

諮問庁：国土交通大臣

諮問日：令和5年5月12日（令和5年（行個）諮問第122号）

答申日：令和6年2月15日（令和5年度（行個）答申第188号）

事件名：本人に係る人事評価記録書等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書1ないし文書35に記録された保有個人情報（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決定については、審査請求人が開示すべきとする部分のうち、文書12の表頭の項目名を開示すべきである。

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。）77条1項の規定に基づく開示請求に対し、特定地方整備局長（以下「処分庁」という。）が行った令和5年1月20日付け特定文書番号による一部開示決定（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

審査請求人が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

ア 趣旨

- ・ 開示決定内容の不服申立
- ・ 開示された人事評価記録書においてマスキングされている評価者の所見についての開示
- ・ 人事評価に基づく昇任や昇格など、人事決定に至るまでに作成、取得された人事管理に関する文書の開示（審査請求人に係る部分のみに限る。）

イ 理由

原処分において開示された保有個人情報に関する人事管理に関する文書は、法78条7号へにより不開示との説明でしたが、私が開示を求めている文書は私自身の人事評価の内容や、人事決定に至るまでの過程についての詳細が記載されているものであり、第三者の権利や利益を侵害するものではなく、同号に規定される「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」のあるものではないと考えております。

人事の決定（昇任、及び昇格）については、国家公務員法 27 条（平等取扱いの原則）や、同条の 2（人事管理の原則）において、人事評価に基づき平等、公正、且つ適切に行われなければならないとされていますが、その過程に関する評価の内容が使用者（職員）（原文ママ）に説明が出来ないとすれば、何を以て国家公務員法に定める精神に沿って人事の決定がされていると言うことを理解すればよろしいのでしょうか？飛躍すれば日本国憲法において定められている「法の下での平等」の精神にも反しているものと考えています。

前述を踏まえ本件決定は著しく違憲なものであると思っているため、詳細な理由について公明正大な説明が行われることを要望致します。

（2）意見書

本諮問事件において示された理由説明書「5. 原処分に対する諮問庁の考え方」において本件審査請求人が処分庁に対して開示請求を行い開示された人事管理に関する文書のうち、不開示とされた部分については、その理由が「個人情報保護法 78 条 7 号へ所定の「支障」は名目的なものでは足りず、実質的なものでなければならず、また、その「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である。人事評価記録書の不開示部分には、被評価者の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載がされることが予定されていると認められるところ、これが被評価者に開示されることになれば、評価者は、被評価者から反発、苦情、非難等を受けることや、被評価者と評価者との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をする事態も想定され、その結果、正確かつ詳細な人事情報の把握ができず、適切な人事評価を行うことができなくなり、処分庁の人事管理事務に実質的な支障が生ずるおそれがあるというべきであり、かつ、その「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ある。」とのことでした。

国家公務員の人事管理については、

「日本国憲法 14 条

（法の下での平等）

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

国家公務員法 27 条

（平等取扱いの原則）

全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第四号に該当する場

合を除くほか政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

国家公務員法 27 条の 2

(人事管理の原則)

職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次、合格した採用試験の種類及び第六十一条の九第二項第二号に規定する課程対象者であるか否か又は同号に規定する課程対象者であったか否かにとらわれてはならず、この法律に特段の定めがある場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。」

上記の法の基本精神に従い、客観的な基準に基づく運用が行われているものと考えており、そこにある特定の人事管理担当者の私情などの恣意的な要素が入り込む余地は一切許されず、公正、公平、かつ平等に行われることが大前提であると思っております。

従って、人事管理が人事評価に基づき適切に行われていると処分庁が主張をし、法の精神が担保されているのであるとすれば、被用者側に対してありのままの人事管理に関する情報を開示する義務があるべきであるはずで、そうでなければ被用者側から見れば何を以て「公正、公平、かつ平等に」人事が行われているということを理解することは到底できず、法が定める基本精神に基づき実行されていることを立証することなどは不可能であるといえるのではないかと考えております。

「被評価者から反発、苦情、非難等を受けることや、被評価者と評価者との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ（後略）」とのことですが、物事を進めて行く上でリスクの内在しない事象などは皆無であり、こう言った要素があることも前提の上、それを甘受し、被評価者に対して所見に関する十分な説明を行い理解を得ることで相互の信頼もより一層強固なものとして築き上げられ良好な組織運営に繋がって行くことになるものであると私は考えており、また、それが万人が望む理想的、かつ健全な組織社会なのではないかと思っているところであり、この様に現実逃避とも捉えられる様な釈明は極めて稚拙、かつ説明責任放棄であり法的保護に値する蓋然性などあろうはずがないと言えるところと考えます。

