

諮問庁：外国人技能実習機構

諮問日：令和7年8月8日（令和7年（独個）諮問第35号及び同第36号）

答申日：令和8年3月25日（令和7年度（独個）答申第59号及び同第60号）

事件名：本人に係る人事関係記録・考課等の一部開示決定に関する件
本人の応募書類の不開示決定（不存在）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる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」という。）につき、これを保有していないとして不開示とし、別紙の2に掲げる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2」といい、本件対象保有個人情報1と併せて「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、いずれも妥当である。

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7年2月13日付け外技発第704号及び同第705号により外国人技能実習機構（以下「機構」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分1」という。）及び不開示決定（以下「原処分2」といい、「原処分1」と併せて「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、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（いずれも原処分1及び原処分2に共通。）。なお、審査請求人の特定又は推測が可能となるおそれのある記載及び資料は省略する。

(1) 審査請求書

ア 審査請求の趣旨

(ア) 速やかに不開示とされた部分の開示の処分をするよう求める。不開示とされた内容（添付2）人事評価記録書及び契約更新判断シート中の「評価等」に該当する部分。

(イ) 開示請求の結果において、「履歴書等の応募書類については、破棄されたため存在しない。」という内容と「人事関係記録は、開示決定通知に記載された個人情報のみ。」との回答は、機構本部のみ

ならず、機構特定地方事務所が保有する情報を含むということの確認および機構本部、機構特定地方事務所を含む機構組織から私の個人情報漏洩事実はないということの確認を求める。

イ 審査請求に至った理由について

機構は不作為（不開示）とする理由について「法78条1項へ」すなわち「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」を引用されているが、以下の理由から、本審査請求に至った。

(ア) 人事管理において、被考課者に開示できない内容があるということが、公正な人事の確保につながるとは考えられず、一方的な内容での考課者の判断の有無に関し、個人情報保護の意味から、被考課者は不開示とされた項目について知る権利があると考えられるため。また開示された内容に関して異論がある場合は、訂正依頼を行う権利があると考えられるため。

(イ) 厚生労働省への公益通報（略）に至った機構特定地方事務所の旧上長からの私への特定行為疑い、それを断ったことに起因すると想定されるパワハラ疑いについて、機構監査室からの回答は、（略）であるが、引き続き、当該判断について確認を行うことを検討しているため。（添付3）

(ウ) 厚生労働省への公益通報（略）に至った機構特定地方事務所（本部総務部）の労働契約法18条違反疑い（無期転換申し込み）について、機構総務部からの回答は、（略）であるが、引き続き、当該判断について確認を行うことを検討しているため。（添付4）

(2) 意見書

ア 理由説明書には、機構の一部不開示に対する考えが示されているところ、この審査請求に至る経過・背景の説明が欠落しているため、情報公開・個人情報保護審査会にこの審査請求に至る経緯について、補足することとしたい。私がこの審査請求、その前段階の開示請求に至った理由を下段に記載した。

①特定行為を断ったことを起点とする旧上長からのパワハラ疑い

②労働契約法違反疑い（無期転換申し込み拒否）

上記2案件が未決の状態、現在も追加の確認も行っている。つまり当該機構と被雇用者である私との関係は、通常の雇用関係とは異質な状態にある。この状態で、機構側の主張（開示のない一方的な人事考課決済）を認めることは、上記2件の公益通報者の不利益につながる可能性があるという意見および（略）もあるという意見を申し伝えたい。不開示とされた内容を開示することにより事実認識を含め、双方による確認が行われるべきと考えるためである。尚、

①、②の詳細については、別添1、別添2を参照されたい。

イ 令和7年（独個）諮問第35号、1の（3）の契約更新判断シートの全体標語は開示されていると理由説明書に記載されているが、令和7年3月4日付けの機構からの開示文書を見る限り、総合判断（全体標語）は開示されていない。（別添3）

ウ 令和7年（独個）諮問第35号、1の（3）の契約更新判断シートによる評価は、（略）、重要な内容であり、今後においてもこの評価が一方的になされることになる場合、前述の公益通報に対する報復措置がいかようにも行えることにもなりかねず。公益通報者保護法の観点からも、開示が必要との意見を申し出たい。

