諮問庁：厚生労働大臣
諮問日：令和５年８月１８日（令和５年（行個）諮問第１８９号及び同第１９１号）
答申日：令和７年１月２９日（令和６年度（行個）答申第１５９号及び同第１６１号）
事件名：本人に係る「人事評価記録書様式（一般職員）業績評価」等の一部開示決定に関する件
本人に係る勤勉手当優秀者候補選定資料の一部開示決定に関する件

答　申　書

第１　審査会の結論

別紙の１（１）及び（２）に掲げる各文書に記録された保有個人情報（以下、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、別紙の２の１－１ないし１－６及び２－１に掲げる各文書に記録された保有個人情報（以下、順に「本件対象保有個人情報１－１」ないし「本件対象保有個人情報１－６」及び「本件対象保有個人情報２－１」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、諮問庁が別紙の２の１－７及び２－２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１－７」及び「本件対象保有個人情報２－２」といい、本件対象保有個人情報１－１ないし本件対象保有個人情報１－６と併せて、「本件対象保有個人情報」という。）を追加して特定し、本件対象保有個人情報の一部を不開示とすべきとしていることについては、本件対象保有個人情報１－７及び本件対象保有個人情報２－２を追加して特定すべきとしていることは妥当であるが、審査請求人が開示すべきとする部分のうち、別紙の３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

本件審査請求の趣旨は、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３月１日付け東海厚発０３０１第１４号及び同第１６号により東海北陸厚生局長（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」及び「原処分２」といい、併せて「原処分」という。）について、その取消しを求めるというものである。

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によると、おおむね以下のとおりである。

（１）審査請求書（原処分１関係）

ア　趣旨

（ア）「電子媒体（形式を問わず）」で開示を求めたにもかかわらず、閲覧時にファイル形式が全てＰＤＦ形式とされているが、原文書のママで開示することを求める。

（イ）現文書に存在しているにもかかわらず、開示されていない文書が存在するため、当該文書の開示を求める。

（ウ）不開示とされている部分の開示を求める。

（エ）不開示のマスキングの方法について、異議があるため、修正を求める。

イ　理由

（ア）上記ア（ア）について

現文書はエクセル又はワード形式で作成された文書であるが、閲覧時には全てＰＤＦ形式に変換されていた。確かに保有個人情報の電子による開示は、形式は事業者の任意の形によるとＱＡで示されているが、同時に審査請求人の要望に沿うことが望ましいとされているため、原文書の形式での開示を求める。

（イ）上記ア（イ）について

「評価結果に対する苦情について（事務局作成調書）」の文中において、「（前略）令和３年度上期の特定課の事務分掌表（別紙１）（後略）」との記載がある。そうであるならば、原文書もしくは原文書の決裁ファイルには、「別紙１」の文書が存在していたことは明らかである。

また、「評価者からは、申出人が主張する内容も評価している趣旨の説明を受けている。」及び「評価者の説明によれば、申出人は、若手職員からの相談に丁寧に対応するなど潤滑油的な立場として能力を発揮していただいており、この点については能力評価において評価させていただいたとのことであり」との記載も確認できる。そうであるならば、同様に、聴き取り調査を行ったメール・メモ類の文書が存在していたはずである。

以上のことについては、開示文書を作成する際に電子決裁の添付ファイルのみを使用し、現物の文書を確認しなかった等の原因が考えられる。ほとんどの文書が、エクセル又はワード形式をＰＤＦに変換したものであり、紙媒体をスキャナーで取り込んだ文書が少ないことからも、窺われるが、いずれにしても、欠落している全ての文書の開示を求める。

なお、当然のことながら、他にも開示されていない文書の存在が疑われるため、単に「別紙１」等のみに限らず、今一度すべての文

書確認し、開示することを求める。

（ウ）上記ア（ウ）について

不開示とされた「評価者の所見、評語及び全体評語、調整者の評語及び所見」の開示を求める。（業績評価及び能力評価ともに）

ａ　不開示とされているが、当該部分のうち、「評価者の所見、評語及び全体評語」については、各期末において行われる、面談時に質問をすれば口頭ではあるが、教示されているものである。審査請求人が面談後に作成したメモのうち最も詳細に残っているのは、「評価期間：令和３年１０月１日～令和４年３月３１日」の際のものであるが、

（ａ）「業務改善のための適切な業務管理」の所見は「特定評価」、評語は「議事内容を正確にメモし、迅速に取りまとめを行い、全員に回覧した」及び「コロナウイルスの影響下でも医療協議会を滞りなく実施した」であった。

（ｂ）「指導実施計画に基づく指導等の着実な実施」の所見は「特定評価」、評語は「新規事業にもかかわらず、計画をたて、チェックにも正確に行った」であった。

（ｃ）「行政サービスの向上及び適切な文書管理」については、「特定評価」のため言及がなかった。

（ｄ）「ワーク・ライフ・バランスの推進及び積極的な研修の受講」の所見は「特定評価」、評語は「ぎりぎりであったが、目標として認めてしまっているので、達成とする」であった。

