

諮問庁：国土交通大臣

諮問日：令和6年7月12日（令和6年（行個）諮問第109号）

答申日：令和7年1月22日（令和6年度（行個）答申第157号）

事件名：本人による人事評価苦情処理申出に係わる事実調査結果とりまとめ調査等の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書1ないし文書4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6年3月21日付け国関整総第142号により関東地方整備局長（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

審査請求人が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。

（1）審査請求書

ア 趣旨

開示決定内容の不服申立、並びに不開示部分に関する処分の取消、及び開示

イ 理由

原処分において不開示とされた保有個人情報に関する人事管理に関する文書は、法78条7号へにより不開示との説明でしたが、特定日Aに審査請求人が行った苦情処理申出書に対し、特定日E付人事評価実施権者関東地方整備局長より発出された苦情処理結果通知書について、その結果通知が導き出される審理過程において、苦情申出を行った本件審査請求人は一切関与する機会が与えられておらず、何ら主張も行えず、苦情処理機関が独善的に処理を行ったものであり、公平、中立性に欠け、明らかに瑕疵のある違憲な処分であると考えています。

不開示とした部分とその理由の説明において、「これを開示することにより、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恣意的な結論に至るなどして意志決定の中立性が担保できなくなるおそれがある」と記載がされておりますが、開示がされないことによって審査請求人は反発、苦情、非難等の感情を抱いている訳であり、この説明内容は極めて稚拙であり、かつ論理的に矛盾していると思います。

そもそも苦情処理申出制度に関する処理機関が内部組織の職員である以上、公正中立な審理など行えるはずはなく、評価者側に有利に働くことは客観的に鑑みて誰が考えても明らかであり、制度主旨の内容説明も荒唐無稽であると言わざるを得ません。

前述を踏まえ、本件不開示決定が妥当であるとするのであれば、苦情処理申出制度の在り方そのものの根幹を揺るがすこととなり、著しく重大な問題であると思っているため、本件請求文書の不開示部分の開示がされることについて切に要望を致します。

(2) 意見書

原処分において示された理由説明書「(4) 原処分に対する諮問庁の考え方」において本件審査請求人が処分庁に対して開示請求を行った行政文書については(原文ママ)、「(前略) これを開示することにより、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、避難等を受けることによって恣意的な結論に至るなどして意思決定の中立正(原文ママ)が担保できなくなるおそれがあるため」として不開示との説明でしたが、そもそも人事評価制度自体、基準が曖昧で評価過程も不透明な部分が多く、被評価者側の立場から見ると恣意的に操作されているのではないかと疑念は払拭できず、反発、苦情、非難等の声が上がるのは至極当然の話であり、これを全く想定していない人事当局側の発想そのものがおめでたいにも程があり稚拙極まりなく荒唐無稽と言わざるを得ないものであります。

事実として、私がOB職員で評価者経験者から聞いた話では、「評価者が良い評語を付けたとしても、人事当局の人事評価担当職員から呼び出され、恣意的に評語の操作を指示されていた。」との証言を得ており、これは人事評価作業が国家公務員法の精神に則り適切に行われていないと言う動かぬ証拠であり、この事実を覆すだけの論拠が人事当局から何ら示されていない現況を鑑みれば、この理由説明には論理的な矛盾点があるものと考えています。

また、現行の苦情処理申出制度についても、本件申出に係る内容が紛争処理の類いであることを前提とした場合、本来は公平、かつ中立的な判断を導き出すために裁定人として利害関係を有しない第三者機関を設置すべきであると思われるところ、苦情処理窓口、及び審理機関は全て人事当局側の内部職員で構成されていることから、明らかに評価者側に

有利な建て付けとなっており、到底、公平、中立な判断など導き出せる余地がないことは、一般常識を持ち合わせる社会人であれば容易に理解出来るものであることは想像に難くない（原文ママ）のではないのでしょうか？

