

諮問庁：法務大臣

諮問日：令和5年9月20日（令和5年（行個）諮問第223号）

答申日：令和6年6月28日（令和6年度（行個）答申第45号）

事件名：本人が特定地方法務局長へ提出した能力評価に関する苦情処理申出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1の1に掲げる各保有個人情報（以下、順に「本件請求保有個人情報1」及び「本件請求保有個人情報2」といい、併せて「本件請求保有個人情報」という。）の各開示請求に対し、別紙1の2に掲げる保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）を特定し、その一部を不開示とした各決定については、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であるが、別表に掲げる部分を開示すべきである。

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項の規定に基づく各開示請求に対し、令和5年5月10日付け2庶文1第784号、同第785号、同年7月6日付け2庶文1第1157号及び同第1158号により特定法務局長（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」、「原処分3」、「原処分2」及び「原処分4」といい、併せて「原処分」という。）の不開示を取消すとの決定を求める。

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の要旨は、審査請求書によると、おおむね別紙3のとおりである。なお、意見書及び資料は、諮問庁に閲覧させることは適当ではない旨の意見が提出されているため、その内容は記載しない。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 原処分について

（1）開示請求について

審査請求人は、令和5年3月10日、特定法務局長（処分庁）に対し、法77条1項（「法76条1項」の明白な誤記と認める。）の規定に基づき、以下のア及びイの保有個人情報の開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。

ア 令和5年3月13日受付第63号

特定年月日A付けで請求者が特定地方法務局長へ申し出た、特定年A10月1日から特定年B9月30日までの能力評価についての苦情処理申出に関する、特定法務局苦情処理委員会（以下「委員会」という。）における審理に係る書類及びその他の情報全て

イ 令和5年3月13日受付第64号

特定年度に請求者が、特定地方法務局特定支局でパワハラ行為に対して、特定法務局へハラスメントに対する苦情相談をしたことに関する申立て、結果に係る書類及びその他の情報全て

(2) 開示決定等について

本件開示請求に対し、処分庁は、法84条の規定に基づき保有個人情報開示決定等の期限の特例延長の適用を行った上で、前記(1)ア及びイに関する保有個人情報（本件対象保有個人情報）のうち、法78条1項7号柱書き及びへに該当する部分を除き、部分開示決定（原処分）を行った。

2 審査請求人の主張について

審査請求人は、保有個人情報の訂正請求に必要であるとして、不開示とされた部分の原処分を取消し、対象となる情報を開示することを求めている。

3 原処分の妥当性について

(1) 上記1(1)ア（受付第63号）関係①

ア 諮問書別表①—1（別紙1の2(1)アと同旨。）文書番号（以下、(1)において単に「文書番号」という。）2

人事評価記録書の評価者及び調整者の所見、項目ごとの評語といった情報が含まれているところ、これらの情報は、被評価者（開示請求者）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であり、これらを開示することになれば、評価者等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恐れ、今後行われる人事評価において、評価者等が率直かつ詳細な評価を記載することが困難になる場合も想定され、その結果、適切な人事評価を行うことができなくなることにより、事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、当該情報を法78条1項7号柱書きに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

イ 文書番号3

特定法務局及び特定地方法務局に設置された専用端末（通常業務で使用する業務用PC。）に関するURL（公開されていないもの）が記載されているところ、これは、その一部でも開示されることとなれば、外部からの不正なアクセスの危険が高まり、情報の改ざんやなり

すましメールの送信等が行われるおそれがあるなど、事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、当該情報を法78条1項7号柱書きに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

ウ 文書番号4

文書番号3に記載された内容に係る委員会からの確認事項及びその回答が記載されており、委員会の事務処理上の着眼点及び開示請求者以外の者から聴取した事実及び（原文ママ）被聴取者や聴取内容等を推認させる情報が含まれるところ、このような情報が開示されることになれば、申出人や申出人との関係への影響を憂慮して、被聴取者が率直な意見、所感を述べることをちゅうちょする又は聴取に応じることを拒否するおそれもあり、ひいては事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、その結果、人事管理に係る事務に関し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ことから、当該情報を法78条1項7号へに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

エ 文書番号6

上記イと同旨。

オ 文書番号7

開示請求者以外の者から聴取した事実及び被聴取者や聴取内容等を推認させる情報が含まれるところ、このような情報が開示されることになれば、申出人や申出人との関係への影響を憂慮して、被聴取者が率直な意見、所感を述べることをちゅうちょする又は聴取に応じることを拒否するおそれもあり、ひいては事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、当該情報を法78条1項7号柱書きに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

(2) 上記1(1)ア(受付第63号)関係②

ア 諮問書別表①—2(別紙1の2(1)イと同旨。)文書番号(以下、(2)において単に「文書番号」という。)3

(ア) 特定法務局における関係機関との連絡・調整等に関する情報であり、検討や調査の過程で連絡調整を行っている職員の所属・氏名、具体的な調整内容が記載されており、これが開示されることになれば、今後同様の案件の際に担当職員が不当な働きかけを受けるおそれがあるほか、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おそれ、申立人に有利になるように意見を付す事態も想定され、率直な協議、検討等を行うことができず、ひいては、事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、その結果、人事管理に係る事務に関し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ことから、当該情報を、法78条1項7号へに該当するとして不開示とした原処分は妥当であ

る。

(イ) 上記(1)イと同旨(ただし、「特定法務局及び特定地方法務局」とあるのを「特定法務局」と改める。)