私から言わせて戴ければ、人事評価制度そのもの自体が基準が曖昧で不透明極まりないものであり、これこそが形骸化したものであり、「疑惑の産物」以外の何物でもないと言わざるを得ません。公正、公平、かつ平等を期するのであれば登用試験制度にするべきだと私は思います。

人事管理に関する文書を公開しないことが法的保護に値する蓋然性があり、人事管理の実務上において著しい弊害が伴うと主張をされるのであれば、法的な見地からアプローチした上で、具体例を示して戴き、どのような損失が生じるのかを被用者に対し説得性のある説明を戴くこと、並びに人事管理が公平、平等、かつ適切に行われていると言う具体的根拠をお示し戴ける様、意見として申し述べるとともに切に要望申し上げます。

少なくとも、私は人事管理上において長年に亘り不遇な扱いを受けているのではないかと実感をしており、この間に昇任や昇格ができたであろうと推測した場合、給与面においては多大な逸失利益が生じており、また、これまで長きに亘り行政事務に携わってきた中で培ってきた経験やそこで得られた豊富な知識に照らし合わせて鑑みした場合、10～15年以上も遅れて入省した職員が先に昇任、昇格をしている現状を目の当たりにし、自尊心を著しく傷つけられていると言う精神的苦痛に伴う損失もあることを申し添えます。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求について

(1) 本件開示請求は、法に基づき処分庁に対し、審査請求人の「私自身の人事評価に関する評価の内容、及び人事評価に基づく昇任や昇格（見送りになった場合を含む）について、人事の決定に至るまでの過程に関する詳細な人事管理に関する文書」について、開示を求めてなされたものである。

(2) 本件開示請求を受けて、処分庁は、本件対象保有個人情報特定し、原処分を行った。

(3) これに対し、審査請求人は、国土交通大臣（諮問庁）に対し、開示決定内容の不服申立て、開示された人事評価記録書においてマスキングされている評価者の所見についての開示、人事評価に基づく昇任や昇格など、人事決定に至るまでに作成、取得された人事管理に関する文書の開示（審査請求人に係る部分のみに限る。）を求めるとの審査請求を提起した。

2 審査請求人の主張について

審査請求書によれば、審査請求人の主張は、おおむね以下のとおりである。

不開示部分については、不開示事由たる、法78条7号へには該当しない。

3 国家公務員の人事評価制度の概要

(1) 人事評価の意義

ア 人事評価とは、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（国家公務員法（昭和22年法律第120号）18条の2第1項）。

イ 人事管理の基礎となる人事評価においては、育成や配置に資するよう、職員の能力や実績を評価し、その結果を職員にフィードバックしていくことが求められるため、人事評価制度は、他の職員との比較による相対評価ではなく、職員一人一人の職務遂行能力や勤務実績を客観的な基準に照らして把握する絶対評価によるものとされている。

（2）人事評価の実施権者及び実施規程等

ア 所轄庁の長は、人事評価を実施する責務を課されているが（国家公務員法70条の3）、實際上、所轄庁の長が常にその権限を自ら行使することを期待することは困難であるため、制度の合理的、効果的運営の観点から、その指定した部内の上級の職員（以下「実施権者」という。）が実施することが認められている（人事評価の基準、方法等に関する政令（以下「政令」という。）2条）。実施権者は、所轄庁の長があらかじめ内閣総理大臣と協議して定めた人事評価の実施規程に基づいて人事評価をする（政令1条1項）。

イ 国土交通省の職員（観光庁、気象庁、運輸安全委員会及び海上保安庁の職員を除く。ただし、国家公務員法34条1項6号に規定する幹部職員を含む。）の人事評価は、国家公務員法、政令及び人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（以下「内閣官房令」という。）の定めのほか、国土交通省人事評価実施規程（国土交通省訓令第36号。以下「実施規程」という。）の定めるところにより実施される。実際に人事評価を行うに当たっては、内閣人事局及び人事院が、国家公務員を対象として、人事評価の目的、仕組み、具体的な評価手続等について理解を深めるとともに、実際に評価を行う際の手引として作成した人事評価ガイド（令和4年10月1日以前は人事評価マニュアル）が利用されている。

（3）人事評価の方法及び流れ

ア 人事評価は、能力評価及び業績評価により、10月1日から翌年9月30日までの期間を単位として毎年実施する（定期評価）（政令4条、5条、実施規程5条1項）。定期評価における能力評価は、10月1日から翌年9月30日までを評価期間とし、評価期間において現実に職員が職務遂行の中で取った行動を、標準職務遂行能力の類型を示す項目として実施規程に定める項目ごとに、各評価項目に係る能力が具現されるべき行動として実施規程に定める行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行われる（政令4条3項、5条3項、実施規程5条2項1号）。定期評価における業績評

