

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年12月19日（令和7年（行個）諮問第336号及び同第338号）

答申日：令和8年8月28日（令和8年度（行個）答申第131号及び同第133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

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に掲げる各文書（以下、順に「文書1－1」ないし「文書2－2」という。）に記録された保有個人情報（以下、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、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項の規定に基づく各開示請求に対し、令和7年5月1日付け東海厚発0501第47号及び同第49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。

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、各審査請求書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）原処分1

不開示とされている部分の開示を求める。

面談時に口頭で聞いているため。

（2）原処分2

不開示とされている部分の開示を求める。

評価のそれぞれの数は面談時に聞いており、評価の数が分かっているれば合計数、評価値、指数等は簡単に計算できるため。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 原処分1（諮問第336号）

（1）本件審査請求の経緯等

ア 審査請求人は、開示請求者として、令和7年4月8日付け（同月11日受付）で、処分庁に対して、法76条1項の規定に基づき、文書

1－1及び文書1－2について開示請求をした。

イ これに対して、処分庁が令和7年5月1日付東海厚発0501第47号により一部開示決定（原処分1）を行ったところ、審査請求人は、これを不服として、同月13日付け（同月16日受付）をもって、本件審査請求をした。

ウ なお、請求の対象文書は、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である。

（2）諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、審査請求人が開示を求める文書の一部を不開示とした原処分1は妥当である。

（3）理由

原処分1において不開示とした部分は別紙の2（1）に掲げる部分であり、当該部分に記録された情報は、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、不開示とするのが相当である。

また、「厚生労働省人事評価実施規程」（平成21年9月14日付厚生労働省訓第30号）の「第8条（評価結果の開示）」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。」、「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）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。」及び「人事評価に係る事務処理等について」（令和2年4月1日付大臣官房人事課長補佐事務連絡）の「1（4）期末面談・評価結果の開示について」に「評価者は被評価者の開示に関する意思の確認を行った上で評価結果（全体評語）を原則口頭で開示すること。（中略）なお、被評価者から求めがあった場合は、文書で開示することも可とする。様式の参考例は別紙1のとおり。」とされ、その別紙1では能力評価及び業績評価のそれぞれの評価期間と評価結果（全体評語）と記載されていることから、不開示とするのが相当である。

（4）審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の中で、不開示部分の開示を求める理由として「面談時に口頭で聞いているため」と主張しているが、評価者との面談時に口頭で伝えられた所見及び評語の内容であっても、上記（3）に記載のとおり、法78条1項7号へに規定する不開示情報に該当するとともに、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から、不開示とすることは妥当である。

(5) 結論

よって、本件審査請求については、原処分1を維持することが妥当である。

2 原処分2（諮問第338号）

(1) 本件審査請求の経緯等

ア 審査請求人は、開示請求者として、令和7年4月8日付け（同月11日受付）で、処分庁に対して、法76条1項の規定に基づき、文書2-1及び文書2-2について開示請求を行った。

イ これに対して、処分庁が令和7年5月1日付東海厚発0501第49号により一部開示決定（原処分2）をしたところ、審査請求人は、これを不服として、同月13日付け（同月16日受付）で本件審査請求した。

ウ なお、請求の対象文書は、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

本件審査請求に関し、審査請求人が開示を求める文書の一部を不開示とした原処分2は妥当である。

(3) 理由

原処分2において不開示とした部分は別紙の2（2）に掲げる部分であり、当該部分に記録された情報は、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、不開示とするのが相当である。

また、令和7年（行個）諮問第336号の理由説明書（上記1（3））に記載のとおり、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されていることから、不開示とするのが相当である。

なお、審査請求人から令和5年5月19日付け（同月23日受付）でなされた同年3月1日付け東海厚発0301第14号により処分庁がした法第82条第1項の規定に基づく一部開示決定に係る審査請求の裁決書（厚生労働省発地0331第5号）を踏まえたものである。

(4) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の中で、不開示部分の開示を求める理由として「評価のそれぞれの数は面談時に聞いており、評価の数が分かっているれば合計数、評価値、指数等は簡単に計算できる」と主張しているが、上記1（3）に記載のとおり、法78条1項7号へに規定する不開示情報に該当するとともに、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されていることから、不開示とするのが相当である。

(5) 結論

よって、本件審査請求については、原処分2を維持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12月19日 | 諮問の受理（令和7年（行個）諮問第336号及び同第338号） |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を収受（同上） |
| ③ 令和8年1月19日 | 審議（同上） |
| ④ 同年8月5日 | 本件対象保有個人情報の見分及び審議（同上） |
| ⑤ 同月24日 | 令和7年（行個）諮問第336号及び同第338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の開示を求めるものであり、処分庁は、その一部を法78条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、いずれの不開示部分も開示すべきであるとして原処分の取消しを求めていると解されるところ、諮問庁は、不開示部分は法78条1項7号へに該当し、原処分は妥当である旨説明することから、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。