上記（ａ）～（ｄ）のとおり、口頭とはいえ、教示される内容であるなら開示することによって、教示文にあるような「法７８条７号」に該当するものではないため、開示を求める。

ｂ　「評価結果に対する苦情について（事務局作成調書）」の文中に、「評価者所見欄に『部下からの施設基準にかかる相談等について、主として対応した』と記されており、『３　全体評語等』の評価者所見欄に『今期、当該ポストに求められた役割をおおむね果たした。審査担当リーダーとして、今後は、さらに論点やポイントを明確にした説明のスキルアップに期待する』との記載があり、」、「その個別評語は、１については『特定評価』、２については『特定評価』と記載されている」及び「評価者の説明によれば、申出人は、若手職員からの相談に丁寧に対応するなど潤滑油的な立場として能力を発揮していただいており、この点については能力評価において評価させていただいたとのことであり、」等の記載が確認でき、業績評価及び能力評価について、所見又は評語が開示されている。

であるならば、教示文にあるような、「法７８条７号」に該当するものではないことは明らかである。

仮に全体の開示が認められないとしても、今回開示により明らかになった部分については、開示を行うべきである。

（エ）上記ア（エ）について

不開示とされた部分については、原文書がエクセル形式であるため、セル全体をマスキングしているが、このようないわゆる「のり弁」でのマスキングでは、記載内容がどの程度の分量であったのか確認できず、不適当である。記載部分のみのマスキングにとどめるように求める。

（２）審査請求書（原処分２関係）

ア　趣旨

（ア）「電子媒体（形式を問わず）」で開示を求めたにもかかわらず、閲覧時にファイル形式が全てＰＤＦ形式とされているが、原文書のママで開示することを求める。

（イ）現文書に存在しているにもかかわらず、開示されていない文書が存在するため、当該文書の開示を求める。

（ウ）不開示とされている部分の開示を求める。

（エ）現文書に存在しているにもかかわらず、開示されていない部分が存在する可能性があるため、当該部分の開示を求める。

イ　理由

（ア）上記ア（ア）について

現文書はエクセル又はワード形式で作成された文書であるが、閲覧時には全てＰＤＦ形式に変換されていた。確かに保有個人情報の電子による開示は、形式は事業者の任意の形によるとＱＡで示されているが、同時に審査請求人の要望に沿うことが望ましいとされているため、原文書の形式での開示を求める。

（イ）上記ア（イ）について

東海厚発０３０１第１４号への審査請求で述べたとおり、今回の開示文書を作成する際に電子決裁の添付ファイルのみを使用し、現物の文書を確認しなかったことが強く疑われる。ほとんどの文書が、エクセル又はワード形式をＰＤＦに変換したものであり、紙媒体をスキャナーで取り込んだ文書が少ないことからも、疑われるが、いずれにしても、欠落している全ての文書の開示を求める。

（ウ）上記ア（ウ）について

ａ　不開示とされた「ｓの数、ａの数」の開示を求める。（業績評価及び能力評価ともに）

不開示とされているが、当該部分については、各期末において

行われる、面談等に質問をすれば口頭ではあるが、教示されているものである。審査請求人が面談後に作成したメモのうち最も詳細に残っているのは、「評価期間：令和３年１０月１日～令和４年３月３１日」の際のものであるが、

（ａ）「業務改善のための適切な業務管理」の所見は「特定評価」であった。

（ｂ）「指導実施計画に基づく指導等の着実な実施」の所見は「特定評価」であった。

（ｃ）「行政サービスの向上及び適切な文書管理」については「特定評価」であった。

（ｄ）「ワーク・ライフ・バランスの推進及び積極的な研修の受講」の所見は「特定評価」であった。

上記（ａ）～（ｄ）のとおり、口頭とはいえ、教示される内容であるなら開示することによって、教示文にあるような、「法７８条７号」に該当するものではないため、開示を求める。

ｂ　不開示とされた「指数」の開示を求める。（業績評価及び能力評価ともに）

同項目は単に、ａの数を全体の目標数で割ったものにすぎないので、上記ａでａの数が開示されれば簡単に計算できる。例えばａが３個ならば、３／５で、０．６となる。

したがって、不開示とする理由がない。ｓについては点数が違うため計算式は異なるが、審査請求人は開示された期間内において、能力評価、実績評価ともにｓは取得していないため、問題にならない。なお、ｓの計算式についても、過去の評価者の発言から承知していることを申し添える。

