

諮問庁：検事総長

諮問日：令和3年11月4日（令和3年（行個）諮問第185号）

答申日：令和4年6月30日（令和4年度（行個）答申第5029号）

事件名：本人の人事評価に対する苦情申立てに関する文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2に掲げる文書1ないし文書13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、令和3年5月27日付け〇企第155号により特定高等検察庁B検事長（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、審査請求をする。

2 審査請求の理由

（1）審査請求書

別紙3のとおり。

（2）意見書

別紙4のとおり。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 開示請求の内容及び処分庁の決定

（1）開示請求の内容

本件開示請求は、別紙1記載に係る保有個人情報（本件請求文書1ないし本件請求文書8）を対象とした開示請求である。

（2）処分庁の決定

本件開示請求に対し、処分庁は、法20条に規定された開示決定等の期限の特例延長を行い、別表のとおり文書を特定した上、相当の部分の開示として、本件請求文書1及び本件請求文書6ないし本件請求文書8に相当する文書の開示等決定（原処分）を行い、本審査請求後の令和3年9月28日に残りの部分に係る開示決定を実施した。

2 諮問の要旨

審査請求人は、原処分に対し、本件請求文書6については不開示情報に当たらないことを理由に、また、本件請求文書7のうち特定年度Aの人事評価記録書については法16条の裁量的な開示により、それぞれ全部開示を求めているところ、諮問庁においては、原処分を維持することが妥当であると認めたので、以下のとおり理由を述べる。

3 諮問庁の判断及び理由

(1) 人事評価に対する苦情について

人事評価を行うに当たり、実際の評価の段階に当たって、評価者及び被評価者の間で事実関係の認識等に齟齬が生じたり、人事評価制度全般を通じて被評価者から様々な不満等が起こり得ることが考えられ、それらが解消されない場合、まずは評価者及び被評価者との間で話し合うことにより解決が図られるが、なお苦情を申し出る場合には、各部局単位等に設置された苦情相談員に対して、口頭、電話、メール等により相談することとなる。

苦情相談員は、苦情相談を受けた際はできるだけ速やかに対応することとされているが、苦情相談員による対応に納得ができず、被評価者が苦情処理を申し出た場合は、苦情処理の手続に移行することとなる。

苦情処理の手続は、一般的に、被評価者が苦情処理窓口に出しを行い、受理された後、申出の事実確認のため、苦情を申し出た職員のほか、その職員の評価者その他必要があると認める者（職場関係者など）からの聴き取り、必要な証拠書類の収集等により事実調査を行うこととなる。

(2) 請求人が開示相当と主張する文書について

ア 本件請求文書6で特定した文書について

(ア) 「「苦情処理の申出・記録シート」の提出について（特定年月日A付け）」（文書1）は、特定検察庁Aから法務省特定課に対し、当該苦情処理申出事案に係る苦情処理の申出記録シート（被評価者から苦情申出がなされた場合に、当該申出人の所属・氏名、苦情の申出のあった日、申出の具体的な内容、対応状況等について記録されるもの）を提出するに当たっての決裁文書であるところ、その不開示部分は、同書添付の同シート「4 調査・審査結果等」に係る「ア 調査・審査結果」の記載内容であり、同庁の苦情処理窓口において事実確認を行った内容及びその検討結果について記載されている。

(イ) 「苦情申出に基づく審理結果通知書（特定年月日B付け）」（文書2）は、特定高等検察庁B苦情処理委員会から特定検察庁Aに対し、当該苦情処理申出案件の審理結果を通知した文書であるところ、その不開示部分は、「2 理由」の記載内容であり、同委員会の具体的な審理及び当該苦情処理申出案件の基となった人事評価に係る

評価者に対する考察，見解等について記載されている。

- (ウ) 「特定高等検察庁 B 苦情処理委員会議事録（資料 1～6 添付）（「1 日時 特定年月日 B」で始まるもの）」（文書 3）は，当該苦情処理申出事案について，特定高等検察庁 B 苦情処理委員会による審理の内容が記録されたもの及び審理の際に配布された資料 1 ないし 6 である。
- a 当該議事録本文の不開示部分
不開示とした議事録本文「6 議事」には，特定高等検察庁 B 苦情処理委員会を構成する委員において，当該苦情処理申出事案に対する具体的な意見交換を行った内容が記載されている。
- b 配布資料 2 の不開示部分
特定年月日 C 付け期末面談後の審査請求人に対する人事評価記録書であるところ，不開示とした部分には，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及び業績評価の各個別評語及び全体評語に係る所見が記載されている。
- c 配布資料 3 の不開示部分
特定年月日 D 付け評価者作成に係る「人事評価について（報告）」と題する報告書であるところ，不開示とした部分には，評価者が被評価者に対して人事評価に関する面談を行った際の状況や，被評価者に対してどのような評価をしたか，またその理由などを説明した内容が記載されている。
- d 配布資料 4 の不開示部分
特定年月日 E 付け調整者作成に係る「人事評価について（報告）」と題する報告書であるところ，不開示とした部分には，評価者による被評価者に対する評価について，調整者としての意見が記載されている。
- e 配布資料 6 の不開示部分
特定年月日 F 付け特定検察庁 A 特定役職 A 作成に係る「苦情処理申出に係る事実調査結果等について（報告）」と題する報告書であるところ，不開示とした部分には，同特定役職 A において当該人事評価について，評価者及び調整者から聴き取り等の事実調査を行った調査結果等が記載されている。
- (エ) 本件請求文書 7 で特定した文書のうち令和 2 年度の人事評価記録書（文書 9）について

