

諮問庁：国土交通大臣

諮問日：平成30年3月8日（平成30年（行個）諮問第38号）

答申日：平成30年12月12日（平成30年度（行個）答申第155号）

事件名：本人に係る特定期間の人事評価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

別紙に掲げる文書1-1ないし文書3-16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

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、中部地方整備局長（以下「処分庁」という。）が行った平成29年11月6日付け国部整総情第3433号による一部開示決定（以下「原処分」という。）について、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

不開示事由たる、法14条7号二には該当しないこと。

##### （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、審査請求人の「平成21年度から平成26年度までの各期の人事評価の一切の内容（苦情申立等審査や過程の決裁文書を含む）」及び「上記期間内の評価結果の人数等とその内訳（所属、職位、男女別等）」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、「平成21年度から平成26年度までの各期の人事評価の一切の内容（苦情申立等審査や過程の決裁文書を含む）」について本件対象保有個人情報を特定し、その一部を開示し、

「上記期間内の評価結果の人数等とその内訳（所属，職位，男女別等）」については不開示とする決定（原処分）を行った。

(3) これに対し，審査請求人は，原処分のうち，不開示とした部分の取消しを求め，諮問庁に対して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，以下のとおりである。  
不開示事由たる，法14条7号二には該当しない。

## 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，精度の合理的，効果的運営の観点から，その指定した部内の職員（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定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きとして作成した人事評価マニュアル（以下「人事評価マニュアル」という。）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、被評価者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 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等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、個別項目ごとに、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個別評語を付すほか、評価結果をそれぞれ総括的に表示する全体評語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）。定期評価における個別評語及び全体評語の段階は，局長，部長級以外の職員の評価では，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）の5段階であり，個別評語については，小文字で表記される。）とされている（政令6条2項3号）。上記評語の段階については，平成26年10月1日以前は，アルファベットのみであり，評語ごとの「特に優秀」等の括弧書きの記載はなかった。

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出来る（政令9条2項，14条，実施規程7条3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共に，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，全体評語が中位より下の段階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）。

#### （4）苦情への対応

ア 実施権者は，人事評価に関する被評価者の苦情について，実施規程の定めに従って適切に対応しなければならず，被評価者は，苦情の申出をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないものとされている（内閣官房令4条，実施規程15条2項）。

イ 国土交通省においては，被評価者の苦情について，実施規程別紙4 苦情対応要領（以下「苦情対応要領」という。）に従い，苦情相談及び苦情処理により対応することとされている。

#### ウ 苦情相談

被評価者は，苦情相談員に対し，開示された評価結果に関するもののほか，人事評価に係る手続その他人事評価に関する苦情全般を対象として，口頭，電話，メール等によりいつでも相談することができる

（苦情対応要領1（1）①）。ただし、実施規程8条により開示された評価結果に関する苦情については、開示が行われた日の翌日から起算して1週間以内閉庁日を除く）に限り申し出ることができる（苦情対応要領1（1）②）。

苦情相談員は、苦情相談を申し出た被評価者の意向を確認の上、必要に応じ評価者に伝達したり、評価手続の改善を促すなど適切に対応する（苦情対応要領1（2）①）。上記対応を行っても苦情相談を申し出た被評価者が納得しない場合には、苦情相談員は、当該被評価者に対し、苦情処理の手続に移行できることを教示する（苦情対応要領1（2）②）。

#### エ 苦情処理

被評価者は、実施規程別表3.2に定められた苦情処理窓口に対し、実施規程8条により開示された評価結果に関する苦情及び苦情相談では解決できなかった苦情（開示された評価結果に関する苦情を除く。）について、苦情対応要領別添1「苦情処理申出書」の様式に従い、書面により申し出ることができる（苦情対応要領2（1）①）。ただし、開示された評価結果に関する苦情については、開示が行われた日の翌日から、それ以外の苦情については、上記ウの教示を受けた翌日から起算して1週間以内（閉庁日を除く）に限り申し出ることができる（苦情対応要領2（1）②）。

