

諮問庁：財務大臣

諮問日：令和5年5月23日（令和5年（行個）諮問第128号）

答申日：令和5年9月21日（令和5年度（行個）答申第72号）

事件名：本人に係る身上把握調書の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる文書（以下「本件文書」という。）に記録された保有個人情報（以下「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決定は、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

個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）76条1項の規定に基づく開示請求に対し、令和5年2月16日付け特定記号第56-1号により特定財務局長（以下「処分庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分」という。）について、その取消しを求める。

2 審査請求の理由

審査請求人の主張する審査請求の理由は、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

特定財務局が不開示とした理由として記載した、開示されることになれば生じる事態（「反発」、「苦情」、「信頼関係が失われること等」等）は、特定財務局の不都合であって公益と関係がない。よって「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」が過大な想定である。

（2）意見書

身上把握調書には、筆者（管理者）の主観、価値観、先入観の混入や事実誤認の可能性が否定できないため、架空の本音及び架空の人物像が創造されるおそれがある。

また、身上把握調書を不開示にすると、行政組織による職員に係る個人情報の違法な入手、不適切な内容の作成、目的外使用、情報漏えいを停止させることが不可能となる。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 経緯

（1）令和5年1月4日付け（同日受付）で、法76条に基づき、審査請求人から処分庁に対し、別紙の2に掲げる保有個人情報について開示請求

が行われた。

- (2) これに対して、処分庁は、法82条1項の規定に基づき、令和5年2月16日付け特定記号第56-1号により、本件対象保有個人情報について原処分を行った。

また、請求された書類のうち、「一. に合わせて管理者が人事課へ提出した、職員の勤務状況、言動等について記録した報告書の類」については、特定財務局において係る個人情報を作成・取得しておらず、保有が確認できなかったため、法82条2項の規定に基づき、令和5年2月16日付け特定記号第56-2号により、不開示決定を行った。

- (3) この原処分に対し、令和5年2月23日付け（同月28日受付）で行政不服審査法2条に基づき、審査請求が行われたものである。

2 審査請求人の主張

上記第2の2(1)のとおり。

3 諮問庁としての考え方

身上把握書類に記載している「次期異動に関する希望（本心）」、「今後のキャリア形成に関する意向」、「職場での不平・不満・悩み・要望等」、「生活面、家庭の事情等」、「その他留意事項」、「管理者の所見」の内容については、管理者が対象者となる部下職員との人事面談や普段のコミュニケーション等を通じて聞き取った内容を基に、人事管理上必要と考える内容や所見について記載し、日ごろの職員に対する指導やマネジメントに活用するとともに、人事課に報告・共有しているものである。

人事課では、本書類を主に人事配置の検討等を行う際に考慮すべき事項として活用している。そのため、公正かつ円滑な人事配置を実現するために管理者が対象者と人事面談等した内容を踏まえつつ、対象者の適正、職場関係、生活状況など、その所見を含めて率直に記載することが求められる。

そのような中で、本件で不開示部分としている身上把握書類の記載内容について、開示請求がなされた場合には開示しなければならないとすれば、管理者は心理的プレッシャーを受け、真に人事管理上必要となる事項に限らず、対象者の発言等を網羅的に記載することに終始し、特に人事管理上本人にとって不利益となる可能性がある事項については、記載を控え、当たり障りのない記載内容のみを記載し、調書を作成するおそれがある。

また、人事課における人事配置においては、各職員の希望や一身上の都合を踏まえつつ、各部署の業務量や機構定員等の状況を総合的に勘案し、任命権者の判断で配置を決定している。

そのため、職員の希望や事情をどの程度人事配置に反映できるかは、一概には言えず、その時々状況によるところではあるが、身上把握書類の記載内容が開示されれば、職員の中で、調書にどのような内容が記載され

れば、どの程度反映されるといった憶測や不満、モチベーションの低下を惹起しかねず、人事配置を行ううえでも支障を生じるおそれがある。

4 結論

以上のことから、処分庁が法82条1項に基づき行った原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものとする。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- ① 令和5年5月23日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同年6月12日 審査請求人から意見書を收受
- ④ 同月15日 審議
- ⑤ 同年8月31日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年9月14日 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

本件開示請求は、本件対象保有個人情報の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象保有個人情報の一部について、法78条7号へに該当するとして、不開示とする決定（原処分）を行った。

これに対し、審査請求人は、原処分の取消しを求めているところ、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、以下、本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 不開示部分の不開示情報該当性について

- (1) 本件文書について、当審査会事務局職員をして、諮問庁に改めて確認させたところ、諮問庁は以下のとおり説明する。

本件文書は、管理者が対象者となる部下職員との人事面談や普段のコミュニケーション等を通じて聞き取った内容を基に、人事管理上必要と考える内容や所見について記載し、日頃の職員に対する指導やマネジメントに活用するとともに、人事課に報告・共有しているものであり、本件文書の性質上、対象者となる部下職員に対して開示することを前提として作成するものではない。

- (2) 当審査会において、本件対象保有個人情報を見分したところ、不開示部分には、上記第3の3及び上記(1)で諮問庁が説明するとおり、管理者が対象者となる部下職員との人事面談や普段のコミュニケーション等を通じて聞き取った内容を基に、人事管理上必要と考える内容や所見について記載されたものであることが認められる。

- (3) 上記(2)の記載内容は、直接審査請求人から聴取した内容が含まれており、これは審査請求人が知り得る情報ではあるものの、上記第3の3で諮問庁が説明するとおり、本件文書は、管理者が日頃の職員に対す

る指導やマネジメントに活用するとともに、人事課に報告・共有されるものであり、公正かつ円滑な人事配置を実現するために管理者が対象者と人事面談等をした内容を踏まえつつ、対象者の適性、職場関係、生活状況など、その所見を含めて率直に記載することが求められるものであることを考えると、これが本人に開示されることとなれば、人事配置等がどのような点に注目して行われたのかといった事項が明らかになるものと認められる。

また、本件文書は、上記（１）のとおり、管理者は本人に開示されることがないことを前提にして本件文書に記載をするものであることを踏まえると、これを開示すると、人事管理上本人にとって不利益となる可能性がある事項については、記載を控え、当たり障りのない内容のみを記載せざるを得なくなるなど、本件文書に率直な記載ができなくなるおそれがあるとともに、職員の人事配置がどのような点に注目して行われたのかが明らかになることで、人事配置に対する憶測や不満、モチベーションの低下を招くおそれがあり、特定財務局の人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な事務の確保に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、不開示部分は、法７８条７号へに該当し、不開示としたことは妥当である。

3 審査請求人のその他の主張について

審査請求人のその他の主張は、当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 本件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７８条７号へに該当するとして不開示とした決定については、不開示とされた部分は、同号へに該当すると認められるので、妥当であると判断した。

(第４部会)

委員 小林昭彦，委員 常岡孝好，委員 野田 崇

別紙

1 本件文書

令和2年1月身上把握調書，令和3年1月身上把握調書，令和4年1月身上把握調書

2 一．私の身上申告書の提出を受けて管理者が作成し，人事課に提出したヒアリングメモ，管理者所見

二．一．に合わせて管理者が人事課へ提出した，職員の勤務状況，言動等について記録した報告書の類

上記一．の身上申告書は，令和2年1月，同3年1月，同4年1月に提出したもので，開示請求する行政文書は，令和元年度，同2年度，同3年度のもの