（エ）上記ア（エ）について

東海厚発０３０１第１５号への審査請求で述べたとおり、エクセル形式の文書には、非表示となっており、開示されていない部分が存在する可能性があるため、確認の上、存在するのであれば、当該部分の開示を求める。なお、そのためには、上記（ア）にあるように、エクセル形式での開示が最も適当と考えるが、ＰＤＦ形式にこだわるのであれば、表示の項目を表示した上で、不開示であれば、不開示部分と不開示理由を明示することを求める。（明示がなければ審査請求もできないため）

（３）意見書（意見書１及び意見書２）

ア　理由説明書に記載のない部分について

審査請求人が上記（１）イ（ア）及び（２）イ（ア）で述べた、原文書の元のファイル形式（エクセル）での開示の請求について、なん

らの言及もない。認められないのであれば、認められない旨とその理由の説明をお願いしたい。

審査請求人が上記（１）イ（エ）で述べた、マスキングの方法について、なんらの言及もない。認められないのであれば、認められない旨とその理由の説明をお願いしたい。

審査請求人にとって、どの程度の文字数の内容が記載されているかは、重要な意味があるため、セル内の全てをマスキングし、記載されている部分と空白の部分の違いが分からない今回の開示文書のマスキング方法は容認できない。記載部分のみのマスキングを強く求める。

イ　本件対象保有個人情報の特定について

今回の開示決定で開示された文書は、最終的に決定された文書のみとなっている。しかしながら、行政事務において、決定までに至る、協議・調整などに使用された資料等が全く存在しないということは考えられない。

また、原処分１の理由説明書の「３　理由（１）イ」において、「（別紙１）」を処分庁が提出したようであるが、ここから推察するに処分庁は、おそらく電子決裁、又は当該電子決裁を作成する際に使用した共有ファイル上のデータのみで文書の特定を行っており、その際に、「（別紙１）」はデータに添付（格納）されていなかったために、開示文書から漏らしたことが強く疑われる。したがって、処分庁任せにすることなく、諮問庁においても、もう一度確認することを強く求める。

なお、その際は行政文書として見落としがちな電子メール、改変ができない電子決裁の添付文書なども確認することは勿論、紙媒体でのファイルの再度の確認を強く求める。特に紙での文書を処分庁の勝手な判断で参考資料等として行政文書扱いにしていないかの確認も強く求める。

ウ　不開示情報該当性について

（ア）原処分１関係

ａ　当局では、面談時に口頭での開示が行われているため、教示されている理由には、あたらないと思料します。

ｂ　仮に理由のとおりとしても、既に明らかになっている部分については、不開示とすることは妥当ではないと思料する。

すなわち、「評価結果に対する苦情について（事務局作成調書）」の文中に「評価者所見欄に『部下からの施設基準にかかる相談等について、主として対応した』と記されており、『３　全体評語等』の評価者所見欄に『今期、当該ポストに求められた役割をおおむね果たした。審査担当リーダーとして、今後は、さら

に論点やポイントを明確にした説明のスキルアップに期待する』との記載があり、」、「その個別評語は、１については『特定評価』、２については、『特定評価』と記載されている」及び「評価者の説明によれば、申出人は、若手職員からの相談に丁寧に対応するなど潤滑油的な立場として能力を発揮していただいており、この点については能力評価において評価させていただいたとのことであり、」等の記載が確認できるため、上記部分については、当然に開示されるべきと思料する。

（イ）原処分２関係

ａ　（（ア）ａと同内容のため略）

ｂ　（（ア）ｂと同内容のため略）

ｃ　当局では、面談時に口頭での開示が行われており、教示されている理由には、あたらないと思料するため、新たに開示していただけることになった項目のうち、「能力評価（ｓの数）、能力評価（ａの数）」及び「業績評価（ｓの数）、業績評価（ａの数）」の開示を求める。

第３　諮問庁の説明の要旨

１　本件各審査請求の経緯等

（１）審査請求人は、開示請求者として、令和４年１２月２８日付け（同日受付）で、処分庁に対して、法７６条１項の規定に基づき、本件請求保有個人情報の各開示請求を行った。

（２）これに対して、処分庁が原処分を行ったところ、審査請求人は、これを不服として、令和５年５月１９日付け（同月２３日受付）で、本件各審査請求を提起したものである。

（３）なお、本件対象保有個人情報２－１及び２－２が記録された開示文書は、勤勉手当の支給率を決定するための職員別の人事評価結果が一覧で記録された資料である。

２　諮問庁としての考え方

原処分１に係る審査請求については、新たに本件対象保有個人情報１－７を追加して特定し、その全部を開示することが妥当である。

原処分２に係る審査請求については、同処分で特定した本件対象保有個人情報２－１について、特定が不十分であったため、改めて本件対象保有個人情報２－２を特定し、その一部を開示することが妥当である。