苦情処理窓口は、事実確認のため、苦情処理を申し出た被評価者のほか、当該被評価者の評価者その他必要があると認められる者からの聴き取りや、必要な書類の収集等の事実調査を行い、同調査の結果を取りまとめ、調書を作成して書面により実施規程別表3.3に定められた審理機関に提出する（苦情対応要領2（2）③及び⑥）。

審理機関は、苦情処理窓口から提出された調書等に基づいて審理を行い、その結果を文書により実施権者に提出する（苦情対応要領2（3）②）。実施権者は、苦情処理を申し出た被評価者に対し、審理結果を苦情対応要領別添2「苦情処理結果通知書」の様式により書面で通知する（苦情対応要領2（3）3）。

#### オ その他

苦情相談員及び苦情処理窓口は、苦情相談及び苦情処理の具体的内容を苦情対応要領別添3「苦情相談／苦情処理の申出・記録シート」の様式に従い適宜記録することとされている（苦情対応要領3（1））。また、苦情への対応に際し、苦情内容に応じ、人事院への苦情相談、審査請求等ができることを教示する（苦情対応要領3（2））。

### 4 人事評価マニュアルの記載

## (1) 能力評価

ア 人事評価マニュアルには、能力評価の全体評語の解説として、S（特に優秀）について、「求められる行動が全て確実にとられており、当該職位として特に優秀な能力発揮状況である。」との記載が、A（通常より優秀）について、「求められる行動がおおむねとられており、当該職位として優秀な能力発揮状況である。」との記載が、B（通常）について、「求められる行動がおおむねとられており、当該職位として求められる能力が概ね発揮されている状況である。（通常）」との記載が、C（通常より物足りない）について、「求められる行動がとられないことがやや多く、当該職位として十分な能力発揮状況とまでいえない。（当該職位の職務を遂行するために求められる能力を発揮していないとまではいえない。）」との記載が、D（はるかに及ばない）について、「求められる行動がほとんどとられておらず、当該職位に必要な能力発揮状況ではない。（当該職位の職務を遂行するために求められる能力の発揮の程度に達していない。）」との記載がある。

イ 人事評価マニュアルは、上記アの評語のレベル感について、能力発揮の各項目に掲げられた着眼点（求められる行動）は、当該職位の職務を高水準で遂行するために身につけていることが望ましい能力の発揮度を問う基準であることから、これらの基準がおおむね満たされている水準をB評価とする（いわば「優秀な職員」像を設定し、「優秀な職員」のとる行動を「求められる行動」として位置付け。当該行動が「おおむね」とられていることが「通常」の能力発揮状況であり、上記の「通常」果たすべき水準をベースとして、それを上回る優秀な水準は「A」、通常をはるかに上回る、特に優秀な水準（付加価値を生み、他の職員の模範となる水準）は「S」であり、逆に、「通常」に達していない（物足りない）場合は「C」、通常の水準にはるかに及ばない場合は「D」となり、その際、「C」については、本人の奮起を促すことにより通常的能力を発揮することが期待できるレベルである。）としている。

ウ 人事評価マニュアルには、上司の指導、助言が必要な程度として、A（a）以上について、「助言・指導の必要がほとんどない（安心して任せていられる）。」との記載が、B（b）について、「日常の指導・助言が十分である（通常必要となる程度の指導・助言を行っていれば、職務を遂行できている）。」との記載が、C（c）について、「日常の指導・助言では不十分なことがある（上司や他の職員の援助がないと、職務を遂行できないときがある）。」との記載が、D（d）について、「常に指導・助言が必要である（常に上司や他の職員の日

