

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成29年12月1日（平成29年（行個）諮問第180号及び同第181号）

答申日：平成30年3月6日（平成29年度（行個）答申第205号及び同第206号）

事件名：本人に特定日に支給された勤勉手当に係る成績率の決定に関する文書の一部開示決定に関する件
本人に特定期間に支給された勤勉手当に係る成績率の決定に関する文書の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる保有個人情報1及び保有個人情報2（以下、併せて「本件対象保有個人情報」という。）につき、その一部を不開示とした各決定は、結論において妥当である。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し、沖縄労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成29年8月3日付け沖労発総0803第1号及び同年9月1日付け沖労発総0901第1号により行った各一部開示決定（以下、併せて「原処分」という。）について、これを取り消し、不開示部分の開示を求めるというものである。

2 審査請求の理由

審査請求の理由は、審査請求書及び意見書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書（平成29年（行個）諮問第180号及び同第181号）

勤勉手当の決定に関する内容を確認し、現在把握している説明者からの内容の確認、および、業務能力の向上を図るため評価について確認するため。

よって、部分開示ではいずれも把握等ができず、向上の基準が立てられず全部開示を求める。

（2）意見書（平成29年（行個）諮問第180号及び同第181号）

ア 諮問庁の理由説明書について

（ア）諮問庁理由説明書のうち、「1 本件審査請求の経緯」、「3 理由（1）保有個人情報の特定について」については審査請求人も同様

の理解である。

その余りの項目については妥当性がなく却下すべき。

以下詳細について述べる。

(イ) 「2 諮問庁としての考え方」について

本項目は、諮問庁の誤った解釈、および事実関係の把握がなされていないことを基礎とした意見であり、認められない。

なお、以下の項目において個々に反論する。

(ウ) 「3 理由 (2) 不開示情報該当性について」

a 「人事評価記録書」について

- (a) 「当該文書の評価者の所見、個別評語及び全体評語の各欄並びに調整者の個別評語及び所見欄は被評価者に開示されないことを前提として記載し」との説明であるが、法14条7号を根拠としているが、同法の解釈は行政機関の保有する情報の公開に関する法律（以下「行政機関情報公開法」という。）5条6号と同規定であるため、概念の意義及び解釈並びに裁判例や審査会答申に基づくものである（総務省行政管理局「詳解情報公開法」など）。

そこで行政機関情報公開法5条6号二の法解釈としては「業務支障の意義」は「同種の事実確認が必要となったときに、率直な供述を得ることができなくなったり、被聴取者が事実を隠すなどのおそれが生じ、事実確認に係る事務に支障が生じる可能性がある（平成21年度（行情）答申193号）」としており、諮問庁の意見と同様であるが、本件においては、人事における評価内容であり、すべて文書として行政庁内にて決裁保管されており、聴取する必要もなく、隠ぺいのおそれもないものであり、事実関係の確認事務に支障が出ることなく書証を開示するかしないかである。

よって、当該事項についても認められている案件（平成20年度（行個）答申1号，平成17年度（独個）答申1号，平成18年度（独個）答申6号）があり、本件も開示相当と考える。

- (b) さらに、「信頼関係を損ない」「真実の評価を躊躇」としているが、適正な人事評価を行い、評価できる事実や改善を促す事実を伝えることにこのような弊害は生じないものであり、また、人事評価制度に評価者・被評価者の意見・理解に相違があった場合の権利回復の制度も設けられているものである。当該制度設計を行ったのは国家であり、行政機関である。

