

大阪府情報公開審査会答申（大公審答申第371号）

〔府立高等学校における開示面談文書公開決定審査請求事案〕

（答申日：令和5年1月19日）

第一 審査会の結論

実施機関（大阪府教育委員会）の判断は妥当である。

第二 審査請求に至る経過

- 1 令和3年5月20日、審査請求人は、大阪府教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、大阪府情報公開条例（平成11年大阪府条例第39号。以下「条例」という。）第6条の規定により、以下の内容についての行政文書公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。
（行政文書公開請求の内容）
（1）大阪府下の教職員において、医師からの診断書があり、正当な理由があるにもかかわらず、所属長と必ず『開示面談』をしなければならない法的根拠。
（2）『開示面談』を他の方法で代替できない法的根拠。
- 2 同年6月3日、実施機関は、条例第13条第1項の規定により、以下の文書について公開決定（以下「本件決定」という。）を行った。
公開決定通知書に記載した行政文書の名称
「評価・育成システム実施要領（平成16年4月16日制定）」
- 3 同月6日、審査請求人は、本件決定を不服として、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により、実施機関に対して、審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

第三 審査請求の趣旨

本件決定の取消しを求める。他に存在するはずの該当文書の公開を求める。

第四 審査請求人の主張要旨

審査請求人の主張は、概ね次のとおりである。

- 1 審査請求書における主張
請求文書について、府立〇〇高等学校の前教頭から「開示面談を対面形式でしなければならない」旨を令和3年3月末に伺った。
したがって、必ず対面形式についての根拠が定められていることは自明であるので、本件において開示決定された評価・育成システム実施要領以外の根拠が書かれた資料を開示すること。

第五 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は、概ね次のとおりである。

1 弁明の趣旨

本件審査請求を棄却する裁決を求める。

2 弁明書における主張

(1) 本件の経過

ア 令和3年5月20日付けで行政文書公開請求書第339号として受付

当該請求書に記載された行政文書の名称等

1. 大阪府下の教職員において、医師からの診断書があり、正当な理由があるにもかかわらず、所属長と必ず『開示面談』をしなければならない法的根拠。

2. 『開示面談』を他の方法で代替できない法的根拠。

イ 同年6月3日付け教職企第1400号にて公開決定の通知を行う。

当該決定通知書に記載した行政文書の名称

「評価・育成システム実施要領（平成16年4月16日制定）」

ウ 同年6月6日付け審査請求人から審査請求書が提出される。

(1) 審査請求の趣旨

審査請求人は、令和3年6月6日、本件処分を不服として、行政不服審査法第2条の規定に基づき、「処分の取消しを求める。他に存在するはずの該当文書の公開を求める。」として審査請求を行った。

(2) 審査請求の理由

請求文書について、府立〇〇高等学校の前教頭から「開示面談を対面形式でしなければならない」旨を令和3年3月末に伺った。したがって、必ず対面形式についての根拠が定められていることは自明であるので、本件において開示決定された評価・育成システム実施要領以外の根拠が書かれた資料を開示すること。

(2) 弁明の理由

請求書に記載された行政文書については、法的根拠として地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六条第一項において「地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。」と規定している。

大阪府教育委員会では、この権限に基づき人事評価の実施に関して必要な事項を定めた「大阪府立学校の職員の評価・育成システムの実施に関する規則（平成十六年四月十六日

大阪府教育委員会規則第十二号)」を策定し、当該規則第十三条に「この規則に定めるもののほか、システムの実施について必要な事項は、別に定める」としている。

これに基づき「評価・育成システム実施要領（平成16年4月16日制定）」を定め、同要領第3の2において、「育成（評価）者は、職員に対して評価及び開示面談を行う。」と規定している。

開示面談を行うことについての法的根拠となる規定では、同要領の第3の2のみであり、理由の有無等で開示面談を実施しないこと、又は開示面談以外の他の方法による評価結果の開示については定めていない。

以上のことから、当該要領を公開する行政文書として決定し通知したところである。

(3) 結論

以上のとおり、本件決定は、条例に基づき適正に行われたものであり、何ら違法又は不当な点はなく、適法かつ妥当なものである。

3 実施機関の説明における主張

(1) 開示面談を他の方法で代替できない法的根拠について

実施要領第3の2において、評価者は職員に対して評価及び開示面談を行うと定めているが、被評価者の個別理由により開示面談を実施しないことや他の方法により代替することは規定していない。

審査請求人は、開示面談を他の方法で代替できない法的根拠を請求しており、開示面談について規定している法的根拠は、実施要領以外に存在しないことから、実施要領を公開したものである。

(2) 開示面談を対面形式で実施しなければならない根拠について

開示面談は、実施要領第3の2を根拠として実施している。その際の具体的な手順や留意事項については、「教職員の評価・育成システム 育成（評価）者マニュアル」（以下「マニュアル」という。）で定めているが、請求文書は、開示面談を対面形式で実施する法的根拠となる行政文書であることから、マニュアルは対象文書から除外した。

第六 審査会の判断

1 条例の基本的な考え方について

行政文書公開についての条例の基本的な理念は、その前文及び第1条にあるように、府民の行政文書の公開を求める権利を明らかにすることにより「知る権利」を保障し、そのことによって府民の府政参加を推進するとともに府政の公正な運営を確保し、府民の生活の保護及び利便の増進を図るとともに、個人の尊厳を確保し、もって府民の府政への信頼を深め、府民福祉の増進に寄与しようとするものである。

2 本件決定に係る具体的な判断及びその理由について

本件の争点は、実施機関が開示面談を対面形式で実施しなければならない根拠を実施要領で

あるとした判断が妥当であるかという点である。

審査請求人は、開示面談を対面形式で実施する根拠について、本件決定にて開示された実施要領以外の根拠が書かれた資料を開示せよと主張する。

地方公務員法第6条第1項において「…任命権者は、…職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、…を行う権限を有するものとする。」と規定している。

実施機関は、この権限に基づき、人事評価の実施に関して必要な事項を定めた「大阪府立学校の職員の評価・育成システムの実施に関する規則」（以下「規則」という。）を制定し、規則第13条にて「この規則に定めるもののほか、システムの実施について必要な事項は、別に定める」として、「評価・育成システム実施要領」（以下「実施要領」という。）を定めている。そして、実施要領第3の2において「育成（評価）者は、職員に対して評価開示面談を行う」と定めることとし、さらに、実施機関は「教職員の評価・育成システム 育成（評価）者マニュアル」（以下「マニュアル」という。）において、評価・育成システムにおける育成（評価）者の役割や対応を定めている。

審査請求人は、「開示面談を対面方式で実施する法的根拠」である文書を求めているところ、実施要領は、規則の実施に関し、必要な実施細目を定めたもので、その性質は、規則の委任を受けて策定された法的拘束力を有する規範である。

本要領において明確に「育成（評価）者は、職員に対して評価及び開示面談を行う」との定めがあることから、実施機関がこれを法的根拠と判断したことは妥当であると判断する。

なお、マニュアルは、上記のとおり、育成（評価）者における評価・育成システムの実施に係る具体的な手順や留意事項など実務上の取扱いを定めた手引書であり、審査請求人が求める法的根拠とは言えない。

3 結論

以上のとおりであるから、本件審査請求は、「第一 審査会の結論」のとおり答申するものである。

（主に調査審議を行った委員の氏名）

正木 宏長、魚住 泰宏、井上 理砂子、春名 麻季