

諮問庁：財務大臣

諮問日：令和5年3月6日（令和5年（行個）諮問第5011号）

答申日：令和5年9月21日（令和5年度（行個）答申第5092号）

事件名：本人に係る「人事評価記録書（期間業務職員・事務補助員）」等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「申請者にかかる在職中の人事評価記録書及び期間業務職員の採用にかかる取りまとめ表」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、令和4年9月5日付け関財統4第1214号により関東財務局長（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、その取消しを求める。

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、審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである（なお、審査請求人から、当審査会宛てに提出された意見書を令和5年4月6日に收受したが、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。）。

本件は、私が令和3年5月21日付の保有個人情報の開示請求に対する処分庁が行った保有個人情報開示決定処分（令和3年6月21日付、関財統4第952号）について、令和3年9月15日付で審査請求を求めたところ、情報公開・個人情報保護審査会から令和4年6月16日に「「申請者にかかる在職中の人事記録評価書及び期間業務職員の採用にかかるとりまとめ」に記録された保有個人情報につき、その一部を不開示とした決定は理由の提示に不備がある違法なものであり、取り消すべきである」との答申（令和4年度（行個）答申第5017号）を受け、処分庁においても令和4年8月9日において原処分を取り消す旨の採決がなされ、その後、処分庁においては改めて開示決定（令和4年9月5日付第1214号。）がなされました。

原処分においては、「円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」に関し「対象文書は開示を前提として作成していない」、 「本件不開示部分を公

にした場合、評価者への反発、苦情、非難等を受け、適正な判断を下すことが困難になる」といった旨の内容が説明されています。

「対象文書は開示を前提として作成していない」について、開示請求に係る保有個人情報、法14条各号に掲げる不開示情報が含まれている場合を除き、開示することとされており、開示に関する判断は、保有する自己に関する個人情報の正確性や取扱いの適正性を確認する上で開示が重要であるとの観点から、原則開示の精神に立って、開示請求を受けた時点において「保有個人情報の開示・不開示の決定基準」に基づき行うべきであり、「作成時に開示を予定していない」を不開示の理由に位置付けていることに違和感を覚えました。

「本件不開示部分を公にした場合、被評価者から評価者への反発、苦情、非難等を受ける」については、これを不開示の理由として位置付けていることに、行政組織の姿勢及び見解としての違和感を覚えました。私は、対象文書の殆ど（被評価者である私の人事評価が記載された部分の全て）を不開示とすることが、「被評価者から評価者への反発、苦情、非難等」を予防する理由になるものではなく、むしろ公開できる部分は公開し、質問があれば評価者としてそれに応えることで、被評価者の反発、苦情、非難とならないことに繋がるものと考えています。

以上の理由から、改めて不開示とした部分とその理由の取り消し及び不開示部分の更なる開示を求め審査請求を行うものです。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 経緯

(1) 令和3年5月21日付（同月24日受付）で、法12条1項に基づき、審査請求人から関東財務局長に対し、以下の保有個人情報について開示請求が行われた。

【請求した保有個人情報の名称等】

「在職中の勤務評価・評定に関する文書」

「任期満了後契約更新にかかわる文書（更新しない理由、勤務評価等の記載がある文書）」

(2) これに対して、関東財務局長は、法18条1項の規定に基づき、令和3年6月21日付関財統4第952号により、本件対象保有個人情報について一部開示決定（以下「1回目処分」という。）を行った。

(3) この1回目処分に対し、不開示とした部分とその理由の取り消し及び不開示部分の開示を求め、審査請求人から財務大臣に対し、令和3年9月15日付（同月16日受付）で、行政不服審査法2条に基づき、審査請求（以下「1回目審査請求」という。）が行われた。

(4) 1回目審査請求に対して、財務大臣は、令和4年8月9日付で、本件対象保有個人情報につき、その一部を法14条7号ニに該当するものと

して不開示とした決定については、その理由の提示に不備がある違法なものであると判断し、1回目処分を取り消す裁決を行った。

(5) これに対して、関東財務局長は、改めて法18条1項の規定に基づき、令和4年9月5日付関財統4第1214号により、本件対象保有個人情報について原処分を行った。

(6) この原処分について、不開示とした部分とその理由の取り消し及び不開示部分の更なる開示を求め、審査請求人から財務大臣に対し、令和4年12月3日付(同月5日受付)で、行政不服審査法2条に基づき、審査請求が行われた。

2 審査請求人の主張

審査請求人の主張は、審査請求書の記載によると以下のとおりである。

(1) 審査請求書1(1回目審査請求)

原処分において不開示とした部分とその理由の取り消し及び不開示部分の開示を求める。

人事評価制度について、人事評価を所管する人事院のホームページを閲覧したところ、「人事評価の流れ」において、評価者が被評価者に対しその評価結果を開示することとなっていることが確認できます。