価は、10月1日から翌年3月31日までの期間及び4月1日から9月30日までの期間をそれぞれ評価期間とし、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その他の方法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われる（政令4条4項、5条4項、実施規程5条2項2号）。

イ 実施権者は、定期評価における能力評価及び業績評価を受ける職員（以下「被評価者」という。）の監督者の中から評価者を、評価者の監督者の中から調整者を指定する（政令7条、実施規程3条1項）。

ウ 実施権者は、評価期間の開始に際し、実施規程別紙1「人事評価記録書」に、付属「評価項目及び行動・着眼点一覧表」から被評価者の職位に対応した評価項目及び行動、着眼点等を記載した上で、全ての被評価者に配布する（内閣官房令5条、実施規程別紙3「実施要領」1）。

エ 評価者は、業績評価の評価期間の開始に際し、被評価者と期首面談（4月及び10月）を行い、業績評価の目標の設定その他被評価者が果たすべき役割を確定し、認識の共有化を図る（政令12条、実施規程9条2項）。

オ 評価者は、定期評価における能力評価及び業績評価を行うに際しては、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、評価期間において被評価者が発揮した能力及び挙げた業績に対する被評価者自らの認識その他評価の参考となるべき事項について申告を行わせる（政令8条、13条、実施規程6条）。

カ 評価者は、定期評価における能力評価に当たっては評価項目ごとに、業績評価に当たっては果たすべき役割（目標を定めることにより示されたものに限る。）ごとに、それぞれ評価結果を表示する記号（以下「個別評語」という。）を付すほか、評価結果をそれぞれ総括的に表示する記号（以下「全体評語」という。）を付すものとされている（政令6条1項）。実施規程によれば、評価者は、被評価者ごとに作成された人事評価記録書の評価者欄に個別評語、全体評語及びそれぞれの評語を付した理由その他参考となる事項を記載するものとされている（実施規程別紙3「実施要領」IV、1）。なお、令和4年10月1日以降は、能力評価について、被評価者の秀でている点や改善点、中長期的な人材育成を意識した育成に関する意見等も記載することとなった。また、能力評価の個別評語における評価者の所見欄は廃止されている。定期評価における個別評語及び全体評語の段階は、本省内部部局の局長、部長級以外の職員の評価では、6段階（卓越して優秀、非常に優秀、優良、良好、やや不十分、不十分）とされている（政令

6条2項3号)。なお、令和4年10月1日以前は、5段階（S（特に優秀）、A（通常より優秀）、B（通常）、C（通常より物足りない）、D（はるかに及ばない）であり、個別評語については小文字で表記されていた。

キ 調整者は、評価者による評価について不均衡があるか否かについて審査を行い、必要に応じて評価者から情報を収集し、全体評語を付すことにより調整を行う。この場合、調整者は、人事評価記録書の調整者欄に自ら全体評語を付すとともに、氏名、調整の日付を記載する（実施規程別紙3「実施要領」IV、2、（2）②）。また、調整者は、全体評語を付す前に評価者に再評価を行わせることができる（政令9条2項、14条、実施規程7条2項）。

ク 実施権者は、調整者による調整について審査を行い、適当でないと認める場合には調整者に再調整を行わせた上で評価が適当である旨の確認を行う（政令9条3項、14条、実施規程7条3項）。

ケ 評価者は、上記クの実施権者の確認の後、被評価者と期末面談（3月及び9月）を行い、被評価者の開示に対する意思の確認を行った上で、評価結果の開示を希望しない被評価者を除き、能力評価及び業績評価の全体評語を開示するとともに、評価結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行う（実施規程8条1項、9条1項）。なお、評価結果の開示を希望しない被評価者について、全体評語が「不十分」又は「やや不十分」である場合には、全体評語を開示しなければならない（実施規程8条2項）。なお、令和4年10月1日以前は、全体評語が中位より下の段階（「D」又は「C」）である場合には、全体評語を開示しなかった。

（4）人事評価結果の活用

能力・実績主義の人事管理を実現するため、職員の任用、給与その他の人事管理は、人事評価に基づいて適切に行うことが原則とされており（国家公務員法27条の2）、人事評価の結果は、任用（昇任等）、給与（昇格、昇給、勤勉手当等）に活用され、分限（降任、免職及び降給）の契機となるものである。

4 処分庁における人事評価結果の活用について

（1）昇任

ア 任命権者及び昇任に係る規定

（ア）審査請求人の任命権者は特定地方整備局長である。（国家公務員法55条2項）

（イ）任命権者は、官職の区分に応じた要件を満たす職員のうち、人事評価の結果に基づき官職に係る能力及び適性を有すると認められる者の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と