配りや援助が必要である)。」との記載がある。

エ 人事評価マニュアルには、上司の指示、指導の必要性とその理解について、本府省内部部局、係長級の場合を想定したものとして、a以上について、「達成すべき業務遂行の質・レベルを認識し、具体的な指示がなくとも、次に必要な対応を自ら考えて、提案・行動していた。上司や周囲の指示・指導があった場合には、直接の内容を理解し実践するのみならず、同様の対応をすべき業務・課題がないかどうかを自ら考え、上司の当初の想定を上回る対応を行った。」との記載が、cについて、「期待されている業務遂行の質・レベルを適切に認識していないことがあり、上司や周囲の指示・指導が必要となる場面が多々あった。」との記載が、dについて、「期待されている業務遂行の質・レベルを適切に認識していないことが多く、理解していても上司や周囲の指示・指導に理由もなく従わないことがあった。」との記載がある。

## (2) 業績評価

ア 人事評価マニュアルには、業績評価の全体評語の解説として、S（特に優秀）について、「今期当該ポストに求められた水準をはるかに上回る役割を果たした。」との記載が、A（通常より優秀）について、「今期当該ポストに求められた以上の役割を果たした。」との記載が、B（通常）について、「今期当該ポストに求められた役割をおおむね果たした。（通常）」との記載が、C（通常より物足りない）については、「今期当該ポストに求められた水準を下回る役割しか果たしていなかった。」との記載が、D（はるかに及ばない）について、「今期当該ポストに求められた役割をほとんど果たしていなかった。」との記載がある。

イ 人事評価マニュアルは、評語の目安として、業績評価の目標ごとの評価は、マイナス要因（上司や同僚のカバーを要し、他の業務に影響が及んだ等）がほとんどなく目標を達成し、期待された成果を挙げた場合は、「b」＝「通常」であり、全体評語の付与に当たっては、これらの目標ごとの評価（必要に応じ、目標ごとの重要度の差も考慮）及び目標以外の業務への取組状況も加味し、総合的に判断して、今期、当該ポストに求められた役割をおおむね果たした状況を「通常」果たすべき水準＝「B」とし、上記のような「通常」果たすべき水準をベースとして、それを上回る優秀な水準は「A」、通常をはるかに上回る、特に優秀な水準は「S」とし、逆に、「通常」に達していない（物足りない）場合は「C」、通常の水準にはるかに及ばない場合は「D」となり、その際、「C」については、本人の奮起を促すことにより業績を上げることが期待できるレベルであることに留意が必要で

あるとしている。また、人事評価マニュアルは、設定された各目標を達成したことは、今期、当該ポストとして通常果たすべき業績を挙げた状況を意味するものであり、当該職位にある者全てには期待することが困難な目標（困難度◎）を達成した、あるいは、単に目標を達成するのみでなく、期待水準を超える成果を上げたといった状況が全体としてみられなければ「B」評価となること、業務目標ごとの評価（個別評語の付与）において、目標を達成するためのプロセスや、どの程度達成できたか、貢献できたか、さらに、業務遂行に当たっての重点事項や留意事項を明らかにしていた場合には、それらを踏まえて評価することとなるため、目標水準に達していなければ、直ちに「c」となるわけではなく、プロセス等も踏まえて、どの程度達成できたか、貢献できたか等を判断する必要があるが、こうした点を踏まえた場合であっても、目標水準に達していないときは「b」止まりであって、「a」を付すことは適当でないと考えられること等を指摘しているほか、具体的な事例（作業マニュアルの整備）を挙げて、評価のあり方を説明している。

#### 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を求めるものであり、法14条7号二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14条7号二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、以下のとおり、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。

##### (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全体評語に係る所見の記載がある。

イ 行動記録メモは、評価期間中の被評価者の行動を把握し、これを定期的に記録することにより、感覚や思い込みによる評価を防止するとともに、評語の決定、全体評語の開示及び期末面談時の指導、助言を行う際の根拠資料とするために、評価者が作成するものであり、その不開示部分には、被評価者の評価に当たって考慮すべき行動等が記載されている。