特定年月日 C 付け及び特定年月日 G 付けの各期末面談後の審査請求人に対する人事評価記録書であるところ、不開示とした部分には、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、調整者や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及び業績評価の各個別評語及び全体評語に係る所見が記載されている。

（3）請求人の主張に対する諮問庁の意見

ア 法 14 条 6 号について

法 14 条 6 号は、国の機関等の内部又は相互間における審議、検討又は協議に関する情報であって、開示することにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれる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、上記（2）ア（ア）ないし（ウ）（b を除く。）に係る各不開示部分には、当該苦情処理申立事案についての処理を行うに当たり、各段階において、それぞれの担当者が同事案に対して率直に付した意見、当該調査を行った具体的な内容及び議論を行った際の発言内容が記載されているものであり、これらが申立人に開示されることとなれば、今後、苦情処理申立事案に関する職員は、申立人から反発、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、申立人に有利になるような意見を付したり、調査活動が不十分なものとなる事態も想定され、その結果、率直な意見の交換ができず、恣意的な結論に至るなどして意思決定の中立性が担保できなくなるおそれがある。

また、この点につき、当該部分を開示することによる利益と不利益を比較して判断するものではなく、行政機関に生ずる支障の有無によって判断すべきものである。

よって、上記（2）ア（ア）ないし（ウ）（b を除く。）の情報について、法 14 条 6 号に該当し不開示とした原処分は妥当である。

イ 法 14 条 7 号二について

法 14 条 7 号二は、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おり、これは、人事異動の構想のみを対象としているものではなく、職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分や能力等の管理に関する人事管理全般を示しており、勤務評価につ

いてもこれに含まれるところ，上記（２）記載の情報については，以下の理由により，結果として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じるおそれがあることから，これらの情報について，法１４条７号二に該当し不開示とした原処分は妥当である。

（ア）上記（２）ア（ア）ないし（ウ）（bを除く。）に係る各不開示部分について

当該苦情処理申立事案の基となった人事評価に関する審理内容が記載されているところ，これが開示されることとなれば，具体的な審理の手法や審理の着眼点が明らかとなり，事情聴取を受ける評価者や被評価者において，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おそれがある。

（イ）上記（２）ア（ウ）b及び（エ）に係る各不開示部分について

被評価者の職務遂行状況等について，評価者及び調整者のありのままの率直な意見が記載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となれば，評価者及び調整者は，上記（１）と同様の理由により，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る。

（ウ）法１６条の裁量的開示が相当でないことについて

法１６条は，行政機関の長は，開示請求に係る保有個人情報に不開示情報が含まれている場合であっても，個人の権利利益を保護するため特に必要があると認められるときは，開示請求者に対し，当該保有個人情報を開示することができる」と定めており，請求人は，上記３（２）ア（エ）の文書の不開示部分について，人事院への申立てを行う予定であることから法１６条による裁量的開示を求めているところ，同文書が法１４条６号及び同条７号二に該当することは上記のとおりであり，最終的な全体評語については既に開示されていることから，個人の権利利益を保護するための特段の必要があるとは認められず，同不開示部分について，法１６条による裁量的開示をしなかった処分庁の判断は妥当である。

4 結論

以上のとおり，上記３（２）ア（ア）ないし（ウ）（bを除く。）の不開示とした部分は法１４条６号及び同条７号二に該当すると認められる上，上記３（２）ア（ウ）b及び（エ）の不開示とした部分は同条７号二に該当すると認められ，さらに，同（エ）の不開示部分について法１６条の裁量的開示をすべきとは認められず，原処分は妥当である。

