

答 申 第 3 号

平成18年12月27日

熊本市人事委員会 様

熊本市情報公開・個人情報保護審議会

会 長 江 藤 孝

熊本市情報公開条例第17条の規定に基づく諮問について（答申）

平成18年3月29日付け熊市人委発第95号による下記の諮問について、別紙のとおり  
答申します。

記

平成17年度熊本市管理職（課長級）昇任試験に関連する書類の開示請求に伴う開示（一  
部請求拒否）決定に対する異議申立てについて

文書等の件名      1 面接評定票  
                         2 択一式、論文、面接採点結果

[ 諮問第2号 ]

別 紙

諮問第2号

答 申

### 1 審議会の結論

熊本市人事委員会（以下「実施機関」という。）の行った決定（一部請求拒否）は一部妥当でない。

平成17年度熊本市管理職（課長級）昇任試験面接評定票のうち「着眼点」、平成17年度課長級昇任試験（択一式）採点結果の2ページ目のうち粗点欄のすでに開示している64と同点のすべての点数、及び平成17年度課長級昇任試験（論文）採点結果の2ページ目のうち平均欄のすでに開示している51と同点のすべての点数は、開示すべきである。

### 2 異議申立ての経緯

(1) 本件異議申立ては、異議申立人（以下「申立人」という。）が熊本市情報公開条例（以下「条例」という。）に基づき、平成17年度熊本市管理職（課長級）昇任試験に関連した文書で、二次試験（面接）の項目、配点分かる文書（以下「本件請求Ⅰ」という。）、種目（択一）別における平均的な得点となった素点（以下「本件請求Ⅱ」という。）、種目（論文）別における平均的な得点となった素点（以下「本件請求Ⅲ」という。）、種目（面接）別における平均的な得点となった素点（以下「本件請求Ⅳ」という。）、二次試験は管理者のどのような能力を明らかにするものかが分かる文書（以下「本件請求Ⅴ」という。）の開示を請求したのに対し、実施機関が開示（一部請求拒否）決定を行ったことについて、当該決定の取消を求めたものである。

(2) 実施機関は、本件請求Ⅰ及びⅤに係る公文書として、管理職（課長級）昇任試験面接評定票（以下「本件文書Ⅰ」という。）、本件請求Ⅱに係る公文書として、平成17年度課長級昇任試験（択一式）採点結果の2ページ目（以下「本件文書Ⅱ」という。）、本件請求Ⅲに係る公文書として、平成17年度課長級昇任試験（論文）採点結果の2ページ目（以下「本件文書Ⅲ」という。）、本件請求Ⅳに係る公文書として、二次試験面接種目採点結果（以下「本件文書Ⅳ」という。）を特定している。

### 3 申立人の主張の趣旨

申立人が、異議申立書、意見書及び口頭による意見の陳述で主張した内容は、おおむね次のとおりである。

(1) 条例第7条6号該当性について

ア 本件文書Ⅰ中「着眼点」及び「評定行動の例」について

開示することにより、実施機関が主張するような「著しい支障を及ぼすおそれ」は存在しない。むしろ、自己の業務の難易度や達成度を十分に検証できることこそ、適正な人事評価や、管理職にふさわしい人材の採用に資することは、実施機関自ら述べるところである。また、人事評価を受ける職員としても、評価の納得性を高め、伸ばすべき優れた資質や弱点などを的確に把握することが効果的な人材育成につながる。

イ 本件文書Ⅱ中「受験番号順及び高得点順の受験番号、素点、標準点」、本件文書Ⅲ中「受験番号順及び高得点順の受験番号、採点者1、採点者2、平均及び標準点」、本件文書Ⅳ中「面接合計及び面接得点」について

受験者本人が特定されて、得点が公にされるものではないから、実施機関の主張には理由がない。むしろ、有資格者の受験率が低いのは、昇任試験の不透明さ、不公平さに原因があり、公開こそ市組織全体の人事管理に資する。

