

諮問庁：独立行政法人海技教育機構

諮問日：令和5年10月17日（令和5年（独個）諮問第72号ないし同第77号）

答申日：令和6年2月1日（令和5年度（独個）答申第36号ないし同第41号）

事件名：本人の人事評価記録書の一部開示決定に関する件
本人の人事評価記録書の一部開示決定に関する件
本人の人事評価記録書の一部開示決定に関する件
本人の人事評価記録書の一部開示決定に関する件
本人の人事評価記録書の一部開示決定に関する件
本人の人事評価記録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ないし文書6（以下、併せて「本件文書」という。）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

個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）76条1項の規定に基づく開示請求に対し、独立行政法人海技教育機構（以下「機構」、
「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った令和5年9月14日付け海総第98号、99号、101号ないし104号による各一部開示決定（それぞれ諮問第73号ないし77号に係る原処分であり、以下、併せて「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、各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、審査請求人から意見書が提出されたが、諮問庁の閲覧に供することは適当でない旨明示されていたことから、その内容は記載しない。

(1) 諮問第72号

特定勤務形態Aでの人事評価であり、この時期は、特定状況で業務をしており、ハラスメントが行われながら業務を行っていた時期になる。当時の上司には相談をしていたために評価時の内容を確認したい。

(2) 諮問第73号

特定勤務形態Bでの人事評価であり、この時期は、特定状況で業務を

しており、ハラスメントが行われながら業務を行っていた時期になる。
海総第98号の内容と相違ないかを確認したい。

(3) 諮問第74号

人事評価の目標設定及び評価の内容については、ハラスメントによる精神的な影響下において、機構の復職支援プログラムに沿って業務を実施していた。

ハラスメントが継続していた時期でもあり審査請求をお願いしたい。

(4) 諮問第75号

人事評価の目標設定及び評価の内容については、ハラスメントによる精神的な影響下であった。休暇取得（病気休暇）もあり機構の復職支援プログラムに沿って業務を実施していた。

ハラスメントが継続していた時期でもあり審査請求をお願いしたい。

(5) 諮問第76号

人事評価の目標設定及び評価の内容については、ハラスメントによる精神的な影響下において、機構の方針と指示内容の業務を実施していた。

ハラスメントが継続されていた時期でもあり審査請求をお願いしたい。

(6) 諮問第77号

上記(5)と同じ。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

本件審査請求は、審査請求人である開示請求者が、令和5年8月17日付で行った開示請求に対し、処分庁が令和5年9月14日に部分開示決定した各処分（原処分）に対し、処分の取り消しを求めて提起されたものである。

2 諮問庁としての考え方

原処分は、開示請求のあった各保有個人情報（本件文書）については、法78条7号へに該当するため、部分開示としたものであり、原処分を維持することが妥当であると判断し、諮問するものである。

3 理由

開示請求のあった保有個人情報について、全部開示した場合、評価者及び調整者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。

よって、法78条7号へに該当する情報として一部不開示としたものである。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件各諮問事件について、以下のとおり、併合し、調査審

議を行った。

- ① 令和5年10月17日 諮問の受理（令和5年（独個）諮問第72号ないし同第77号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受（同上）
- ③ 同年11月8日 審議（同上）
- ④ 同月20日 審査請求人から意見書及び資料を收受（諮問第72号及び同第73号）
- ⑤ 同月29日 審査請求人から意見書及び資料を收受（諮問第74号）
- ⑥ 同月30日 審査請求人から意見書及び資料を收受（諮問第75号ないし同第77号）
- ⑦ 令和6年1月25日 令和5年（独個）諮問第72号ないし同第77号の併合，本件対象保有個人情報の見分及び審議

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，その一部を法78条7号へ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，ハラスメントが継続していた時期の評価であり内容を確認したい等として，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としている。

よって，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，不開示部分には，審査請求人に係る評価者及び調整者による能力評価又は業績評価に関する評語（ただし「全体評語」を除く。）及び所見や評価者による特記事項等が記載されていることが認められる。
- (2) 諮問庁は，原処分時の各「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」の「2 不開示とした部分とその理由」において，「（略）当機構における人事評価が，「人事評価の実施について」（平成29年10月23日海人第261号）（以下「実施通知」という。）により，評価結果の開示対象は全体評語のみであり，人事評価記録書は被評価者に開示しないとされている」旨記載していることが認められる。

当審査会において諮問庁から提示を受けた実施通知を確認したところ，実施通知8条において「評価結果の開示は全体評語のみとし，口頭で行うこととする。（略）人事評価記録書は被評価者に開示しないこと。」

と定められていると認められる。

- (3) 諮問庁は、不開示部分の不開示理由について上記第3の3のとおり説明するところ、当審査会事務局職員をして諮問庁に更に確認させたところ、おおむね以下のとおり説明する。

ア 機構では、実施通知の規定にしたがい、実際に全体評語のみを被評価者に開示することとしており、審査請求人に対しても同様である。

イ 不開示とした評語及び所見等欄は、「独立行政法人海技教育機構人事評価規程」（以下「人事評価規程」という。）4条の各項に従い、被評価者が職務遂行の中でとった行動、業績、職務遂行に対する意欲や勤務態度等について客観的かつ率直に判断・評価した内容を記載するものである。

被評価者への開示を前提とする場合には、評価者は、個別事項の評価において、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。また、不開示部分を開示すると、評価者及び調整者は、被評価者に自己の評価を知られることによって被評価者との間の信頼関係が損なわれるなどして、職場内における人間関係の維持や業務運営が困難になることを恐れるあまり、人事評価記録書に率直かつ詳細な記載をすることをちゅうちょし、これにより正確かつ詳細な人事情報の把握や適切な人事評価を行うことができなくなるなど、機構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。

- (4) そこで検討するに、上記(2)掲記の実施通知及び人事評価規程の各規程内容に照らせば、上記(3)の諮問庁の説明に不自然、不合理な点は認め難く、不開示部分は、これを開示すると、機構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とす、上記諮問庁の説明は否定し難い。

したがって、不開示部分は、法78条7号へに該当し、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

審査請求人は、その他種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 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78条7号へに該当するとして不開示とした各決定については、不開示とされた部分は、同号へ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 藤谷俊之、委員 石川千晶、委員 磯部 哲

別紙 本件対象保有個人情が記録された文書（本件文書）

- 文書1 人事評価に関わる資料（特定期間A）
- 文書2 人事評価に関する資料（特定期間B）
- 文書3 人事評価に関する資料（特定期間C）
- 文書4 人事評価に関する資料（特定期間D）
- 文書5 人事評価に関する資料（特定期間E）
- 文書6 人事評価に関する資料（特定期間F）