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11月4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19日 審議
- ④ 同年12月3日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 同月28日 審査請求人から意見書の追加資料を收受
- ⑥ 令和4年5月13日 委員の交代に伴う所要の手続の実施、本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑦ 同年6月23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を含む複数の保有個人情報の開示を求めるものであるところ、処分庁は、法20条の規定を適用した上、相当の部分として、文書1ないし文書13に記録された保有個人情報の一部を不開示とし、文書14ないし文書16に記録された保有個人情報については保有していないため不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、不開示部分のうち、文書1ないし文書3及び文書9の部分（以下「本件不開示部分」という。）の全部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、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) 「「苦情処理の申出・記録シート」の提出について（特定年月日A付け）」（文書1）

ア 当審査会において、標記文書を見分したところ、特定検察庁Aから法務省特定課に対し、当該苦情処理申出事案に係る苦情処理の申出・記録シートを提出するに当たっての決裁文書に添付された、同シートの「4 調査・審査結果等」に係る「ア 調査・審査結果」の記載内容の一部が不開示とされていると認められる。

イ これを検討するに、当該不開示部分には、特定検察庁Aの苦情処理窓口において事実確認を行った内容及びその検討結果について記載されているものであり、これらが申立人に開示されることとなれば、今後、苦情処理申立事案に関する職員は、申立人から反発、苦情、非難等を受けることによって、その後の業務運営が困難になることを恐れ、申立人に有利になるような意見を付す事態も想定され、その結果、恣意的な結論に至るなどして意思決定の中立性が担保できなくなるおそれがあるとする旨の上記第3の3（3）ア（ア）の諮問庁の説明は、否定することまではできない。

したがって、当該不開示部分は、法14条6号に該当し、同条7号二について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

(2) 「苦情申出に基づく審理結果通知書(特定年月日B付け)」(文書2)

ア 当審査会において、標記文書を見分したところ、「2 理由」の記載内容の一部が不開示とされていると認められる。

イ これを検討するに、当該不開示部分には、特定高等検察庁B苦情処理委員会の具体的な審理及び当該苦情処理申出事案の基となった人事評価に係る評価者に対する考察、見解等について記載されているものであり、これらが申立人に開示されることとなれば、今後、申立人から反発、苦情、非難等を受けることにより、率直な意見の交換ができず、恣意的な結論に至るなどして意思決定の中立性が担保できなくなるおそれがあるとする旨の上記第3の3(3)ア(ア)の諮問庁の説明は、否定することまではできない。

したがって、当該不開示部分は、法14条6号に該当し、同条7号二について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

(3) 特定高等検察庁B苦情処理委員会議事録(資料1~6添付)(「1日時 特定年月日B」で始まるもの)(文書3)

当審査会において標記文書を見分したところ、当該苦情処理申出事案について、特定高等検察庁B苦情処理委員会による審理の内容が記載されたもの及び審理の際に配布された資料で構成されている。以下個別に検討する。

ア 特定高等検察庁B苦情処理委員会議事録(「1 日時 特定年月日B」で始まるもの)

(ア) 当審査会において、標記文書を見分したところ、議事録本文「6 議事」の記載内容の一部が不開示とされていると認められる。

(イ) これを検討するに、当該不開示部分には、特定高等検察庁B苦情処理委員会を構成する委員において、当該苦情処理申出事案に対する具体的な意見交換を行った内容が記載されているものであり、これらが申立人に開示されることとなれば、今後、申立人から反発、苦情、非難等を受けることにより、率直な意見の交換ができず、恣意的な結論に至るなどして意思決定の中立性が担保できなくなるおそれがあるとする旨の上記第3の3(3)ア(ア)の諮問庁の説明は、否定することまではできない。

したがって、当該不開示部分は、法14条6号に該当し、同条7号二について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

イ 資料2 特定年月日C付け期末面談実施後の申出人に対する「人事評価記録書」

(ア) 当審査会において、標記文書を見分したところ、標記文書は特定年月日C付けの各期末面談後の審査請求人に対する人事評価記録書であり、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、調整者や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及び業績評価の各個別評語及び全体評語に係る所見が不開示とされていると認められる。

(イ) 国家公務員に係る人事評価については、国家公務員法（昭和22年法律第120号）によりその実施が規定され、人事評価の基準、方法等に関する政令（平成21年政令第31号。以下「政令」という。）9条により、①評価者が、被評価者について、個別評語及び評価者としての全体評語を付すことにより評価を行い、②その評価者による評価について、調整者が審査を行い、調整者としての全体評語を付すことにより調整を行い、③その調整者による調整について、実施権者が審査を行い、当該評価が適当である旨の確認を行うものとされている。また、政令10条により、実施権者が上記確認を行った後、評価の結果を当該被評価者に開示するものとされ、人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（平成21年内閣府令第3号。以下「内閣官房令」という。）3条において、評価結果の開示は、実施権者により確認された全体評語を含むものでなければならぬとされている。さらに、「人事評価の基準、方法等について」（平成21年総人恩総第218号）において、「評価結果の開示については、内閣官房令4条の規定により、原則として、最低限全体評語を含むものとして開示する必要があることとされた。評価結果の開示が職員の主体的な取組を促すための措置であることも踏まえ、人事評価実施規程において、適切な開示範囲を定めること。」とされている。

