

諮問庁：国税庁長官

諮問日：令和3年4月12日（令和3年（行個）諮問第54号）

答申日：令和3年11月18日（令和3年度（行個）答申第98号）

事件名：本人に係る異動内申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3文書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各決定について、諮問庁が理由の提示に違法がないとしていることは、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項の規定に基づく各開示請求に対し、令和2年10月9日付け特定記号99ないし同101により特定国税局長（以下「処分庁」という。）が行った各一部開示決定（以下、順に「原処分1」ないし「原処分3」といい、併せて「原処分」という。）について、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

各開示決定の不開示部分の該当条文及び不開示とした理由後半について、「法14条7号二」、「当該部分を開示することにより、人事管理に関する事務に関し、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ため。」としているが、付記すべき理由の程度は、一般的に単に法14条各号のいずれかに該当することのみを記載するだけでは足りず、いかなる理由で右条項に該当するかを具体的事実に基づいて記載しなければならないと解すべきである。

各開示決定の不開示部分の不開示とした理由については、抽象的な理由の記載であり、具体的な事実に基づいた記載ではなく、また、「支障」の程度は名目的なものでは足りず実質的なものが要求され、「おそれ」の程度も単なる可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性があると認められるかどうかにより判断すべきであるが、当該判断の根拠となる事実等の記載はない。

昭和38年5月31日最高裁判所第二小法廷判決において、「一般に、法が行政処分に理由を付記すべきものとしているのは、処分庁の判断の

慎重，合理性を担保してその恣意を抑制するとともに，処分の理由を相手方に知らせて不服の申立てに便宜を与える趣旨に出たものであり，付記すべき理由をどの程度記載しなければならないかは，処分の性質と理由付記を命じた各法律の規定の趣旨，目的に照らしてこれを判断すべきであって，その求められている趣旨に適った理由付記がなされていない場合には，その行政処分は，手続上の瑕疵がある処分として取消しを免れないものと解すべきである。」と判断していることから，当該決定を取り消すべきである。

## (2) 意見書

### ア 当該決定の妥当性等について

#### (ア) 別表1の番号1

見出しの一部が開示されることをもって，「理由説明書」（下記第3を指す。以下同じ。）記載のおそれがあると判断されることについて，「対象者が開示されないことを前提とされており，」のみの説明であり，法的保護に値する蓋然性があると認められる具体的，実質的な説明がなされていない。

#### (イ) 別表3の番号1ないし番号4

「理由説明書」記載のとおり開示すべきである。

#### (ウ) 上記以外の各別表各項

各別表各項の不開示部分について，各記載内容が開示されることと，反発，苦情，避難等（原文ママ）を受けることや信頼関係が失われること等との因果関係が不明瞭であり，法的保護に値する蓋然性があると認められる具体的，実質的な説明がなされていない。

### イ 結論

以上のことから，処分庁を行った開示決定の理由の提示が不十分であり，法の趣旨に十分適った理由付記がなされていない当該決定は瑕疵のある決定であり，取消しを行うべきものである。

また，令和2年10月9日付特定記号101の開示決定は，開示すべき部分を不開示としていることから，当該決定は当然に取消しされるべきである。

## 第3 諮問庁の説明の要旨

### 1 本件審査請求について

本件審査請求は，法12条に基づく開示請求に関し，処分庁が行った原処分について，取消しを求めるものである。

### 2 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3文書に記録されている保有個人情報である。

処分庁は，本件対象保有個人情報のうち，別表1ないし3に掲げる部分

(以下「本件不開示部分」という。)について、法14条7号二の不開示情報に該当するとして、法18条1項の規定に基づき一部開示決定を行っているところ、審査請求人は、不開示とした理由について手続上の瑕疵があることを理由として原処分の取消しを求めていることから、以下、原処分の妥当性について検討する。

### 3 原処分の妥当性について

#### (1) 理由の提示について

行政手続法に基づく理由の提示の制度は、処分庁の判断の慎重・合理性を担保してその恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせて不服申立てに便宜を与える趣旨から設けられているものであるとされており、かかる趣旨に照らせば、開示請求者において、当該行政文書の種類、性質等とあいまって、法14条各号の不開示情報のいずれに該当するのかが、その根拠とともに了知し得るものでなければならないとされている。

審査請求人は、原処分の理由の提示について、不開示部分の根拠規定を示しているだけであり、また、「支障」、「おそれ」について判断の根拠となる事実等の記載がないため不備がある旨主張しているが、原処分の不開示理由は別表のとおりであり、原処分において不開示部分の理由を確認し得る程度には示されていると認められるから、原処分を取り消すまでの瑕疵があるとは認められない。

