

諮問庁：国税庁長官

諮問日：令和6年3月4日（令和6年（行個）諮問第32号）

答申日：令和6年5月31日（令和6年度（行個）答申第31号）

事件名：本人に係る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

別表の2欄に掲げる各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、令和5年11月13日付け特定記号第45号により特定国税局長（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、全部開示を求める。

#### 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（資料については省略）。

##### （1）審査請求書

人事評価は公平・公正でなければならない。

評価に直結する「具体的な指摘事項」は当事者双方からの意見聴取が当然である。

先ず、「保有個人情報開示請求書」の利用目的としまして、「自分の人事評価において「苦情処理申出書」を提出中のため」とお伝えし、当局の開示決定通知書に記載もあります。

「苦情処理申出書」に伴う「苦情処理結果通知書」は先日、頂きました。

業務目標2と業務目標3に及び評価者からの助言内容につきまして「具体的な指摘」の記載があり、苦情処理委員会はその指摘部分につき「事実と認定」し、かつ私の対応が不適切であって「上席国税徴収官として「期待を上回る成果を上げた」とは言えない」と断じています。

苦情処理の手続きとして、先ず申立者である私から意見聴取をしたと思いますが、上記の「具体的な指摘」の私に対しての意見聴取は「全く行われていません」。申立者の意見聴取後に評価者の意見聴取がされたことと思いますが、評価者の意見が100%丸呑みされています。評価

者の意見「具体的な指摘」に対して全く知りえない申立者は意見が言えません。評価者の意見「具体的な指摘」がまず事実なのかも含めて申立者に確認をすることが必要です。「後出しじゃんけん」的な卑怯な手法になっています。

評価者の意見「具体的な指摘」が事実なのか、事実誤認でないか、私怨でないか、申立者に確認も取らず（意見も聞かず）、どうして「事実と認定」しかつ「上席国税徴収官として「期待を上回る成果を上げた」とは言えない」と断じることができるのでしょうか。

11月2日に私の意見聴取が行われました。私は、評価者の意見「具体的な指摘」については当然の如く開示もなく、聞かれることもなく聞いてもいないので後出しの評価者の意見「具体的な指摘」への意見は何も言えない。翌週の11月6日には意見聴取に来られた方にお電話して私の述べていないことの指摘があった際には私への再度の意見聴取をしてくださいとお伝えしましたが何もありませんでした。結局、意見聴取は1回きりでした。

今回の苦情処理は、「具体的な指摘」については評価者や調整者の意見のみを丸呑みして申立者に確認も取らずそのことが評価結果につながっており、よって不当な決定である。そしてその評価結果はそれにより決定された任用・給与に関するものに直結します。

苦情処理の手続き上に瑕疵（具体的な指摘につき私に意見聴取が全く無い）が存在する。処分（処理）手続きに瑕疵が存在するならばその結果にも瑕疵が存在する。この帰結は行政庁としては当然かつ常識である。よって「11月29日付の苦情処理結果通知書は無効」であり、私の意見聴取を再度すべきでありそれを踏まえて苦情処理委員会を再度開催して審理するのが当然のことである。

苦情処理とは「評価者及び調整者を守る」事ですか。申立者は守られないのでしょうか。

ちなみに、人事評価では「結果として統括官の意図したことにならなかった、統括官に意見（建設的意見を含む）したら低評価になる」ことになるのでしょうか。上席国税徴収官の役割って統括官にただ従順に従うこと」のでしょうか。

まずは、何度も記載の「具体的な指摘」が人事評価記録書に記載されているのかの確認。記載があるなら「結果通知書」に記載があることなので開示すべきで、記載がないなら評価者の口頭申述（意見）のみ、となります。そのことは評価者の口頭申述（意見）丸呑みで申立者の意見は聴取しない上での苦情処理結果であったことの追認資料となると思います。

以上を踏まえて「全部開示」を請求するものであります。

風通しの良い職場，自由闊達な意見の言える職場になっていないことが悲しい。

## (2) 意見書

① 人事評価の期間はイ：4月～9月，ロ：10月～3月の2期間であるが国税職員の人事異動の時期は7月であるから上記イの部分が分割されてしまい評価者及び調整者が複数人になることが多い。これでは正確・正当な人事評価は出来ない（今回の案件はまさにその上記「イ」の部分である）ので期間の見直しを求めたい

② 本件の審査請求については一般的な総論の問題ではない。個別案件であり人事評価に事実誤認があり，かつその苦情処理手続きにも瑕疵がある。そのことによって正しい人事評価が行われておらず給与にも影響を与えていることで人権を著しく害している