以上を踏まえ検討すると、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は被評価者に開示することが求められているが、それ以外の評価結果については、各所轄庁の長が人事評価実施規程において開示範囲を定めることとされていると認められる。

そこで、処分庁における人事評価実施規程である法務省人事評価実施規程（平成21年9月2日付け法務省人服訓第2112号）を諮問庁から提示を受けて確認したところ、同規程8条1項において、「評価者は、次の各号に掲げる被評価者を除き、能力評価及び業績評価の全体評語を開示するものとする。」と定められ、同条2項に

において、「前項各号に規定する被評価者について、当該被評価者に係る定期評価の全体評語が中位より下（中略）のものである場合には、当該全体評語を開示しなければならない。」と定められていると認められる。

また、被評価者（審査請求人）は、標記文書における評語の記載から、全体評語が中位より下のものではないと認められる。そうすると、当該不開示部分は、法務省人事評価実施規程により、開示の対象から除かれている被評価者に係る評価者及び調整者の評価が記載される部分であり、同規程を前提とした評価者等が、被評価者（審査請求人）に開示されることを想定せずに率直な記載を行っているものと推察され、これらを開示すると、今後行われる人事評価において、評価者等が率直な評価を記載することが困難になる場合も想定され、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と認められることから、法14条7号二の不開示情報に該当し、不開示とすることは妥当である。

ウ 資料3 特定年月日D付け評価者作成に係る「人事評価について」と題する報告書及び資料4 特定年月日E付け調整者作成に係る「人事評価について」と題する報告書

(ア) 当審査会において、標記文書を見分したところ、評価者が被評価者に対して人事評価に関する面談を行った際の状況や、被評価者に対してどのような評価をしたか、その理由などを説明した内容及び評価者による被評価者に対する評価についての調整者としての意見が不開示とされていると認められる。

(イ) これを検討するに、当該不開示部分には、当該苦情処理申立事案についての処理を行うに当たり、各段階において、それぞれの担当者が同事案に対して率直に付した意見が記載されているものであり、これらが申立人に開示されることとなれば、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、申立人に有利になるような意見を付したりすることとなるおそれがあるとする旨の上記第3の3(3)ア(ア)の諮問庁の説明は、否定することまではできない。

したがって、当該不開示部分は、法14条6号に該当し、同条7号二について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

エ 資料6 特定年月日F付け特定役職A作成に係る「苦情処理申出に係る事実調査結果等について」と題する報告書

(ア) 当審査会において、標記文書を見分したところ、特定役職Aにおいて当該人事評価について、評価者及び調整者から聴き取り等の事実調査を行った調査結果等が不開示とされていると認められる。

(イ) これを検討するに、当該不開示部分には、当該苦情処理申立事案についての処理を行うに当たり、各段階において、それぞれの担当者が同事案に対して率直に付した意見、当該調査を行った具体的な内容が記載されているものであり、これらが申立人に開示されることとなれば、今後、苦情処理申立事案に関する職員は、申立人から反発、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、申立人に有利になるような意見を付したり、調査活動が不十分なものとなるおそれがあるとする旨の上記第3の3(3)ア(ア)の諮問庁の説明は、否定することまではできない。

したがって、当該不開示部分は、法14条6号に該当し、同条7号二について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

(4) 特定年度Aの人事評価記録書(文書9)

ア 当審査会において、標記文書を見分したところ、標記文書は特定年月日C付け及び特定年月日G付けの各期末面談後の審査請求人に対する人事評価記録書であり、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、調整者や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及び業績評価の各個別評語及び全体評語に係る所見が不開示とされていると認められる。

イ そうすると、当該不開示部分は、上記(3)イ(イ)と同様の理由により、法14条7号二に該当し、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

(1) 審査請求人は、審査請求書(別紙3)及び意見書(別紙4)によれば、特定年度Aの人事評価記録書(文書9)の不開示とされた部分につき、法16条の規定に基づき裁量的な全部開示を行うべきであると主張しているものと解される。

しかしながら、上記2(4)において不開示としたことは妥当であると判断した部分については、これを開示することに、これを開示しないことにより保護される利益を上回る、個人の権利利益を保護するための特段の必要があるとは認められないことから、同条による裁量的開示を行わなかった処分庁の判断に裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められず、審査請求人の上記主張は採用できない。

(2) 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14条6

号及び7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、同条6号及び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と判断した。

(第1部会)