なお、原処分は、上記のとおり、不開示部分が「法78条7号へ」に該当するとしているところ、原処分時点において適用されるのは、令和4年4月1日施行の法ではなく、令和5年4月1日施行の法であるため、この点は「法78条1項7号へ」の誤りであるが、不開示事由の内容は同一であることに照らして、この点の誤りは原処分の効力に影響を及ぼすものではない。

2 不開示部分の不開示情報該当性について

（1）原処分における不開示部分は、諮問庁が説明するとおり、別紙の2に掲げる各部分であることが認められる。

（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 諮問庁は、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。）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おり、さらに「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）において、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旨説明する。

（3）不開示情報該当性について

ア 原処分 1 の不開示部分（別紙の 2（1）に掲げる部分）について
実施規程 8 条及び「人事評価の実施について」においては、上記（2）ウのとおり、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。

原処分 1 において、実施権者により確認された全体評語が開示されており、原処分 1 の不開示部分は、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。

文書 1-1 及び文書 1-2 のような人事評価記録書については、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。

なお、審査請求人は当該部分について「面談時に口頭で聞いている」

ため開示すべき旨主張するが、組織としての方針等にも合致しないそのような個別対応は、仮に存したとしても、不開示情報該当性の判断に影響を及ぼすものとは認められない。

したがって、当該部分は、法78条1項7号へに該当し、不開示とすることは妥当である。

イ 原処分2の不開示部分（別紙の2（2）に掲げる部分）について

実施規程8条及び「人事評価の実施について」においては、上記（2）ウのとおり、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。

原処分2の不開示部分は、勤勉手当優秀者候補選定資料に記載された能力評価又は業績評価の個別評語のうちの「卓越して優秀」、「非常に優秀」、「優良」、「s」及び「a」の数や点数、合計点、合計点等に基づき算出された評価値・指数等であると認められる。

なお、諮問庁が上記第3の2（3）で言及する「法第82条第1項の規定に基づく一部開示決定に係る審査請求の裁決書（厚生労働省発地0331第5号）」の前提となった令和6年度（行個）答申第159号及び同第161号において開示すべきとした特定の評価期間の業績評価の「s」及び「a」の数に限っては、原処分2において開示されていると認められる。

人事評価については、実施規程等を前提として、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るなど、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。

なお、審査請求人は当該部分について「評価のそれぞれの数は面談時に聞いており、評価の数が分かれば合計数、評価値、指数等は簡単に計算できる」ため開示すべき旨主張するが、上記アで述べたとおり、組織としての方針にも合致しないそのような個別対応は、仮に存したとしても、不開示情報該当性に影響を及ぼすものとは認められない。

したがって、当該部分は、法78条1項7号へに該当し、不開示とすることは妥当である。

3 本件各一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象保有個人情報につき、その一部を法78条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、不開示とされた部分は、同条1項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3部会)

委員 稲山文男、委員 久末弥生、委員 芳仲美恵子

別紙

1 本件対象保有個人情報記録された文書

(1) 原処分1

文書1-1 人事評価記録書様式（一般職員）業績評価 令和4年度
下期～令和5年度下期

文書1-2 人事評価記録書様式（一般職員）能力評価 令和5年度

(2) 原処分2

文書2-1 勤勉手当優秀者候補選定資料（令和5年度6月期）

文書2-2 勤勉手当優秀者候補選定資料（令和5年度12月期）

2 原処分における不開示部分

(1) 原処分1

ア 文書1-1のうち、評価者の所見、評語及び全体評語、調整者の評語及び所見

イ 文書1-2のうち、評価者の所見、評語、全体評語及び秀でている点（強み）、改善点（弱み）、育成に関する意見等、調整者の任意及び所見

(2) 原処分2

ア 文書2-1のうち、業績評価（卓越して優秀の数）、業績評価（非常に優秀の数）、業績評価（優良の数）、卓越して優秀、非常に優秀、優良、卓越して優秀の点数、非常に優秀の点数、優良の点数、合計点、評価値

イ 文書2-2のうち、能力評価（卓越して優秀の数）、能力評価（非常に優秀の数）、能力評価（優良の数）、業績評価、（卓越して優秀の数）、業績評価（非常に優秀の数）、業績評価（優良の数）、卓越して優秀、非常に優秀、優良、卓越して優秀の点数、非常に優秀の点数、優良の点数、合計点、評価値、*業績評価（sの数）、*業績評価（aの数）、*s、*a、sの点数、aの点数、指数、能力評価（sの数）、能力評価（aの数）、S／目標数、a／目標数、H30.4.1時点（*は業績評価（R3.9.30）R3.10.6に係るものを除く。）