

諮問番号：令和3年諮問第6号                      諮問日：令和3年12月7日  
答申番号：令和3年度答申第6号                  答申日：令和4年2月7日  
件名：「平成27年10月～28年3月期人事評価結果」の開示に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

「平成27年10月～28年3月期人事評価結果」につき、参議院事務局の保有する事務局文書の開示に関する事務取扱規程（平成23年3月30日事務総長決定。以下「規程」という。）第4条第3号で規定する不開示情報（行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年5月14日法律第42号。以下「情報公開法」という。）第5条第1号本文の「個人識別情報」及び情報公開法第5条第6号ニの「人事管理情報」）に該当することからその一部を不開示とした決定については、苦情申出人が開示すべきと主張する部分を不開示としたことは妥当である。

### 第2 苦情申出人の主張の要旨

#### 1 苦情申出の趣旨

本件苦情申出の趣旨は、規程第3条に基づく「平成27年10月～28年3月期人事評価結果」（以下「本件対象文書」という。）の開示申出に対し、参議院事務局（以下「事務局」という。）が、令和3年8月23日付け参庶文発第71号により本件対象文書の一部を不開示としたことについて、不開示とされた部分のうち苦情申出人本人に係る情報を開示すべきというものである。

#### 2 苦情申出の理由

苦情申出人の主張する苦情申出の主たる理由は、苦情の申出書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

本件対象文書のうち、苦情申出人本人に係る文書は本人からの請求であることから、「個人に関する情報」であることを不開示の理由とできず、開示すべきである。

### 第3 事務局の説明の要旨

#### 1 本件対象文書

開示を求められた事務局文書は、各職員の当該期における人事評価について、評価結果、調整結果等を記載した文書である。

#### 2 不開示理由の要旨

本件対象文書のうち、苦情申出人が開示すべきと主張する情報を事務局が不開示とした理由の要旨は以下のとおりである。

##### （1）被評価者の氏名、役職、所属、評価結果、調整結果、評価者及び調整者の氏名

当該情報は「個人に関する情報」であって、「特定の個人を識別することができるもの」

(情報公開法第5条第1号本文)に相当し、同号ただし書きからハのいずれにも相当しない。よって、規程第4条第3号に定める事務局不開示情報に該当し、不開示とした。

## (2) 人事評価の評語割合

人事評価は、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であるから、評価に不満を持つ被評価者からの苦情等も予想され、評価者は相当程度の重圧を受けることとなること、評価者が陥りやすい評価エラーとして、寛大化傾向、厳格化傾向等の存在が指摘されており、評価者としては、上記のような評価エラーを避けなければならない立場にあることから、評価ごとの人数の配分率が明らかになった場合、評価者が、一般的な基準を欲するあまり、これを参照するおそれがある。

また、被評価者は評価者に対し、他の職員に対しても公正に評価を行っているかなど、評価の公正性に疑問を持ち、他部署との評価ごとの人数の配分率を比較して、評価者の評価の公正性に苦情又は批判を加えることが考えられ、それに備えて、評価者が、評価ごとの人数の配分率の観点からも評価の公正性、相当性を説明することができるようにするため、他の部署における評価ごとの人数の配分率を参照して評価を行い、その結果として、絶対評価として行われるべき人事評価の正確性、公正性が害されるおそれがある。

したがって、評価ごとの人数を開示することによって、人事評価の適正な遂行に実質的な支障を及ぼすおそれがあり、人事評価の正確性、公正性が害されるおそれがあるため、情報公開法第5条第6号ニに相当する。よって、規程第4条第3号に定める事務局不開示情報に該当し、不開示とした。

## 3 苦情申出人の主張に対する所見

参議院事務局情報公開苦情審査会令和3年度答申第1号においても示されているとおり、参議院事務局の情報公開制度は、その趣旨を定める規程第1条や、事務局不開示情報を定義する同第4条第3号にて情報公開法の定めを準用するなど、情報公開法の考え方を踏まえて作られている。同法の考え方に基づけば、同法に基づく開示請求は何人も可能であるから、開示・不開示の判断に当たっては開示請求者が誰であるかは考慮されない。すなわち、本件不開示情報のうち個人識別情報に該当する部分について、それが苦情申出人本人に係る情報であったとしても、開示・不開示の判断を左右するものではない。

よって、苦情申出人本人に係る文書を不開示としたことは妥当であると考えられる。

## 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3年12月 7日 諮問の受理
- ② 同月13日 事務局の職員(庶務部人事課長)からの説明聴取及び調査(本件対象文書の見分を含む。)・審議
- ③ 令和4年 1月11日 事務局の職員(庶務部人事課長)からの説明聴取及び調査(本件対象文書の見分を含む。)・審議
- ④ 2月 7日 調査・審議

## 第5 審査会の判断の理由

### 1 本件対象文書

本件対象文書は、前記「第3 事務局の説明の要旨」の「1 本件対象文書」において説明されているとおり「平成27年10月～28年3月期人事評価結果」である。

事務局は、本件対象文書のうち、被評価者の氏名、役職、所属、評価結果、調整結果、評価者及び調整者の氏名については、情報公開法第5条第1号本文に相当し、同号ただし書イからハのいずれにも相当しないことから、人事評価の評語割合については、情報公開法第5条第6号ニに相当することから、いずれも規程第4条第3号に定める事務局不開示情報に該当することを理由に不開示とした。