委員 合田悦三, 委員 木村琢磨, 委員 中村真由美

別紙 1

- (1) 特定検察庁 A における特定年度 B に発生した検察事務官〇〇（審査請求人の氏名を指す。以下同じ。）が関係する誤廃棄に対する過誤報告に関する報告から処分結果（職員の処分結果及び事後措置を含む）に至るまでの一切の書類並びに検察事務官〇〇が受けた注意処分に至る経緯が記載された書類（同人に対する注意処分決定書を含む）（本件請求文書 1）
- (2) 検察事務官〇〇が特定年月 A に特定高等検察庁 B 特定役職 B に対して行った苦情申立てに関する聴取票又は受付票（これに準ずる同類の書類），調査記録及び結果報告（申立人に対して行った調査結果の回答を含む）等の一切の書類（本件請求文書 2）
- (3) 検察事務官〇〇が行ったとされる特定年度 C 発生の非違行為（〇〇した件）に関するの受理報告から処分決定（結果）までの一切の書類（同人に対して行った処分結果通知，上記書類に添付の同人が作成提出した特定年月日 H 付け申立書を含む）（本件請求文書 3）
 特定役職 C による面談日 特定年月 B
 特定役職 C に指示による文書による申立日 特定年月日 I
- (4) 検察事務官〇〇が特定年月 B に特定高等検察庁 B 特定役職 C に行った苦情申立てに関する聴取票又は受付票（これに準ずる同類の書類），調査記録及び結果報告（申立人に対して行った調査結果の回答を含む）等の一切の書類（本件請求文書 4）
- (5) 検察事務官〇〇が特定年月日 J 付けで特定高等検察庁 B 特定役職 A に行った苦情申立て（再調査の申立て）に関する聴取票又は受付票（これに準ずる同類の書類），調査記録及び結果報告（申立人に対して行った調査結果の回答を含む）等の一切の書類（本件請求文書 5）
- (6) 検察事務官〇〇が特定年月日 K 付けで行った人事評価に関する苦情申立て等に関する申立書，議事録及び議決書等一切の書類（本件請求文書 6）
- (7) 検察事務官〇〇作成の特定年月 C 作成・提出分から現在までの人事評価書（本件請求文書 7）
- (8) 検察事務官〇〇作成の特定年度 D 作成・提出分から現在までの自己申告書（本件請求文書 8）

別紙 2

- 文書 1 「苦情処理の申出・記録シート」の提出について（特定年月日 A 付け）
- 文書 2 苦情申出に基づく審理結果通知書（特定年月日 B 付け）
- 文書 3 特定高等検察庁 B 苦情処理委員会議事録（資料 1～6 添付）
（「1 日時 特定年月日 B」で始まるもの）
- 文書 4 特定年度 E の人事評価記録書
- 文書 5 特定年度 C の人事評価記録書
- 文書 6 特定年度 F の人事評価記録書
- 文書 7 特定年度 G の人事評価記録書
- 文書 8 特定年度 H の人事評価記録書
- 文書 9 特定年度 A の人事評価記録書
- 文書 10 特定年度 F の自己申告書
- 文書 11 特定年度 G の自己申告書
- 文書 12 特定年度 H の自己申告書
- 文書 13 特定年度 A の自己申告書
- 文書 14 特定検察庁 A における特定年度 B に発生した検察事務官○○
（審査請求人の氏名を指す。以下同じ。）が関係する誤廃棄に対する過誤報告に関しての報告から処分結果（職員の処分結果及び事後措置を含む）に至るまでの一切の書類並びに検察事務官○○が受けた注意処分に至る経緯が記載された書類（同人に対する注意処分決定書を含む）
- 文書 15 検察事務官○○作成の特定年月 C 作成・提出分から特定年度 B 作成・提出分までの人事評価記録書
- 文書 16 検察事務官○○作成の特定年度 D 作成・提出分から特定年度 C 作成・提出分までの自己申告書

別紙 3（審査請求書）

（1）申立理由

ア 部分開示とした 1（1）ア（「保有個人情報の開示をする旨の決定等について（通知）」（原処分に係る開示決定通知書を指す。）の「1 開示決定」の（1）ア（文書 1 ないし文書 3 に係る部分）を指す。以下同じ。）につき

法 14 条 6 号及び法 14 条 7 号ニに該当することから 18 条 2 項に基づき部分開示としているが、上記条文に基づく不開示情報に該当しないので、全部の開示を求める。

イ 部分開示とした 1（1）イの⑥（保有個人情報の開示をする旨の決定等について（通知）の「1 開示決定」の（1）イ⑥（文書 9 に係る部分）を指す。以下同じ。）につき