３　理由

（１）本件対象保有個人情報の特定について

ア　原処分１について

（ア）審査請求人が開示を求める保有個人情報は、人事評価決定に係る資料であり、原処分１においては、職員の業績を評価するための人

事評価記録書様式、職員の能力を評価するための人事評価記録書様式及び人事評価について苦情相談窓口に提出した苦情処理申出書のほか、苦情相談員が当該苦情処理のために作成した一連の文書に記録された審査請求人を本人とする保有個人情報を、本件対象保有個人情報１－１ないし本件対象保有個人情報１－６として特定したものである。

（イ）原処分１に係る審査請求を受けて、諮問庁が精査したところ、「評価結果に対する苦情について（事務局作成調書）」について、「令和３年度上期の特定課の事務分掌表（別紙１）」（本件対象保有個人情報１－７）が本件対象保有個人情報として特定すべきであることが確認されたため、これを新たに追加して特定し、その全部を開示することが妥当である。

（ウ）このほか、本件対象保有個人情報として特定すべきものの有無についても確認したが、紙媒体・電子媒体を問わず、キャビネットや共有フォルダ等を探索したものの、上記（イ）で特定するとしたものを除いて、該当する文書はなかった。

イ　原処分２について

（ア）審査請求人が開示を求める保有個人情報は、「勤勉手当の支給に係る文書」であり、原処分２においては、勤勉手当の支給率を決定するための職員別の人事評価結果が一覧で記録された行政文書に記録された審査請求人を本人とする保有個人情報を本件対象保有個人情報２－１として特定したものである。

（イ）原処分２に係る審査請求を受けて、諮問庁において、本件対象保有個人情報として特定すべきものの有無について確認したが、勤勉手当の支給に係る文書として、紙媒体・電子媒体を問わず、キャビネットや共有フォルダ等に保存されている文書を探索したものの、原処分２で特定した保有個人情報のほかに、本件請求保有個人情報に該当するものはなかった。

（ウ）また、審査請求人が、開示した保有個人情報について、一部表示されていない情報がある旨を主張するため、諮問庁が確認したところ、原処分２において特定した保有個人情報である勤勉手当優秀者候補選定資料（本件対象保有個人情報２－１）について、一部表示されていない情報（「生年月日、年齢、人事Ｇ、出身社保事務局、試験区分、学歴・卒、採用年月日、勤続年数、現級発令年月日、在級年数、現号俸発令年月日」等及び業績評価のｓの数、ａの数及び評価値（指数）の計算根拠となる「業績評価（ｓの数）、業績評価（ａの数）、目標数、ｓの点数、ａの点数、合計点」等の項目）があることが確認された。したがって、改めて全ての情報が表示され

た勤勉手当優秀者候補選定資料（本件対象保有個人情報２－２）を特定することが妥当である。

（２）不開示情報該当性について

ア　原処分１について

（ア）原処分１で不開示とした部分について、人事評価記録書様式（業績評価及び能力評価）の「評価者の所見、評語及び全体評語、調整者の評語及び所見」については、人事管理に係る事務に関する情報であって、開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあり、法７８条７号ヘに該当することから、不開示とすることが妥当である。

（イ）なお、「人事評価の実施について」（平成２１年９月３０日（令和５年３月３０日一部改正）付人発０９３０第１２号大臣官房人事課長通知。以下略）の「９．評価結果の開示」に「評価結果の開示は全体評語のみとし、文書又は口頭で行うこととする。（中略）また人事評価記録書を被評価者に開示しないこと。」と記載されていることからも、これらの情報を開示することが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は明らかであり、不開示とすることは妥当である。

イ　原処分２について

（ア）原処分２で不開示とした部分（業績評価（ｓの数、ａの数）、ｓの点数、ａの点数、合計点、指数、能力評価（ｓの数、ａの数）、評価値）については、人事管理に係る事務に関する情報であって、開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあり、法７８条７号ヘに該当することから、不開示とすることが妥当である。

（イ）なお、上記ア（イ）と同様の理由により、これらの情報を開示することが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は明らかであり、不開示とすることが妥当である。なお、上記（１）イ（ウ）の表示されていない情報のうち、「業績評価（ｓの数）、業績評価（ａの数）、目標数、ｓの点数、ａの点数、合計点」については、法７８条７号ヘに該当するため、不開示とすることが妥当である。

４　結論

以上のとおり、原処分１に係る審査請求については、新たに本件対象保有個人情報１－７を追加して特定し、その全部を開示することが妥当である。

また、原処分２に係る審査請求については、同処分で特定した保有個人情報である勤勉手当優秀者候補選定資料の本件対象保有個人情報２－１に

ついて、特定が不十分であったため、改めて本件対象保有個人情報２－２を特定し、その一部を開示することが妥当である。

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８月１８日　　諮問の受理（令和５年（行個）諮問第１８９号及び同第１９１号）