イ 文書番号4

(ア) P(別紙1の2の表中の「通し番号」を意味する。以下、同じ。)11ないしP19までについては、上記ア(ア)と同旨。

(イ) また、URL部分については、上記(1)イと同旨(ただし、「特定法務局及び特定地方法務局」とあるのを「特定法務局」と改める。)

(ウ) P20については、上記(1)ウと同旨(ただし、「文書番号3に記載された内容に係る委員会からの確認事項及びその回答」とあるのを「委員会からの確認事項及びその回答」と改める。)

ウ 文書番号5

当該文書は、苦情処理に係る職員間の対応方針等の協議・検討内容に関する情報であり、当該情報が開示されることになれば、今後苦情処理に関する職員は、申立人から、反発、苦情、非難等を受けることによって、その後業務運営が困難になることをおそれ、申立人に有利になるように意見を付す事態も想定され、ひいては、事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、その結果、人事管理に係る事務に関し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ことから、当該情報を、法78条1項7号へに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

(3) 上記1(1)イ(受付第64号)関係①

ア 諮問書別表②—1(別紙1の2(2)アと同旨。)文書番号(以下、(3)において単に「文書番号」という。)1

上記(1)イと同旨。

イ 文書番号5

上記(1)イと同旨。

ウ 文書番号12

上記(1)イと同旨。

エ 文書番号13

上記(1)オと同旨。

(4) 上記1(1)イ(受付第64号)関係②

ア 諮問書別表②—2(別紙1の2(2)イと同旨。)文書番号(以下、(4)において単に「文書番号」という。)1

当該文書は、特定法務局において、パワーハラスメントの該当性について特定局Aからの調査結果を受けて、起案した文書である。当該該当性については、被害申告を受けた特定局Bにおいて判断している

ところ（P 2 参照），非開示部分には，特定局 B では判断していないと受け止められかねない記載がされている。これが開示されることになれば，申告者に対し不要な誤解を与え，反発，苦情，非難等を受けるおそれがあり，ひいては，事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり，その結果，人事管理に係る事務に関し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ことから，当該情報を法 7 8 条 1 項 7 号へに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

イ 文書番号 2

（ア）P 2 ないし P 4 までについては，特定局 B におけるパワーハラメントの該当性についての審議・検討について記載されている文書であるが，これが開示されることになれば，申告者から，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おそれ，申立人に有利になるように意見を付す事態も想定され，率直な審議，検討等を行うことができず，ひいては，事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり，その結果，人事管理に係る事務に関し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ことから，当該情報を，法 7 8 条 1 項 7 号へに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

（イ）また，P 5 及び P 6 について，上記（2）ア（ア）と同旨（ただし，「申出人から」とあるのを「申告者から」と改める。）。

（ウ）なお，URL 部分については，上記（1）イと同旨（ただし，「特定法務局及び特定地方法務局」とあるのを「特定法務局」と改める。）。

ウ 文書番号 3

（ア）P 7 ないし P 9 までについては，特定局 A において具体的な調査結果，検討内容が記載されているところ，これが開示されることになれば，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おそれ，申立人に有利になるように意見を付す事態も想定され，率直な協議，検討等を行うことができず，ひいては，事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり，その結果，人事管理に係る事務に関し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ことから，当該情報を，法 7 8 条 1 項 7 号へに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

（イ）また，P 1 0 については，特定局 A における関係者への聴取調査における被聴取者の氏名が記載されているところ，これが開示されることになれば，被聴取者が申立人との関係への影響を憂慮して率直な意見を表すこと，事実関係を申述し，率直な所感を述べることをちゅうちょする又は聴取に応じることを拒否するおそれがあ

り、ひいては、事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、その結果、人事管理に係る事務に関し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ことから、当該情報を、法78条1項7号へに該当するとして不開示とした原処分は妥当である。

4 結論

本件対象保有個人情報に係る不開示情報該当性については、上記3で示したとおりであり、原処分において不開示とした部分については、それぞれ不開示情報に該当すると認められることから、一部開示決定を行った原処分は適当である。

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5年9月20日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同年10月13日 審議
- ④ 同年11月27日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 令和6年2月13日 審査請求人から資料を收受
- ⑥ 同年4月26日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑦ 同年6月21日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件各開示請求について

本件各開示請求は、本件請求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84条の規定を適用した上、相当の部分として、本件対象保有個人情報のうち、別紙1の2(1)ア及び同(2)アに掲げる保有個人情報を特定し、その一部を法78条1項7号柱書き及びへに該当するとして不開示とする原処分1及び原処分3を行った後、残りの部分として、本件対象保有個人情報のうち、別紙1の2(1)イ及び同(2)イに掲げる保有個人情報を特定し、その一部を同号柱書き及びへに該当するとして不開示とする原処分2及び原処分4を行った。

これに対し、審査請求人は、本件対象保有個人情報の特定の妥当性及び不開示部分の不開示情報該当性について争うものと解されるどころ、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、本件対象保有個人情報の特定の妥当性及び不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象保有個人情報の特定の妥当性について

- (1) 諮問庁の上記第3の説明は、処分庁が、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報として、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であるとの趣旨に解されるどころ、この点に関し、当審査会事務局職員をして更に確認させたのに対し、諮問庁は、おおむね以下のとおり補足

して説明する。

ア 本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報は、本件開示請求を受け付けた日までの間に、特定法務局において作成又は取得した本件対象保有個人情報のみであり、特定法務局において、本件対象保有個人情報以外に本件開示請求の対象となる保有個人情報は、作成又は取得していない。