苦情申立をしていない部分に関しては、法 14 条 7 号ニに該当する可能性があるものの法 16 条に基づく裁量的な全部開示を求める。

（2）申立趣旨（要旨）

ア 法 14 条 6 号に該当するとした部分開示について

公開することによって外部的な圧力を受けるものではないし、利益及び不利益を及ぼすおそれもない。

当該請求に係る文書は、人事評価に対する不服申し立てであり、適正な審理が行われたこと、公正さを担保するため公開すべきものであり、全部公開することによって中立性を損なうものではない。

むしろ、人事評価、調整者及び特定役職 A（評価者側）が作成した報告に基づき、不服申立者から事情聴取をしないまま、人事担当者のみによる閉ざされた審理内容等を不開示にすることは、中立性、公正さを欠くものであり、過度に広く不開示規定を解釈しているものである。

当該条文は、開示することの利益を勘案しても、なお開示のもたらす支障が重大であるために不開示とすることに合理性が認められる場合に限って不開示とすること認めているものである。

イ 法 14 条 7 号ニに該当するとした部分開示について

当該条文は、人事異動の構想に関する情報において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場合であり、開示請求した文書は、人事異動の構想に及ぼすものではない上、単なる個人の人事評価に関する苦情にとどまらず、人事評価の在り方を含む人事の公正さを求めた苦情申立を含むものであり、その部分を不開示とすることは、逆に公正さ及び円滑な確保を害するものである。

ウ 裁量的な全部開示について

1（1）イの⑥は、特定年度 A 人事評価書であり、苦情申立後の人

事評価が含まれるところ、評価者が苦情申立ての際の評価者と同一による評価であり、次のとおり、正当な評価をされたとは言い難く、人事院への申立てを行う予定であることから、全部開示を求める。

(ア) 通達で決まっているからの理由で、評価者が苦情申立ての際の評価者と同一人であった（コミュニケーションがとれずはずもない）。

(イ) 審議が〇月になってやっと開催され、評価書の提出がそれ以降であったことから、評価期間が短時間であった。（期首面談できる状態ではない）。

(ウ) 評価者は執務する部屋が違い、業績内容は確認が十分にできないにも関わらず、確認もしないまま、結果ありき、結論ありきで評価しており、期末面談の際、業績の結果を部屋に行って確認して欲しい旨依頼するも

たいしてないだろうから（確認しなくて）良い、必要ない。

として、確認を行わなかった。

(エ) 評価者として被評価者を軽視する発言

a 被害者通知の数なんかしれてる（たいした業務ではない）

b 関係機関との協議会（参加を含む）を1回しかしていない。

（2回と述べると）2回しかしていない。（把握もしていない）

c 休暇取得の目標を達成できて当たり前（再任用者2名、常時早出勤者がおり、取得しづらい状況を考えず）

d 業績目標が前回ほぼ同じであることから、前回と評価の相違を確認すると明確な回答がなかった。

e 上記（ウ）に記述のとおり「たいしてない」などの発言／

(3) 参考事項

申立趣旨は要旨ですので、残りの開示決定を待って、おって提出します。

別紙 4 (意見書)

(1) 申立理由

ア 部分開示とした1(1)アの文書につき

法14条6号及び法14条7号ニに該当することから18条2項に基づき部分開示としているが、上記条文に基づく不開示情報に該当しないので、全部の開示を求めます。

イ 部分開示とした1(1)イの⑥の文書につき

苦情申立をしていない部分に関しては、法14条7号ニに該当する可能性があるものの法16条に基づく裁量的な全部開示を求めます。

(2) 意見

ア 法14条6号に該当するとした部分開示について

公開することによって外部的な圧力を受けるものではないし、利益及び不利益を及ぼすおそれ也没有せん。

別紙1「苦情処理結果通知書」のとおり、結果等通知がされていることから、敢えて処理委員会の議事録を部分開示とする必要はないものです。

人事評価の実施方法に関する不服申立部分もあり、適正な審理が行われたこと、公正さを担保するため公開すべきものであり、全部公開することによって中立性を損なうものではありません。

苦情処理委員会は、人事評価者、調整者及び特定役職A(人事担当者、評価者側)が作成した報告に基づき、当該不服申立者から事情聴取をしないまま(反論の機会を与えられないまま、実名に基づく具体的な不適切な実施方法を説明できないまま)、審査請求人の人事異動任命権者は特定役職Eであるにも関わらず、当該特定高等検察庁B人事担当者のみによる閉ざされた審理内容等を不開示にすることは、中立性、公正さを欠くものであり、過度に広く法14条を適用しているものです。

当該法14条は、開示することの利益を勘案しても、なお開示のもたらす支障が重大であるために不開示とすることに合理性が認められる場合に限定して不開示とすること認めているものであり、当該決定には該当するものではありません。