②　同日　　諮問庁から理由説明書を収受（同上）

③　同年９月８日　　審議（同上）

④　同月２５日　　審査請求人から意見書１及び意見書２並びに資料を収受（同上）

⑤　令和７年１月９日　　本件対象保有個人情報１－１ないし本件対象保有個人情報１－７、本件対象保有個人情報２－１及び本件対象保有個人情報２－２の見分及び審議（同上）

⑥　同月２２日　　令和５年（行個）諮問第１８９号及び同第１９１号の併合並びに審議

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り、処分庁は、本件対象保有個人情報１－１ないし本件対象保有個人情報１－６及び本件対象保有個人情報２－１を特定し、その一部を不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は、原処分で特定された保有個人情報以外の保有個人情報の特定を求めるとともに、不開示部分の一部の開示を求めている。

これに対し、諮問庁は、本件対象保有個人情報１－７を追加して特定し、その全部を開示するとし、本件対象保有個人情報２－１については、改めて本件対象保有個人情報２－２を特定し、その一部を不開示とするとした上で、本件対象保有個人情報を特定することは妥当であるとしている。

このため、以下、本件対象保有個人情報１－１ないし本件対象保有個人情報１－７並びに本件対象保有個人情報２－１及び本件対象保有個人情報２－２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）諮問庁が追加して特定すべきとしている本件対象保有個人情報１－７の特定の妥当性について

ア　審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１）イ（イ））において、原処分において開示された「評価結果に対する苦情について（事

務局作成調書）」（本件対象保有個人情報１－６）の文中に、「令和３年度上期の特定課の事務分掌表（別紙１）」の記載があることから、原文書又は原文書の決裁ファイルには、当該「（別紙１）」の文書が存在していた旨を主張する。

イ　諮問庁は、理由説明書（上記第３の３（１）ア（イ））において、上記アの主張を受けて、精査したところ、「令和３年度上期の特定課の事務分掌表（別紙１）」が確認されたため、これを本件対象保有個人情報１－７として特定し、その全部を開示すべきであるとする。

ウ　当審査会において、諮問庁から本件対象保有個人情報１－７の提示を受け、見分したところ、本件対象保有個人情報１－７は、審査請求人を含む特定課の職員ごとの担当事務が記載された事務分掌表であることが認められ、審査請求人が上記アで開示を求める保有個人情報に該当するものと認められる。

したがって、諮問庁が、本件対象保有個人情報１－７を追加して特定すべきとしていることは、妥当である。

（２）諮問庁が改めて特定すべきとしている本件対象保有個人情報２－２の特定の妥当性について

ア　本件対象保有個人情報２－１の勤勉手当優秀者候補選定資料（以下「選定資料」という。）は、被評価者である審査請求人の属性に係る各項目及び勤勉手当の成績区分に係る各項目から構成されているものと認められる。

諮問庁は、理由説明書（上記第３の３（１）イ（ウ））において、審査請求人が、エクセル形式の文書には、非表示となっており開示されていない部分が存在する可能性がある旨を主張（上記第２の２（２）イ（エ））するため、確認したところ、本件対象保有個人情報２－１の選定資料には、一部表示されていない情報（項目名及び該当内容の記載）があることが確認されたことから、改めて、全ての情報（項目名及び該当内容の記載）が表示された選定資料を、本件対象保有個人情報２－２として特定すべきであるとする。

イ　当審査会において、諮問庁から本件対象保有個人情報２－２の提示を受け、見分したところ、本件対象保有個人情報２－２には、本件対象保有個人情報２－１に表示されていない項目名及び該当内容が記載されていることが認められる。

したがって、諮問庁が、本件対象保有個人情報２－１について、改めて本件対象保有個人情報２－２を特定すべきとしていることは、不自然、不合理であるとは認められず、これを覆すに足りる特段の事情も認められない。

したがって、諮問庁が、改めて、本件対象保有個人情報２－２を特

定すべきとしていることは、妥当である。

（３）本件対象保有個人情報の特定に関する審査請求人のその他の主張について

ア　審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１）ア（イ）及びイ（イ）、２（２）イ（イ））及び意見書（上記第２の２（３）イ）において、原処分の開示文書を作成する際に電子決裁の添付ファイルや共有ファイル上のデータのみを使用し、現物の文書を確認しなかったことが疑われ、また、行政事務において、決定までに至る、協議・調整などに使用された資料等が全く存在しないということは考えられないなどとしていることから、本件対象保有個人情報の外にも本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報が存在する旨を主張しているものと解される。

イ　上記アの審査請求人の主張について、諮問庁は、理由説明書（上記第３の３（１）ア（ウ）及びイ（イ））の記載及び当審査会事務局職員をして補足説明を求めさせたところによると、おおむね以下のとおり説明する。