また、このような意見は評価側からの解釈であり、被評価者としては受け入れられないものである。

- (c) さらに、開示できないとされている項目について被評価者は何をもって「公正かつ円滑な人事が確保」されていることを確認できるのか不明であり、諮問庁の理由説明こそが、妥当性を欠き、公正でない。
- (d) よって、諮問庁意見を棄却し、開示することが妥当である。
- b 「人事評価結果に関する成績率の順位付けリスト」について
- (a) 前提として、審査請求人はこのような順位付けリストが作成されていること自体を今回の審査請求において理解したものである。
- (b) 当該リストの「全体評語」、「個別評語（1ないし5）」、「目標以外の取り組み」、「sの数」、「aの数」、「bの数」、「個評数」、「個評平均値」、「特に優秀」、「優秀」及び「計」の不開示理由として、諮問庁は前述人事評価記録書に係る理由と同様に述べている。
- (c) 当該項目の開示についての諮問庁の説明が妥当性を欠いていることは前述（ウ）a（c）と同様である。
- (d) また、人事評価において期末面談において評価者より評価内容の説明を受けるが、その際に口頭説明のほか希望した場合書面での通知を交付される。審査請求人も含めて、当該通知には「全体評語」が記載されており、本リストにおいて不開示とした原処分及び諮問庁理由はそもそも誤っている。
- (e) よって、諮問庁意見を棄却し、開示することが妥当である。
- (f) なお、参考までに申し述べるが、上記リストの項目については被評価者である一般職員等に対して、「目標設定は3個以上」として制度説明で指示されていることから、多数の目標設定をすれば評価個数も多くなり、「個評数」も多くなり有利に判定されるよううかがえるため、評価者側が適切に制度説明をしているとは言えない。
- このことから、制度・説明自体が公正に行われていないものである。
- (g) さらに、審査請求人以外の個人情報については諮問庁の意見についても一定理解できるが、個人氏名を開示しないことは公正な評価を行っているかの判断もできないものであり、他の項目欄は別としても当該項目は開示すべきであり、諮問庁意見は妥当とは言えず、却下すべき。よって、当該項目についても開示すべき。
- (エ) 「4 審査請求人の主張に対する反論について」及び「結論」について

上記のとおり、適正な判断を欠いた諮問庁の理由説明および原処分の不開示決定は妥当ではなく、当該決定を覆し、開示決定をすべきものと思料する。

イ 諮問庁が対象としていない審査請求人の成績率そのものについても開示項目対象とすること及び開示すること

本開示請求案件について、審査請求人は勤勉手当に係る成績率の決定に関する文書一切として請求しており、審査請求人の決定された成績率についても開示請求の対象であり、開示すべきものであり、不開示としている内容にも説明について一切記載がなく、原処分は誤った決定及び手続きである。

また、成績率の開示がなければ支給された勤勉手当に計算誤りなどの事務誤りがあるかどうかということさえ確認できず、権利回復の必要があるかさえ判断の手法が確立されておらず、賃金受け取りの権利さえ確保されていないことになる。

よって、本項目についても開示決定すべきものである。

ウ 人事評価を利用した公正な制度運営の観点について

前述アにおいて、原処分及び諮問庁理由説明書において「信頼関係を損ない」「真実の評価を躊躇」することを不開示とする根拠としているが「人事評価記録書」については審査請求人は、別添資料のとおり、評価説明の際に任意で提供を受けており、関係者との信頼関係等にも影響を受けていない。

このことから、開示しない理由には当たらない。

また、この説明等に際しても、良好な評価もあれば改善を要する事項もあり、具体的な対応などについて被評価者等を含めた意見と思われるがこれを受けており、個人の能力向上と評価に対する信頼性を担保しつつ改善による行政全体の国民への行政サービスの向上等により利益があるものと考えている。

なお、被評価者として口頭説明を受けた内容が、実際には異なった内容により記録され、勤勉手当や昇給昇格にさえ影響が出るような場合も想定されるが、このようなことの内容に被評価者として対抗できる手段としては毎回開示請求をとり、相互の確認を書面で行うしかないものであり、他の手段により公平性や誤解のないような相互理解が保てる手段がない限り開示することが唯一の手段である。

エ 結論

以上のとおり、原処分及び諮問庁の理由説明は妥当とは認められず、開示決定をすべき。

(資料は添付省略)