イ 特定法務局において、本件開示請求及び本件審査請求を受けた際に、いずれも担当部署内の事務室、書庫及びパソコン上の共有フォルダ等を確認したが、本件対象保有個人情報以外に本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報の存在を確認することはできなかった。

ウ なお、審査請求人は、審査請求書（別紙3の3（2））において、録音記録が存在するはずであるが特定されていないなどと主張するが、当該記録については、本件開示請求時点において、特定地方法務局において保存しており、処分庁である特定法務局は、当該記録を保有していなかったことから、そこに含まれる情報は、本件対象保有個人情報に該当しない。

(2) これを検討するに、上記（1）ア及びウの諮問庁の説明を覆すに足りる事情は見当たらず、また、上記（1）イの探索の範囲についても特段の問題があるとは認められない。

また、他に本件対象保有個人情報以外の本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報が作成又は取得されたことをうかがわせる事情も認められない。

(3) したがって、特定法務局において、本件対象保有個人情報以外に本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報を保有しているとは認められないことから、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当である。

3 不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 別紙2の番号1に掲げる不開示部分

標記の不開示部分は、各文書の下部に記載された、特定法務局又は特定地方法務局に設置された専用端末に関するURLの情報であって、その内容から、当該URLについては、法務省内部のネットワークに関するものであると認められるところ、この情報が一般に公開されているといった特段の事情も見当たらないことからすると、諮問庁の上記第3の3（1）イ及びエ、同（2）ア（イ）及びイ（イ）、同（3）アないしウ並びに同（4）イ（ウ）の説明は、不自然、不合理とはいえない。

そうすると、当該不開示部分は、これを開示すると、外部からの不正なアクセスによる情報の改ざんやなりすましメールの送信が行われるなどして、法務省における事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、法78条1項7号柱書きの不開示情報に該当し、

不開示としたことは妥当である。

(2) 別紙2の番号2に掲げる不開示部分

標記の不開示部分には、電話聴取書（原処分1に係る文書番号7）及び聴取報告書（原処分3に係る文書番号13）のうち、聴取者、聴取日、聴取場所及び被聴取者等並びに聴取内容等に関する情報が記録されていると認められる。

当該不開示部分を開示すると、申出人や申出人との関係への影響を憂慮して、被聴取者が率直な意見、所感を述べることをちゅうちょし又は聴取に応じることを拒否するおそれがある旨の上記第3の3（1）オ及び同（3）エの諮問庁の説明は、不自然、不合理とはいえない。

そうすると、当該不開示部分は、これを開示すると、法務省における事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められるので、法78条1項7号柱書きに該当し、不開示としたことは妥当である。

(3) 別紙2の番号3に掲げる不開示部分

ア 標記の不開示部分は、人事評価記録書（原処分1に係る文書番号2）のうち、評価者及び調整者の各所見欄並びに評価者の評語欄（業績評価においては、評価者の全体評語を含む。）に記録された情報であると認められる。

イ 当該不開示部分の不開示情報該当性について、諮問庁は、上記第3の3（1）アのとおり説明し、この点につき、当審査会事務局職員をして確認したところ、おおむね以下のとおり補足して説明する。

（ア）法務省では、国家公務員法（昭和22年法律第120号）、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）、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）及び法務省人事評価実施規則（平成21年9月2日法務省人服訓第2112号。以下「規則」という。）の定めに基づき、職員の人事評価を実施している。

（イ）評価結果の被評価者への開示については、規則8条に「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。」と定められているところ、同条の「全体評語」とは、上記内閣官房令4条で開示が求められている「実施権者により確認された全体評語」を指すものとして、期末面談において、調整者が付した全体評語のみを被評価者に開示する運用を行っており、審査請求人に対する評価結果の開示についても、当該運用を実施した。

ウ 検討

当審査会において、諮問庁から提示を受けた上記イ（ア）掲記の法令及び規則を確認したところ、諮問庁の説明に符合する内容であると認められる。

標記不開示部分は、審査請求人に係る人事評価について、同人の評価者及び調整者が行った評価内容が記載された部分のうち、調整者が付した全体評語を除く部分であると認められるところ、別表に記載した部分を除く部分については、これらを開示すると、評価者等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恐れ、今後行われる人事評価において、評価者等が率直かつ詳細な評価を記載することが困難になる旨の上記第3の3（1）アの諮問庁の説明は、不自然、不合理とはいえない。

そうすると、当該不開示部分は、これを開示すると、適切な人事評価を行うことができなくなることにより、法務省における事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められるので、法78条1項7号柱書きに該当し、不開示としたことは妥当である。

しかしながら、別表に記載した部分については、原処分の開示部分において、既にその内容が明らかになっており、当該部分を開示しても、法務省における事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められないから、法78条1項7号柱書きに該当せず、開示すべきである。

（4）別紙2の番号4に掲げる不開示部分

標記の不開示部分は、委員会からの調査対象者に対する確認事項及びその回答（原処分1に係る文書番号4及び原処分2に係る文書番号4）の全部並びにハラスメントの被害申告に係る調査結果（原処分4に係る文書番号3）のうち、特定地方方法務局における関係者への聴取調査の被聴取者の氏名部分の情報であると認められる。