スポーツの一例を引用すれば、平成18年に開催された第1回ワールドベースボールクラシックの二次ラウンド（原文ママ）、米国で行われた米国対日本戦において8回に日本の勝ち越し点となる犠飛が三塁走者の離塁が早かったとして米国側のアピールにより得点を取り消されましたが、リプレー画像においても外野手の捕球後に離塁していることは明らかであるにも係わらず判定は覆らず、これは世紀の大誤審として現在も多く日本国民の記憶として残っているところでありますが、この試合の審判は全て米国籍の人間が勤めていた（原文ママ）ことから米国に有利な判定がされる危惧が試合当初からあったと言われていたものが顕在化した良い例であると考えています。

上述から苦情処理申出制度に係わる人間が全て評価者側の人事当局職員で構成されていることは、「法の下での平等」の精神からしてフェアではなく、今回の苦情処理結果通知に至る過程においては被評価者である開示請求人は何ら関与も主張する機会さえも与えられておらず、独善、かつ一方的に導き出されており著しく不当な処分であると考えています。

少なくとも関東地方整備局の人事に携わる人間には誠実さや良心の欠片はなく、性根が腐りきっていると言うのが私が感じている所感です。（特に特定役職、特定課職員は人間のクズだと思っています。）

以上を意見として申し述べさせて戴くとともに、公正な判断をして戴くことを切に願っております。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求について

- (1) 本件開示請求は、法に基づき処分庁に対し、審査請求人が「特定日A付け申出を行った「苦情処理申出書」に対し、特定日Eに人事評価実施権者関東地方整備局長より「苦情処理結果通知書」が発出されていますが、「苦情対応要領」（2）⑥に記載されている苦情処理窓口が作成した調書、審理機関において審議が実施された際の記録が記載された議事録等の書面、並びに「国土交通省人事評価実施規程」第15条第1項別表3に定められる苦情処理機関が起案した決裁文書全て」について、開示を求めてなされたものである。
- (2) 本件開示請求を受けて、処分庁は、本件対象保有個人情報と特定し、文書の一部開示決定（令和6年3月21日付け国関整総第142号）（原処分）を行った。
- (3) これに対し、審査請求人は、国土交通大臣に対し、開示決定内容の不

服申立て並びに不開示部分に関する処分の取消し及び開示を求めるとの審査請求を提起した。

2 審査請求人の主張について

(略：上記第2の2(1)に同じ。)

3 国家公務員の人事評価制度の概要

(1) 人事評価の意義

ア 人事評価とは、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう（国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国家公務員法」という。）18条の2第1項）。

イ 人事管理の基礎となる人事評価においては、育成や配置に資するよう、職員の能力や実績を評価し、その結果を職員にフィードバックしていくことが求められるため、人事評価制度は、他の職員との比較による相対評価ではなく、職員一人一人の職務遂行能力や勤務実績を客観的な基準に照らして把握する絶対評価によるものとされている。

(2) 人事評価の実施権者及び実施規程等

ア 所轄庁の長は、人事評価を実施する責務を課されているが（国家公務員法70条の3）、實際上、所轄庁の長が常にその権限を自ら行使することを期待することは困難であるため、制度の合理的、効果的運営の観点から、その指定した部内の上級の職員（以下「実施権者」という。）が実施することが認められている（人事評価の基準、方法等に関する政令（以下「政令」という。）2条）。実施権者は、所轄庁の長があらかじめ内閣総理大臣と協議して定めた人事評価の実施規程に基づいて人事評価をする（政令1条1項）。

イ 国土交通省の職員（観光庁、気象庁、運輸安全委員会及び海上保安庁の職員を除く。ただし、国家公務員法34条1項6号に規定する幹部職員を含む。）の人事評価は、国家公務員法、政令及び人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（以下「内閣官房令」という。）の定めのほか、国土交通省人事評価実施規程（国土交通省訓令第36号。以下「実施規程」という。）の定めるところにより実施される。実際に人事評価を行うに当たっては、内閣人事局及び人事院が、国家公務員を対象として、人事評価の目的、仕組み、具体的な評価手続等について理解を深めるとともに、実際に評価を行う際の手引きとして作成した人事評価ガイドが利用されている。

