

答 申 の 概 要

件名	静岡県教職員倫理ヘルプラインへの訴えに係る関係文書の部分開示決定に対する異議申立て（諮問第18号）		
本件対象個人情報	「平成23年度 △△高校・〇〇教諭からの訴えに対する対応」（文書A） 「教職員倫理ヘルプライン通報書兼記録書」（文書B）		
主な非開示理由	条例第17条第3号（開示請求者以外の個人情報）及び同条第7号（事務又は事業に関する情報）		
実施機関	静岡県教育委員会		
諮問庁	静岡県教育委員会		
諮問年月日	平成25年1月30日	答申年月日	平成25年8月22日
主な論点	<p>1 異議申立人以外の個人情報は、どのような場合に条例第17条第3号に該当し、非開示となるのか。</p> <p>2 静岡県教育委員会が行う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として条例第17条第7号に該当するのはどのような情報か。</p>		
審査会の結論	<p>実施機関が非開示とした部分のうち、その一部は開示すべきである。</p>		
審査会の判断	<p>1 異議申立ての対象となった保有個人情報の性質及び内容について</p> <p>(1) 文書Aについて 文書Aは、学校人事課長が、異議申立人に対して、教職員倫理ヘルプライン（以下「ヘルプライン」という。）に訴えたパワーハラスメント等に関する見解を伝達した際の手持ち資料である。</p> <p>(2) 文書Bについて 文書Bは、異議申立人が平成22年4月から平成23年5月までにヘルプラインあてに電話で訴えた内容を記録し、対応方針等を取りまとめた通報記録書である。</p> <p>2 非開示情報該当性について</p> <p>(1) 条例第17条第7号該当性について</p> <p>ア 条例第17条第7号の趣旨 条例第17条第7号は、地方公共団体又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って、開示することにより、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定めている。同号の「事務又は事業」には、同種の事務又は事業が反復される場合の将来の事務又は事業も含まれ、「支障を及ぼすおそれ」の判断に当たっては、事務又は事業の根拠となる規定の内容や趣旨に照らし、個人の権利利益を保護する観点からの開示の必要性等の種々の利益と、非開示とすることによって保護される利益とを衡量しなければならないため、「支障」の程度は、名目的なものでは足りず実質的なものが要求され、「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく法的保護に値する蓋然性が必要とされている。</p> <p>イ 条例第17条第7号該当性の検討</p> <p>(ア) 異議申立人の言動等に対する全体的な評価に関する記述（文書A） 当該部分を開示した場合、異議申立人の認識と学校人事課の認識との間に根本的な不一致があった場合、両者に抜き差しならない対立が生ずることも予想し得る。また、学校人事課が、率直な判断・評価等を記載することを差し控えたりするなどして、今後の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、条例第17条第7号エに該当し、非開示が妥当である。</p> <p>(イ) 学校人事課が異議申立人の訴えについての担当となった経緯や学校人事課による関係者への事情確認の方法に関する記述（文書A） 当該部分を開示したとしても、事情確認の具体的な手法等が明らかになるものではなく、内部通報制度の適正な運用に支障を及ぼすおそれがあるとまでは認められない。また、事情確認を受けた関係者の職名を開示しても、学校人事課が、関係者に対して、個別に事情確認の結果について伝達を行うといった対応をとっていることから、今後の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までは認められず、条例第17条第7号柱書き及び同号エのいずれにも該当しない。</p> <p>(ウ) 被通報者（生徒）の氏名、学年、性格、特性に関する評価等に関する記述（文書A、文書B）</p>		

当該非開示部分は、異議申立人からの申出を取りまとめたものであること、その内容を本人に対して開示することは通報者からの信頼を確保し内部通報制度の適正な運用に資するものであること、既に文書Aの他の箇所において非開示部分の一部の内容が開示されていることから、当該生徒や保護者との信頼関係が損なわれたり、今後の生徒指導の適正な遂行に支障を及ぼすようなおそれがあるとまでは認められないことなどを踏まえると、条例第17条第7号柱書きには該当しない。

(エ) 異議申立人以外に対して事情確認が行われた旨の記述（文書A）

事情確認の具体的な手法等が記載されてはならず、当該部分を開示しても、今後の内部通報制度の適正な運用に支障を及ぼすとまでは認められないことから、条例第17条第7号柱書きには該当せず、開示が妥当である。

(オ) 事情確認において得た情報の内容及び事情確認結果の取りまとめ方法についての記述（文書A）

開示した場合、情報提供が得られにくくなり、正確な事情確認が実施できず、今後の内部通報制度の適正な運用に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、条例第17条第7号柱書きに該当し、非開示が妥当である。

(カ) 事情確認の結果（文書A）

これらは、関係者からの任意の事情確認により得られた情報であり、異議申立人に開示されることはないとの前提で回答したものを取りまとめたものである。これを開示した場合、正確な事情確認が実施できず、今後の内部通報制度の適正な運用に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、条例第17条第7号柱書きに該当し、非開示が妥当である。