エ 令和7年（独個）諮問第35号、1の（3）の契約更新判断シートによる評価は、私が理解する限り、機構の就業規則にはない評価である。この件は、情報公開・個人情報保護審査会に伝えるとともに、別途、機構に確認をもとめ、この契約更新判断シートによる評価はどのような方法で行われているのか等々を確認することとしたい。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 原処分1について（令和7年（独個）諮問第35号）

（1）審査請求の経緯

ア 審査請求人（以下、第3において「請求人」という。）が開示請求を行った日付、請求先及び請求内容

令和6年12月18日付で請求人から、機構に法77条1項の規定に基づく開示請求がなされた。

請求内容は以下のとおり。

1. 応募書類（履歴書、職務経歴書等）
2. 人事関係記録・考課等（R2～R6）
3. 健康診断記録（R5：最終）
4. 年度毎 基本月給、賞与額、年収額（R1～R5）

※1. については、不第4号とする。

イ アの開示請求への対応の経緯及び補正内容

令和6年12月20日及び同22日に「人事関係記録・考課等」の具体的内容について問い合わせを行ったところ、請求人から人事評価（能力評価、業績評価、総合評価）にとどまらず、請求人に関する何らかの評価・受領情報等の記録が機構内に電子データ、書類で保管されていればすべての情報をいうと回答があった。

令和7年1月8日、手数料納付のため補正依頼（同月15日完了）、当該事案は当機構で対応した事例がないため主務省庁に回答案について照会。

令和7年1月21日、処分について主務省庁との協議が長引いてい

るため、83条2項による開示等決定期限延長通知を发出。

令和7年1月29日、主務省庁との協議を受けて、手数料追納の必要が生じたため補正依頼（同2月1日完了）

ウ アの開示請求に対する処分が行われた日付、文書番号及び処分内容
令和7年2月13日付け外技発第704号において、次のとおりとした（原処分1）。

- ・「3. 健康診断記録（R5：最終）」及び「4. 年度毎 基本月給、賞与額、年収額（R1～R5）」については全て開示
- ・「2. 人事関係記録・考課等（R2～R6）」（本件対象保有個人情報2）については、人事評価記録書及び契約更新判断シートにおける全体評語の部分は全て開示し、「評価等」に該当する部分については、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り、法78条1項7号へに該当するため不開示とした。

なお、アの「1. 応募書類（履歴書、職務経歴書等）」（本件対象保有個人情報1）については、令和7年2月13日付け外技発第705号において文書不存在による不開示としている（原処分2）。

エ 審査請求日

令和7年5月10日付け（同月12日受付）により、請求人から不開示部分の開示及び情報漏えいがされていないことの確認を求めて、審査請求が当機構になされた。

オ 審査請求における補正について

請求人が作成した審査請求書には行政不服審査法で定められている事項がすべて記載されていなかったため、令和7年5月28日に補正依頼を行い、6月9日に形式的不備は補正された。

(2) 不開示情報該当性について

ア 本件審査請求について

上記(1)ウのとおり不開示となった当該原処分について、請求人から上記(1)エのとおり不開示部分の開示を請求していることから、当該原処分の不開示情報該当性について、以下のとおり検討する。

イ 「人事評価記録書」の不開示情報該当性について

原処分で一部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1項7号へに該当することから、一部不開示としたことが妥当である。

また、機構の情報公開審査基準（規程第29号）4条で「開示請求に係る法人文書が不開示情報に該当するかどうかを判断するに際しての基本的な考え方は、別添2のとおりとする」こととされており、当該「（別添2）不開示情報に関する判断基準（法5条関係）」中、「第4 国の機関等の事務又は事業に関する情報（法5条4号）」においては、「公にすることによりその適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報を含むことが容易に想定されるもの」について、例示的に掲げられているところ。

このうち、「7 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」として、「国の機関等が行う人事管理（役職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分や能力等の管理に関すること）に係る事務については、当該機関の組織としての維持の観点から行われる一定の範囲で当該組織の独自性を有するものである。人事管理に係る事務に関する情報の中には、例えば、勤務評価や、人事異動、昇格等の人事構想等を公にすることにより、「公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれ」があるものがあり、このような情報を不開示とするものである。」とされているところを踏まえても、法78条1項7号へに該当することから、一部不開示とすることが妥当である。