(2) 条例第7条2号該当性について

本件文書Ⅱ及び本件文書Ⅲ中「受験番号」について

実際には受験者間においてさえ、誰の受験番号が何番であったかは容易に知ることはできない。また、条例第7条第2号に規定する、「特定の個人が識別され、又は他の情報と照合することにより識別されうるもの」の「他の情報」とは、一般の市民が容易に入手し得る情報を指すもので、受験者のみが知り得るような特別な情報は一般の市民が容易に入手し得る情報とはいえない。

4 実施機関の説明の趣旨

実施機関が、請求拒否理由説明書及び意見陳述において主張した内容は、おおむね次のとおりである。

(1) 条例第7条6号該当性について

ア 本件文書Ⅰ中「着眼点」及び「評定行動の例」について

面接評定票において、個人の資質を評定する際、具体的にどの特性に着目するかの「着眼点」を特定し、その着眼点に対する具体的な行動の「評定行動の例」を挙げている。これは、言わば、競争試験としての面接試験の解答を挙げているようなもので、一般的に想定される面接評定票とは明らかに内容を異にするものである。

開示することで、受験者が評定内容を意識した偏った受験準備を行い、また、評定内容を意識した態度をとる場合には、その者が本来有している資質を見ることができなくなり、ひいては管理職となるにふさわしい人材の採用に著しい支障を及ぼすおそれがある。

また、「着眼点」及び「評定行動の例」を作成するに当たっては、人事委員会が過去の試験等のノウハウを蓄積したものであり、さらに、調査、研究を行ってきた内容を取り入れており、新たな面接評定票を作成することは非常に難しい状況である。

イ 本件文書Ⅱ中「受験番号順及び高得点順の受験番号、素点、標準点」、本件文書Ⅲ中「受験番号順及び高得点順の受験番号、採点者1、採点者2、平均及び標準点」、本件文書Ⅳ中「面接合計及び面接得点」について

昇任試験を誰が受験してどういう成績であったのかの情報は社会通念上他人には知られたくないと思うことは通常である。

一般人が通常入手し得る他の情報と照合することによっては、特定の個人を識別することはできないとしても、受験者及び受験者からの情報を得た職員の同僚は、受験者個人を特定できる可能性を否定できない。

当該情報を開示すると、職員の昇任試験への受験意欲に影響を及ぼし、ひいては市組織全体の人事管理に損失をもたらす。

## (2) 条例第7条2号該当性について

本件文書Ⅱ及び本件文書Ⅲ中「受験番号」について

昇任試験はおおむね市職員として20年以上在籍しているものが対象となるため、大半は顔見知りであり、受験番号を公開すると受験者間においては個人が容易に特定できる。

一般人が通常入手し得る他の情報と照合することによっては、特定の個人を識別することはできないとしても、受験者及び受験者からの情報を得た職員の同僚は、受験者個人を特定できる可能性を否定できない。

## 5 審議会の判断

### (1) 本件文書について

本件文書Ⅰは、平成17年度管理職（課長級）昇任試験の二次試験（面接試験）において使用された面接評定票であり、面接官が評定をする判断の規準となる行動の例等が予め印刷されたものである。

本件文書Ⅱは、平成17年度管理職（課長級）昇任試験の一次試験の筆記試験（択一式）の受験番号順及び高得点順の採点結果である。

本件文書Ⅲは、平成17年度管理職（課長級）昇任試験の一次試験の筆記試験（論文）の受験番号順及び高得点順の採点結果である。

本件文書Ⅳは、平成17年度管理職（課長級）昇任試験の二次試験（面接試験）の受験番号順の採点結果である。

本件文書にはそれぞれ次のような内容が記載されている。

#### ア 本件文書Ⅰ

- (ア) 受験番号欄
- (イ) 氏名欄
- (ウ) 評定員欄
- (エ) 評価項目欄
- (オ) No.欄
- (カ) 着眼点欄
- (キ) 評定行動の例欄
- (ク) 評定欄