(3) 人事評価の方法及び流れ

ア 人事評価は、能力評価及び業績評価により、10月1日から翌年9月30日までの期間を単位として毎年実施する（定期評価）（政令4

条、5条、実施規程5条1項)。定期評価における能力評価は、10月1日から翌年9月30日までを評価期間とし、評価期間において現実に職員が職務遂行の中で取った行動を、標準職務遂行能力の類型を示す項目として実施規程に定める項目ごとに、各評価項目に係る能力が具現されるべき行動として実施規程に定める行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行われる(政令4条3項、5条3項、実施規程5条2項1号)。定期評価における業績評価は、10月1日から翌年3月31日までの期間及び4月1日から9月30日までの期間をそれぞれ評価期間とし、評価期間において職員が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該職員に対してあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価することにより行われる(政令4条4項、5条4項、実施規程5条2項2号)。

イ 実施権者は、定期評価における能力評価及び業績評価を受ける職員(以下「被評価者」という。)の監督者の中から評価者を、評価者の監督者の中から調整者を指定する(政令7条、実施規程3条1項)。

ウ 実施権者は、評価期間の開始に際し、実施規程別紙1「人事評価記録書」に、付属「評価項目及び行動・着眼点一覧表」から被評価者の職位に対応した評価項目及び行動、着眼点等を記載した上で、全ての被評価者に配布する(実施規程別紙3「実施要領」1)。

エ 評価者は、業績評価の評価期間の開始に際し、被評価者と期首面談(4月及び10月)を行い、業績評価の目標の設定その他被評価者が果たすべき役割を確定し、認識の共有化を図る(政令12条、実施規程9条2項)。

オ 評価者は、定期評価における能力評価及び業績評価を行うに際しては、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、評価期間において被評価者が発揮した能力及び挙げた業績に対する被評価者自らの認識その他評価の参考となるべき事項について申告を行わせる(政令8条、13条、実施規程6条)。

カ 評価者は、定期評価における能力評価に当たっては評価項目ごとに、業績評価に当たっては果たすべき役割(目標を定めることにより示されたものに限る。)ごとに、それぞれ評価結果を表示する記号(以下「個別評語」という。)を付すほか、評価結果をそれぞれ総括的に表示する記号(以下「全体評語」という。)を付すものとされている(政令6条1項)。実施規程によれば、評価者は、被評価者ごとに作成された人事評価記録書の評価者欄に個別評語、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を記載するものとされている(実施規程別紙3「実施要領」IV、1)。なお、能力評価につい

て、被評価者の秀でている点や改善点、中長期的な人材育成を意識した育成に関する意見等も記載することとなっている。また、能力評価の個別評語における評価者の所見欄は廃止されている。定期評価における個別評語及び全体評語の段階は、本省内部部局の局長、部長級以外の職員の評価では、6段階（卓越して優秀、非常に優秀、優良、良好、やや不十分、不十分）とされている（政令6条2項3号）。

キ 調整者は、評価者による評価について不均衡があるか否かについて審査を行い、必要に応じて評価者から情報を収集し、全体評語を付すことにより調整を行う。この場合、調整者は、人事評価記録書の調整者欄に自ら全体評語を付すとともに、氏名、調整の日付を記載する（実施規程別紙3「実施要領」Ⅳ、2、（2）②）。また、調整者は、全体評語を付す前に評価者に再評価を行わせることができる（政令9条2項、14条、実施規程7条2項）。

ク 実施権者は、調整者による調整について審査を行い、適当でないと認める場合には調整者に再調整を行わせた上で評価が適当である旨の確認を行う（政令9条3項、14条、実施規程7条3項）。

ケ 評価者は、上記クの実施権者の確認の後、被評価者と期末面談（3月及び9月）を行い、被評価者の開示に対する意思の確認を行った上で、評価結果の開示を希望しない被評価者を除き、能力評価及び業績評価の全体評語を開示するとともに、評価結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行う（実施規程8条1項、9条1項）。なお、評価結果の開示を希望しない被評価者について、全体評語が「不十分」又は「やや不十分」である場合には、全体評語を開示しなければならない（実施規程8条2項）。