認められる者を昇任させることができるとされている。（人事院規則 8-12 第 25 条柱書き）

審査請求人の属する官職の区分に応じた要件は次のとおりである。（人事院規則 8-12 第 25 条 1 号）

- a 昇任させようとする日以前における直近の連続した二回の能力評価のうち、一の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の能力評価の全体評語が「良好」の段階以上であること（本省の係長の官職その他の人事院が定める官職に昇任させる場合にあつては、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。）。
- b 昇任させようとする日以前における直近の連続した四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること（本省の係長の官職その他の人事院が定める官職に昇任させる場合にあつては、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。）。
- c 昇任させようとする日以前一年以内に、国家公務員法 82 条の規定に基づく懲戒処分又はこれに相当する処分（以下「懲戒処分等」という。）を受けていないこと及び同日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づき懲戒処分等を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

イ 昇任の決定に至るまでの過程の手続

- (ア) 処分庁では、人事異動の機会を捉えて昇任させる職員の検討を行っている。
- (イ) 処分庁では、人事管理上の参考資料として職員から身上書を提出させており、うち国土交通事務官（以下「事務官」という。）については、事務所（国土交通省設置法 32 条 1 項に規定する事務所をいう。以下同じ。）ごとに、職員との面談を経て、事務所に所属する事務官全員の身上並びに日頃の職務遂行状況及び勤務状況等を取りまとめて職員調書を作成している。
- (ウ) 処分庁では、人事管理の基礎となる人事評価の結果を踏まえ、職員のこれまでの職務遂行状況及び勤務状況等並びに生活状況及び勤務に関する希望等を総合的に勘案し、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を昇任させている。
- (エ) 処分庁では、審査請求人の昇任は、任命権者の決裁を経て決定（発令）される。

(2) 昇格

- ア 任命権者及び職務の級の決定に係る規定

(ア) 審査請求人の任命権者は特定地方整備局長である。(国家公務員法55条2項)

以下を勘案し、職務の級が決定されている。

(イ) 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定めることとされている。(一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という。)6条3項)

(ウ) 職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、標準職務表に定めるとおりとし、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級又は号俸に分類されるものとする。(人事院規則9-8第3条,別表第1)

(エ) 職務の級の定数は、職務の級の分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、内閣総理大臣が人事院の意見を十分に尊重して設定・改定する。(給与法8条1項2項)

イ 昇格の要件

(ア) 昇格に当たっては、職務に応じた職務の級に決定(人事院規則9-8第20条1項)するものとされ、職務の級の定数の範囲内で決定(給与法8条3項)するものとされている。

(イ) 職員を昇格させる場合には、昇格日以前2年間の人事評価の結果を中心に勤務成績に従い決定するものとされている。具体的には以下のとおりである。(人事院規則9-8第20条1項)

a 昇格させようとする日に昇任したこと(昇任後1年以内の場合には、b(a)及び(c)を満たすこと)

b 次の(a)～(c)の全ての要件を満たし、かつ、昇格日以前2年間の人事評価の結果等に基づき昇格後の職務の級の職務を遂行できると認められること

(a) 直近の能力評価及び業績評価の全体評語に下位の段階がないこと

(b) 直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語を総合的に勘案し、人事院が定める要件(中位を超えること)を満たすこと

(c) 1年以内に懲戒処分等を受けていないこと

(ウ) 在級期間表に定める在級期間を満たす必要がある。(人事院規則9-8第20条4項)

ウ 昇格の決定に至るまでの過程の手続

(ア) 処分庁では、級の定数に欠員が生じている職務について、昇格させる職員の検討を行っている。

(イ) 処分庁では、勤務成績や在級期間等の昇格要件を満たす職員を確認するために在職者名簿を作成している。

(ウ) 処分庁では、人事管理の基礎となる人事評価の結果を踏まえ、その職務に応じて、勤務成績等及び在級期間表による要件を満たしている職員について、勤務状況等を総合的に勘案、考慮した上で、級別定数の範囲内で適任と認められる者を昇格させている。

(エ) 処分庁では、審査請求人の昇格は、任命権者の決裁を経て決定（発令）される。

5 原処分に対する諮問庁の考え方について

本件審査請求については、原処分のうち、不開示とした部分の取消し及び審査請求人に係る人事評価に基づく昇任、昇格などの人事決定に至るまでに作成された文書の開示を求めているものであり、法78条7号へには該当しないと主張しているが、本件諮問に当たり、原処分の妥当性について検討した結果は次のとおりである。