第3 諮問庁の説明の要旨

諮問庁の説明の要旨は、各理由説明書によると、おおむね以下のとおりである。

1 本件審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は、平成29年7月6日付け及び同年8月7日付けで、処分庁に対して、法12条1項の規定に基づき、保有個人情報1及び保有個人情報2に係る開示請求を行った。
- (2) これに対し、処分庁が原処分を行ったところ、審査請求人はこれを不服として、平成29年9月8日付け（同月26日受付）で各審査請求を提起したものである。

2 諮問庁としての考え方

本件各審査請求に関し、原処分は妥当であり、本件各審査請求は棄却すべきものとする。

3 理由

(1) 保有個人情報の特定について

対象となる保有個人情報1は、審査請求人が沖縄労働局特定部署において勤務していた際の人事評価記録書及び平成29年特定月日支給分の賞与区分の決定のために作成された当該労働局職員の人事評価結果に関する成績率の順位付けリストに記録された保有個人情報である。

また、対象となる保有個人情報2は、審査請求人が沖縄労働局特定部署において勤務していた際の人事評価記録書（平成26年特定月日から平成28年特定月日の評定期間に係るもの）及び平成27年特定月日から平成29年特定月日の間に支給された勤勉手当にかかる賞与区分の決定のために作成された当該労働局職員の人事評価結果に関する成績率の順位付けリストに記録された保有個人情報である。

人事評価記録書は、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に基づく人事管理を推進するために作成したものであり、本件の対象となる人事評価記録書は、そのうちの特定期間の業績評価が記録されている文書であり、その内容は、勤勉手当を含む給与や任免等の人事管理の基礎となるものである。業績評価は、業績評価に係る評価期間において職員が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めること等により当該職員に対してあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価することにより行うものである。一般に、業績評価は、①果たすべき役割の確定、②被評価者による自己申告、③評価者による評価、④調整者による評価者による評価の審査・調整、⑤実施権者による調整者による調整の審査・確認を経て実施される。

人事評価結果に関する成績率の順位付けリストは、一般職の職員の給与に関する法律に基づき、勤勉手当の支給額を算出のために作成したものである。一般に、勤勉手当は、法定の基準日に在職する職員等に基準

日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて支給されるものであり、勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とすることとなっている。そして、成績率とは、当該割合を決定するための一要素となるものであり、本件の対象である人事評価結果に関する成績率の順位付けリストでは、直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員を、人事院規則9-40第13条1項に規定する「直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち、勤務成績が特に優秀な職員」、「直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち、勤務成績が優秀な職員」、「直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち勤務成績が良好な職員」のいずれかに区分するため、職員の氏名、業績評価の個別評語、調整者評語等を記載している。

(2) 不開示情報該当性について

ア 人事評価記録書

本件対象保有個人情報のうち不開示とした人事評価記録書の評価者の所見、個別評語及び全体評語の各欄並びに調整者の個別評語及び所見欄は、被評価者に開示されないことを前提として記載されたものであり、当該内容を審査請求人に開示した場合、評価者又は調整者と被評価者との間の信頼関係を損ない、あるいは今後の人事評価において、評価者又は調整者が真実の評価を躊躇するなどの事態が生じかねず、その結果、人事管理に係る事務に関し、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ことから、法14条7号二に該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

イ 人事評価結果に関する成績率の順位付けリスト

本件対象保有個人情報のうち不開示とした人事評価結果に関する成績率の順位付けリストの「全体評語」、「個別評語(1ないし5)」、「目標以外の取組」、「sの数」、「aの数」、「bの数」、「個評数」、「個評平均値」、「特に優秀」、「優秀」及び「計」の各列には、各職員に対する人事評価結果の状況が記載されており、当該内容を開示した場合、評価者又は調整者と被評価者との間の信頼関係を損ない、あるいは今後の人事評価において、評価者又は調整者が真実の評価を躊躇するなどの事態が生じかねず、その結果、人事管理に係る事務に関し、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ことから、法14条7号二に該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