まずは不開示部分を開示し，業務上における被評価者の足りていないと記載してある部分を「丁寧に説明し理解させた上で，被評価者の努力を促し行政効率を高めるように指導する事」が上司の役割でないでしょうか。今回は記載部分に至る事実認定に誤りがあるが，ならばその事実認定を訂正し正しい人事評価に繋げるべきでないか

今回は正確な事実に基づく人事評価がされていない現状。別紙資料（当局からの「苦情処理結果書」と今回の「審査請求書に添付した申立書の抜粋」）を添付します。

「被評価者の職務遂行状況等について率直な記載」とあるが私は正確な事実でない事を記載されてまるで私怨かのように評価を落とされています

どのような「正確でない・誤った事実」が記載されているかの確認がしたい。特に4月～6月の前半3か月部分（これは①に通じる）についてがそうである

「被評価者に確認を取らずに評価者の主張のみを丸呑みした誤った事実，及びその事実認定」により評価される。にもかかわらず被評価者にそれを隠して，開示せず「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，とは何だ。被評価者と評価者及び調整者との信頼感を失墜させているのは当局自らであり，人事評価制度及び苦情処理手続き制度の運用を誤っている。国税庁は特定国税局に対して「正しい人事評価及び正しい苦情処理手続きをするよう指導すべき立場」ではないか

当局による法律の恣意的な，都合のいい解釈は許されない。

法78条1項7号へには該当しない。

改めて全部開示を求めます

## 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76条1項に基づく開示請求に対し、処分庁が行った原処分について、不開示部分の開示を求めるものである。

#### 2 本件の対象となる保有個人情報について

処分庁は、本件対象保有個人情報のうち、別表の3欄に掲げる部分（以下「本件不開示部分」という。）について法78条1項7号への不開示情報に該当するとして、法82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、不開示部分の開示を求めていることから、以下、本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

#### 3 本件不開示部分の不開示情報該当性について

別表の通番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評語及び所見が、別表の通番4ないし6及び8ないし10に掲げる不開示部分には、評価者及び調整者による業績評価に関する評語及び所見が、別表の通番7及び11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。

本件不開示部分については、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、評価者及び調整者は、被評価者から反発、苦情、非難等を受けることや、被評価者と評価者及び調整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78条1項7号へに該当するものと認められる。

#### 4 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、上記判断を左右するものではない。

#### 5 結論

以上のとおり、本件不開示部分は、法78条1項7号へに該当すると認められることから、本件不開示部分を不開示とした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6年3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22日    | 審議                |
| ④ 同年4月16日  | 審査請求人から意見書及び資料を收受 |
| ⑤ 同年5月13日  | 本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑥ 同月27日    | 審議                |

## 第5 審査会の判断の理由

### 1 本件開示請求について

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78条1項7号へ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、本件不開示部分の開示を求めているところ、諮問庁は、原処分を妥当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) 本件不開示部分には、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及び所見並びに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ことが認められる。
- (2) 当審査会において諮問庁から提示を受けた国税庁職員人事評価実施規程を確認したところ、同規程8条において「評価者は、(中略)、能力評価及び業績評価の全体評語を開示する。」と定められていると認められ、更に当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、同規程の「全体評語」とは、人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令で開示を求められている実施権者により確認された調整者の全体評語のことをいい、実際に調整者の全体評語のみを被評価者に開示する運用がされているとのことであった。
- (3) 本件不開示部分は、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と認められ、これを開示すると、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、特定国税局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認められる。
- (4) したがって、本件不開示部分は、法78条1項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78条1項7号へ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4部会)

委員 白井幸夫, 委員 田村達久, 委員 野田 崇

別表

1 通番	2 文書名	3 不開示とした部分
1	人事評価記録書（能力評価用）	中段右側部分の「評価者・評語」欄及び「調整者・評語」欄
2	（評価期間が令和4年10月1日から令和5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，「秀でている点（強み），改善点（弱み），育成に関する意見等」及び「全体評語」欄
3		下段部分の「全体評語等」の「調整者」の「所見：必要に応じ」欄
4	人事評価記録書（業績評価用）	中段右側部分の「評価者・所見・評語」欄及び「調整者・評語」欄
5	（評価期間が令和4年10月1日から令和5年3月31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
6		下段部分の「全体評語等」の「調整者」の「所見：必要に応じ」欄
7		下段部分の「期末面談」の「特記事項」欄
8	人事評価記録書（業績評価用）	中段右側部分の「評価者・所見・評語」欄，「調整者・評語」欄及び別紙の「1 業務目標1・本評価 評価者所見」欄
9	（評価期間が令和5年4月1日から令和5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
10		下段部分の「全体評語等」の「調整者」の「所見：必要に応じ」欄
11		下段部分の「期末面談」の「特記事項」欄