ウ 「契約更新判断シート」の不開示情報該当性について

契約更新判断シートについては、当機構の契約職員について、次年度の契約更新の是非を判断するにあたり、本部人事課と地方事務所・支所の管理職員限りにおいて人事管理事務上のやりとりに用いているものであり、「勤務に対する管理職員の評価や所見、契約更新に関する判断項目」といった「評価等」の記載があるところ、これらについては上記イと同様の理由で、これらの情報を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」があることは明らかであり、一部不開示とすることが妥当である。

(3) 審査請求人の主張についての検討

請求人は、被考課者に開示できない内容があるということが公正な人事の確保につながるとは考えられない、と述べているが、人事評価について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躊躇し、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等、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ことは、上記（２）に記載のとおりである。

なお、人事評価は評価者のみの個人的な評価で決定されるものではなく複数の調整者等を経て組織的に決定されるものであり、請求人の述べるように一方的な内容で判断されるものではない。

それから、外技発第704号の開示等決定通知において、当機構で請求人の開示を希望する人事関係記録は人事評価記録書と契約更新判断シートであると記載しているとおり、契約労働者の評価に関する文書は機構本部でのみ保管、管理している。

（４）結論

以上のことから、原処分1 どり不開示部分を開示しないことが妥当である。

なお、審査請求とは、行政機関等の行った処分又は不作為に不服がある場合に行うものであり、請求人が審査請求中において行政機関等が情報漏えいを行っていないことについての確認については、原処分である、令和7年2月13日付け外技発第704号及び第705号のいずれの処分に関する請求にも該当しないことから、審査請求の要件を充足しないものと思科する。

2 原処分2 について（令和7年（独個）諮問第36号）

（１）審査請求の経緯

ア 請求人が開示請求を行った日付、請求先及び請求内容

令和6年12月18日付で請求人から、機構に法77条1項の規定に基づく開示請求がなされた。

請求内容は以下のとおり。

1. 応募書類（履歴書、職務経歴書等）
2. 人事関係記録・考課等（R2～R6）
3. 健康診断記録（R5：最終）
4. 年度毎 基本月給、賞与額、年収額（R1～R5）

※2～4については、不第2号とする。

イ 本件開示請求の経緯及び補正内用

（上記1（1）イと同内容のため省略）

ウ 原処分2 が行われた日付、文書番号及び処分内容

令和7年2月13日付け外技発第705号において、「1. 応募書類（履歴書、職務経歴書等）」（本件対象保有個人情報1）については令和6年3月31日で文書保存期間（5年）が終了し、当該文書は廃棄処分されたため、存在しない、として不開示とした（原処分2）。

なお、アの「2. 人事関係記録・考課等（R2～R6）」（本件対象保有個人情報2）から「4. 年度毎 基本月給、賞与額、年収額（R1～R5）」については、令和7年2月13日付け外技発第704号において一部開示（原処分1）としている。

エ 審査請求日

令和7年5月10日付け（同月12日受付）により、請求者から応募書類（履歴書、職務経歴書等）が廃棄処分になったというのは原処分庁（以下、「機構本部」という。）のみでなく機構特定地方事務所等を含めての記載なのかの確認を求めて、審査請求が当機構になされた。

オ 審査請求における補正について

（上記1（1）オと同内容のため省略）

（2）不開示情報該当性について

ア 本件審査請求について

上記（1）ウのとおり文書不存在を理由として不開示となった当該原処分について、審査請求者から上記（1）エのとおり機構としての処分であるか確認を求める旨の請求していることから、当該原処分の不開示情報該当性について、以下のとおり検討する。

イ 原処分の不開示該当性について

契約職員の採用は、採用募集している事業所毎に行うことから、応募書類は各地方事務所に対して提出されている。採用内定後は、任命手続きのため機構本部あてに応募書類の原本を送付しているところであるが、当該契約職員にかかる採用関係書類等については、標準文書保存期間基準において機構本部総務部人事課及び機構特定地方事務所のいずれにおいても文書保存期間を5年としており、同基準は当機構のホームページ上で公表している。

請求人が当機構に採用されたのは特定年月日であり、請求人の応募書類については、公文書等の管理に関する法律の規定により起算日を令和元年4月1日とし、令和6年3月31日で文書保存期間が終了し、廃棄処分を行った。原処分を行った時点で、各地方事務所及び機構本部を含めた機構全体として請求に係る保有個人情報を保有していないところであることから、法82条2項に該当するため、不開示とすることが妥当である。