(キ) 事情確認を受けた関係者への対応（文書A）

事情確認の後に、当該関係者に対して何らかの対応をとることは通常想定され、当該部分を開示しても、具体的な調査手法等が明らかになるものではないことから、内部通報制度の適正な運用に支障を及ぼすおそれがあるとまでは認められない。また、事情確認を受けた関係者への一般的な対応が記載されているだけであり、開示しても、今後の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までは認められないことから、条例第17条第7号柱書き及び同号エのいずれにも該当しない。

(ク) 事情確認を受けた関係者に対する伝達内容（文書A）

開示した場合、異議申立人の認識と学校人事課の認識との間に根本的な不一致があった場合、両者に抜き差しならない対立が生ずることも予想し得る。加えて、学校人事課が率直な判断・評価等を記載することを差し控えたりするなどして、今後の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、条例第17条第7号エに該当し、非開示が妥当である。

(ケ) 被通報者（同僚職員）等関係者の職・氏名等（文書B）

これらは、異議申立人からの申出を取りまとめたものであり、当該部分を異議申立人に対して開示することは、通報者である異議申立人からの信頼を確保し、内部通報制度の適正な運用に資すると考えられる。また、被通報者として名前を挙げられた職員に対しては、学校人事課が、個別に事情確認の結果について伝達を行うといった対応をとっていることから、当該部分を開示しても、今後の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までは認められないことから、条例第17条第7号エに該当しない。

(コ) 通報を受け付けた職員が取りまとめた当面の処理方針の記述（文書B）

当該処理方針は、限られた情報と時間の中での当面の対応方針であるため、これを開示した場合、最終的な調査結果との不整合等を指摘されるなどして、内部通報事務に無用な疑いが生じたり、今後の対応方針の記載内容が当たり障りのない抽象的なものとなったりすることにより、今後の内部通報制度の適正な運用に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、条例第17条第7号柱書きに該当し、非開示が妥当である。

(カ) 事情確認の対象となった関係者の職・氏名（文書B）

異議申立人からの申出を取りまとめたものであり、これを異議申立人に開示することは、通報者である異議申立人からの信頼を確保し、内部通報制度の適正な運用に資すると考えられる。また、既に開示されているその他の部分には、事実確認の結果が簡潔に記載されているだけであり、関係する職員の職・氏名を開示したとしても、事実確認に当たって、関係者からの協力が得られなくなるなどの支障が生じるおそれがあるとまでは認められないことから、条例第17条第7号柱書き及び同号エのいずれにも該当しない。

(シ) 通報に対する回答案作成のため取りまとめられた記述中の判断・評価等に係る部分（文書B）

非開示部分には、異議申立人から通報のあった個々の行為に対しての事実関係を踏まえた学校人

事課の判断・評価及び異議申立人のこれまでの言動に対する全体的な評価や人物評価と解される情報が具体的に記載されている。

これらを開示した場合、異議申立人の認識と学校人事課の認識との間に根本的な不一致があった場合、両者に抜き差しならない対立が生ずることも予想し得る。さらに、学校人事課が率直な判断・評価等を記載することを差し控えたりするなどして、今後の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、条例第 17 条第 7 号エに該当し、非開示が妥当である。

- (ス) 通報記録書に記載された、ヘルプライン担当者と異議申立人との電話でのやりとりの様子及び面談に対する学校人事課の対応方針についての記述（文書 B）

異議申立人の認識とヘルプライン担当者・学校人事課の認識との間に根本的な不一致があった場合、どうしても異議申立人が納得できないとして、両者に抜き差しならない対立が生ずることも予想し得る。さらに、ヘルプライン担当者・学校人事課が、率直な判断・評価等を記載することを差し控えたりするなどして、今後の内部通報制度の適正な運用・今後の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、条例第 17 条第 7 号エに該当し、非開示が妥当である。

(2) 条例第 17 条第 3 号該当性

ア 条例第 17 条第 3 号の趣旨

条例第 17 条第 3 号は、開示請求者以外の個人の権利利益を保護する観点から、特定の個人を識別することができる情報又は特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、開示請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがある情報が含まれている保有個人情報等を非開示情報とするとともに、ただし書アからウまでのいずれかに該当する場合には開示しなければならないことを規定している。

イ 条例第 17 条第 3 号該当性の検討

- (ア) 事情確認の対象となった関係者等の職、氏名等（文書 A、文書 B）

異議申立人以外の第三者の個人情報に該当する。しかしながら、これらは、異議申立人が学校人事課からの説明等により、知ることができ、又は知ることが予定されているものであると認められることから、条例第 17 条第 3 号ただし書アに該当し、開示が妥当である。

- (イ) 文書 B を教育総務課において供覧した際の職員の印影（文書 B）

供覧印は、当該公文書を供覧したという職務遂行情報であり、通常、職員が他人に知られたくないような重要な意味を有する印章を供覧印として使用しているとは考え難く、これを開示しても当該職員の権利利益を不当に害するおそれがあるとまでは認められないことから、条例第 17 条第 3 号ただし書ウに該当し、開示が妥当である。