(1) 本件に対する処分庁の考え方

本件に対する処分庁の考え方は以下のとおりである。

人事に係る事務に関して作成される文書について、率直かつ具体的な情報の記載が期待される場合に、当該記載情報を開示すると、率直かつ具体的な記載が望み難くなり、当該記載の内容が形骸化するなど、人事管理に係る事務の適切な運用が困難となるおそれが認められるときには、当該記載情報は、法78条7号へに該当すると認められる。本件不開示部分に記載されている情報は、いずれも開示されると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ものとして、不開示とした。

(2) 不開示部分の記載内容について

不開示となっている人事評価記録書等には、それぞれ以下の内容が記載されている。

ア 人事評価記録書には、被評価者、評価者及び調整者がそれぞれ記載する欄が存在し、その不開示部分には、評価者が当該評価期間において把握した被評価者の職務遂行状況等を踏まえて記載した、個別評語、全体評語及びそれぞれの評語を付した理由その他参考となる事項（所見）の記載や、調整者が評価者による評価についての審査及び調整を行った上で記載した、能力評価又は業績評価の各個別評語（任意）及び各全体評語に係る所見の記載がある。

イ 職員調書には、身上書から転記した内容のほか、身上書だけでは読み取れず、事務所での職員との面談の中で知り得ることができた職員本人の身上も記載されている。不開示部分には、職員の日頃からの職務遂行状況や勤務状況等の記載がある。

ウ 在職者名簿には、昇格候補者に関する情報として、職名、年齢、略歴等が記載されており、職員の勤務成績と密接な関係がある昇格者を審議・決定するための検討資料として作成されたものである。不開示部分には、職員の略歴や人事評価、懲戒処分歴、これらの情報を踏まえた人事管理事務担当者の検討状況などが記載されている。

(3) 法78条7号へ該当性について

法78条7号へは、国の機関等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、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のあるものを不開示情報とすると定めているところ、法は、行政機関等の事務又は事業の適正かつ円滑な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護することを目的とし（法1条）、原則として行政機関が保有する自己を本人とする保有個人情報の開示請求権を認める一方で（法78条柱書き）、その例外の一つとして同条7号において行政機関等の事務又は事業の運営に生じる支障の程度を具体的かつ類型的に定めた不開示情報に該当した場合に不開示とするものとしていることからすれば、同号柱書き及び同号へ所定の「支障」は、名目的なものでは足りず、実質的なものでなければならず、また、その「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である。

人事評価記録書の不開示部分には、被評価者の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載がされることが予定されていると認められるところ、これが被評価者に開示されることになれば、評価者は、被評価者から反発、苦情、非難等を受けることや、被評価者と評価者との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をする事態も想定され、その結果、正確かつ詳細な人事情報の把握ができず、適切な人事評価を行うことができなくなり、処分庁の人事管理事務に実質的な支障が生ずるおそれがあるというべきであり、かつ、その「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ある。

また、期末面談においては、評価の基礎となった事実に基づいて指導、助言という目的に沿って、被評価者に伝えるべき事実の範囲やその場合の表現等について、十分な配慮がされることが前提とされており、人事評価記録書の記載内容を表現も含めてそのまま伝達することが予定されているとは認められない。したがって、被評価者が、人事評価記録書の開示を受け、その記載内容を表現等も含めてそのまま認識した場合、上記配慮の下に行われる指導、助言の場面と比較して、反発等が生じる可能性及びその反発等がより強いものとなる可能性が高まることから、本

件人事評価記録書不開示部分を開示することによる弊害は避け難いと考えられる。

職員調書の不開示部分に関しても人事評価記録書の場合と同様、職員の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載がなされることが期待されるどころ、これが職員に開示されることになれば、事務所長をはじめとする管理職等は、職員から反発、苦情、非難等を受けることや、管理職等と職員との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をする事態も想定され、その結果、正確かつ詳細な人事情報の把握ができず、適切な人選を行うことができなくなり、処分庁の人事管理事務に実質的な支障が生ずるおそれがあるというべきであり、かつ、その「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あり、本件職員調書不開示部分を開示することによる弊害は避け難いと考えられる。

在職者名簿の不開示部分には、昇格候補者に関する各種の人事関係情報が記載されている。こうした情報を開示とした場合、昇格するための一定の目安を推認することが可能になるものと考えられるが、こうした目安等は人事管理事務担当者等一部の関係職員以外には知られることのない性質のものであり、これらの内容が開示された場合、職員や関係者などから不当な干渉を受けることが想定され、人事管理の公平性が担保されないなど、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。

これらの点から、本件不開示部分については、法78条7号へ所定の「国の機関・・・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性質上、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」に該当するものであり、審査請求人から開示請求のあったこれらの資料について、不開示とした原処分は妥当である。