（ア）本件各審査請求を受けて精査したところ、上記（１）及び（２）のとおり、本件対象保有個人情報１－７及び本件対象保有個人情報２－２を追加して特定することとした。このほか、紙媒体・電子媒体を問わず、キャビネットや共有フォルダ等を探索したが、本件請求保有個人情報に該当する保有個人情報は確認されなかった。

（イ）また、原処分１関係につき、人事評価記録書については、評価者の評価が偏っていないかなどについて調整者が調整する役割を負い、評価者、調整者及び実施権者の各段階の評価を経て行われているものであり、被評価者の所属部課と人事担当部課が協議・調整を行うことはない。

　さらに、原処分２関係につき、勤勉手当の支給決定については、本人からの自己申告による業績評価を考慮して人事担当部課において成績区分を決めており、また、業績評価等は、評価者、調整者及び実施権者の各段階の評価を経ており、被評価者の所属部課と人事担当部課が協議・調整を行うことはない。

（ウ）以上のことから、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は保有しておらず、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であると考える。

ウ　これに対し、審査請求人は、本件対象保有個人情報の外に、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する具体的な根拠や、それを裏付ける又はうかがわせる事情を示しているとはいえない。そうすると、審査請求人の主張によっても、上記イの諮問庁

の説明が不自然、不合理であると認めるに足りる事情はなく、そのほかに、これを覆すに足りる特段の事情も認められない。

（４）上記（１）ないし（３）から、東海北陸厚生局において、本件対象保有個人情報の外に、本件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。

３　不開示部分の不開示情報該当性について

（１）審査請求人が開示を求める部分について

審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１）イ（ウ）及び（２）イ（ウ））及び意見書（上記第２の２（３））において、（ｉ）本件対象保有個人情報１－１（業績評価）及び本件対象保有個人情報１－２（能力評価）につき、「評価者の所見、評語及び全体評語、調整者の評語及び所見」の開示を求め、（ⅱ）本件対象保有個人情報２－２（選定資料）につき、業績評価及び能力評価に係るｓの個数及びａの個数が分かる箇所並びに指数の開示を求めている。

（２）人事評価制度について

ア　国家公務員に係る人事評価については、国家公務員法（昭和２２年法律第１２０号）第３章第４節及び人事評価の基準、方法等に関する政令（平成２１年政令第３１号。以下「政令」という。）の各規定並びにこれらの規定に基づき所轄庁の長が定めた人事評価実施規程に基づき実施するものとされている。

イ　人事評価の実施に当たっては、政令９条により、①評価者が、被評価者について、個別評語及び評価者としての全体評語を付すことにより評価を行い、②その評価者による評価について、調整者が審査を行い、調整者としての全体評語を付すことにより調整を行い、③その調整者による調整について、実施権者が審査を行い、当該評価が適当である旨の確認を行うものとされている。また、政令１０条により、実施権者が上記確認を行った後、評価の結果を当該被評価者に開示するものとされ、さらに、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）４条において、評価結果の開示は、実施権者により確認された全体評語を含むものでなければならないとされており、最低限、実施権者により確認された全体評語は被評価者に開示することが求められているが、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実施規程において開示範囲を定めることとされていると認められる。

ウ　当審査会において、諮問庁から厚生労働省人事評価実施規程（平成２１年９月１４日厚生労働省訓令第３０号。以下「実施規程」という。）の提示を受け確認したところ、実施規程８条において、評価結果の開示は、能力評価及び業績評価の全体評語を開示するものと定め

られている。また、当審査会において、諮問庁が理由説明書（上記第３の３（２）ア（イ））において掲げている「人事評価の実施について」の提示を受け確認したところ、「人事評価の実施について」は、実施規程１６条に基づき定められたものであり、諮問庁の説明のとおり、評価結果の開示は全体評語のみとすること及び人事評価記録書を被評価者に開示しないこととされていることが認められる。

（３）不開示情報該当性について

ア　開示すべき部分（別紙の３に掲げる部分）について

（ア）別紙の３（１）に掲げる部分について

a　当該部分は、特定期の「人事評価記録書様式（一般職員）」の個別評語及び所見の各一部である。

審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１）イ（ウ）ｂ）及び意見書（上記第２の２（３）ウ（ア））において、「評価結果に対する苦情について（事務局作成調書）」（本件対象保有個人情報１－６）の文中に、特定年度の特定期の業績評価の評価者所見欄の記載や個別評語が記されていることから、これらは、法７８条７号ヘに該当せず、開示すべき旨を主張する。

b　当審査会において本件対象保有個人情報１－６を見分したところ、本件対象保有個人情報１－６は、審査請求人が特定年度の特定期の業績評価の全体評語に納得しかねるとして、東海北陸厚生局長に申し立てた苦情について、東海北陸厚生局が苦情処理の一環として、確認、整理した内容が記載されている文書であると認められる。