ウ 人事評価苦情処理面談メモ及び人事評価苦情処理聴き取り調書は、苦情処理窓口が、事実確認のため、苦情を申し出た被評価者を評価した評価者その他必要があると認める者から聴き取りを行った上で、その内容を記録するものであり、その不開示部分には、人事評価記録書の所見の記載の確認結果及び苦情に関する評価者その他の関係者からの聴取内容が記載されている。

エ 人事評価苦情処理調書は、苦情処理窓口が、事実確認のため、苦情を申し出た被評価者のほか、評価者その他必要があると認める者からの事情聴取、必要な書類の収集等の事実調査等の結果を記載し、苦情処理の審理機関に提出するものであり、その不開示部分には、苦情処理窓口が被評価者や評価者その他の関係者から聴取した内容、これを基にした苦情処理窓口の認定、所見及び事情聴取における着眼点が記載されているほか、評価者所見欄には、人事評価記録書における評価者による所見が転記されている。

オ 人事評価苦情処理審理結果は、苦情処理の審理機関が、苦情処理窓口から提出された調書等に基づいて審査を行い、その結果を記載して実施権者に提出するものであり、その不開示部分の中の「苦情処理窓口による調査報告により確認した事実」の部分には、苦情処理の審理機関の具体的な審理及び判断が、「その他」の部分には人事評価制度の運用に関する苦情処理の審理機関の見解として、被評価者のこれまでの業務分担状況や職務遂行状況に対する評価など個別具体的な事情を踏まえた上での苦情処理の審理機関の考察、見解等が記載され、「評価者所見」の部分には、人事評価記録書の評価者所見が転記されている。

### (3) 法14条7号ニ該当性について

法14条7号ニは、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、国の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14条柱書き），その例外の一つとして同条7号において国の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二所定の「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。

人事評価記録書等の不開示部分には，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，人事評価記録書等の開示を受け，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がたいと考えられる。

さらには，苦情処理に当たって行うこととされている事実確認（聴き取り等）について，苦情相談窓口の担当者も，同様の理由から，定型的，硬直的な質問を行うにとどめるなどの不十分な調査活動しか行わず，率直かつ詳細な説明が得られた場合であっても，これをそのまま人事評価苦情処理面談メモ等に記載することを避けるようになるおそれがある。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。

この他、苦情処理手続において、被評価者は、苦情に理由があるとの判断がされることを強く望んでいるというべきであるし、評価者においても、自己が行った評価が覆ることは避けたいとの心理が働くことは否定できないから、人事評価記録書等が開示されることになれば、苦情処理の調査、苦情処理の審理機関の審理の手法及び審理の着眼点が広く知られることになり、事情聴取を受ける評価者及び被評価者が、その着眼点を意識することによって、ありのままの率直な見解を述べなくなる可能性がある。

これらの点から、本件不開示部分については、法14条7号ニ所定の「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

以上のことから、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 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 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年12月10日 審議

## 第5 審査会の判断の理由

### 1 本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報は、別紙に掲げる文書1-1ないし文書3-16に記録された保有個人情報であり、処分庁は、その一部を法14条7号ニに該当するとして不開示とする原処分を行った。

これに対して、審査請求人は、不開示部分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

原処分で不開示とされた部分は、人事評価記録書（文書1-3、文書2-4及び文書3-1ないし文書3-16）、行動記録メモ（文書1-4及び文書2-5）、人事評価苦情処理面談メモ（文書1-6）、人事評価苦情処理聴き取り調書（文書2-7）、人事評価苦情処理調書（文書1-1

及び文書 2 - 2) 及び人事評価苦情処理審理結果 (文書 1 - 8 及び文書 2 - 9) の各一部である。

(1) 人事評価記録書 (文書 1 - 3, 文書 2 - 4 及び文書 3 - 1 ないし文書 3 - 1 6)

ア 上記文書を見分したところ, 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)」欄の部分が不開示とされていると認められる。

イ 当該不開示部分について, 諮問庁は, 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, 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旨説明する。