標記の不開示部分の内容に照らせば、当該不開示部分を開示すると、被聴取者が、申出人又は申出人との関係への影響を憂慮して率直な意見を表すこと、事実関係を申述し、率直な所感を述べることをちゅうちょし又は聴取に応じることを拒否するおそれがある旨の上記第3の3（1）ウ、同（2）イ（ウ）及び同（4）ウ（イ）の諮問庁の説明は、不自然、不合理とはいえない。

そうすると、当該不開示部分は、これを開示すると、法務省における人事管理に係る事務に関し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と認められるので、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。

（5）別紙2の番号5に掲げる不開示部分（既に判断した部分を除く。）

標記の不開示部分は、特定法務局における関係機関との連絡・調整等に関する情報（原処分2に係る文書番号3、文書番号4及び原処分4に係る文書番号2）の全部、開示された評価結果に対する苦情の申出に係

る報告（原処分2に係る文書番号5）のうち、苦情処理に係る職員間の対応方針等の協議・検討内容に関する情報、特定法務局におけるパワー・ハラスメントの該当性についての審議・検討について記載されている文書の一部及びその決裁鑑の「伺い文」欄（原処分4に係る文書番号1及び文書番号2）並びにパワー・ハラスメントの被害申告に係る調査結果（原処分4に係る文書番号3）のうち、特定地方法務局における具体的な調査結果及び検討内容について記載された部分の情報であると認められる。

当該不開示部分を開示すると、今後同様の案件の際に、担当職員が不当な働きかけを受けるおそれがあるほか、苦情処理に関する職員等が、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おそれ、申立人に有利になるように意見を付す事態も想定され、率直な協議、検討等を行うことができず、ひいては、事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある旨の上記第3の3（2）ア（ア）、同イ（ア）、同ウ、同（4）ア、同イ（ア）及び（イ）並びに同ウ（ア）の諮問庁の説明は、特段不自然、不合理とはいえない。

そうすると、当該不開示部分は、これを開示すると、法務省における人事管理に係る事務に関し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と認められるので、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。

4 審査請求人のその他の主張について

（1）審査請求人の主張の中には、法80条の規定による裁量的開示を求める趣旨とも解される部分があるが、不開示部分は、法78条1項7号柱書き及びへの不開示情報に該当し、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ず、審査請求人のこの点の主張は採用できない。

（2）審査請求人のその他の主張は、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

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、本件請求保有個人情報の各開示請求に対し、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法78条1項7号柱書き及びへの該当するとして不開示とした各決定については、特定法務局において、本件対象保有個人情報の外に開示請求の対象として特定すべき保有個人情報を保有しているとは認められないので、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であり、不開示とされた部分のうち、別表に掲げる部分を除く部分に記録された保有個人情報は、同号柱書き及びへの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が、別表に掲げる部分に記録された

保有個人情報は、同号柱書きに該当せず、開示すべきであると判断した。
(第1部会)

委員 合田悦三, 委員 木村琢磨, 委員 中村真由美

別表 開示すべき保有個人情報

文書名			開示すべき保有個人情報が記録された不開示部分
原処分	文書番号	通し番号 (右下の数字)	
1	2	3及び4	能力評価の評価項目1<倫理>の評価者の評語, 評価項目3<協調性>の評価者の評語, 評価項目4<説明>の評価者の評語, 評価項目5<業務遂行>の評価者の評語

別紙 1

1 本件請求保有個人情報

- (1) 「特定年月日 A 付けで請求者が特定地方法務局長へ申し出た，特定年 A 10 月 1 日から特定年 B 9 月 30 日までの能力評価についての苦情処理申出に関する，特定法務局苦情処理委員会における審理に係る書類及びその他の情報全て」に記録された保有個人情報（令和 5 年 3 月 13 日受付第 63 号）
- (2) 「特定年度に請求者が，特定地方法務局特定支局でパワハラ行為に対して，特定法務局へハラスメントに対する苦情相談をしたことに関する申立て，結果に係る書類及びその他の情報全て」に記録された保有個人情報（令和 5 年 3 月 13 日受付第 64 号）

2 本件対象保有個人情報

- (1) 本件請求保有個人情報 1 に該当するもの

ア 原処分 1（受付第 63 号関係①）で特定された保有個人情報

文書番号	通し番号（右下の数字）	保有個人情報が記録された文書名
1	1 及び 2	苦情処理申出書
2	3 ないし 6	人事評価記録書
3	7 ないし 37	評価者報告書
4	38	人事評価に係る文書
5	39	調整者報告書
6	40 ないし 128	申出人報告書
7	129 ないし 130	電話聴取書

イ 原処分 2（受付第 63 号関係②）で特定された保有個人情報

文書番号	通し番号（右下の数字）	保有個人情報が記録された文書名
1	1 ないし 3	人事評価における苦情処理の審理について
2	4 及び 5	苦情処理申出に係る審理結果について①
3	6 ないし 8	苦情処理申出に係る審理結果について②
4	9 ないし 20	苦情処理申出に係る審理結果について③
5	21 ないし 29	開示された評価結果に対する苦情の申出について
6	30	人事評価の苦情処理申出の受理について①
7	31	人事評価の苦情処理申出の受理について②

8	3 2	人事評価の苦情処理申出の受理について③
9	3 3	人事評価の苦情処理申出に係る調査について①
1 0	3 4	人事評価の苦情処理申出に係る調査について②
1 1	3 5 ないし 3 7	人事評価の苦情処理申出に係る調査について③