これに対し、苦情申出人は、本件対象文書のうち、苦情申出人本人に係る文書は本人からの請求であることから、「個人に関する情報」であることを不開示の理由とできず、開示すべきである旨主張する。

そこで、苦情申出人の主張について、以下検討する。

### 2 事務局不開示情報該当性

#### (1) 本件対象文書に含まれる情報について

当審査会は、本件対象文書を見分し、また事務局から説明を求めることにより、前記「第3 事務局の説明の要旨」の「2 不開示理由の要旨」において事務局が不開示情報と主張する情報の内容を確認した。その結果、当該情報は、その内容により、①特定の個人を識別することができる情報、②公にすることを前提としていない人事管理上の機微な情報、③上記①及び②の両方に相当する情報、のいずれかに該当することを確認した。

以下、自己情報の開示の適否及び人事管理上の情報の規程第4条第3号（情報公開法第5条第6号ニ）該当性について検討する。

#### (2) 自己情報の開示の適否

本件対象文書中、(1)の①に該当する情報の開示の適否について検討する。被評価者の氏名、役職、所属、評価結果、調整結果など、これらの情報は「個人に関する情報」であって、「特定の個人を識別することができるもの」（情報公開法第5条第1号本文）に相当し、同号ただし書イからハのいずれにも相当しないことから、規程第4条第3号に定める事務局不開示情報に該当すると認められる。

事務局における自己情報の開示の適否については、事務局文書の開示制度である規程の内容を踏まえて判断する必要がある。

情報公開法第5条第1号本文前段では、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、（中略）特定の個人を識別することができるもの」としており、特定の個人の権利利益が害されること、又はそのおそれがあることを不開示の要件とはしていない。したがって、自己情報であれば権利利益が侵害されるおそれがないから開示すべきという開示申出人の主張には理由がない。

また、情報公開法においては、開示請求に際して、開示請求対象文書と開示請求人との関係に関する規定はなく、開示請求に際し本人であることの確認手続きが設けられていない。本人開示について、国の情報公開法の立案の基礎となった平成8年12月16日行政改革委員会答申では、情報公開法は、何人にも開示請求権を付与し、請求の理由や目的を問わない仕組みとなっており、「本人開示の問題は、基本的には個人情報保護に関する制度の中で解決すべき問題である。」としている。

当審査会は、規程の趣旨について、別件苦情申出に係る答申（参議院事務局情報公開苦情審査会令和3年度答申第1号）において、事務局における自己情報又は開示につき本人の同意がある個人情報の開示の適否を考察する場合には、情報公開法上の解釈が基本となり、開示・不開示の判断に当たっては、本人からの自己情報についての開示請求や開示につき本人の同意がある場合も含め、開示請求者が誰であるかは考慮されるべきではない旨判断している。

これを敷衍すれば、本件申出についてもこの考えを前提として判断されるべきものであり、苦情申出人の、本件対象文書のうち苦情申出人本人に係る文書は本人からの請求であることから開示すべきである旨の主張は、規程の下では妥当ではない。

なお、当審査会は、事務局より、個人情報の開示、訂正及び利用停止請求に係る制度の創設に向けた作業を行っている旨説明を得た。この点に関して、個人情報の適正な取扱いを確保し、個人の権利利益を保護することが重要であるところ、事務局においても、当該制度の整備に今後も取り組むことが望まれる旨付言する。

### （3）人事管理上の情報の規程第4条第3号（情報公開法第5条第6号二）該当性

国の機関等が行う人事管理（職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分、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ところ、開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれのある情報は、不開示とする合理的な理由が認められる。そこで、情報公開法第5条第6号二は、国の機関等が行う事務又は事業に関する情報であつて、公にすることにより、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がある情報を不開示情報として定めていると解される。

本件に係る人事評価は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て行われるものであり、評価期間中の職務行動や業務の達成状況を評価基準に照らして絶対評価で評価しているものである。本件対象文書中、（1）の②または③に該当する情報については、個人の評価に関わる情報であり、これらの情報が公にされた場合、評価に不満を持つ被評価者からの苦情等も予想され、評価者は相当程度の影響を受けるおそれや、評価者が他の部署における評価ごとの人数の配分率を参照して評価を行い、その結果として、絶対評価として行われるべき人事評価の正確性、公正性が害されるおそれなど、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いえる。

以上により、事務局が不開示とした情報は、情報公開法第5条第6号二の、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情報に該当するといえ、規程第4条第3号に該当すると認められる。

## 3 結論

前述のとおり、本件対象文書中、苦情申出人が開示すべきと主張する情報については、一部が情報公開法第5条第1号本文に該当し、また、他の一部は情報公開法第5条第6号二に該当するため、いずれの部分も規程第4条第3号に基づき不開示とすべき情報であるものと認められる。

なお、事務局が情報公開法第5条第1号本文を主たる根拠として不開示と判断した部分の一部について、当該部分は同条第6号二にも該当するので、それを主たる不開示の判断根拠とすることが望ましいと思料されるが、当該部分は同法第5条第1号本文に該当していることも事実であるため、不開示の判断に影響を及ぼすものではない。

以上のことから、本件対象文書のうち、苦情申出人が開示すべきとする苦情申出人本人に係

る文書を不開示としたことは妥当であると判断した。

(答申をした委員の氏名)

瀧上信光、鈴木庸夫、高山崇彦