

## 答申第41号

(諮問第56号)

# 答 申

## 第1 審査会の結論

大分県教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成20年6月17日付けで行った一部開示決定処分は、妥当である。

## 第2 異議申立てに至る経緯

### 1 個人情報の開示請求

異議申立人は、大分県個人情報保護条例（平成13年大分県条例第45号。以下「条例」という。）第13条第1項の規定により、平成20年6月3日付けで、実施機関に対して、「平成20年度採用に係る市町村立学校再任用選考において私が再任用候補者名簿に登載されなかった理由」を内容とする個人情報の開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。

### 2 実施機関の決定

実施機関は、本件開示請求に係る個人情報として、「定年退職者等の再雇用制度に係る選考結果一覧」（以下「本件対象公文書」という。）に記録されている異議申立人に関する情報を特定し、次の理由により、「面接結果」の「具体的内容」欄に記載された情報（以下「本件個人情報」という。）を不開示とする一部開示決定を行い、平成20年6月17日付け教委義第900号をもってその旨を異議申立人に通知した。

（不開示理由）

条例第15条第3号に該当するため（本件個人情報は、個人の評価、選考等に関する情報であり、これを開示することにより、その心理的影響から面接官が対象者からの反論・非難等をおそれ、率直に記載することや同人に不利益な記載を避けてしまうことになりかねず、再任用に係る選考の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ため）

### 3 異議申立て

異議申立人は、上記の一部開示決定について、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により、平成20年7月7日付けで、実施機関に対して異議申立て（以下「本件異議申立て」という。）を行った。

### 第3 異議申立人の主張の要旨

#### 1 異議申立ての趣旨

一部開示決定処分を取り消すとの決定を求める。

#### 2 異議申立ての理由

異議申立人の主張は、概ね次のとおりである。

- (1) 再任用選考の場合、対象者（再任用されなかった者）は退職後、面接官と顔を合わせることはない。よって、本件個人情報を開示することにより、面接官がその心理的影響から今後の再任用にかかる選考の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは考えられない。
- (2) 「再任用不可」という旨の通知を受け取った時点で、「選考・面接は再雇用制度の趣旨にそって行われていないのではないだろうか」という不信感を持っていた。さらに、一部開示された面接結果に愕然とし、非常に強い不信感を持っている。また、「面接以外で面接結果は決まったのではないだろうか」、「面接は、面接官の主観で行われ、それは、再雇用制度の趣旨に基づいていないのではないか」という強い疑念も持っている。

したがって、本件個人情報を開示しない理由を「これを開示することにより、その心理的影響から面接官が対象者からの反論・非難等をおそれ、率直に記載することや同人に不利益な記載をさけてしまうことになりかねず、再任用に係る選考の事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるという条例第15条第3号に該当するため」としているが、本件個人情報が開示されていなくても、すでに強い不信感を持っており、面接官に反論・非難することが可能であるため、それは、本件個人情報を開示しない理由にはならない。

むしろ、本件個人情報を開示することにより、選考の公正さを示すことが、受考者のこのような不信感や疑念を払拭し、信頼される選考につながるのではないか。実施機関においては、受考者のこのような不信感等を払拭するためにも、選考結果等についての説明責任があるのではないか。

#### 第4 実施機関の主張の要旨

本件異議申立てに対する実施機関の説明は、概ね次のとおりである。

##### 1 再任用制度について（概要）

定年退職者等の再雇用制度は、高齢化社会の到来に伴い、高齢者の知識・経験を社会において活用していくとともに、60歳以上65歳未満の退職者に支給される退職共済年金について、平成13年度から25年度にかけて満額年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられる年金制度の改正に合わせて、60歳台前半の生活を雇用と年金の連携により支えるための制度であり、平成13年度末以降の退職者で退職後も市町村立学校等で雇用されることを希望する者を対象に、再任用制度又は非常勤講師制度により再雇用する制度である。

##### 2 再任用職員の選考について

再任用職員の選考については、対象者のこれまでの教員としての勤務実績に対する評価と健康状態を踏まえつつ、面接における対象者の積極性、協調性等についての面接官の評価に加え、原則として生活の本拠地である教育事務所の所管区域内の教員の定数、特に中学校については教科ごとの教員の定数を総合的に判断し決定するものである。

実際の選考に当たっては、過去の勤務実績を確認するため校長及び教頭が評価する教職員評価システムの能力・業績評価シート等を、また、健康状態の把握のため定期健康診断の写しを市町村教育委員会から教育事務所を通じて提出させている。また、面接については、3人の教育庁職員である面接官が、健康状態、指導可能教科、希望勤務地等を質問し、それぞれが受けた率直な印象等を面接調書に記載している。最終的にこれらの選考資料の主な内容を本件対象公文書にまとめ、任用の可否について判断している。

### 3 本件開示請求に係る個人情報について（意義・性格）

本件開示請求に係る個人情報は、本件対象公文書に記載された氏名、希望校種、勤務評定等である。このうち異議申立人が本件異議申立てで開示を求めている不開示情報（本件個人情報）は、「面接結果」の「具体的内容」欄に記載された情報であり、当該欄には面接時における異議申立人の態度、人柄等の印象が率直かつ具体的に記載されている。

本件個人情報は、開示されないことを前提に、面接官によって本人に不利益な評価を含めありのままに事実や評価を記載しているものであり、評価に係る部分は主観的な要素を完全に排除することはできないものである。