また、当該リストのうち審査請求人を除く各行には、審査請求人以

外の個人に関する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる情報が含まれており、「順位」列及び「特定年月賞与区分」列を除いた部分は、法14条2号に該当し、かつ同号ただし書イないしハのいずれにも該当しないため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

4 審査請求人の主張に対する反論について

審査請求人は審査請求において「勤勉手当の決定に関する内容を確認し、現在把握している説明者からの内容の確認、および、業務能力の向上を図るため評価について確認するため。よって、部分開示ではいずれも把握等ができず、向上の基準が立てられず、全部開示を求める。」と主張しているが、上記3で述べたとおり、法12条に基づく開示請求に対しては、開示請求対象保有個人情報ごとに法14条各号に基づいて開示、不開示を判断しているものであることから、審査請求人の主張は本件対象保有個人情報の開示決定の結論に影響を及ぼすものではない。

5 結論

以上のとおり、原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものと考えらる。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件各諮問事件について、以下のとおり、併合し、調査審議を行った。

- | | |
|--------------|----------------------------------|
| ① 平成29年12月1日 | 諮問の受理（平成29年（行個）諮問第180号及び同第181号） |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を收受（同上） |
| ③ 同月12日 | 審議（同上） |
| ④ 平成30年1月4日 | 審査請求人から意見書及び資料を收受（同上） |
| ⑤ 同月25日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議（同上） |
| ⑥ 同年3月2日 | 平成29年（行個）諮問第180号及び同第181号の併合並びに審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報は、別紙のとおりであり、具体的には、審査請求人が沖縄労働局特定部署において勤務していた際の人事評価記録書（平成26年特定月日から平成29年特定月日Bまでの評定期間に係るもの。以下「人事評価記録書」という。）並びに平成29年特定月日Aに支給された勤勉手当及び平成27年特定月日から平成29年特定月日Bまでの間に支給された勤勉手当に係る賞与区分の決定のために作成さ

れた当該労働局職員の人事評価結果に関する成績率の順位付けリスト（以下「順位付けリスト」という。）に記録された保有個人情報である。

処分庁は、本件対象保有個人情報の一部について、法14条2号及び7号二に該当するとして不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は、不開示とした部分の開示を求めている。

これに対して、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、本件対象保有個人情報を見分した結果を踏まえ、不開示情報該当性について、以下、検討する。

2 不開示情報該当性について

(1) 人事評価について

ア 国家公務員に係る人事評価については、国家公務員法によりその実施が規定され、人事評価の基準、方法等に関する政令（以下「政令」という。）9条により、①評価者が、被評価者について、個別評語及び評価者としての全体評語を付すことにより評価を行い、②その評価者による評価について、調整者が審査を行い、調整者としての全体評語を付すことにより調整を行い、③その調整者による調整について、実施権者が審査を行い、当該評価が適当である旨の確認を行うものとされている。

また、政令10条により、実施権者が上記確認を行った後、評価の結果を当該被評価者に開示するものとされ、人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（以下「内閣官房令」という。）3条において、評価結果の開示は、実施権者により確認された全体評語を含むものでなければならないとされている（警察職員等を除く。）。

イ さらに、総務省人事・恩給局長の各府省への通知（「人事評価の基準・方法等について」（平成21年3月6日付け））において、「評価結果の開示については、内閣官房令3条の規定により、原則として、最低限全体評語を含むものとして開示する必要があることとされた。評価結果の開示が職員の主体的な取組を促すための措置であることも踏まえ、人事評価実施規程において、適切な開示範囲を定めること。」とされている。なお、人事評価実施規程とは、政令1条により、国家公務員法及び政令の規定に基づき所轄庁の長が定めることとされた人事評価の実施に関する規程である。

