

「平成 29 年度愛媛県職員採用候補者（上級）試験・第 2 次試験の口述試験（個別面接、集団討論）評定票及び作文試験採点結果表に記載されている個人情報」部分開示決定

第 1 審査会の結論

平成 30 年 2 月 8 日付けで愛媛県人事委員会（以下「実施機関」という。）が行った部分開示決定は、妥当である。

第 2 審査請求に至る経緯

1 個人情報開示請求及び開示結果

審査請求人は、平成 29 年 10 月 13 日、愛媛県個人情報保護条例（平成 13 年愛媛県条例第 41 号。以下「条例」という。）第 17 条第 1 項の規定に基づき、実施機関に対し、「平成 29 年度愛媛県職員採用候補者（上級）試験第 1 次試験の採点済み解答用紙、並びに第 2 次試験の口述試験の個別面接及び集団討論、作文試験、適性検査それぞれの評価の詳細や、得点などが記された評定表などの文書全て」について個人情報開示請求を行った。

実施機関は、この開示請求に対し、平成 29 年 10 月 27 日付けで、全部開示（1 次試験の解答用紙）、部分開示（2 次試験の個別面接、集団討論及び作文試験の得点及び適性検査の判定結果）及び非開示（2 次試験の個別面接、集団討論及び作文試験の評定票）を決定した。

2 非開示決定の取り消し及び部分開示決定

上記非開示決定について、審査請求人から平成 29 年 12 月 18 日付で「非開示決定を取り消し、面接官及び採点者の氏名並びに開示請求者以外の個人に関する情報を除いた全てを開示するよう求める。」旨の審査請求があり、実施機関で検討の結果、平成 30 年 2 月 8 日、上記非開示決定を取消し、部分開示とする決定（以下「本件処分」という。）を行った。

非開示とした部分は、「開示請求者以外の個人に関する情報」と「面接官及び採点者の氏名並びに評定、総合判定及び特記事項等」で、理由は、条例第 19 条第 2 項第 1 号及び第 7 号に該当、個人の権利利益を害するおそれがあるため、及び今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるためである。

3 審査請求

審査請求人は、本件処分を不服として、平成 30 年 5 月 14 日、行政不服審査法（平成 26 年法律第 68 号）第 2 条の規定に基づき、実施機関に対し「部分開示決定を取り消し、面接官及び採点者の氏名並びに開示請求者以外の個人に関する情報を除いた全てを開示するよう求める。」審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

4 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、おおむね次のとおりである。

- (1) 委員会は、開示された評定等を見た受験者等から記入内容に対して苦情を言われたり、批判、非難等がされるおそれがあると考え、そのように主張していると考えられる。もし仮にそうだとしたら、本件の場合はそのおそれがないので、開示しても今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすことはありえない。なぜなら、本件評定票の被評定者である審査請求人は、委員会及び本件評定を記入した面接官に対し、次のことを約束した念書を提出したからである。
 - ① 評定票の記入内容に対する苦情を言わず、評定票の記入内容に関する批判、非難をしない。
 - ② 評定票の記入内容を他人に見せず、口外しない。
- (2) 評定票を開示しても、面接官や採点者の氏名は非開示のままなので、誰が評価したものであるかを特定することができないので、面接官個人に対し、記入内容の批判、非難のしようがない。よって、面接官等は本心を書く事ができるので、評定を開示しても、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれはない。
- (3) 仮に委員会の主張する理由が正しいとすれば、これまでの試験は適正に実施されていなかったことになる。なぜなら、得点、順位及び評価の基準等の開示を行った受験者は、面接官等がどの程度の評価をしたかは推測できるので、受験者等から試験結果に対して苦情を言われたり、批判、非難等がされるおそれがあったことになるからである。しかし、これまでの試験は適正に実施されていると主張するのであれば、評価を開示しても、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれはないということになる。
- (4) そもそも、採用試験を適正に遂行すること自体が面接官等の職責である。評価が開示されると、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすということは、その職責を放棄するということである。仮に評定が開示され、批判の対象になった場合でも、それに耐えうる適正な面接試験を遂行すべきであり、その職責を全うするのであれば、開示しても何の問題もないはずである。
- (5) 他の自治体で評定が開示された例（平成20年度〇〇県）があるが、その後の採用試験は適正に実施されているとのことである。
- (6) 本件処分は、日本国憲法第13条の定める人格権に由来する「自己情報をコントロールする権利」及び日本国憲法第21条に由来する「知る権利」を侵害しており、憲法違反である。
- (7) 評定が開示されると、面接官等がより客観的かつ公平に評価しようとするので、試験がより適正に実施されるものと考えられる。それは、より県職員に適した受験者が合格するということになり、受験者及び県民の利益につながる。
- (8) 評定票の着眼点は、面接官や採点者の個人的主観に影響されやすい項目が多数あり、もし仮に面接官等の価値観が県民の平均的な価値観と大きく異なる場合、試験が公正かつ適正に実施されていないおそれがあることになる。面接官等の偏った判断によって、より優秀な受験者が不合格になっているとしたら、その受験者及び県民は不利益を被る。評定が開示されなければ、受験者及び県民は、その評価が妥当かどうかを判断することができない。