（4）苦情への対応

ア 実施権者は、人事評価に関する被評価者の苦情について、実施規程の定めに従って適切に対応しなければならず、被評価者は、苦情の申出をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないものとされている（政令20条、内閣官房令6条、実施規程15条2項）。

イ 国土交通省においては、被評価者の苦情について、実施規程別紙4苦情対応要領（以下「苦情対応要領」という。）に従い、苦情相談及び苦情処理により対応することとされている。

ウ 苦情相談

職員は、人事評価について苦情がある場合に、職員の所属する部局等の相談員に、口頭、電話、メール等によりいつでも相談することができる（苦情対応要領1（1）①）。ただし、実施規程8条の規定により開示された評価結果に関する苦情については、当該評価結果の開示が行われた日の翌日から起算して1週間以内（閉庁日を除

く。)に限り申し出ることができる(苦情対応要領1(1)②)。

相談員は、苦情を申し出た職員の意向を確認した上で、必要に応じ評価者に伝達したり、評価手続の改善を促すなど適切に対応する(苦情対応要領1(2)①)。相談員は、職員が苦情相談の結果、納得しない場合には、開示された評価結果に関する苦情処理への申出期間に留意し、苦情処理の手続に移行できることを教示する(苦情対応要領1(2)②)。

エ 苦情処理

職員は、実施規程8条の規定により開示された評価結果に関する苦情又は苦情相談では解決できなかった苦情(開示された評価結果に関する苦情を除く。)について、苦情処理窓口に苦情対応要領別添1「苦情処理申出書」の様式に従い、苦情を申し出ることができる(苦情対応要領2(1)①)。ただし、苦情処理への申出は、開示された評価結果に関する苦情については、当該評価結果の開示が行われた日の翌日から起算して1週間以内(閉庁日を除く。)、それ以外の苦情については、苦情対応要領1(2)②の教示を受けた翌日から起算して1週間以内(閉庁日を除く。)に限り申し出ることができる(苦情対応要領2(1)②)。

苦情処理窓口は、事実確認のため、苦情を申し出た職員のほか、当該申し出た職員の評価者その他必要があると認める者からの聴き取り、必要な書類収集等の事実調査を行い、同調査の結果を取りまとめ、調書を作成して書面により実施規程別表3.3に定められた審理機関に提出する(苦情対応要領2(2)③及び⑥)。

審理機関は、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき審理を行い、審理の結果を文書により苦情を申し出た職員の所属する部局等の実施権者に提出する(苦情対応要領2(3)②)。実施権者は、審理機関からの審理結果を苦情対応要領別添2「苦情処理結果通知書」の様式に従い、苦情を申し出た職員及び必要に応じ評価者・調整者に通知する(苦情対応要領2(3)③)。

オ その他

苦情相談員及び苦情処理窓口は、苦情相談及び苦情処理の具体的な内容を苦情対応要領別添3「苦情相談／苦情処理の申出・記録シート」の様式に従い適宜記録することとされている(苦情対応要領3(1))。また、苦情への対応に際し、苦情内容に応じ、人事院への苦情相談、審査請求等ができ得ることを教示する(苦情対応要領3(2))。

4 原処分に対する諮問庁の考え方について

本件審査請求については、原処分のうち、不開示とした部分の取消し及

び開示を求めているものであるが、本件諮問に当たり、原処分の妥当性について検討した結果は次のとおりである。

(1) 本件に対する処分庁の考え方

本件に対する処分庁の考え方は以下のとおりである。

苦情処理窓口において事実確認を行った相手方、内容、及びその検討結果、さらに審理機関の審理内容については、これを開示することにより、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ため、法78条6号に該当するものであることから不開示とした。また、人事評価記録書の個別標語、全体標語及び所見、秀でている点・改善点等の記載については、評価者等が人事評価実施規程により被評価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、これを開示することにより、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ため、法78条7号へに該当するものであることから不開示とした。