(2) 本件請求保有個人情報2に該当するもの

ア 原処分3 (受付第64号関係①) で特定された保有個人情報

文書番号	通し番号 (右下の数字)	保有個人情報が記録された文書名
1	1 及び 2	メール
2	3 ないし 1 7	特定年度パワハラ事案①
3	1 8 ないし 2 2	支局長 問題事実について①
4	2 3 ないし 4 5	特定年月日B付け回答書による基礎事実についてパワハラに該当する箇所を述べる①
5	4 6 及び 4 7	メール
6	4 8 ないし 5 8	特定年度パワハラ事案②
7	5 9 ないし 7 0	支局長 問題事実について②
8	7 1 ないし 9 5	特定年月日B付け回答書による基礎事実についてパワハラに該当する箇所を述べる②
9	9 6	要望について
1 0	9 7 ないし 1 0 7	特定年度パワハラ事案③
1 1	1 0 8 ないし 1 1 9	支局長 問題事実について③
1 2	1 2 0 ないし 1 2 4	メール
1 3	1 2 5 ないし 1 4 4	聴取報告書

イ 原処分4 (受付第64号関係②) で特定された保有個人情報

文書番号	通し番号 (右下の数字)	保有個人情報が記録された文書名
1	1	特定地方法務局特定支局におけるパワー・ハラメント被害申告に対する調査結果について
2	2 ないし 6	パワーハラメント該当事実の有無について
3	7 ないし 1 0	支局長によるハラメントの被害申告に係る調査結果について

別紙2 不開示とした保有個人情報

番号	文書名		不開示部分
	原処分	文書番号	
1	1	3及び6	法務局において設置された専用端末に関するURL（公開されていないもの）
	2	3及び4	
	3	1, 5及び12	
	4	2	
2	1	7	開示請求者以外の者から聴取した情報（被聴取者, 聴取者, 聴取日, 聴取場所, 件名等を含む。）
	3	13	
3	1	2	人事事務処理についての協議・検討内容に関する情報
4	1	4	人事管理に係る事務に関する情報
	2	4	
	4	3	
5	2	3, 4及び5	
	4	1ないし3	

別紙3 審査請求書

1 審査請求の理由

(1) 審査請求人は、令和5年3月13日付け受付第64号から第65号までで、処分庁に対し行政機関の保有する個人情報保護に関する法律（個人情報の保護に関する法律の誤りと認められる。）に基づき開示を請求した（原文ママ）。

(2) 処分庁は、

特定法務局の令和5年5月10日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第784号）

特定法務局の令和5年7月6日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第1157号）

特定法務局の令和5年5月10日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第785号）

特定法務局の令和5年7月6日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第1158号）

とする決定を行った。

(3) 本審査請求で争う処分（原処分）の理由として、以下の記載があった。

特定法務局の令和5年5月10日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第784号）別紙（1）～（3）」

特定法務局の令和5年7月6日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第1157号）別紙（1）～（2）」

特定法務局の令和5年5月10日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第785号）別紙（1）～（2）」

特定法務局の令和5年7月6日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第1158号）別紙（1）～（2）」

(4) これは、別紙（その内容は、後記3のとおり。）のことから原処分は妥当ではない。

(5) 以上のとおり、原処分は情報公開法の解釈、運用を誤ったものである。

よって、その取消しを求めるため、本審査請求を行った。

2 その他

本件の開示決定について、5月と7月に分けて開示することにされた。

これは、適正であったか検討する必要があるのではないか。

特定地方法務局にも同様な情報公開請求をしているが、今回より多量の情報であったにもかかわらず、4か月も要することはなかった。本件は、特定法務局の不作为に当たる。この程度の開示も満足にできない組織であれば、組織形態及び人事を見直す必要がある。意図的に不作为を行っているのであれば、そこには何らかの不正行為が行われており、これを隠蔽したいという

意図が働いている。とすると、法務局組織自体が異常な状況に陥っていることを示唆している。不正を行ってきた人間の処遇を見直す等抜本的な対応をしない限り、同様なことが起こることを危惧する。

3 審査請求書の別紙

本件は、審査請求人の特定年度の能力評価に関する特定法務局苦情処理審査委員会で行われた審査結果の情報に関する事案及び特定年度の特定支局係長勤務時における上司等により行われたパワハラに関する申出の事案である。

(1) 審査請求人の特定年度の能力評価に関する特定法務局苦情処理審査委員会で行われた審査結果の情報について

特定年度能力評価が低位評価であったことから、苦情処理申出を行ったものの、委員会は、審査請求人の主張を採用せずに低位評価に基づく給与決定をした。

審査請求人は、上記の人事評価及び委員会の決定に不服があるため、人事院に給与決定審査申出を行った。人事院は、特定年月日C付けで特定地方法務局長による特定年月日D付け給与決定に対して更正決定を行った。

特定地方法務局及び委員会の決定と人事院の更正決定とは大きく異なるものであると言わざるを得ない。人事院による給与決定審査申出において、更正決定が下されるということは、当時の特定地方法務局長の審査請求人に対する人事評価、人事評価に基づく給与決定に違法性が認められてのことである。当然のこととして、委員会の審理結果にも不当性、不法性が認められることとなる。

審査請求人が、本件不服申立てを行うのは、違法性の内容を確認する必要性があるためだ。行政手続きは、適法になされることが前提であるところ、本件に関しては、適法性が揺らいでいるのである。