（3）審査請求人の主張についての検討

上記（2）イに同じ。

（4）結論

以上のことから、審査請求に理由がないため棄却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7年8月8日 諮問の受理（令和7年（独個）諮問第35号及び同第36号）
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受（同上）
- ③ 同月28日 審議（令和7年（独個）諮問第35号）
- ④ 同年9月25日 審査請求人から意見書及び資料を収受（令和7年（独個）諮問第35号及び同第36号）
- ⑤ 令和8年2月12日 本件対象保有個人情報2の見分及び審議（同上）
- ⑥ 同年3月18日 令和7年（独個）諮問第35号及び同第36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、本件対象保有個人情報を含む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につき、これを保有していないとして不開示とする決定（原処分2）及び本件対象保有個人情報2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する決定（原処分1）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2の見分結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性を検討するとともに、本件対象保有個人情報1の保有の有無について検討する。

2 本件対象保有個人情報1の保有の有無について（原処分2について）

- (1) 当審査会事務局職員をして、改めて確認させたところ、諮問庁はおおむね以下のとおり説明する。

機構本部総務部人事課及び特定地方事務所においては、契約職員の採用に係る文書の保存期間は5年と定めている。

審査請求人は2018年度の特定期日採用であるところ、その採用選考に係る手続の文書は、翌年度の2019年4月1日を起算日とし、2024年3月31日に5年の保存期間が満了したため、廃棄処分を行った。

機構においては、書類の廃棄を外部委託しているところ、当該文書についても保存期間満了後、機構内の廃棄承認の手続を経て業者に廃棄のため引き渡しており、開示請求時点においては機構は当該文書を保有していなかった。

念のため該当する文書を保有していないか探索を行ったが、機構本部

においても特定地方事務所においても保有は確認できなかった。

- (2) 当審査会において、諮問庁から標準文書保存期間基準（保存期間表）及び文書廃棄票の写しの提示を受け、その内容を確認すると、おおむね上記（1）の諮問庁の説明のとおりであることが認められる。

審査請求人の採用選考に係る手続の文書の保有は認められなかったとする上記（1）の諮問庁の説明に特段不自然、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。また、探索の範囲や方法が不十分であるともいえない。

したがって、機構において、本件対象保有個人情報1を保有しているとは認められないので、これを保有していないとして不開示としたことは妥当である。

- 3 本件対象保有個人情報2の不開示部分の不開示情報該当性について（原処分1について）

- (1) 当審査会事務局職員をして、改めて確認させたところ、諮問庁はおおむね以下のとおり説明する。

ア 機構においては、契約職員人事評価実施規程10条1項に、「評価結果の開示に関して本人の意思確認を行った上で、評価結果の開示を希望しない場合を除き、定期評価における能力評価及び業績評価のそれぞれの全体評語を被評価者に開示する」と規定しており、実際の人事評価手続において、実施権者により確認された調整者の全体評語を当該規定に基づき開示している。

今回の原処分1における開示についても、当該規定に基づき、業績評価及び能力評価のそれぞれについて調整者の全体標語のみの開示を行っている。

イ 人事評価記録書及び契約更新判断シートの不開示部分には、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評価が記載されているところ、これが被評価者に開示され、公になれば、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る。

その結果、正確かつ詳細な人事記録の把握ができず、適切な人事評価を行うことができなくなり、人事管理事務に関し実質的な支障が生じるおそれがあり、それ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ると考えている。

ウ 契約更新判断シートの不開示部分には、契約更新の判断についての考え方及び実際の判断内容が記載されており、これが開示されることになれば、どのような判断であったか、特定の認識を持たれる可能性

があり、当該関係者を批判することが考えられ、次年度以降の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。

- (2) 当審査会において本件対象保有個人情報2を見分したところ、当該不開示部分の記載内容はいずれも諮問庁の説明するとおりであると認められる。

また、当該部分を開示すると、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旨の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。

したがって、当該各不開示部分は、法78条1項7号へに該当すると認められるので、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

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1につき、これを保有していないとして不開示とし、本件対象保有個人情報2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各決定については、機構において本件対象保有個人情報1を保有しているとは認められず、これを保有していないとして不開示としたことは妥当であり、本件対象文書2につき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、不開示としたことは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

- 1 応募書類（履歴書、職務経歴書等）
- 2 人事関係記録・考課等（R 2～R 6）