イ 法14条7号ニに該当するとした部分開示について

当該条文は、人事異動の構想に関する情報において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場合であり、開示請求した文書は、人事異動の構想に及ぼすものではない上、単なる個人の人事評価に関する苦情にとどまらず、人事評価の実施方法を含む人事の公正さを求めた苦情申立を含むものであり、前述のとおり、当該不服申立者から事情聴取をしないまま(反証の機会を与えられない

まま、実名に基づく具体的な不適切な実施方法を説明できないまま)、当該特定高等検察庁B人事担当者のみによる閉ざされた審理内容を、開示することは、公正さ及び円滑な確保を害するものではありません。

むしろ、苦情申立てを特定年月日K付けで行っているにも関わらず、約〇月以上経過して、特定年月日Bに苦情処理委員会を開催した上、結果通知を行っており、明らかに初めから結論ありき、妥当相当、形式だけの苦情処理委員会の開催であり、審理結果が妥当ではない場合を想定さえしておらず、賞与等に反映するつもりがさらさらなくと言わざるを得ず、逆に公正さ及び円滑な人事の確保を害しているものです。

ウ 裁量的な全部開示について

1 (1) イの⑥の文書は、特定年度A人事評価書に関するものであり、苦情申立て後の人事評価であるところ、評価者が苦情申立ての際の評価者と同一による評価であり、次に掲げるとおり、既に評価者と被評価者の信頼が失われているにも関わらず、敢えて再度同一の評価者及び被評価者で人事評価を実施した上、評価者の発言のとおり、被評価者からすれば、公正な評価を受けたとは言い難く、可能な限り開示することが、弱に中立性を担保することになると思われま

(ア) コミュニケーションがとれるはずもないことから、審査請求人が評価者の変更を申し出たにも関わらず、敢えて、通達で決まっているからの理由のみ(別紙2のとおり)で苦情申立ての際の評価者と同一人であった。

(イ) 評価者は、執務する部屋が違い、業績内容は確認が十分にできないにも関わらず、確認もしないまま、結果ありき、結論ありきで評価し、期末面談の際、業績の結果を部屋に行き確認して欲しい旨依頼するもたいしてしていないだろうから(確認しなくて)良い、必要ないとして、確認を行わなかった。

(ウ) 評価者として被評価者を軽視する発言

a 被害者通知の数なんかしてる(たいした業務ではない)

b 関係機関との協議会(参加を含む)を1回しかしていない。

(2回と述べると)2回しかしていない。(把握もしていない)

c 休暇取得の目標を達成できて当たり前(再任用者2名、常時早出勤者がおり、取得しづらい状況を考えず)

d 業績目標が前回ほぼ同じであることから、前回と評価の相違を確認すると明確な回答がなかった。

(エ) 人事評価手続き等に関する資料の存在

特定年月日 B 付け特定高等検察庁 B 苦情処理委員会作成の審理結果通知において

特定検察庁 A において、人事評価を逸脱した人事評価を行っているか否かについては判断できない

とし、今回提出した別紙 1 苦情処理結果通知書においても事実を特定できない旨記載されています。

しかし、特定検察庁 A において、別添 3 「口頭説明と題する文書」のとおり、明らかに人事評価を A 以上を 6 割と定めて人事評価を実施しています。

よって、きちんと審理されたのか、特定検察庁 A 特定役職 F 作成の報告書及び特定高等検察庁 B 苦情処理委員会の審理結果等を開示する必要があります。

(3) まとめ

処分庁の決定は、明らかに処分庁の都合の悪い部分を秘匿するための法の適用による部分開示で、不当であり、文書の全部開示を求めます。

(4) 参考事項

なお、①令和 3 年 9 月 13 日付け○企第 263 号「行政文書開示決定」及び②令和 3 年 9 月 28 日付け○企第 290 号「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」について、審査請求をする予定です。

①については、当該諮問事件に係る開示請求の法 20 条を適用した残りの部分の開示決定であることから、本事件と併せて審査して頂きたいと思料します。

(5) 添付資料

略

(6) 付記

体調不良で、推敲ができませんでした。

誤字脱字があることをご容赦ください。

審査のほど、よろしく願いたします。

別表

本件請求文書	特定した文書名	原処分
1	不存在	不開示
2	聴取票（特定年月日L付け）	全部開示
	「苦情相談者との面談結果について（報告）」（特定年月日L付け）	「7 その他」の（1），（2），（4）について，法14条6号に該当するとして不開示
	「電話聴取書」（特定年月日M付け）	全部開示
3	「職員の職責について（内議）」（申立書添付）（特定年月日O付け）	決裁枠の一部について，法14条2号に該当するとして不開示 「3 事件受理，処分状況」欄の一部は法45条1項に該当し，法第4章の適用除外 「4 参考事項」，「5 職責に対する意見」各欄の一部は，法14条6号に該当するとともに，同条7号二に該当するとして不開示
	「職員の職責について（内議）」（申立書添付）（特定年月日P付け）	記載の一部について法14条6号に該当するとともに，同条7号二に該当するとして不開示
4	「当庁職員からの申出について（報告）」（特定年月日Q付け）	全部開示
	「面談メモ」（「日時 特定年月日R午後1時～2時」）	全部開示
	「苦情相談等について」（特定年月日I付け）	全部開示