なお、今回参考とした人事院と処分庁(関東財務局)とは異なる行政機関ではありますが、同じ日本国政府の行政機関である以上、同様の制度運用がなされているものと考えており、評価者は、被評価者に対し、評価結果が被評価者に対し開示されることを前提とした評価作業がなされているものと考えます。

今般、私が個人情報保護開示請求に至った背景は、今回の評価結果を今後の自己研鑽に生かそうとするものの、評価結果を伺う前に退職に至ったことから、当該評価結果を知りたいとの思いで法開示請求を行ったところです。

一方、今回処分庁が行った開示決定処分は、被評価者である私にはどのような評価がなされたのか確認することはできず、本来、被評価者に対し開示されるべきところが、何故、法に基づく開示請求を行った途端に不開示となるのか、少なくとも、当該制度において被評価者に対し開示される部分については、同法に基づく開示請求においても、開示請求者である被評価者に対し開示されるべきものと考えております。

また、同ホームページには「人事評価制度は、能力・実績に基づく人事管理を進めて行く上での基礎となる重要なツールであるとともに、人材育成の意義を有するものでもあります。」とあり、当該制度の目的について、給与、任免以外に人材育成が含まれていることが確認できます。

更に、今回、処分庁が不開示とした理由「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」についても、

私は、今回の開示請求は専ら自己研鑽を目的としたものであり、これは、人事評価制度に謳われている、「人材育成」に関するものと考えております。また、先に述べたとおり、評価者は被評価者に対し開示を前提として評価作業を行った結果を開示することが、何故、処分庁の言う法14条7号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす」ことに繋がるのか、私には理解できないところですので、今回の審査請求に対する決定に当たっては、当該規定を適用したことについて、総務省情報公開・個人情報保護審査会の先例答申を単純に引用するのではなく、処分庁として具体的にどのような事象を想定しているのか説明いただきたいと考えております。

上記を踏まえ、私は、処分庁の行った今回の開示決定処分は、法の目的である「個人情報の適正かつ効果的な活用が・・・豊かな国民生活の実現に資するもの」に合致しないものと考えており、審査庁におかれましては、処分庁の説明に唯々諾々と首肯するのではなく、当方にも納得がいく結果を頂きますようお願い申し上げます。

【参照とした人事院ホームページ（略）】

(2) 審査請求書2（本件審査請求）

上記第2の1及び2と同旨。

3 諮問庁としての考え方

(1) 理由説明書1（1回目審査請求）

審査請求人は、令和2年4月1日から令和3年3月31日の間、関東財務局の期間業務職員（特定部署の事務補佐員）として在職していた者である。

国家公務員の人事評価について具体的な手続きを定める「人事評価の基準，方法等に関する政令」では3条1項において非常勤職員（期間業務職員を含む，以下同じ）の人事評価は実施しないことができると定められており，さらに，財務省本省職員及び財務局を含む地方支分部局の職員に関する人事評価について定めた「財務省本省人事評価実施規程」（財務省訓令第22号）では2条1項で非常勤職員に関する人事評価は実施しない旨を定めている。

そのような中で、関東財務局では非常勤職員の人事管理を行う上での勤務実績の把握や指導，任期の更新を行う際の参考として活用するために「非常勤職員の適切な指導及び勤務実績の把握について」（平成30年3月2日事務連絡第161号）に基づき，非常勤職員に関する評価を行っているところであるが，評価結果について，被評価者へ開示することを前提としているものではない。

また，期間業務職員の採用にかかる取りまとめ表については，財務局の期間業務職員採用の検討に際し参考として活用するために作成してい

るものであり，総合評価や再採用に対する管理者の所見について対象者への開示を前提としているものではない。

本件不開示部分を公にした場合，期間業務職員の採用や任期の更新に関する検討過程が明らかとなり，職員や関係者から不当な干渉を受け，期間業務職員の採用や任期更新の決定に当たり，適正な判断を下すことが困難となるなど，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ことから，法14条7号ニの不開示情報に該当する。

以上のことから，関東財務局長が法18条1項に基づき行った原処分は妥当であり，本件審査請求は棄却すべきものとする。

(2) 理由説明書2（本件審査請求）

関東財務局では非常勤職員の人事管理を行う上での勤務実績の把握や指導，任期の更新を行う際の参考として活用するために「非常勤職員の適切な指導及び勤務実績の把握について」に基づき，非常勤職員に関する評価を行っているところである。

非常勤職員に関する評価を基に公正かつ円滑に人事管理を行うためには，評価者が被評価者に関する率直な所見を作成し，適正な評価を行うことができる環境の確保が必要となる。

原処分の別紙「不開示とした部分とその理由」に記載されているとおり，人事評価記録書に記載されている所見，評語，全体評語及び期間業務職員の採用にかかる取りまとめ表に記載されている再採用に対する管理者の所見と総合評価について，仮に開示されとした場合，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おそれ，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るほか，期間業務職員の採用や任期の更新にあたり，適正な判断を下すことが困難になるなど，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ことから法14条7号ニの不開示情報に該当するものとする。