(2) 不開示部分の記載内容について

不開示となっている部分には、それぞれ以下の内容が記載されている。

ア 人事評価苦情処理申出に係わる事実調査結果とりまとめ調書は、苦情処理窓口が、事実確認のため、苦情を申し出た職員のほか、当該申し出た職員の評価者その他必要があると認める者からの聴き取り、必要な書類収集等の事実調査等の結果を記載し、苦情処理の審理機関に提出するものであり、その不開示部分には、苦情処理窓口が事実確認を行った相手方や評価者その他必要があると認める者に対して行った事実確認の内容、これを基にした苦情処理窓口の検討結果が記載されているほか、人事評価記録書における評価者及び調整者による標語が転記されている。

イ 苦情処理申出に係る審理結果は、苦情処理の審理機関が、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき審理を行い、審理の結果を文書により実施権者に提出するものであり、その不開示部分には、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき行われた具体的な審理及び判断が記載されている。

ウ 人事評価苦情処理申出に係る審理結果について（提出）（能力評価：特定日B～特定日C、業績評価：特定日D～特定日C）は、苦情処理の審理機関が、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき審理を行い、審理の結果を実施権者に提出するための決裁文書である。

（ア）決裁概要書の不開示部分

苦情処理の審理機関が、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき行った審理の結果が記載されている。

(イ) 苦情処理申出に係る審理結果の不開示部分

苦情処理の審理機関が、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき行った具体的な審理及び判断が記載されている。

(ウ) 人事評価苦情処理申出にかかる事実調査結果についての不開示部分

苦情処理窓口が、事実確認のため、苦情を申し出た職員のほか、当該申し出た職員の評価者その他必要があると認める者からの聴き取り、必要な書類収集等の事実調査等の結果を記載し、苦情処理の審理機関に提出するものであり、その不開示部分には苦情処理窓口が事実確認を行った相手方や評価者その他必要があると認める者に対して行った事実確認の内容、これを基にした苦情処理窓口の検討結果が記載されているほか、人事評価記録書における評価者及び調整者による標語が転記されている。また、人事評価記録書には、被評価者、評価者及び調整者がそれぞれ記載する欄が存在し、その不開示部分には、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）、その他能力評価について秀でている点・改善点等の記載や、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、能力評価又は業績評価の各個別評語（任意）及び各全体評語に係る所見の記載がある。

エ 人事評価における苦情処理結果について（通知）（能力評価：特定日B～特定日C、業績評価：特定日D～特定日C）は、人事評価実施権者が、審理機関からの審理結果を、苦情を申し出た職員、評価者および調整者に通知するための決裁文書である。

(ア) 決裁概要書の不開示部分

苦情処理の審理機関が、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき行った審理の結果が記載されている。

(イ) 苦情処理申出に係る審理結果の不開示部分

苦情処理の審理機関が、苦情処理窓口から提出された調書等に基づき行った具体的な審理及び判断が記載されている。

(ウ) 人事評価苦情処理申出にかかる事実調査結果についての不開示部分

苦情処理窓口が、事実確認のため、苦情を申し出た職員のほか、当該申し出た職員の評価者その他必要があると認める者からの聴き取り、必要な書類収集等の事実調査等の結果を記載し、苦情処理の

審理機関に提出するものであり、その不開示部分には苦情処理窓口が事実確認を行った相手方や評価者その他必要があると認める者に対して行った事実確認の内容、これを基にした苦情処理窓口の検討結果が記載されているほか、人事評価記録書における評価者及び調整者による標語が転記されている。また、人事評価記録書には、被評価者、評価者及び調整者がそれぞれ記載する欄が存在し、その不開示部分には、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）、その他能力評価について秀でている点・改善点等の記載や、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、能力評価又は業績評価の各個別評語（任意）及び各全体評語に係る所見の記載がある。

（３）法７８条６号該当性について

法７８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）に係る各不開示部分（人事評価記録書に係る部分を除く。）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、苦情処理窓口が事実確認を行った相手方や評価者その他必要があると認める者に対して行った事実確認の内容、これを基にした苦情処理窓口の検討結果、及び苦情処理の審理機関が苦情処理窓口から提出された調書等に基づき行われた具体的な審理及び判断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。

（４）法７８条７号へ該当性について

法７８条７号へは、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いるところ、法は、行政機関等の事務又は事業の適正かつ円滑な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護することを目的とし（法１条）、原則として行政機関が保有する自己を本人とする保有個人情報の開示請

