

諮問庁：国土交通大臣

諮問日：平成30年3月8日（平成30年（行情）諮問第130号）

答申日：平成30年12月12日（平成30年度（行情）答申第350号）

事件名：中部地方整備局管内における特定期間の人事評価結果の所属別内訳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16（以下「本件対象文書」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を不開示としたことは、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

行政機関の保有する情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、平成29年11月6日付け国部整総情第3431号により中部地方整備局長（以下「中部地方整備局長」又は「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、所属の内訳を不開示とした部分の取消しを求める。

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

非開示事由たる、法5条6号二には該当しないから。

（2）意見書

審査請求人から平成30年4月8日付け（同月10日收受）で意見書が当審査会宛てに提出された（諮問庁の閲覧に供することは適当でない旨の意見が提出されており、その内容は記載しない。）。

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、処分庁に対して、「①中部地方整備局管内の平成21年度から平成26年度までの各期における人事評価の評価結果（S，A等）の人数等を所属又は職位，男女等の内訳，②平成21年度から平成27年度までの各期における早期退職者の数等とその内訳等（所属別，年令別，男女別等）」の開示を求めたものである。

（2）本件開示請求を受けて、処分庁は、原処分を行った。

（3）これに対し、審査請求人は、諮問庁に対し、原処分を取り消すことを

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

(上記第2と同様の内容であるので記載省略)

3 開示文書について

当該文書は、平成21年10月から平成27年3月までの間に中部地方整備局長が実施した能力評価及び業績評価に関して、中部地方整備局長が、専らその内部で使用する資料として作成したものであり、本件不開示部分には、各部署における評価ごとの人数が記載されている。

4 人事評価の方法について

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。

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。

5 原処分に対する諮問庁の考え方について

審査請求人は、審査請求書の「審査請求の趣旨」において、所属の内訳部分を開示するよう求めていることから、以下、所属の内訳を不開示とした部分について、法5条6号ニ「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」があるか検討する。

所属の内訳部分には、中部地方整備局の各部署における評価ごとの人数が記載されており、当該部分が開示されることとなれば、中部地方整備局管内の各部署に勤務する者（評価者及び被評価者の立場にある者）も、部署ごとに整理された評価ごとの人数を知ることとなる。

人事評価は、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であるから、評価に不満を持つ被評価者からの苦情等も予想され、評価者は相当程度の重圧を受けることとなること、評価者が陥りやすい評価エラーとして、寛大化傾向、厳格化傾向等の存在が指摘されており、評価者としては、上記のような評価エラーを避けなければならない立場にあることを考慮すると、評価ごとの人数の配分率が明らかになった場合、評価者が、一般的な基準を欲するあまり、これを参照する危険性が相当程度あることが認められる。

また、被評価者は評価者に対し、他の職員に対しても公正に評価を行っているかなど、評価の公正性に疑問を持ち、他部署との評価ごとの人数の配分率を比較して、評価者の評価の公正性に苦情又は批判を加えることが

考えられ、それに備えて、評価者が、評価ごとの人数の配分率の観点からも評価の公正性、相当性を説明することができるようにするため、他の部署における評価ごとの人数の配分率を参照して評価を行い、その結果として、絶対評価として行われるべき人事評価の正確性、公正性が害される危険性が相当程度存在する。

したがって、評価ごとの人数を開示することによって、人事評価の適正な遂行に実質的な支障を及ぼすおそれがあり、かつ、前示のような他の部署の評価ごとの人数の配分率が明らかになることの影響に照らせば、そのおそれは、単なる確率的な可能性にはとどまらず、法的保護に値する蓋然性が認められるというべきである（名古屋地判平成28年12月8日参照（平成29年9月最高裁にて国勝訴で確定））。

以上より、中部地方整備局の各部署における評価ごとの人数が記載されている所属の内訳を開示することによって、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いえ、法5条6号二に該当する。

6 結論

以上のことから、諮問庁としては、原処分は妥当であると考える。

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 平成30年3月8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27日 審議
- ④ 同年4月10日 審査請求人から意見書及び資料を收受
- ⑤ 同年10月22日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年12月10日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件対象文書について

本件対象文書は、別紙に掲げる文書1ないし文書16であり、処分庁はその一部を法5条6号二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、本件対象文書のうち、所属の内訳を不開示とした部分（以下「本件不開示部分」という。）の開示を求めているが、諮問庁は、原処分は妥当であるとしていることから、以下、本件対象文書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) 本件対象文書を見分したところ、本件対象文書は平成21年10月から平成27年3月までの間に中部地方整備局管内で実施された能力評価及び業績評価の結果を取りまとめた資料であり、本件不開示部分は、各部署における評価ごとの人数を記載した部分であることが認められる。

(2) 諮問庁は、理由説明書において、本件不開示部分を不開示とする理由について、以下のとおり説明する。

人事評価は、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であるから、評価に不満を持つ被評価者からの苦情等も予想され、評価者は相当程度の重圧を受けることとなるから、評価ごとの人数の配分率が明らかになった場合、評価者が、一般的な基準を欲するあまり、これを参照する危険性が相当程度ある。また、被評価者は評価者に対し、他の職員に対しても公正に評価を行っているかなど、評価の公正性に疑問を持ち、他の部署との評価ごとの人数の配分率を比較して、評価者の評価の公正性に苦情又は批判を加えることが考えられ、それに備えて、評価者が、他の部署における評価ごとの人数の配分率を参照して評価を行い、その結果として、絶対評価として行われるべき人事評価の正確性、公正性が害される危険性が相当程度存在する。したがって、評価ごとの人数を開示することによって、人事評価の適正な遂行に実質的な支障を及ぼすおそれがある。

(3) 人が人を適切に評価することが困難を伴う作業であることは経験則上明らかであるから、本件不開示部分を開示することによって評価ごとの人数の配分率が明らかになった場合、評価者が、人事評価の重圧から一般的な基準を欲するあまり、これを参照する危険性が相当程度あり、また、被評価者から他の部署との評価ごとの人数の配分率を比較して苦情又は批判を受けることに備えて、他の部署における評価ごとの人数の配分率を参照して評価を行い、その結果として、絶対評価として行われるべき人事評価の正確性、公正性が害される危険性が相当程度存在する旨の上記諮問庁の説明は否定し難い。

したがって、本件不開示部分は、これを公にすることにより、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があると認められるので、法5条6号二に該当し、不開示とすることが妥当である。

3 本件一部不開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書につき、その一部を法5条6号二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ると判断した。

(第5部会)

委員 南野 聡, 委員 泉本小夜子, 委員 山本隆司

別紙 本件対象文書

文書1	H21.10～H22.3	業績評価
文書2	H21.10～H22.9	能力評価
文書3	H22.4～H22.9	業績評価
文書4	H22.10～H23.3	業績評価
文書5	H22.10～H23.9	能力評価
文書6	H23.4～H23.9	業績評価
文書7	H23.10～H24.3	業績評価
文書8	H23.10～H24.9	能力評価
文書9	H24.4～H24.9	業績評価
文書10	H24.10～H25.3	業績評価
文書11	H24.10～H25.9	能力評価
文書12	H25.4～H25.9	業績評価
文書13	H25.10～H26.3	業績評価
文書14	H25.10～H26.9	能力評価
文書15	H26.4～H26.9	業績評価
文書16	H26.10～H27.3	業績評価