また、特定年度の能力評価においては、当時の審査請求人の評価者である特定個人による人事評価に係る基礎事実の信ぴょう性について大いに疑問が生じるところである。特定期間に行われた期末面談では、人事評価に係る基礎事実の公表を特定個人自らは行わず、低位評価を押し付けられた。このため苦情処理申出を行ったのであるが、ここで特定個人が作成した特定年月日B付け報告書（以下「報告書」という。）は、人事評価の基礎事実というよりは、言いがかり、虚偽・捏造による人格権の破壊といったものであった。特定個人及び当時の特定地方法務局長が行ったことは、民間企業の人員整理で行われる方法と酷似しており、反論する者の人格権を徹底的に破壊し、苦情処理申出の反論をあきらめさせるようなものであった。当然、報告書は、人事評価期末面談で提示されていないものばかりであり、期首面談で提示されていない基礎事実は、人事評価の基礎事実として認められないものである。この手口は、「不意打ち認定」であり、人事評価面談で争点化されていない事実を、特定地方法務局及び評価者、調整者が勝

手に捏造・でっちあげ等を行うことによって、請求者に防御の機会を失わせるものであり、不法であると言わざるを得ない。人事評価がなされる際には、評価者と被評価者において、基礎事実の共有がなされることが重要であるが、そのようになっていない。特定地方法務局長もこの違法行為を放置し、むしろ、積極的に違法行為に携わり、請求人の人格を破壊し、低位評価に貶めたのである。特定年度の能力評価に係る人事評価は公正・公平でないということである。

これらに対して、特定法務局に苦情処理申出を行うものの、審査内容はいい加減そのもの。今回黒塗りである開示文書を見ても、そのいい加減さは失笑ものである。要は、特定法務局は、当時の特定地方法務局の言いなりになって、低位評価ありきの審理結果を出しただけのことではない。当然、これらの行為も不法であるということになる。

以上を踏まえると、行政機関が保有する個人情報については、内容が事実であることが前提とされるところ、事実認定のずさんさを勘案すると、内容が事実でないことが多々存在すると思われる。そのために、情報公開を行ったところであるが、黒塗り状態で、不開示とされている箇所が多数存在する。

情報公開制度においては、訂正請求制度がある。これを利用するにも、本件のように黒塗りにされているのは、手の出しようもない。

併せて、請求人がどのように人格破壊をされてきたのか、明白にすることなく、人生を前向きに歩むことはできない。

また、特定年月日E付けで特定地方法務局長による特定年月日D付け給与決定に対して、人事院が更正決定を行っていることから、特定年度の能力評価に関しては、特定地方法務局の人事評価及び特定法務局の委員会の審理結果が違法であることは明白である。黒塗り部分にそれらに関する記載がある。これらを開示することによって得られる公益が優越することとなる。むしろ、黒塗りで不開示にすることで、特定地方法務局及び委員会が、何ら反省することなく、今後、同様な不法行為で請求人や当局側の都合で排除したいと考える職員に不利益行為を行うことを助長することになるので、違法行為の手口や態様を明らかにすることは、人事評価及び人事管理にとっても、この上なく有益である。

国民の大部分は、委員会が、自らが審理結果が適法であると主張したいのであれば、潔白を証明するためにも、黒塗り開示を差し控えるべきであったと考えるだろう。

また、付言すれば、本件一連の人事評価は、特定地方法務局及び委員会が権力を最大限悪用した組織による「集団リンチ（レイプ）」である。

以上のことから、不開示に関する不服申立てをするものである。

以上不服申し立ての理由を述べたが、特定法務局長作成「令和5年5月

10日付け「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第784号）及び特定法務局作成令和5年7月6日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第1157号）」について意見を述べる。

ア 特定法務局長作成「令和5年5月10日付け「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第784号）別紙（1）～（3）」について

（ア）（1）について

このような言い分が通用するのであれば、人事評価を被評価者と関係ない職員により低位評価を下すことができる。また、率直な意見を述べることを躊躇する職場に未来はない。本件については、人事評価○ということになっているのであり、聴取を受けた職員が人事評価○について、合意しているかも疑わしいところである。パワハラで行われることは、標的にした職員を攻撃し、不当な取扱いを正当化するために、職場の周囲の職員を人事部局が取り込み、標的にした職員が不利となるような証言をさせることが多々起こりうる。この点は、パワハラ裁判を紐解けば明白である。人事当局が自分の保身のために、関係職員に偽証を迫るということは、パワハラを行う組織の常である。

さらに本件においては、人事評価の基礎事実の内容に疑義が生じているにもかかわらず、委員会の審査内容が明らかにされていない。このような責任感のないスキームの行き着く先は、標的にされた職員の恣意的な低待遇であり、分限処分・降格処分、最悪クビということになりかねない。つまり、上位権力者の恣意的対応による密室談合で気に食わない職員に対して不当な取扱いを行うことが可能となる。

本件は、特定地方法務局の人事評価及び委員会の審理結果が違法であることを考慮すると、その情報はすべて開示するべきである。肝心な情報はすべて幹部職員が独占し、公にされないこと自体が、人事上公平性を逸脱している。

仮に、処分庁が特定地方法務局の人事評価及び委員会の審理結果が適法であることに執着するのであれば、それはそれで自ら身の潔白を証明するためにも、本件に係るすべての情報を開示すればよいだけである。