求権を認める一方で（法７８条柱書き）、その例外の一つとして同条７号において行政機関等の事務又は事業の運営に生じる支障の程度を具体的かつ類型的に定めた不開示情報に該当した場合に不開示とするものとしていることからすれば、同号柱書き及び同号へ所定の「支障」は、名目的なものでは足りず、実質的なものでなければならず、また、その「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が必要である。

上記（２）に係る不開示部分（人事評価記録書に係る部分に限る。）には、被評価者の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載が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になれば、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、処分庁の人事管理事務に実質的な支障が生ずるおそれがあるというべきであり、かつ、その「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性がある。

また、期末面談においては、評価の基礎となった事実に基づいて指導、助言という目的に沿って、被評価者に伝えるべき事実の範囲やその場合の表現等について、十分な配慮がされることが前提とされており、人事評価記録書の記載内容を表現も含めてそのまま伝達することが予定されているとは認められない。したがって、被評価者が、人事評価記録書の開示を受け、その記載内容を表現等も含めてそのまま認識した場合、上記配慮の下に行われる指導、助言の場面と比較して、反発等が生じる可能性及びその反発等がより強いものとなる可能性が高まることから、本件人事評価記録書不開示部分を開示することによる弊害は避け難いと考えられる。

5 結論

開示文書に係る決定過程については以上のとおりであり、これらの点から、本件不開示部分については、法７８条６号所定の「国の機関、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人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、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれ又は特定の者に不当に利益を与え若しくは不利益を及ぼすおそれがあるもの」及び法７８条７号へ所定の「国の機関、独立行政法人等、地方公共団体又は地方独立行政法人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、次に掲げるおそれそ

の他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当するものであり、本件開示請求に係る原処分は妥当であるとする。

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6年7月12日 | 諮問の受理 |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受 |
| ③ 同月15日 | 審議 |
| ④ 同年8月28日 | 審査請求人から意見書を収受 |
| ⑤ 同年12月11日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑥ 令和7年1月15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

- (1) 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6号及び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、原処分の取消しを求めているところ、諮問庁は、原処分を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、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

- (2) なお、処分庁及び諮問庁は、原処分時及び理由説明書（上記第3）において令和4年4月に施行された法の規定（法78条6号及び7号へ）が適用されるものとして扱っているが、原処分時点では令和5年4月に施行された法の規定が適用されるべきものであるところ、諮問庁は、原処分における法の適用条項を法78条1項6号及び7号へとすべきであった旨説明する。

令和4年4月施行の法と令和5年4月施行の法の規定を対比すると、その内容は同様のものというべきであり、項が追加されたのみとみることができる。このため、この点の誤りは原処分を取り消すに至らないものとし、令和5年4月施行の法の規定に基づき、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

本件対象保有個人情報が記録された文書1ないし文書4を見分すると、文書1は、審査請求人が特定日A付けで行った人事評価苦情処理申出に関し、苦情処理窓口が事実確認のため、審査請求人のほか、評価者その他必要があると認める者からの聴き取り、事実調査等の結果を記載し、苦情処理の審理機関に提出した調書、文書2は、苦情処理の審理機関が当該調書等に基づき行った審理の結果を記載した文書、文書3は、苦情処理の審理機関が当該審理結果を人事評価の実施権者に提出するための決裁文書、文

書4は、人事評価の実施権者が当該審理結果を、審査請求人、評価者及び調整者に通知するための決裁文書であると認められる。不開示部分は、別表の番号1ないし6の2欄及び3欄に掲げる部分であり、諮問庁は当該各部分を法78条1項6号及び7号へに該当することから不開示とすべきとしている。

(1) 別表の番号1ないし4に掲げる不開示部分について（法78条1項6号該当性）

ア 当該各部分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改めて確認させたところ、諮問庁は、おおむね別表の番号1ないし4の5欄のとおり説明する。

