ねていることになる。

早急に関係者から聞き取りを行い調査の上回答すべきところを、文書がないから回答できないというのは隠蔽以外の何物でもない。隠蔽ではないのであれば、直ちに調査を求める。

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。

実施機関は、本件請求個人情報1として、前回任用先校長が作成した平成〇年〇月〇日付「人物証明書」外3件の「人物証明書」を特定した。

「人物証明書」は、臨時的任用教職員の任用期間中における勤務実績、勤務状況に

関して、勤務校の校長が任用期間終了時に作成するものである。

作成内容のうち勤務実績の部分は、「職務遂行能力・適性と意欲」、「勤務態度」及び「健康状態」の項目に分け、「評価（絶対評価）」、「総合評価」、「所見」及び「総合評価に係る所見」について評価を行う。「評価（絶対評価）」及び「総合評価」については、5段階（A・B・C・D・E）での評価を、「所見」及び「総合評価に係る所見」については、具体的な状況等の記入を求めている。

これら勤務実績の部分に係る評価や意見等に関する情報を開示することとなると、本人からの苦情を危惧し、校長が率直な意見の表明を避け、形骸化した当たり障りのない記載となることが想定される。その結果、臨時的任用教職員選考担当部署に正確な情報が十分に伝わらなくなり、人事管理及び選考に関する事務に関し、公正かつ適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある。

また、本件請求個人情報2については、文書として作成又は取得しておらず、存在しない。

以上のことから、本件請求個人情報1については、条例16条6号に該当するものとして「評価（絶対評価）」欄、「総合評価」欄、「所見」欄及び「総合評価に係る所見」欄を非開示とし、また、本件請求個人情報2については、不存在を理由に全部を開示しないこととする本件一部開示決定及び本件非開示決定を行ったものである。

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30年 6月 5日	諮問
平成30年 7月23日	実施機関から理由説明書收受
平成30年 8月24日	審査請求人から意見書收受
令和 元年11月22日	新規概要説明（第199回第二部会）

令和 元年 1 月 2 3 日	審議（第 2 0 0 回第二部会）
令和 2 年 1 月 2 4 日	審議（第 2 0 1 回第二部会）
令和 2 年 2 月 2 1 日	審議（第 2 0 2 回第二部会）

（2）審査会の判断

審査会は、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 東京都公立学校臨時的任用教職員の任用手続について

（ア）女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和30年法律第125号）3条は、公立の学校に勤務する女子教職員が出産することとなる場合においては、当該学校の教職員の職務を補助させるため、校長以外の教職員を臨時的に任用する旨を定めている。

また、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）2条1項では、職員は任命権者の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、育児休業をすることができると定めており、同法6条1項は、同法2条2項又は3条1項に規定する育児休業取得等の請求があった当該職員の業務を処理することが困難であると認めるときに、当該業務を処理するため行うべき措置として、職員の臨時的任用を挙げている。

（イ）地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）21条3号は「教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること」の管理及び執行を教育委員会の職務権限として掲げている。

また、同法37条1項は「市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）の任命権は、都道府県委員会に属する。」とし、同法38条1項は「都道府県委員会は、市町村委員会の内申をまつて、県費負担教職員の任免その他の進退を行うも

のとする。」としている。

(ウ) 「人物証明書」は、「平成〇年度東京都公立学校臨時的任用教職員の任用手続きについて（通知）」（平成〇年〇月〇日付〇教人選第〇号）等に定める文書であり、臨時的任用教職員の任用期間終了時に当該臨時的任用教職員に関して校長が記載し、都立学校においては教育庁人事部職員課に、区市町村立学校においては区市町村教育委員会に、速やかに提出することとされている。

イ 本件一部開示決定及び本件非開示決定について

(ア) 実施機関が提出した関係書類を審査会が見分したところ、審査請求人は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間、東京都内の公立学校である前回任用先の臨時的任用教職員として任用された後、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間、〇〇（以下「本件自治体」という。）が設置する本件任用先の臨時的任用教職員として任用（以下「本件任用」という。）されていたこと、また、本件任用は、県費負担教職員の任用として、当該教育委員会からの内申を受けて、実施機関により行われたものであることを確認した。