※なお、請求に基づき本件文書Ⅰのうち着眼点欄及び評定行動の例欄以外は既に開示している。

#### イ 本件文書Ⅱ

- (ア) 受験番号順の一覧表
  - a 受験番号欄
  - b 粗点欄
  - c 標準点欄
  - d 順位欄
- (イ) 高得点順の一覧表
  - a 受験番号欄
  - b 粗点欄
  - c 標準点欄
  - d 順位欄

※なお、請求に基づき高得点順の一覧表のうち粗点欄の64点及び順位欄は既に開示している。

ウ 本件文書Ⅲ

(ア) 受験番号順の一覧表

- a 受験番号欄
- b 採点者1の点数欄
- c 採点者2の点数欄
- d 平均欄
- e 標準点欄

(イ) 高得点順の一覧表

- a 受験番号欄
- b 採点者1の点数欄
- c 採点者2の点数欄
- d 平均の点数欄
- e 標準点欄

※なお、請求に基づき高得点順の一覧表のうち平均欄の51点は既に開示している。

エ 本件文書Ⅳ

(ア) 面接合計の点数欄

(イ) 面接得点欄

※なお、請求に基づき本件文書Ⅳのうち面接合計欄の133点は既に開示している。

(2) 判断に当たっての基本的な考え方

本件文書に係る判断は、不開示とした情報をインカメラ方式を用い総合的に勘案したものである。

また、当審議会においては、条例に基づき開示、不開示の妥当性を判断するものであり、制度等の是非については判断しない。

(3) 条例第7条6号該当性について

条例第7条6号は、実施機関の事務事業の適正な遂行を確保するため、監査、検査、取締り、争訟、交渉、契約、試験、調査、研究、人事管理その他実施機関の事務事業に関する情報のうち、開示することにより、当該事務事業の性質上、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報を不開示情報とすることを定めたものであり、ここでいう「支障」の程度とは名目的なものでは足りず、実質的なものが要求されており、また「おそれ」の程度も単なる可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が求められるものである。

本件文書Ⅰ～Ⅳは、平成17年度管理職（課長級）昇任試験に係る面接評定票及び種目別の採点結果であるから、本号にいう「試験」に関する情報であることは明らかである。

実施機関は、本件文書Ⅰ中「着眼点」及び「評定行動の例」、本件文書Ⅱ中「受験番号順及び高得点順の受験番号、素点、標準点」、本件文書Ⅲ中「受験番号順及び高得点順の受験番号、採点者1、採点者2、平均及び標準点」、本件文書Ⅳ中「面接合計及び面接得点」について、本号に該当すると主張するので、これについて検討する。

#### ア 面接評定票の「着眼点」及び「評定行動の例」について

実施機関は、面接評定票の「着眼点」及び「評定行動の例」を開示すると、面接試験の解答を明らかにしているようなもので、受験者が評価内容を意識した態度をとった場合、その者が本来有している資質を見ることができなくなり、管理職となるにふさわしい人材の登用に著しい支障を及ぼすおそれがある旨、主張する。

「着眼点」には、面接をする際の着目するポイントが評価項目ごとに記載されている。

「評定行動の例」には、「着眼点」ごとに面接の質問に対する回答の例が3例記載されており、面接官が評定をする際に参考となるように、評定として5点、3点、1点に対応する3つの回答例となっている。

面接の方法について確認したところ、まず、受験者に「面接カード」を記入してもらい、それを基に質問し、その質問に対する回答を、面接評定票と比較しながら評定をしていくことが認められた。

そこで、面接評定票の「着眼点」を見てみると、評価項目ごとに記載されている着目するポイントは、一般的に想定し得る範囲の評価基準と考えられる。

したがって、これを開示したとしても、受験者にとって、ことさらに面接対策が容易となるとは考えがたく、実施機関が主張するような、受験者が本来有している資質を見ることができなくなり、ひいては管理職となるにふさわしい人材の採用に著しい支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