(9) 委員会は「性別による差別はしていない」と主張しているが、第2次試験の女性の合約61%に対し、男性は約28%に過ぎない(上級・学校事務)。第2次試験受験者の男女がほぼ同等の能力であり、かつ試験が公平に実施されていると仮定した場合、結果にここまでの偏りが生じる確率は極めて低く、性別による差別が行われたと推認せざるを得ない。女性が優先され、より優秀な男性が不合格になっているとしたら、その受験者及び県民は不利益を被る。そもそも、差別が行われていたとしたら憲法違反であり、これまでの試験自体が適正に実施されていなかったことになる。評定は、性別にかかわらず公正かつ適正に評価したかどうかを判断するために必要な情報であり、県民の疑念を払拭するためには当然開示する必要がある。

第3 実施機関の説明の要旨

実施機関が弁明書で主張する部分開示とした理由は、おおむね次のとおりである。

1 審査請求の対象となる個人情報について

審査請求人が開示を求める個人情報は、「平成29年度愛媛県職員採用候補者(上級)試験・第2次試験の口述試験(個別面接、集団討論)評定票及び作文試験採点結果表(以下「本件公文書」という。)に記載されている個人情報(面接官等の氏名並びに開示請求者以外の個人に関する情報を除く。)であり、本件処分において、非開示とした個人情報は、下記(1)～(4)に該当する個人情報である。

- (1) 面接官等の氏名並びに開示請求者以外の個人に関する情報
- (2) 口述試験(個別面接)評定票の「評定欄」、「総合判定欄」、「特記事項欄」に関する記載
- (3) 口述試験(集団討論)評定票の「創造性欄」、「社会適応性欄」、「指導性欄」、「討論態度・人柄欄」、「総合判定欄」、「特記事項欄」、「欄外」に関する記載
- (4) 作文試験採点結果表の「評定・点数欄」、「備考欄」、「欄外」に関する記載

2 本件処分をした理由について

(1) 条例第19条第2項第1号該当

条例第19条第2項第1号は、「開示請求者以外の者の個人情報が含まれる個人情報であって、開示することにより、当該開示請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがあるもの」を非開示情報として規定している。

本件公文書のうち、上記1(1)の非開示部分には、いずれも開示請求者以外の個人に関する情報が記載されているため、条例第19条第2項第1号に該当すると判断し、非開示とした。

(2) 条例第19条第2項第7号該当

条例第19条第2項第7号は、「県の機関、国の機関、独立行政法人等、他の地方公共団体又は地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する個人情報であって、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」を非開示情報と規定し、「次に掲げるおそれ」として、「ウ 評価、選考、指導、相談等に関し、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」と規定している。

本件公文書のうち、上記1(2)から(4)までの非開示部分には、面接官等の心証等に関する内容である「評定」、「総合判定」、「特記事項」等が記載されており、これらを開示することにより、本県職員を志す受験者に対する適切な評価を困難にするといった採用試験の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるため、条例第19条第2項第7号に該当すると判断し非開示とした。