(イ) 実施機関に確認したところ、審査請求人は、本件任用の際、自らに関する否定的な人事情報が伝達されていたとして、そのことに関する情報の開示を求め旨を実施機関に伝え、本件開示請求を行ったとのことである。

このことを踏まえると、本件請求個人情報1は、本件任用の際に実施機関が本件自治体に伝達した審査請求人の勤務実績及び評価に関する情報（以下「実績等情報」という。）、本件請求個人情報2は、本件任用の際に実施機関が本件自治体に伝達した実績等情報のうち、本件任用先に対して直接伝達したものであると解される。

実施機関は、本件請求個人情報1として、前回任用先における任用期間終了後に作成された平成〇年〇月〇日付人物証明書、平成〇年〇月〇日付人物証明書、平成〇年〇月〇日付人物証明書及び平成〇年〇月〇日付人物証明書（以下「本件対象保有個人情報」という。）を特定し、それぞれにおいて、「評価（絶対評価）」欄、「総合評価」欄、「所見」欄及び「総合評価に係る所見」欄の4項

目（以下「本件非開示情報」という。）が条例16条6号に該当するとして、本件一部開示決定を行った。

また、実施機関は、本件請求個人情報2について、請求に係る個人情報が不存在であるとして、本件非開示決定を行った。

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 本件非開示情報の非開示妥当性について

実施機関に確認したところ、実施機関は本件任用の際、本件対象保有個人情報に記載された実績等情報を、当該教育委員会に対し口頭で伝達したとのことである。

審査会が本件対象保有個人情報を見分したところ、それぞれにおいて、教職員の勤務実績に係る評価をアルファベット記号で示す「評価（絶対評価）」欄及び「総合評価」欄並びに当該評価を文章で記載する「所見」欄及び「総合評価に係る所見」欄が非開示とされている。

これらはいずれも、評価者である校長が記載した評価又は意見に関する情報と認められる。このような情報を開示することとなると、校長が本人からの反応を懸念するあまり率直な意見の表明を避け、形骸化した当たり障りのない記載となることにより、臨時的任用教職員選考担当部署に正確な情報が十分に伝わらなくなり、人事管理及び選考に関する事務に関し、公正かつ適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとする旨の実施機関の説明には相当の合理性がある。

したがって、本件非開示情報は条例16条6号に該当し、非開示が妥当である。

オ 本件請求個人情報2の不存在の妥当性について

（ア）審査請求人は、本件任用が行われた際、本件任用先の校長が、教育委員会から審査請求人について情報提供を受けている旨発言したと主張する。

実施機関に確認したところ、区市町村立学校における臨時的任用教職員の任用が行われる際、区市町村との間で行われる手続等のやり取りは、当該学校を所管する区市町村教育委員会に対して行うとのことであり、また、本件任用の際に本件自治体に伝達した実績等情報は、本件対象保有個人情報に記載され、当該教育委員会に伝達されたものが全てであって、本件任用先に実績等情報を直接伝達したことはないとのことである。

(イ) また、審査請求人は、教育庁人事部職員課の職員が本件請求個人情報2については開示請求すべき内容である等と発言した旨を主張する。

実施機関に確認したところ、同課では、個人情報に関して電話による問合せがあった場合、一般に、当該個人情報の有無を含めて、回答できない旨を伝えるとともに、その回答に対し、相手方の理解が得られない場合には、条例の規定に基づく開示請求制度の手続を案内し、同制度に基づく対応を行う旨を伝えることとしているとのことであり、本件における審査請求人への対応も、このような方針に則って行われたものであるとのことであって、このような経緯が、直ちに本件請求個人情報2の不存在に疑念を生じさせるということとはできない。

これらの事情の外、本件任用に関し、実施機関が実績等情報を本件任用先に直接提供したとみるべき特段の事情も見当たらないことを踏まえると、本件請求個人情報2が存在しないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点は見当たらない。

以上のことから、本件請求個人情報2が不存在であることを理由として非開示とした決定は、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)

吉戒 修一、友岡 史仁、野口 貴公美、藤原 道子