ウ 以上を踏まえ検討すると、国家公務員に係る人事評価は、政令及び内閣官房令により、最低限、実施権者により確認された全体評語は被評価者に開示することが求められているが、それ以外の評価結果については、各所轄庁の長が人事評価実施規程において開示範囲を定めることとされていると認められる。

(2) 不開示情報該当性について

ア 人事評価記録書の不開示部分について

- (ア) 当該部分は、実施権者により確認された調整者の全体評語を除く、評価者の所見、個別評語及び全体評語の各欄並びに調整者の個別評語及び所見欄である。
- (イ) 上記(1)ウのとおり、実施権者により確認された調整者の全体評語以外の評価結果については、各所轄庁の長が人事評価実施規程において開示範囲を定めることとされている。
- (ウ) そこで、諮問庁から厚生労働省における人事評価実施規程である厚生労働省人事評価実施規程（平成21年厚生労働省訓令第30号）の提示を受けて確認したところ、同規程8条において「評価者は、（中略）能力評価及び業績評価の全体評語を開示するものとする。」と定められていることが認められる。
- (エ) 当該部分は、厚生労働省人事評価実施規程において「開示する」とされている部分以外の部分であり、当該規程を前提とした評価者又は調整者が被評価者（審査請求人）に開示されることを想定せずに率直な記載を行っているものと推察され、当該部分は、これを開示すると、評価者又は調整者と被評価者との間の信頼関係を損ない、あるいは今後の人事評価において、評価者又は調整者が真実の評価をちゅうちょするなどの事態が生じかねず、その結果、人事管理に係る事務に関し、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の諮問庁の説明は首肯されることから、法14条7号二に該当し、不開示とすることが妥当である。

イ 順位付けリストの不開示部分について

(ア) 審査請求人に係る不開示部分

当該部分は、「全体評語」、「個別評語（1ないし5）」、「目標以外の取組」、「sの数」、「aの数」、「bの数」、「個評数」及び「個評平均値」の各欄の記載である。当該部分は、人事評価記録書において実施権者により確認された調整者の全体評語を除く、評価者及び調整者の被評価者に対する評価の記載部分並びにこれらに関連する評語の個数等の記載であり、上記ア（エ）と同様の理由により、法14条7号二に該当し、不開示とすることが妥当である。

(イ) 審査請求人以外の職員に係る不開示部分

当該部分は、「職員番号」、「氏名」、「所属名」、「所属番号」、「職名」、「調整者評語」、「特に優秀」、「優秀」及び「計」の各欄並びに上記（ア）と同じ欄の記載である。

当該部分について、諮問庁は、審査請求人に係る保有個人情報とした上で、法14条2号に規定する審査請求人以外の個人に関する情報であると説明するが、順位付けリストの審査請求人以外の職員

に係る各行は、それぞれ各行に記載された職員を本人とする別個独立の保有個人情報であると認められることから、審査請求人以外の職員に係る各行部分については、開示されている部分を含め、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当しない。

したがって、当該部分を不開示としたことは、結論において妥当である。

3 審査請求人のその他の主張について

審査請求人はその他種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 本件各一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象保有個人情報につき、その一部を法14条2号及び7号二に該当するとして不開示とした各決定については、不開示とされた部分のうち、人事評価記録書及び順位付けリストのうち審査請求人に係る部分は、同号二に該当すると認められるので、不開示としたことは妥当であり、その余の部分は、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当しないと認められるので、不開示としたことは結論において妥当であると判断した。

(第3部会)

委員 岡島敦子, 委員 葭葉裕子, 委員 渡井理佳子

別紙（本件対象保有個人情報）

保有個人情報 1 「本人に対する平成 2 9 年特定月日 A に支給された勤勉手当の決定に関わる書類一切」に記録された保有個人情報

保有個人情報 2 「本人に対する平成 2 7 年特定月日から平成 2 9 年特定月日 B までの間の支給日に支給された各勤勉手当の決定に関わる書類一切」に記録された保有個人情報