よって、条例第7条第6号には該当しない。

次に、面接評定票の「評定行動の例」を見てみると、確かに、実施機関が主張するように、具体的な行動の例が記載されており、これ自体が面接の際の解答の類型であると思われる。

受験者に予め記載させる「面接カード」の内容は、課長補佐級に昇任後最も達成感があった業務について記載するようになっている。具体的には業務内容、その問題点と解決方法、自分の役割、結果あるいは効果、その後役に立っていることを記載する。次に、人事管理面での注意事項、ストレス対策、自分のなれる管理職像を記載するようになっている。

まず、「面接カード」を記載する際に「評定行動の例」を参考にすればほぼ満点の回答が可能である。

つぎに、面接ではこの「面接カード」をもとに質問するが、「評定行動の例」では

その質問に対し一般的に想定される回答例を基準に、それと比較して良い例、悪い例を例示してある。良い回答例を見てみると、特定の行動例を掲げており、これは一般的に受験者が想定する範囲を超えていると思われるものがあり、面接評定票の評定行動の例を開示すると、予め記載した「面接カード」をもとに受ける面接では、高得点の回答をすることが容易となり、限られた時間内での面接では受験者本来の資質を見抜くことは困難で、高得点をつけざるを得ない結果となり、競争試験としての面接試験が意味を持たなくなる。

このため、開示すると実施機関が主張するような事務事業に著しい支障を及ぼすおそれがあるといわざるを得ない。

面接評定票を開示する目的は、熊本市が求める管理者像を明らかにし人材育成につなげるとともに、面接試験の公平性・透明性を担保することにある。しかし、面接評定票の評定行動の例を開示しなくとも、それ以外の部分の開示によりその目的は十分達せられると思われる。評定行動の例は内部管理情報であり、開示することにより前述のような支障が生じることは明らかである。

したがって、条例第7条第6号に該当する。

なお、以下の理由で評定行動の例は開示すべきであるという意見があったことをここに付記する。

面接評定票の「評定行動の例」を見てみると、確かに、実施機関が主張するように、一部ではあるが具体的な行動の例が記載されているものもあるが、全体としてみたとき、これ自体が面接の際の解答そのものではなく、一つの規準であると思われること。また、管理職に求められるものとして、一般的に想定し得る範囲のことが記載されていると考えられること。さらに、国家公務員採用1種試験における面接で使用されている「着眼点別評定段階と行動の例」が公開されていること。これらの理由により、開示しても実施機関が主張するような事務事業に著しい支障を及ぼすとまでは考えられない。

実施機関が特に主張するのは、「評定行動の例」は面接官の質問に対する解答例そのものであり、これが開示されると、「評定行動の例」を参考とした回答をする場合には、経験豊富とはいえ面接官による限られた時間内での面接では、受験者本来の資質を見抜くことはできず、高得点をつけざるを得ない結果となり、競争試験としての面接試験が意味を持たなくなるということである。

しかし、本来面接官というものは質問の創意・工夫により受験者本来の資質を見抜くことが求められているというべきである。また、管理職として真に優秀な人材を望むのであれば、経験豊富な面接官による十分に時間をかけた面接を実施すべきであり、それができないことを理由に、面接の評価基準である「評定行動の例」を不開示とすることにはならない。

イ 受験番号順及び高得点順の択一式・論文・面接の各採点結果について

実施機関は、昇任試験を誰が受験してどういう成績であったかの情報は社会通念上他人には知られたくないと思うことは通常であり、当該情報を開示すると、職員の昇任試験への受験意欲に影響を及ぼし、ひいては市組織全体の人事管理に損失をもたらす旨、主張する。