イ 当該各部分を開示することにより生じる「おそれ」に係る上記諮問庁の説明に不自然、不合理な点があるとはいえず、これを覆すに足る事情も認められない。

ウ したがって、当該各部分は、法78条1項6号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。

(2) 別表の番号5及び6に掲げる不開示部分について（法78条1項7号へ該当性）

ア 当該各部分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改めて確認させたところ、諮問庁は、おおむね別表の番号5及び6の5欄のとおり説明する。

イ 当該各部分を開示することにより生じる「おそれ」に係る上記諮問庁の説明に不自然、不合理な点があるとはいえず、これを覆すに足る事情も認められない。

ウ したがって、当該各部分は、法78条1項7号へ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。

3 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6号及び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、同条1項6号及び7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報記録された文書）

文書 1 開示請求人が特定日 A に申出を行った「苦情処理申出書」に関する、
人事評価苦情処理申出に係わる事実調査結果とりまとめ調書

文書 2 開示請求人が特定日 A に申出を行った「苦情処理申出書」に関する、
苦情処理申出に係る審理結果

文書 3 開示請求人が特定日 A に申出を行った「苦情処理申出書」に関する、
人事評価苦情処理申出に係る審理結果について（提出）（能力評価：特
定日 B ～特定日 C、業績評価：特定日 D ～特定日 C）の決裁文書

文書 4 開示請求人が特定日 A に申出を行った「苦情処理申出書」に関する、
人事評価における苦情処理結果について（通知）（能力評価：特定日 B
～特定日 C、業績評価：特定日 D ～特定日 C）の決裁文書

別表 不開示部分

1 番号	2 文書番号	3 不開示部分	4 根拠条文（法78条1項）	5 不開示理由
1	文書1	1 頁ないし8 頁	6 号	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、苦情処理窓口が事実確認を行った相手方や評価者その他必要があると認める者に対して行った事実確認の内容、これを基にした苦情処理窓口の検討結果、及び苦情処理の審理機関が苦情処理窓口から提出された調書等に基づき行われた具体的な審理及び判断が記載されており、これらが申立人に開示されることとなれば、今後の期間ごとに反復継続して行われる人事評価に係る業務（苦情対応を含む。）において、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すなど、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。
2	文書2	1 頁及び2 頁		
3	文書3	2 頁、4 頁、5 頁及び7 頁ないし15 頁		
4	文書4	2 頁、5 頁、6 頁及び8 頁ないし16 頁		

5	文書 3	18 頁ないし 20 頁	7 号へ	不開示部分は、人事評価記録書における記載の一部を不開示としたものであり、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）、その他能力評価について秀でている点・改善点等の記載や、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、能力評価又は業績評価の各個別評語（任意）及び各全体評語に係る所見が記載されている。 人事評価記録書には、被評価者の職務遂行状況等について、ありのままの率直な記載がされることが予定されていると認められるところ、不開示部分が被評価者に開示されることになれば、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、処分庁の人事管理事務に実質的な支障が生ずるおそれがあるというべきであり、かつ、その「おそれ」の程度も単なる確
6	文書 4	19 頁ないし 21 頁		

			率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性がある。 また、期末面談においては、評価の基礎となった事実に基づいて指導、助言という目的に沿って、被評価者に伝えるべき事実の範囲やその場合の表現等について、十分な配慮がされることが前提とされており、人事評価記録書の記載内容を表現も含めてそのまま伝達することが予定されているとは認められない。したがって、被評価者が、人事評価記録書の開示を受け、その記載内容を表現等も含めてそのまま認識した場合、上記配慮の下に行われる指導、助言の場面と比較して、反発等が生じる可能性及びその反発等がより強いものとなる可能性が高まることから、不開示部分を開示することによる弊害は避け難いと考えられる。 なお、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、人事評価の実施権者により確認された全体評語を被評価者に開示することが求められ、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の実施規程において開示範囲を定めることとされている。国土交通省においては、実施規程8条1項に能力評価及び業績評価の全体評語を開示するものと規定され、実際にも人事評価の実施権者により確認された調
--	--	--	--

				整者の全体評語を開示する運用としており、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た部分であり、被評価者の開示することが想定されていないものである。
--	--	--	--	---