6 結論

開示文書に係る決定過程については以上のとおりであり、本件開示請求に係る原処分は、妥当であると考ええる。

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12日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月31日 審議
- ④ 同年6月7日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 同年11月30日 本件対象保有個人情報の見分及び審議

⑥ 令和6年1月18日 審議

⑦ 同年2月9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、処分庁はその一部を法78条2号及び7号へに該当するとして不開示とする原処分を行った。

審査請求人は、原処分において法78条7号へに該当するとして不開示とされた部分（以下「本件不開示部分」という。）は開示すべきであるとして原処分の取消しを求めているところ、諮問庁は、原処分は妥当である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、本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、諮問庁は、おおむね別表のとおり説明する。

(2) 以下、上記諮問庁の説明を踏まえて検討する。

ア 人事評価記録書（文書1ないし文書11）、人事異動に関する決裁文書のうち特定年月A期人事異動決裁を除く文書（文書14ないし文書17）及び令和4年4月期在職者名簿（文書18）の不開示部分並びに令和3年度職員調書（文書12）のうち表頭の項目名を除く部分について

本件対象保有個人情報を見分すると、当該各不開示部分の記載内容はいずれも諮問庁の説明するのとおりであると認められる。

また、当該部分を開示すると、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旨の上記諮問庁の各説明に不自然、不合理な点があるとはいえず、これを覆すに足る事情も認められない。

したがって、当該各不開示部分は、法78条7号へ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る。

イ 令和3年度職員調書（文書12）の表頭の項目名について

諮問庁は、当該文書の表頭の項目名については、「特定項目名A」、「特定項目名B」及び「特定項目名C」という各項目が開示されると、身上書の職員の希望等の取扱いの方法や手順等について特定の認識を持たれる可能性があり、これが開示されることになれば、例えば、希望のとおりの変動ができなかった職員は、各欄に、特定の役割を果たす関係者が恣意的なものを入れ、そのせいで希望がかなわなかったのではないかと当該関係者を批判したり、自分の異動希望をかなえられるように、当該関係者に対して、各欄の記載内容を

都合良く操作するよう不当に要求したりするなど、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旨説明する。

しかしながら、当該部分を見分する限り、身上書の職員の希望等の取扱いの方法や手順等を認識又は推測することが可能となるような具体的な情報が当該項目名に含まれているとは認められず、当該部分を開示しても、開示請求者が特定の認識を持つということは想定し難いから、諮問庁が主張するような「おそれ」が生じるとは認められない。

したがって、当該部分は、法78条7号へに該当せず、開示すべきである。

ウ 人事異動に関する決裁文書のうち、特定年月A期人事異動決裁（文書13）及び昇格に関する決裁文書（文書19ないし文書35）の不開示部分について

法2条1項において、「個人情報」とは、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）とされており、法76条1項において、自己を本人とする保有個人情報の開示を請求することができることと規定されていることから、法が開示請求の対象として予定するのは、「自己を本人とする保有個人情報」のみである。

諮問庁は、当該各文書に係る決裁には審査請求人が異動対象及び昇格対象となるものは含まれていない旨説明する。また、当該各文書には、審査請求人の氏名その他審査請求人を識別することができる情報はもとより、審査請求人の異動及び昇格を見送った（検討の対象となった）ことを示す内容の記述も認められないのであるから、法76条1項に規定する審査請求人を本人とする保有個人情報が記録されているとは認められず、当該各文書に記録された情報は、本件開示請求の対象として、本来特定すべきではなかったものといえる。

しかしながら、本件のような場合において、当該情報に係る不開示決定を取り消し、聴聞等所要の経路を経た後、改めて当該情報は審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するとは認められないとして不開示決定を行う意義は乏しく、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といわざるを得ない。

3 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2

号及び7号へに該当するとして不開示とした決定については、審査請求人が開示すべきとする部分のうち、文書1ないし文書11及び文書14ないし文書18の各不開示部分並びに文書12の表頭の項目名を除く部分は、同号へ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、文書13及び文書19ないし文書35の不開示部分は、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が、文書12の表頭の項目名は、同号へに該当せず、開示すべきであると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之, 委員 石川千晶, 委員 磯部 哲