受験番号順の採点結果表を見てみると、受験番号順に粗点、標準点、及び順位が記載されている種目別採点結果一覧表である。

高得点順の採点結果表を見てみると、高得点順に受験番号、粗点、標準点、及び順位が記載されている種目別採点結果一覧表である。

平成17年度の熊本市管理職（課長級）昇任試験は、課長補佐級在職2年以上の経験を受験資格の要件としており、おおむね市役所生活20年以上の職員による試験である。このため顔見知りが多く、25人の合格者は、平成18年4月の人事異動で公になっており、不合格者もある程度知られている状況である。

希望する受験者に対しては、本人の総合順位、総合得点、種目別得点及び合格最低点が開示されており、受験者同士あるいは受験者とその同僚での情報交換が見受けられ、一部ではあるが個人が特定されている状況もある。

このような中で試験結果が公開されると、順位が特定される可能性は高くなる。

特に受験番号順一覧は、受験番号を除いて点数及び順位を開示したとしても、受験者の請求によって開示されている本人の標準点から自分の位置を特定することが可能であり、そうなると、昇任試験はおおむね市職員として20年以上在籍しているものが対象となるため、大半は顔見知りであることが多いことから、受験番号順一覧により受験者が自分の前後等に記載されている成績が誰のものかは容易に想像ができる。

このことは、異議申立人本人も口頭意見陳述の中で、少なくとも一人の受験者の特定はできる旨陳述している。

採点結果を開示すれば、受験番号を除いたとしても個人が特定され得点まで公表されてしまうことになり、合格者にとっても、不合格者にとってはなおさら「いやだ」という感情が生じるおそれがある。そうである以上、今後の受験意欲の低下につながりかねず、公開した場合、受験者が減る蓋然性が高くなると思われる。

また、受験者は、受験者本人の得点を公にされることを想定しておらず、この受験者個人の点数等が記載されている一覧の開示は、受験者と実施機関の信頼関係を損なうおそれがある。

よって、受験番号順及び高得点順の択一式・論文・面接の各採点結果を開示すると、職員の昇任試験への受験意欲に影響を及ぼすおそれがあり、ひいては市組織全体の人事管理に対する大きな損失をもたらすと考える。

したがって、条例第7条第6号に該当する。

なお、本件文書Ⅱ及びⅢにおいて、すでに請求に基づき開示している点数と同点の点数についてはすべて開示するのが相当である。

(4) 条例第7条2号該当性について

本件文書Ⅱ及び本件文書Ⅲ中「受験番号」については、前(3)イにおいて条例第7条第6号に該当すると認められるため、当該部分に係る条例第7条2号該当性については判断しない。

(5) 結論

以上により、「1 審議会の結論」のとおり判断する。

熊本市情報公開・個人情報保護審議会

会	長	江	藤	孝
会長職務代理者		荒	木	昭次郎
委	員	高	木	絹子
委	員	田	中	節男
委	員	馬	場	啓

[参考]

### 審議会の審議経過

年 月 日	審 議 経 過
平成18年 3月29日	熊本市人事委員会から諮問を受けた。
平成18年 4月 5日	熊本市長から諮問を受けた。
平成18年 4月14日	実施機関から請求拒否理由説明書を受理した。
平成18年 5月12日	異議申立人から請求拒否理由説明書に対する意見書を受理した。
平成18年 5月26日	異議申立人及び実施機関から意見を聴取した。
平成18年 7月 7日	諮問の審議を行った。
平成18年 8月 2日	実施機関から意見を聴取した後諮問の審議を行った。
平成18年 9月 1日	諮問の審議を行った。
平成18年 9月22日	実施機関から意見を聴取した後諮問の審議を行った。
平成18年 10月10日	諮問の審議を行った。
平成18年 10月30日	諮問の審議を行った。
平成18年 11月24日	諮問の審議を行った。
平成18年 12月 5日	答申（案）の審議を行った。
平成18年 12月27日	答申（案）の審議を行った。