また、本件対象保有個人情報１－６には、審査請求人が適正な評価がされていないと具体的に主張する「目標以外の業務への取組状況」や特定の目標等に関連して、同厚生局側が、別紙の３（１）に掲げる部分である、業績評価に記載された評価者の所見の一部や個別評語の一部を掲げつつ説明していることが認められる。さらに、審査請求人に通知された「苦情処理結果通知書」（本件対象保有個人情報１－５）においても同様の記載が認められる。

c　そうすると、別紙の３（１）に掲げる部分は、審査請求人が既に承知している情報であるにすぎず、これを開示しても、同人の人事評価に関する新たな情報が明らかになるものではなく、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は認められない。

したがって、当該部分は、法７８条７号ヘに該当せず、開示すべきである。

（イ）別紙の３（２）に掲げる部分について

ａ　当該部分は、選定資料に記載された情報のうち、特定期の業績評価の個別評語ｓ又はａの個数である。

審査請求人は、上記（ア）ａの第２段落のとおり主張する。

ｂ　一般に、選定資料に記載される業績評価のｓ又はａの個数は、業績評価の記録書様式に記載された各個別評語につき、ｓの個数及びａの個数を数えて、これらの個数又は全評語個数を、選定資料に引用、記載したものであり、勤勉手当の決定に当たっての参考とされているものと認められる。

上記（２）ウのとおり、実施規程等により、評価結果の開示は、能力評価及び業績評価の全体評語のみを開示するものと定められており、個別評語は開示の対象から除かれていることから、ｓの個数及びａの個数は明らかにされているものとは認められない。

ｃ　しかしながら、当審査会において、本件対象保有個人情報１－６を見分したところ、本件対象保有個人情報１－６には、東海北陸厚生局側の説明として、審査請求人の特定期の業績評価における個別評語の種類別の個数を掲げて説明されていることが認められる。さらに、審査請求人に通知された「苦情処理結果通知書」（本件対象保有個人情報１－５）においても同様の記載が認められる。

ｄ　そうすると、別紙の３（２）に掲げる部分は、審査請求人が既に承知している情報であるにすぎず、これを開示しても、同人の人事評価に関する新たな情報が明らかになるものではなく、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は認められない。

したがって、当該部分は、法７８条７号ヘに該当せず、開示すべきである。

イ　不開示部分のうち、上記アに掲げる部分を除く部分について

（ア）上記（１）の（ｉ）に掲げる部分（上記ア（ア）に掲げる部分を除く部分）について

当該部分は、「評価者の所見、評語及び全体評語、調整者の評語及び所見」であり、業績評価及び能力評価の記録書様式に記載された評価内容のうち、実施権者により確認された全体評語を除く部分であると認められる。

上記（２）ウのとおり、実施規程８条及び「人事評価の実施」により、評価結果の開示は、能力評価及び業績評価の全体評語のみを開示するものと定められていることから、当該部分は、実施規程等により開示の対象から除かれている部分であると認められる。また、

実施規程等を前提とした評価者等が、被評価者（審査請求人）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と推察され、当該部分は、これを開示すると、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と認められる。

したがって、当該部分は、法７８条７号ヘに該当し、不開示とすることは妥当である。

（イ）上記（１）の（ⅱ）に掲げる部分（上記ア（イ）に掲げる部分を除く部分）について

当該部分は、選定資料における、業績評価及び能力評価に係るｓの個数及びａの個数が分かる箇所並びに指数である。これらは、業績評価及び能力評価の記録書様式に記載された個別評語のうちのｓの個数及びａの個数と同じであり、また、指数は、ｓ又はａの個数等に基づき算出される値であると判断される。

上記（２）ウのとおり、実施規程等により、評価結果の開示は、能力評価及び業績評価の全体評語のみを開示するものと定められており、個別評語は開示の対象から除かれていることから、ｓの個数及びａの個数並びに指数は明らかにされているものとは認められない。また、実施規程等を前提とした評価者等が、被評価者（審査請求人）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と推察され、ｓの個数及びａの個数並びに指数は、これを開示すると、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と認められる。

したがって、当該部分は、法７８条７号ヘに該当し、不開示とすることが妥当である。

４　審査請求人のその他の主張について

（１）審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１）ア（ア）及イ（ア）並びに２（２）ア（ア）及びイ（ア））及び意見書（上記第２の２（３）ア）において、開示の実施はＰＤＦ形式であったが、原文書のエクセル又はワード形式での開示を求める旨を主張しており、開示の実施方法（記録媒体）の希望を述べているものと解される。開示の実施方法については、法１０５条において、当審査会の諮問事項とされていないが、念のため、以下検討する。

ア　審査請求人は、本件各開示請求書において、開示を実施する記録媒体の希望について特段言及しているとは認められず、また、当審査会

において、諮問庁から、開示の実施方法等申出書の提示を受けて、確認したところ、審査請求人は、電磁媒体についてはＰＤＦデータをＣＤ－Ｒに複写したものを希望するにとどまっている。