別紙（本件対象保有個人情報記録された文書）

- 文書1 平成29年9月期人事評価記録書（能力評価・業績評価）
- 文書2 平成30年3月期人事評価記録書（業績評価）
- 文書3 平成30年9月期人事評価記録書（能力評価・業績評価）
- 文書4 平成31年3月期人事評価記録書（業績評価）
- 文書5 令和元年9月期人事評価記録書（能力評価・業績評価）
- 文書6 令和2年3月期人事評価記録書（業績評価）
- 文書7 令和2年9月期人事評価記録書（能力評価・業績評価）
- 文書8 令和3年3月期人事評価記録書（業績評価）
- 文書9 令和3年9月期人事評価記録書（能力評価・業績評価）
- 文書10 令和4年3月期人事評価記録書（業績評価）
- 文書11 令和4年9月期人事評価記録書（能力評価・業績評価）
- 文書12 令和3年度職員調書
- 文書13 特定年月A期人事異動決裁
- 文書14 特定年月B期人事異動決裁
- 文書15 特定年月C期人事異動決裁
- 文書16 特定年月D期人事異動決裁
- 文書17 特定年月E期人事異動決裁
- 文書18 令和4年4月期在職者名簿
- 文書19 平成30年4月期昇格決裁
- 文書20 平成30年7月期昇格決裁
- 文書21 平成30年10月期昇格決裁
- 文書22 平成31年1月期昇格決裁
- 文書23 平成31年4月期昇格決裁
- 文書24 令和元年10月期昇格決裁
- 文書25 令和2年1月期昇格決裁
- 文書26 令和2年4月期昇格決裁
- 文書27 令和2年10月期昇格決裁
- 文書28 令和3年1月期昇格決裁
- 文書29 令和3年4月期昇格決裁
- 文書30 令和3年7月期昇格決裁
- 文書31 令和3年10月期昇格決裁
- 文書32 令和4年1月期昇格決裁
- 文書33 令和4年4月期昇格決裁
- 文書34 令和4年7月期昇格決裁
- 文書35 令和4年10月期昇格決裁

別表 諮問庁が説明する本件不開示部分の不開示理由

1 番号	2 文書名	3 本件不開示部分の不開示理由
1	人事評価記録書（文書1ないし文書11）	<p>当該各文書は、審査請求人の能力評価及び業績評価の記録書であり、「Ⅰ 能力評価」の表中の「評価者の（所見），（評語）」欄及び「調整者（任意）」欄並びに「全体評語等」の表中の「評価者の（所見），（全体評語）」欄及び「調整者の（所見）」欄並びに「Ⅱ 業績評価」の「1 目標」の表中の「評価者の（所見），（評語）」欄及び「調整者（任意）」欄、「2 目標以外の業務への取組状況等」の表中の「評価者の（所見）」欄並びに「3 全体評語等」の表中の「評価者の（所見），（全体評語）」欄及び「調整者の（所見）」欄の部分を法78条7号へに該当するとして不開示とした。</p> <p>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を被評価者に開示することが求められ、それ以外の評価結果については、各所轄庁の長が実施規程において開示範囲を定めることとされている。国土交通省においては、実施規程8条1項に能力評価及び業績評価の全体評語を開示するものと規定され、実際にも実施権者により確認された調整者の全体評語を開示する運用としている。</p> <p>上記の不開示部分は、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が記載される部分であり、被評価者に開示することが想定されていない。</p> <p>当該部分については、被評価者の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載がされることが予定されていると認められるところ、これが被評価者に開示されることになれば、評価者は、被評価者から反発、苦情、非難等を受けることや、被評価者と評価者との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をす</p>

		<p>る事態も想定され、その結果、適切な人事評価を行うことができなくなり、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。</p>
2	<p>令和3年度 職員調書 (文書12)</p>	<p>当該文書は、特定地方整備局職員の身上、日頃の職務遂行状況や勤務状況等を記載した文書であり、法78条7号へに該当するとして不開示としたのは、審査請求人の職務遂行状況や勤務状況等を記載した部分及び当該部分に対応する表頭の項目名である。</p> <p>当該不開示部分のうち、審査請求人の職務遂行状況や勤務状況等を記載した部分については、人事評価記録書の場合と同様、職員の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載がなされることが期待されるどころ、これが職員に開示されることになれば、事務所長をはじめとする管理職等は、職員から反発、苦情、非難等を受けることや、管理職等と職員との間の信頼関係が失われること等によってその後の業務運営が困難になることを恐れ、率直かつ詳細な記載を避け、当たり障りのない記載をする事態も想定され、その結果、正確かつ詳細な人事情報の把握ができず、適切な人選を行うことができなくなり、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。</p> <p>また、表頭の項目名については、「特定項目名A」、「特定項目名B」及び「特定項目名C」という各項目が開示されると、身上書の職員の希望等の取扱いの方法や手順等について特定の認識を持たれる可能性がある。そうすると、例えば、希望どおりの異動ができなかった職員は、この職員調書の「特定項目名A」、「特定項目名B」等の各欄に、特定の役割を果たす関係者が恣意的なものを入れ、そのせいで希望がかなわなかったのではないかと当該関係者を批判することが考えられる。また、自分の異動希望をかなえられるように、当該関係者に対して、上記各欄の記載内容を都合良く操作するよう不当に要求すること等が考えられる。元々、職員調書</p>