ウ 国家公務員に係る人事評価は, 政令及び内閣官房令 (平成 26 年 5 月 30 日以前は人事評価の基準, 方法等に関する内閣府令) 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。そこで, 当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ, 国土交通省においては, 実施規程 8 条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がされているとのことであった。

エ 当該不開示部分は, 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と認められるから, これを開示すると, 評価者等が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, 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旨の上記諮問庁の説明は首肯することができる。

オ したがって、当該不開示部分は、法14条7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。

(2) 行動記録メモ（文書1-4及び文書2-5）

ア 上記文書を見分したところ、評価者が、評価期間中の被評価者の評価の基礎となる日常の業務に係る顕著な行動等を記録した文書であり、「Ⅰ 能力評価」及び「Ⅱ 業績評価」の各「期間中の行動事実・実績等」の部分が不開示とされていることが認められる。

イ 当該不開示部分について、諮問庁は、被評価者の評価に当たって考慮すべき行動等について、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から、これが被評価者に開示されることになれば、上記（1）イと同様の理由により、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旨説明する。

ウ 当該不開示部分は、人事評価記録書の評価の基礎となる被評価者の具体的行動等が記載される部分であり、人事評価記録書の不開示部分と同様に被評価者に開示することが想定されていないと認められるから、上記諮問庁の説明は首肯することができる。

エ したがって、当該不開示部分は、法14条7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。

(3) 人事評価苦情処理面談メモ（文書1-6）及び人事評価苦情処理聴き取り調書（文書2-7）

ア 上記文書を見分したところ、被評価者から苦情処理申出を受けた苦情処理窓口が、当該被評価者の評価者から事情聴取をした結果が記載された文書であり、いずれも事情聴取の内容が記載された部分が不開示とされていることが認められる。

イ 当該不開示部分について、諮問庁は、苦情処理窓口が人事評価記録書の所見について評価者に確認した結果等が記載されているから、これが被評価者に開示されることになれば、上記（1）イと同様の理由により、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旨説明する。

ウ 当該不開示部分は、人事評価記録書の所見について評価者からの聴取内容が記載される部分であり、人事評価記録書の不開示部分と同様に被評価者に開示することが想定されていないと認められるから、上記諮問庁の説明は首肯することができる。

エ したがって、当該不開示部分は、法14条7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。

(4) 人事評価苦情処理調書（文書1-1及び文書2-2）

ア 上記文書を見分したところ、苦情処理窓口が被評価者及び評価者等からの聴き取りや必要な書類の収集等の事実調査をした結果を記載し

て苦情処理の審理機関に提出する文書であり、文書1-1の「聴取結果所見」欄の評価者所見及び苦情処理窓口の認定部分並びに文書2-2の「聴取及び関係資料より判明した事実」欄の部分が不開示とされていることが認められる。

イ 当該不開示部分について、諮問庁は、評価者所見の部分は、人事評価記録書の評価者所見が転記されているから、上記(1)イと同様であり、その余の部分には、被評価者及び評価者等から事情聴取した結果を基にした苦情処理窓口の認定、所見及び事情聴取における着眼点が記載されているから、これが開示されることになれば、苦情相談窓口の担当者は、被評価者から反発、苦情、非難等を受けることなどを恐れ、定型的、硬直的な質問を行うにとどめるなどの不十分な調査活動しか行わず、また、事情聴取を受ける被評価者及び評価者がその着眼点を意識することにより、ありのままの率直な見解を述べなくなる可能性があり、その結果、適切な人事評価を行うことができなくなるから、いずれも、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。

ウ 当該不開示部分は、人事評価記録書の評価者所見が転記される部分と苦情処理窓口の調査内容及びその認定、所見が記載される部分であるから、これらを開示すると、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説明は首肯することができる。

エ したがって、当該不開示部分は、法14条7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。

(5) 人事評価苦情処理審理結果(文書1-8及び文書2-9)