また、「おそれ」は漠然としておそれでは不十分である。法的保護を要する蓋然性が必要である。処分庁のいう「おそれ」は漠然としたものにすぎず、不開示情報ではない。

（イ）（2）について

本件は特定年度の能力評価の決定及び委員会の取扱いに違法性が認められることからその責任の所在を明らかにするべきである。

国民の大部分は、委員会が、自らが審理結果が適法であると主張したいのであれば、潔白を証明するためにも、黒塗り開示を差し控えるべきであったと考えるであろう。これは請求人だけの意見ではない。この不当（不正）による人事評価によって、不正を行った（世間では無能というのでしょうか？）管理職が組織によって守られ、野放しにされていることは、公共の福祉に大きな損害を与えているとともに、今回不正を行った管理職よりも、優秀な職員の適正な人事が脅かされているということである。不正を行った幹部職員が野放しにされることにより、優秀な人材の登用がその分阻害され続けていることは大問題である。このことは、公共の福祉の観点から問題である。

本件事案については、意思決定の流れを確認することは重要である。意思決定の流れを公にすることによって、第三者の監視の目が注がれることは、人事管理の公平性に資することになることを踏まえると、幹部職員による不法行為を抑止する効力もあり、人事評価・人事管理の公平性を担保するために実効性があるものである。

また、「おそれ」は漠然としたおそれでは不十分である。法的保護を要する蓋然性が必要である。処分庁のいう「おそれ」は漠然としたものにすぎず、不開示情報ではない。

(ウ) (3) について

人事評価の基礎事実に関するものにまで、「人事管理」という決まり文句で不開示とされてしまっただけでは、被評価者は低評価を受けてなお泣き寝入りをさせられるということであり、著しく不公正である。すべて開示されるべき情報である。

人事管理に関する情報であっても、違法不当な人事評価に基づく人事管理や情報であれば、公開されるべきである。不当な人事評価に基づく人事管理が適法であるわけがないからだ。違法不当な人事評価に基づく人事管理そのものが、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす恐れが大きいというべきである。この不当（不正）による人事評価によって、不正を行った（世間では無能というのでしょうか？）管理職が組織によって守られ、野放しにされていることは、公共の福祉に大きな損害を与えているとともに、今回不正を行った管理職よりも優秀な職員の適正な人事が脅かされているということである。不正を行った幹部職員が野放しにされることにより、優秀な人材の登用がその分阻害され続けていることは大問題である。このことは、公共の福祉の観点から問題である。優秀な人材の登用がその分阻害され続けていることは公正かつ円滑な人事の確保に支障をきたしていると言わざるを得ない。

また、「おそれ」は漠然としたおそれでは不十分である。法的保護

を要する蓋然性が必要である。処分庁のいう「おそれ」は漠然としたものにすぎず、不開示情報ではない。

イ 特定法務局作成令和5年7月6日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第1157号）別紙（1）～（2）

（ア）（1）について

上記に記載した，特定法務局長作成「令和5年5月10日付け「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第784号）別紙（2）」に関する意見（上記ア（イ）を指す。）と同じであるため，詳細は上記記載を確認していただくことになる。

（イ）（2）について

上記に記載した，特定法務局長作成「令和5年5月10日付け「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第784号）別紙（3）」に関する意見（上記ア（ウ）を指す。）と同じであるため，詳細は上記記載を確認していただくことになる。

（2）審査請求人が特定年度に受けたパワハラに関する特定法務局への申立てについて

特定年度の特定地方法務局幹部の不当な人事評価及びそれに付随する同年度の特定地方法務局特定支局長〇〇による審査請求人に対するパワハラ事案について，特定法務局へ申立てたものである。

本件申立てについては，特定法務局及び特定地方法務局は一貫して，その事実関係をうやむやにしてきた。民間企業でよく聞くような，「パワハラを申し出た職員に対して，不利益行為を行う。」ことと同様なことを続けてきたのである。

不都合な事実が目つむり，何ら調査をしていない。調査をしたふりをして何もしていないということである。

上記にある人事評価に関しては，多々ある「パワハラ・不当解雇事例」と同じにもかかわらず，法務省組織内では問題とされず，人事院という第三者機関を通して更正決定がなされる状況である。審査請求人としては，上記人事評価自体もパワハラ事案であると申し出たにもかかわらず，現在まで無視され続けている。

本件事案については，管区局である特定法務局に申し立てたにも関わらず，なぜか事件自体の調査を管区長からパワハラを行ってきた特定地方法務局が行うことになった。

これも問題であるが，黒塗りであるものの開示結果を見てさらに驚いた。特定年月日Fに特定地方法務局特定支局で行われた，審査請求人と特定地方法務局パワハラ担当職員（総務課長，人権擁護課長，人事係長）による面談の録音記録が公開対象でなくなっていることだ。特定地方法務

局側から「録音します」という掛け声のもとに始まった面談である。もちろん、今回の開示請求で当然のごとく開示されると思っていたのであるが、目録にも出ていない。特定法務局総務部文書係に確認すると、「ない」と回答を得た。この意味するところは、当局側にとって不利な証拠は隠蔽してしまえということではないか。これは、大問題である。公文書管理法上の問題はないのか。

このパワハラ事案については、文書等で正式な回答がなされていない。このこと自体が、不作為事案である。当然、審理結果も提示されていない。本来は、すべて文書での回答が必要であろう。

これらのことを踏まえて、今回の開示請求に至ったのである。開示結果は、肝心な部分は黒塗り不開示であるため、不開示に関する不服申立てをするものである。

特定法務局が、本件パワハラがないことを証明するには、本件パワハラに係る情報を完全開示する以外ないと思われる。

不開示理由に対する、開示されるべき意見を以下の通り、述べる。

ア 特定法務局長作成「令和5年5月10日付け「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第785号）別紙（1）～（2）」について