### 4 本件個人情報の不開示情報（条例第15条第3号）該当性判断について

本件個人情報は前述のとおりそもそも主観的な要素を完全に排除することができないものである以上、対象者の認識と面接官の認識との間に根本的な不一致があると、どうしても本人が納得できず対立し続ける場合や、開示した本件個人情報が本人にとって不利益なものであったときは直接非難の矛先が面接官に向けられる場合が生ずることは容易に想定しうる。

そして、対象者が退職者であっても、面接官は教育庁職員で概ね教員であり、再任用対象者は長年教員として勤務してきた者であるので、面接官が何者であるかの特定は比較的容易であると考えられることから、対立し続けるおそれや直接非難の矛先が面接官に向けられるおそれがあることには変わらない。

したがって、本件個人情報を開示することが前提となれば、その心理的影響から面接官が対象者からの反論・非難等をおそれ、率直に記載することや同人に不利益な記載を避けてしまうことになりかねず、今後の再任用に係る選考の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ため、当該個人情報は条例第15条第3号に該当すると判断し、個人情報一部開示決定したものである。

## 第5 審査会の判断

審査会は、本件対象公文書を見分した上で、異議申立人及び実施機関双方から提出された書類に基づいて審議した結果、次のとおり判断した。

### 1 本件対象公文書及び本件個人情報について

本件対象公文書は、平成20年度採用に係る市町村立学校教職員の再任用職員選考において、その判定資料とするために作成されたもので、表題、実施年月日、担当課のほか、受考者ごとに「No.」、「市町村名」、「学校名」、「職名」、「氏名」、「性別」、「希望等」、「選考資料」、「面接結果」及び「最終判定」が一覧表の形で記載されており、その下に「最終判定」で再雇用「可」となった者の氏名等が記載されている。

「面接結果」は、さらに「面接評価」の欄と「具体的内容」の欄とに分かれ、「面接評価」の欄には、A、B、C等の記号による段階的評価が記されており、本件個人情報である「面接結果」の「具体的内容」欄には、面接評価の根拠となった面接時における受考者の態度や面接官の意見等が具体的に記載されている。

### 2 本件個人情報の不開示情報該当性の判断について

- (1) 条例第15条第3号は、開示しないことができる個人情報として「個人の評価、指導、診断、選考等に関する情報であって、開示することにより、当該評価、指導、診断、選考等の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」と規定している。

「評価、指導、診断、選考等の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある」とは、事務の性質上本人に開示することにより、事務の遂行が阻害されたり、事務を実施する意味を失わせたり、関係者間の信頼関係を損なうおそれがあることをいい、将来の同種の事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある場合を含むものである。

- (2) 本件個人情報は、実施機関が再任用職員選考において実施した受考者の面接結果に関する情報であり、条例第15条第3号でいう「個人の評価、選考等に関する情報」に該当する。

(3) 本件対象公文書を見分したところ、本件個人情報、開示されることを予定せずに、面接官が自らの率直な意見等を記載したものと認められる。

再任用職員選考における面接は、質疑応答等を通じ総合的に人物を評価するものであり、面接時の発言や態度などから、受考者の積極性、協調性等人格的な部分を評価することが求められることから、面接官が行う評価と本人の認識とが大きく食い違う場合があることも当然予想される。そして、面接の評価について疑問や不満を持つ受考者に対し、評価の具体的内容について納得のいくような説明をすることは著しく困難であると考えられる。また、面接の評価について疑問や不満がある場合には、まず、面接の実施方法や面接官の選任などについての質問、批判等が実施機関に対してなされるものと考えられるが、再任用職員選考のように現に教員として勤務している職員に対する面接の場合、たとえ受考者が結果的に再任用されずに退職したとしても、再任用職員選考の事務の主管課がどこであるか、面接官が何者であるか等の特定は比較的容易であると考えられ、非難等の矛先が直接面接官に向けられる可能性も否定できない。

そのため、当該欄を開示することとなると、面接官は誤解や反発、非難等が生ずることを懸念して、否定的な評価について率直に記載することをためらい、記述すべきことを記述しない、あるいは、開示を前提とした一般的な当たり障りのない評価を記載することとなり、記載内容の形骸化や画一化が生じ、面接による受考者に対する適切な評価を行うことが困難になるおそれがある。したがって、本件個人情報を開示することにより、今後の再任用職員の選考に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

### 3 結論

以上のことから、実施機関が、本件個人情報が条例第15条第3号に該当するとして一部開示決定を行ったことは、妥当である。

よって、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

## 第6 審査会の処理経過

審査会の処理経過は、次のとおりである。

年 月 日	処 理 内 容
平成20年 7月30日	諮 問 (平成20年度第2回審査会)
平成20年10月 1日	事 案 審 議 (平成20年度第4回審査会)
平成20年11月 5日	インカメラ審査(平成20年度第5回審査会)
平成20年12月 2日	事 案 審 議 (平成20年度第6回審査会)
平成21年 1月28日	答 申 決 定 (平成20年度第7回審査会)

## 大分県情報公開・個人情報保護審査会会長及び指定委員

氏 名	職 業	備 考
麻 生 昭 一	弁護士	会長
宇 野 稔	大分大学経済学部教授	会長代行
武 田 寛	大分県商工会議所連合会専務理事	
森 哲 也	大分合同新聞社特別顧問	
矢野目 真 弓	大分県地域婦人団体連合会会長	
山 本 記 顯	大分県医師会常任理事	
淵 野 壽美子	元大分市立高田小学校長	
赤 星 哲 也	日本文理大学工学部教授	
阿 南 栄 子	元大分市大南支所 支所長補佐	