ア 上記文書を見分したところ、苦情処理の審理機関が苦情処理窓口による調査に基づき審査を行った結果が記載された文書であり、文書1-8については「3. 審理結果」欄のうち「苦情処理窓口による調査報告により確認した事実」及び「4. その他」欄、文書2-9については「3. 審理結果」欄のうち「評価者所見」、「苦情処理窓口による調査報告により確認された事実」、「審理結果」及び「総合判断」の部分が不開示とされていることが認められる。

イ 当該不開示部分について、諮問庁は、「評価者所見」の部分は、人事評価記録書の評価者所見が転記されているから、上記(1)イと同様であり、その余の部分には、苦情処理の審理機関の具体的な審理及び判断、被評価者のこれまでの業務分担状況や職務遂行状況に対する評価など個別具体的な事情を踏まえた上での考察、見解等が記載されており、これが開示されることになれば、苦情処理の審理機関の審理の手法及び着眼点が知られることになり、事情聴取を受ける被評価者

及び評価者がその着眼点を意識することにより、ありのままの率直な見解を述べなくなる可能性があり、その結果、適切な人事評価を行うことができなくなるから、いずれも、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。

ウ 当該不開示部分は、人事評価記録書の評価者所見が転記される部分と苦情処理の審理機関の審理内容及びその認定、判断が記載される部分であるから、これらを開示すると、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説明は首肯することができる。

エ したがって、当該不開示部分は、法14条7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。

### 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14条7号二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、同号二に該当すると認められるので、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 本件対象保有個人情報記録された文書

- 1 平成24年11月13日付け苦情処理結果通知書に係る文書
  - 文書1-1 人事評価苦情処理調書
  - 文書1-2 苦情処理申出書
  - 文書1-3 人事評価記録書（H23.10～H24.9能力評価，  
H24.4～H24.9業績評価）
  - 文書1-4 行動記録メモ
  - 文書1-5 人事評価苦情処理面談メモ（申出人）
  - 文書1-6 人事評価苦情処理面談メモ（評価者）
  - 文書1-7 平成24年度の業務分担（案）
  - 文書1-8 人事評価苦情処理審理結果
  - 文書1-9 苦情処理結果通知書
  - 文書1-10 苦情処理の申出・記録シート
- 2 平成26年5月15日付け苦情処理結果通知書に係る文書
  - 文書2-1 苦情処理申出受理通知書
  - 文書2-2 人事評価苦情処理調書
  - 文書2-3 苦情処理申出書
  - 文書2-4 人事評価記録書（H25.10～H26.3業績評価）
  - 文書2-5 行動記録メモ
  - 文書2-6 人事評価苦情処理聴き取り調書（申出人）
  - 文書2-7 人事評価苦情処理聴き取り調書（評価者）
  - 文書2-8 平成25年度の業務分担（案）
  - 文書2-9 人事評価苦情処理審理結果
  - 文書2-10 苦情処理結果通知書
  - 文書2-11 苦情相談／苦情処理の申出・記録シート
- 3 人事評価記録書
  - 文書3-1 H21.10～H22.3 業績評価
  - 文書3-2 H21.10～H22.9 能力評価
  - 文書3-3 H22.4～H22.9 業績評価
  - 文書3-4 H22.10～H23.3 業績評価
  - 文書3-5 H22.10～H23.9 能力評価
  - 文書3-6 H23.4～H23.9 業績評価
  - 文書3-7 H23.10～H24.3 業績評価
  - 文書3-8 H23.10～H24.9 能力評価
  - 文書3-9 H24.4～H24.9 業績評価
  - 文書3-10 H24.10～H25.3 業績評価
  - 文書3-11 H24.10～H25.9 能力評価
  - 文書3-12 H25.4～H25.9 業績評価

文書 3-13 H25.10~H26.3 業績評価  
文書 3-14 H25.10~H26.9 能力評価  
文書 3-15 H26.4~H26.9 業績評価  
文書 3-16 H26.10~H27.3 業績評価