（ア）（1）について

このような言い分が通用するのであれば、事実関係審理結果を知ることができなくなる。また、率直な意見を述べることを躊躇する職場に未来はない。

パワハラで行われることは、標的にした職員を攻撃することであり、本来不当である攻撃を正当化するために、職場の周囲の職員を人事部局が取り込み、標的にした職員が不利となるような証言をさせることが多々起こりうる。この点は、パワハラ裁判を紐解けば明白である。人事当局が自分の保身のために、関係職員に偽証を迫るということは、パワハラを行う組織の常である。このような手法がとられていないか確認することは、労働者一般については重要なことである。当局がパワハラで労働者をどのように追い込んでいくかを明らかにすることは公共の福祉にもかなっている。特に、人権擁護機関である法務局職場で何が行われてきたかを知ることは重要であり、広く国民に知らしめるべきであろう。

本件事案については、意思決定の流れを確認することは重要である。意思決定の流れを公にすることによって、第三者の監視の目が注がれることは、人事管理の公平性に資することになることを踏まえると、幹部職員による不法行為を抑止する効力もあり、人事評価・人事管理の公平性を担保するために実効性があるものである。

さらに本件においては、特定法務局からパワハラに関する審査結果内容が明らかにされていない。このような責任感のないスキームの行き着く先は、上位権力者の恣意的対応による密室談合で気に食わない職員に対して不当な取扱い及び当局にとって不都合な事実の握り潰しである。

本件は、特定地方法務局の人事評価及び委員会の審理結果が違法であることが契機として起こっていることでもある。この点を踏まえ、すべて開示するべきである。

特定法務局が、本件パワハラがないことを証明するには、本件パワハラに係る情報を完全開示する以外ないと思われる。不開示決定が出てくること自体は、自ら不当行為を行ったということを主張しているように見える。重ねて述べるが、不開示情報はすべて開示する必要がある。

また、「おそれ」という言葉が儀式のように使用されているが、「おそれ」は漠然としたおそれでは不十分である。法的保護を要する蓋然性が必要である。処分庁のいう「おそれ」は漠然としたものにすぎず、不開示情報ではない。

(イ) (2) について

この問題に関わった人物の責任の所在を明らかにするべきである。

今の今まで事案をうやむやにしてきたこと及び特定法務局により保管されていた文書・情報から推察すると、審理というよりは、「パワハラなしとする結論ありきの「密室談合」」が行われたと思える。

これは請求人だけの意見でない。この不当なパワハラ対応によって、不当な対応を行った（世間では無能というのでしょうか？）管理職が組織によって守られ、野放しにされていることは、公共の福祉に大きな損害を与えているとともに、今回不正を行った管理職よりも、優秀な職員の適正な人事が脅かされているということである。不正を行った幹部職員が野放しにされることにより、優秀な人材の登用がその分阻害され続けていることは大問題である。

本件事案についても、意思決定の流れを確認することは重要である。意思決定の流れを公にすることによって、第三者の監視の目が注がれることは、人事管理の公平性に資することになることを踏まえ、幹部職員による不法行為を抑止する効力もあり、人事評価・人事管理の公平性を担保するために実効性があるものである。

以上の点を考慮し、すべて開示するべきである。不開示情報にすることで不都合な情報を隠蔽することは情報開示の趣旨に違反する。

また、「おそれ」という言葉が儀式のように使用されているが、「おそれ」は漠然としたおそれでは不十分である。法的保護を要する

蓋然性が必要である。処分庁のいう「おそれ」は漠然としたものにすぎず、不開示情報ではない。

イ 特定法務局作成令和5年7月6日付けの「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第1158号）別紙（1）～（2）」

（ア）（1）について

上記の「特定法務局長作成「令和5年5月10日付け「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」（2庶文1第785号）別紙（2）」に係る意見」（上記ア（イ）を指す。）のとおりである。

（イ）（2）について

「人事管理」という決まり文句で不開示とされてしまっただけでは、本件パワハラ事案の何をどう審理したのか一切確認できず、著しく不公正である。本件情報は、すべて開示されるべき情報である。

人事管理に関する情報であっても、パワハラに関する事柄については、公開されるべきである。当局として不都合であろうパワハラ事案をうやむやにした（握りつぶした）人事管理が適法であるわけがないからだ。当局にとって不都合なパワハラ事案を恣意的に握りつぶした人事管理そのものが、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼす恐れが大きいというべきである。この不当なパワハラ対応によって、不当な対応を行った（世間では無能というのでしょうか？）管理職が組織によって守られ、野放しにされていることは、公共の福祉に大きな損害を与えているとともに、今回不正を行った管理職よりも、優秀な職員の適正な人事が脅かされているということである。不正を行った幹部職員が野放しにされることにより、優秀な人材の登用がその分阻害され続けていることは大問題である。このことは、公共の福祉の観点から問題である。「公正かつ円滑な人事の確保」という言葉がゆがめて使用されていることも、組織の腐敗を物語るものである。

また、「おそれ」という言葉が儀式のように使用されているが、「おそれ」は漠然としたおそれでは不十分である。法的保護を要する蓋然性が必要である。処分庁のいう「おそれ」は漠然としたものにすぎず、不開示情報ではない。