<p>「事務連絡」及び「Re (2) : 事務連絡」(いずれも特定年月日S付けメール)</p>	<p>全部開示</p>
<p>「電話メモ」(「日時 特定年月日」午後4時10分から午後4時30分まで)</p>	<p>全部開示</p>
<p>「(調査検討結果)」(「第1 月例検査等を説明もなく外されたことがハラスメントに当たると主張する件について」で始まるもの)</p>	<p>調査結果及びその結論に係る記載の一部について、法14条6号に該当するとともに同条7号柱書きに該当するとして不開示 第3, 2(2)ないし(4)及び第6, 2(3)の記載について、法14条7号二に該当するとともに同条2号に該当するとして不開示 第4, 1及び2の記載について、法14条7号二に該当するとして不開示 添付の「〇〇統括(本庁・特定職員)に関する事象メモ」の記載について、法14条7号二に該当するとともに、同条5号, 6号及び2号に該当するとして不開示 添付の「〇〇統括の苦情申し立てにかかる時系列」の「特定役職Dの対応」欄の記載の一部について、法14条6号に該当するとして不開示</p>
<p>「特定検察庁A 特定支部〇〇事務官による苦情相談に対する回答案(口頭)」(特定年月日T付け)</p>	<p>「5 人事評価について」の記載の一部について、法14条7号二に該当するとして不開示 「7 その他」, 「(1) 警察官に対する研修の講義を外された件」欄について法14条6号に該当するとして不開示 「7 その他」, 「(2) 高額医</p>

		療費の支払い額が誤っていた件」欄の記載の一部について、法14条2号に該当するとともに、同条7号二に該当するとして不開示
	「調査メモ」（特定年月日U付け）	「2事実関係」（1）記載の一部、「3パワハラ」の定義である「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、人格の尊厳を侵害する言動を行い、精神的・身体的苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させること」への該当性について」（1）ア欄、イ欄、ウ欄、同欄の下部、（2）ア欄、イ欄、ウ欄、同欄の下部について、それぞれ法14条6号に該当するとともに、同条7号柱書きに該当するとして不開示
	「苦情申立者との面談メモ」（「日時 特定年月日V午後1時30分から午後4時30分まで」）	「8その他」の記載の一部について、法14条6号に該当するとして不開示
5	「苦情申立について」（特定年月日J付けメール）	全部開示
	「Re；苦情申立について」（特定年月日J付けメール）	全部開示
	「Re；苦情申立について」（特定年月日W付けメール）	全部開示
6	「「苦情処理の申出 記録シート」の提出について（特定年月日A付け）」	「4調査・審査結果等」の「A調査・審査結果」欄の記載の一部について、法14条6号に該当するとともに、同条7号二に該当するとして不開示
	「苦情申出に基づく審理結果通知書（特定年月日B付）	「2理由」欄の記載の一部について、法14条6号に該当する

	け) 」	とともに，同条7号二に該当するとして不開示
	特定高等検察庁B苦情処理委員会議事録(資料1～6添付)(「1日時 特定年月日B」で始まるもの)	「6議事」(1)ないし(3)及び添付された資料3, 4, 6の記載について，法6号に該当するとともに，同条7号二に該当するとして不開示 添付された資料2「人事評価記録書」の「評価者」「調整者」「備考欄」に係る各欄について，法14条7号二に該当するとして不開示
7	不存在(特定年月C作成・提出分から特定年度B作成・提出分までの人事評価記録書)	不開示
	特定年度Eの人事評価記録書	「評価者」「調整者」「備考欄」に係る各欄について，法14条7号二に該当するとして不開示
	特定年度Cの人事評価記録書	
	特定年度Fの人事評価記録書	
	特定年度Gの人事評価記録書	
	特定年度Hの人事評価記録書	
	特定年度Aの人事評価記録書	
8	不存在(特定年月C作成・提出分から特定年度C作成・提出分までの人事評価記録書)	不開示
	特定年度Fの自己申告書	「監督者意見」欄の記載の一部について，法14条7号二に該当するとして不開示
	特定年度Gの自己申告書	
	特定年度Hの自己申告書	
	特定年度Aの自己申告書	