		<p>の存在自体，一部の職員以外には知り得ないものであり，当然その項目も職員には明かされていないものでもあることから，これが開示されることになれば，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。</p>
3	人事異動に関する決裁文書（文書13ないし文書17）	<p>当該各文書は，特定地方整備局職員の人事異動に関する決裁文書であり，当該決裁に係る起案用紙の「起案日」欄及び「決裁日」欄の部分等を法78条7号へに該当するとして不開示とした。</p> <p>なお，特定年月A期人事異動の決裁文書である文書13については，審査請求人が異動対象となる決裁ではないものの，本件開示請求書に「見送りになった場合を含む」と記載されているため，起案用紙部分のみ特定して部分開示し，決裁文書（決裁の「中身」となる人事異動原議書）は開示決定の対象としていない。</p> <p>人事異動に関する決裁の起案用紙の起案日及び決裁日は，人事管理事務担当者等一部の関係職員の内部的な協議・検討期間に係る情報であり，当該部分を公にすることで，人事異動に係る人事管理事務担当者等における協議・検討を行った期間の一端が明らかとなる。検討期間を推測されることで，影響力を行使しようとする職員や関係者などから圧力や不当な干渉等を受け，意思形成過程にある事案に対し，公正であるべき意思決定の中立性が不当に損なわれ，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。</p>
4	在職者名簿（文書18）	<p>当該文書は，特定地方整備局職員のうち昇格候補者に関する職名，年齢，略歴等を記載した文書であり，審査請求人の昇格に関し人事管理事務担当者の検討状況等が記載された部分及び当該部分に対応する表頭の項目名の一部を法78条7号へに該当するとして不開示とした。</p> <p>当該不開示部分のうち，審査請求人の昇格に関し人事管理事務担当者の検討状況等が記載された部分については，当該部分に記載された昇格候補者に関する各種の人事関係情報が開示された場合，昇格す</p>

		<p>るための一定の目安を推認することが可能になるものと考えられるが、こうした目安等は人事管理事務担当者等一部の関係職員以外には知られることのない性質のものであり、これらの内容が開示された場合、職員や関係者などから不当な干渉を受けることが想定され、人事管理の公平性が担保されないなど、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。</p> <p>また、表頭の項目名の一部については、「特定項目名D」は、特定理由から、要素となり得ることは推認できることではあるものの、昇格させようとする特定項目Aや特定項目Bによって、個別の目安を定めており、機械的に要素を満たすのみでは昇格対象とはならないものである。また、「特定項目名E」は、特定理由のような事情はないため、人事管理事務担当者等一部の職員以外は昇格の要素となることは知り得ないものである。「特定項目名D」及び「特定項目名E」という各項目名を開示すると、この項目が昇格を検討する上で重要な要素であって、この項目を持ってのみ昇格者を決定しているとの誤解が生じることが想定される。そうすると、例えば、この項目においてのみ、他者と比較し、他者よりも自分の方が優れているとの主張や、苦情を申し出る職員が生じることが考えられる。元々、職員調書と同様に在職者名簿の存在自体、人事管理事務担当者等一部の職員以外には知り得ないものであり、当然その項目も職員には明かされていないものでもあることから、これが開示されることになれば、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。</p>
5	昇格に関する決裁文書（文書19ないし文書35）	<p>当該各文書は、特定地方整備局職員の昇格に関する決裁に係る起案用紙であり、「起案日」欄及び「決裁日」欄の部分を法78条7号へに該当するとして不開示とした。</p> <p>なお、本件開示請求書の記載は「私自身の人事評価に関する評価の内容、及び人事評価に基づく昇任や昇格（見送りになった場合を含む）」について、人</p>

	<p>事の決定に至るまでの過程に関する詳細な人事管理に関する文書」であり、昇格に関しては「見送りになった場合を含む」と記載されているため、人事評価結果の保存期間に対応する昇格に関する決裁文書の起案用紙部分に当たる文書19ないし文書35を特定して部分開示したものであるが、審査請求人が昇格対象となる決裁が一つも含まれないため、決裁文書（決裁の「中身」となる人事異動原議書）は開示決定の対象としていない。</p> <p>昇格に関する決裁の起案用紙の起案日及び決裁日は、人事管理事務担当者等一部の関係職員の内部的な協議・検討期間に係る情報であり、当該部分を公にすることで、昇格に係る人事管理事務担当者等における協議・検討を行った期間の一端が明らかとなる。検討期間を推測されることで、影響力を行使しようとする職員や関係者などから圧力や不当な干渉等を受け、意思形成過程にある事案に対し、公正であるべき意思決定の中立性が不当に損なわれ、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。</p>
--	---