#### (2) 不開示情報該当性について

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、別表3の番号1ないし4を除き、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。

##### ア 異動内申

別表1の番号1に掲げる不開示部分には、人事異動に係る所属長の所見等の異動内申に記載すべき項目が記載され、また、別表1の番号2に掲げる不開示部分には、対象となる職員についての当該記載項目に対応する所属長の所見等が記載されている。

異動内申に記載すべき項目及び対象となる職員についての人事異動に係る所属長の所見等については、その項目及び内容が対象者に開示されないことを前提とされており、また、所見等については、率直な記載がされることが予定されているところ、これが対象となる

職員等に開示されることになれば，所属長は，対象となる職員等から反発，苦情，非難等を受けることや，対象となる職員等と所属長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，人事異動の決定や中立性が不当に損なわれ，適正な人事異動が行われないこととなり，処分庁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ことから，法14条7号二に該当するものと認められる。

#### イ 人事評価記録書

別表2の番号1ないし3に掲げる不開示部分には，評価者及び調整者による能力評価に関する所見が記載され，別表2の番号4ないし6に掲げる不開示部分には，評価者による業績評価に関する所見，評価に係る評語及び調整者による評語に係る評語が記載され，別表2の番号7に掲げる不開示部分には，評価者による期末面談における特記事項が記載されている。

当該不開示部分は，被評価者に開示することが想定されておらず，被評価者の職務遂行状況等について，率直な記載がされることが予定されているところ，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ことから，法14条7号二に該当するものと認められる。

#### ウ 職員指導記録簿（様式1）

（ア）別表3の番号1ないし4に掲げる部分は，対象となる職員に係る賞罰の状況，指導区分の状況，不動産の取得状況及び家族の状況が記載される部分である。

当該部分には，対象となる職員へ通知した情報や対象となる職員から申出があった情報が記載されており，これを開示したとしても，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は認められないことから，開示すべきである。

（イ）別表3の番号5に掲げる部分は，対象となる職員について後任の指導者が了知すべき特記事項が記載される部分である。

当該部分は，指導者が対象となる職員について人事管理上記録す

ることとした内容を記載することが予定されているところ、対象者に開示することを想定しておらず、これが対象者に開示されることになれば、指導者は、対象者から反発、苦情、非難等を受けることや、対象者と指導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、処分庁の人事管理に関する事務に関し、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号二に該当するものと認められる。

#### 4 結論

以上のことから、理由の提示において原処分を取り消すまでの瑕疵があるとは認められず、本件対象保有個人情報について、本件不開示部分のうち別表3の番号1ないし4に掲げる部分は開示すべきであるが、その余の部分は法14条7号二の不開示情報に該当することから、原処分は妥当であると判断する。

#### 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3年4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22日 審議
- ④ 同年5月19日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 同年10月28日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年11月11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

本件各開示請求は、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を法14条7号二に該当するとして、不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、理由の提示に不備があるとして原処分の取消しを求めていると解されるところ、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、理由の提示の妥当性について検討する。

##### 2 理由の提示の妥当性について

- (1) 開示請求に係る保有個人情報の一部を開示しないときには、法18条1項に基づき、当該決定をした旨の通知をしなければならず、この通知を行う際には、行政手続法8条1項に基づく理由の提示を書面で行うことが必要である。理由の提示の制度は、処分庁の判断の慎重・合理性を担保してその恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせて

不服申立てに便宜を与える趣旨から設けられているものである。かかる趣旨に照らせば、この通知に提示すべき理由としては、開示請求者において、不開示とされた箇所が法14条各号の不開示事由のいずれに該当するのかが、その根拠とともに了知し得るものでなければならない。

- (2) 当審査会において、諮問書に添付された本件各開示請求に係る各「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」の写し（以下、併せて「本件開示決定通知書」という。）を確認したところ、本件開示決定通知書の「不開示とした部分とその理由」の項には、原処分1においては、不開示部分ごとに「該当条文」及び「不開示とした理由」の各欄が、原処分2及び原処分3においても、不開示部分ごとに「該当条項」及び「不開示理由」の各欄がそれぞれ設けられており、「該当条文」及び「該当条項」の各欄には、いずれも法14条7号ニが示されるとともに、「不開示とした理由」及び「不開示理由」の各欄には、別表1ないし別表3の「不開示理由」欄のとおりの内容が記載されていることが認められる。
- (3) 本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ検討すると、本件開示決定通知書の「不開示とした部分とその理由」の項には、不開示部分ごとに、各不開示部分に記載されるべき内容・趣旨がそれぞれ簡潔に説明され、これを前提として、各不開示理由が、根拠となる条文とともに了知し得る程度に示されているものと認められ、原処分における理由の提示に不備があるとまでは認められない。
- 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 付言  
上記のとおり、原処分の理由の提示に不備はないものと認められるが、諮問庁が上記第3の3（2）ウ（ア）において開示すべきと説明している部分については、諮問庁の説明のとおり、法14条7号ニに該当しないと認められることから、適切に開示することが望ましい。
- 5 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7号ニに該当するとして不開示とした各決定について、諮問庁が理由の提示に違法はないとしていることは、妥当であると判断した。