また，管理者の所見は内容の如何に関わらず総合的に勘案されたうえで評価が決定されるものであるため，所見や評価のうち一部を開示することは，開示されない部分については問題があるのではないかとの請求者の憶測を招くことになり，切り分けや部分的な開示は困難である。

なお，一般的に勤務態度に問題がある場合や勤務実績が求められる水準に達していない場合は，日々の業務を通じて管理者からの指導や助言が行われることとなる。

4 結論

以上のことから、関東財務局長が法18条1項に基づき行った原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものとする。

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5年3月6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16日 審議
- ④ 同年4月6日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 同年5月31日 委員の交代に伴う所要の手續の実施，本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年7月24日 審議
- ⑦ 同年9月14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14条7号ニに該当するとして不開示とする決定（原処分）を行った。

これに対して、審査請求人は、原処分の取消しを求めているところ、諮問庁は、原処分を維持することが妥当であるとしているので、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

- (1) 当審査会において本件対象保有個人情報を見分したところ、本件対象保有個人情報は、審査請求人に係る在職中の人事評価記録書及び期間業務職員の採用に係る取りまとめ表であり、不開示部分には、各評価項目の「所見」及び「評語」又は「全体評語」、期間業務職員の採用に係る「総合評語」及び「再採用に対する管理者の所見」が記載されていると認められる。

また、諮問庁から「非常勤職員の適切な指導及び勤務実績の把握について」の提示を受け、これを確認したところ、期間業務職員及び事務補助員の人事評価は、補充しようとする官職に必要とされる能力の実証が目的であり、勤務実績が職場の求める水準に達していない職員に対しては、日々の業務を通じて指導を行うこととしており、評価結果の被評価者への開示についての規定は設けられていないことが認められる。

- (2) 期間業務職員及び事務補助員の人事評価記録書の不開示理由について、当審査会事務局職員をして、諮問庁に確認させたところ、上記第3の3に加え、以下のとおり説明する。

ア 被評価者への開示を前提とする場合には、評価者は、特に下位の評価は付けづらく、無難な評価となり、評価自体が機能しなくなるおそれがある。特に非常勤職員の場合、常勤職員の場合と異なり、雇用契約の継続・更新を含む適否につながることから、評語の開示の影響については常勤職員よりも慎重な配慮が必要である。

イ 評価の評語も参考にしつつ、雇用契約の継続・更新を含む適否を検討しているが、実際の手続の中では、他の採用希望者の状況のほか、採用に係る予算の手当の状況などを踏まえて総合的に判断されているため、評語と採否の関係性について予断を与えることは避けるべきである。

(3) 以下、検討する。

ア 本件不開示部分を開示することにより、諮問庁は、上記(2)のとおり、評価が無難なものになるなどのおそれがあると説明しているが、このようなおそれは、常勤職員の人事評価においてもあり得ることである。そこで、当審査会事務局職員をして内閣人事局及び人事院のウェブサイトを確認させたところ、常勤職員の人事評価においては、全体評語は原則として開示することとされており、評価結果の開示は、評価者が被評価者の発揮した能力や果たした役割がどの水準にあると見ているかがより明確になり、評価者・被評価者間の理解も深まって、被評価者の成長やパフォーマンスの向上にもつながるものとされている。その一方、期間業務職員及び事務補助員の人事評価は、上記(1)のとおり、補充しようとする官職に必要とされる能力の実証を目的としており、評価結果の被評価者への開示についての規定は設けられておらず、勤務実績が職場の求める水準に達していない職員に対しては、日々の業務を通じて指導を行うとしていることなど、常勤職員の人事評価とは目的や取扱いが異なっているものと認められる。

イ そうすると、財務省において、期間業務職員及び事務補助員の人事評価結果等を開示すべきとされていない以上、本件不開示部分については、評価者等が、その評価内容が被評価者に対し開示されないことを想定して記載したものであり、これらを開示した場合、評価者等と被評価者との間の信頼関係が失われることによってその後の業務運営が困難になることをおそれ、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るほか、期間業務職員の採用や任期の更新に当たり、適正な判断を下すことが困難になるとする諮問庁の説明は否定できない。

ウ 期間業務職員及び事務補助員の人事評価結果等については、非常勤職員の雇用契約の継続・更新を含む適否につながることから、これを

開示することによる当該非常勤職員の利益も存在すると思われる。そのため、財務省において、期間業務職員及び事務補助員の人事評価等の仕組みを検討することが望まれるが、現時点において、上記イのとおり、適切な人事評価等が困難となるおそれがあることは否定できず、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から、本件不開示部分は、法14条7号ニの不開示情報に該当し、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

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7号ニ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、同号ニに該当すると認められるので、妥当であると判断した。

(第4部会)

委員 小林昭彦, 委員 常岡孝好, 委員 野田 崇