イ　処分庁は、当該希望に沿って開示を実施したものと認められ、改めてエクセル等の電磁媒体により開示を実施しなければならないものとはいえない。

（２）審査請求人は、審査請求書（上記第２の２（１）ア（エ）及びイ（エ））及び意見書（上記第２の２（３）ア）において、原文書がエクセル形式のものは、セル内の全てをマスキングしており、記載されている部分と空白の部分の違いが分からないので、記載部分のみのマスキングを求める旨を主張する。これは、本件対象保有個人情報の開示の実施方法についての要望を述べているものと認められる。しかしながら、開示の実施方法については、上記（１）のとおり、法１０５条において、当審査会の諮問事項とされていない。

（３）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。

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１－１ないし本件対象保有個人情報１－６及び本件対象保有個人情報２－１を特定し、その一部を法７８条７号ヘに該当するとして不開示とした各決定について、諮問庁が、本件対象保有個人情報１－７及び本件対象保有個人情報２－２を追加して特定し、本件対象保有個人情報の一部を不開示とすべきとしていることについては、東海北陸厚生局において、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１－７及び本件対象保有個人情報２－２を追加して特定すべきとしていることは妥当であり、審査請求人が開示すべきとする部分のうち、別紙の３に掲げる部分を除く部分は、同号ヘに該当すると認められるので、不開示とすることは妥当であるが、別紙の３に掲げる部分は、同号ヘに該当せず、開示すべきであると判断した。

（第３部会）

委員　長屋　聡、委員　久末弥生、委員　葭葉裕子

別紙

１　本件請求保有個人情報が記録された文書

（原処分１関係）

（１）人事評価の決定に係る資料（苦情処理に関する資料を含む）（平成２７年度～令和４年度（令和４年１２月末日まで））

（原処分２関係）

（２）勤勉手当の支給に係る文書（平成２７年度～令和４年度（令和４年１２月末日まで））

２　特定された保有個人情報が記録された文書

（原処分１関係）

１－１　人事評価記録書様式（一般職員）業績評価（平成２７年度上期～令和４年度上期）

１－２　人事評価記録書様式（一般職員）能力評価（平成２７年度～令和４年度）

１－３　苦情処理申出書

１－４　苦情相談／苦情処理の申出・記録シート

１－５　苦情処理結果通知書

１－６　評価結果に対する苦情について（事務局作成調書）

１－７　令和３年度上期の特定課の事務分掌表（別紙１）

（原処分２関係）

２－１　勤勉手当優秀者候補選定資料（平成２７年６月期～令和４年１２月期）（「生年月日、年齢、人事Ｇ、出身社保事務局、試験区分、学歴・卒、採用年月日、勤続年数、現級発令年月日、在級年数、現号俸発令年月日等」の項目及び業績評価のｓの数、ａの数及び評価値（指数）の計算根拠となる「業績評価（ｓの数）、業績評価（ａの数）、目標数、ｓの点数、ａの点数、合計点」等の項目の情報が表示されていないもの）

２－２　勤勉手当優秀者候補選定資料（平成２７年６月期～令和４年１２月期）（全ての情報が表示されたもの）

３　本件対象保有個人情報のうち、開示すべき部分

（１）原処分１関係

本件対象保有個人情報１－１のうち、評価期間「令和３年４月１日～令和３年９月３０日」の「人事評価記録書様式（一般職員）」に係る以下の部分

ア　「１　目標」の「調整者（評語）」欄全て

イ　「１　目標」の番号３に係る「評価者」欄の「（所見）」全て

ウ　「２　目標以外の業務への取組状況等」の「評価者」欄の「（所見）」全て

エ　「３　全体評語等」の「評価者」欄の「（所見）」全て

（２）原処分２関係

ア　本件対象保有個人情報２－２のうち、「勤勉手当（Ｒ３．１２月期）」の勤勉手当優秀者候補選定資料中、「業績評価（Ｒ３．９．３０）Ｒ３．１０．６」欄に係る以下の部分

「業績評価（ｓの数）」、「業績評価（ａの数）」、「業績評価（ｓの数）」（分数表示のもの）、「業績評価（ａの数）」（分数表示のもの）、「ｓ」及び「ａ」の各欄全て

イ　本件対象保有個人情報２－２のうち、「勤勉手当（Ｒ４．１２月期）」の勤勉手当優秀者候補選定資料中、「業績評価（Ｒ３．９．３０）Ｒ３．１０．６」欄に係る以下の部分

「業績評価（ｓの数）」、「業績評価（ａの数）」、「業績評価（ｓの数）」（分数表示のもの）、「業績評価（ａの数）」（分数表示のもの）、「ｓ」及び「ａ」の各欄全て