（第4部会）

委員 小林昭彦，委員 塩入みほも，委員 常岡孝好

別紙（本件対象保有個人情報記録された文書）

文書1 異動内申（ただし令和2年度定期人事異動に係るもの）

文書2 人事評価記録書（評価期間が平成30年10月1日から令和元年9月30日までの能力評価及び業績評価）

文書3 職員指導記録簿（様式1）

別表 1 (原処分 1)

番号	文書名	不開示とした部分	不開示理由	該当条文
1	異動内申	「所属」欄等の見出しの一部	当該部分には、異動内申に記載すべき項目が記載されており、当該部分を開示することにより、人事管理に関する事務に関し、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ため。	法 14 条 7 号二
2		内申記載欄の一部	当該部分には、所属長による所見が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、人事管理に関する事務に関し、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ため。	法 14 条 7 号二

別表 2 (原処分 2)

番号	文書名	不開示とした部分	不開示理由	該当条文
1	人事評価記録書 (能力評価用) (評価期間が平成30年10月1日から令和元年9月30日まで)	中段右側部分の「評価者・評語」欄及び「調整者・評語」欄	当該部分は、評価者及び調整者による能力評価に係る評語が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、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ため不開示とした。	法 14 条 7 号二
2		下段部分の「全体評語」	当該部分は、評価者による能力評価に関する	法 14 条 7 号二

	で)	等」の「評価者」の「所見」欄及び「全体評語」欄	る所見及び評価に係る評語が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、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ため不開示とした。	
3		下段部分の「全体評語等」の「調整者」の「所見：必要に応じ」欄	当該部分は、調整者による能力評価に関する所見が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、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ため不開示とした。	法14条7号二
4	人事評価記録書 (業績評価用) (評価期間が平成30年10月1日から平成31年3月31日	中段右側部分の「評価者・所見・評語」欄及び「調整者・評語」欄	当該部分は、評価者による業績評価に関する所見、評価に係る評語及び調整者による評価に係る評語が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、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ため不開示とした。	法14条7号二
5	まで) (評価期間が平成31年4月1日から令和元年9月30日まで)	下段部分の「全体評語等」の「評価者」の「所見」欄及び「全体評語」欄	当該部分は、評価者による業績評価に関する所見及び評価に係る評語が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、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ため不開示と	法14条7号二

			した。	
6		下段部分の「全体評語等」の「調整者」の「所見：必要に応じ」欄	当該部分は、調整者による業績評価に関する所見が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、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ため不開示とした。	法14条7号二
7		下段部分の「期末面談」の「特記事項」欄	当該部分は、評価者による期末面談における特記事項が記載される部分であり、当該部分を開示することにより、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ため不開示とした。	法14条7号二

別表3（原処分3）

番号	文書名	不開示とした部分	不開示理由	該当条文
1	職員指導記録簿（様式1）	「⑤賞罰」欄	当該部分は、賞罰の状況が記録される部分であるが、当該部分を開示することにより、指導者が人事管理上記録することとした内容及び程度等が明らかとなることから、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ため不開示とした。	法14条7号二
2		「⑥指導区分」欄	当該部分は、指導区分の状況が記録される	法14条7号二

			部分であるが、当該部分を開示することにより、指導者が人事管理上記録することとした内容及び程度等が明らかとなることから、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ため不開示とした。	
3		「⑦不動産の取得」欄	当該部分は、後任の指導者が了知すべき不動産の取得状況が記録される部分であるが、当該部分を開示することにより、指導者が人事管理上記録することとした内容及び程度等が明らかとなることから、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ため不開示とした。	法14条7号二
4		「⑨家族の状況」欄	当該部分は、後任の指導者が了知すべき家族の状況が記録される部分であるが、当該部分を開示することにより、指導者が人事管理上記録することとした内容及び程度等が明らかとなることから、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ため不開示とした。	法14条7号二
5		「⑩特記事	当該部分は、後任の	法14条7号二

		項」欄	指導者が了知すべき事項が記録される部分であるが、当該部分を開示することにより、指導者が人事管理上記録することとした内容及び程度等が明らかとなることから、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ため不開示とした。	
--	--	-----	--	--