3 審査請求理由に対する弁明

(1) 口述試験（個別面接—個別面接評定項目、個別面接総合判定）、口述試験（集団討論）及び作文試験（以下「人物試験」という。）の仕組みが有効に機能するためには、面接官等が人物試験において観察した印象、或いは抱いた感想を評定票欄及び採点結果表欄に自由に記録したうえで、当該記録に基づき、自由かつ率直に評定、判定を行える状況であることが必要であることから、上記1の情報は非公開を前提に人物試験を実施している。

この場合、面接官等により評価に差は生じ得るものであり、その面接官等個々の評定、評価を集計し最終評価とすることで、人物試験の評価の信頼性や妥当性を確保しており、適正に人物試験を行っている。

すなわち、個別面接においては、各面接官等が行う6項目の個々の評価は、言わば最終評価に至る選考、評価の思考過程の記録であって、その集計が最終評価である「個別面接評定項目」となり、既に開示している。また総合判定については、7項目から判定を選択し、その得点が「個別面接総合判定」等に係る得点として、その結果は既に開示しているところである。

各面接官等が人物試験で行った評価に差が生じ得る評定、判定の内容を開示することは、選考、評価の思考過程を明らかにすることであり、各面接官の思考の機微を公開することになり、記載内容における表面的な不一致や表現に対する不満等、記載内容に対して面接官等のみならず実施機関に対して質問、苦情、批判、いわれのない非難等が行われるおそれがあり、試験業務の円滑な実施に支障をきたす可能性があるため、上記1の非開示は妥当である。

また、審査請求人は、審査請求の理由の中で、実施機関及び本件の評定を記入した面接官等に対し、「記入内容に対する苦情を言わず、評定票の記入内容に関する批判、非難をしない。」とする念書を提出しているため、実施機関に対する苦情、批判、非難のおそれはないと主張しているが、今後、試験実施に係る影響や、公平性担保の観点からも、たとえ審査請求人からどのような念書が提出されても、本件処分を左右することにはならない。

(2) 審査請求人は、「評定を開示しても、面接官や採点者の氏名は非開示のままなので、誰が評価したものであるかを特定できないので、面接官個人に対し記入内容の批判、非難のしようがない」と主張しているが、面接官等が評定票及び採点結果表に自由に記録し、面接で観察したことや感じたこと、事前に提出された面接カードを読んだ感想を記録したうえで、当該記録に基づき、自由かつ率直に評定、判定を行った内容が開示されれば、少人数の面接官による面接であるため、近年のインターネットの普及から面接官個人が特定される可能性がないとは言い切れず、また、面接官等が特定できなくても、その内容に不満を抱いた受験者から、面接官等あるいは実施機関等に

対して質問、苦情、批判、いわれのない非難等が行われるおそれがある。

このような開示を前提としていない本件公文書の開示による苦情、批判、非難等は、面接官等への心理的負担が著しく増加することになるので、評定や判定理由等の記載を控えたり、受験者の心情に配慮した一般的な表現に差し替えたり、低く評価することをためらうなど、人物評価にかかる記載内容が抽象化、形骸化する可能性があり、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。

- (3) 審査請求人は、「得点、順位及び評価の基準等の開示請求を行った受験者は、面接官等がどの程度の評価をしたかは推測できるので、受験者等から試験結果に対して苦情を言われたり、批判、非難等がされるおそれがあったことになる」ため、「これまでの試験は適正に実施されていなかったことになる」としているが、得点、順位及び評価の基準等を開示しても、評定等は開示していないことから、個人面接等の総得点はわかっても、面接官等個々の評定、評価を推測することはできない。

このため、実施機関が懸念をしている「面接官等個々の評定、評価に対する苦情や批判、いわれのない非難等がされるおそれ」はないので、面接官等には人物試験に支障を及ぼすほどの心理的負担はないので的確に評価ができていたのであり、これまで適正な人物試験が実施できていた。

一方、人物試験における面接官等の心証等を開示すると、面接官等の心理的負担が著しく増すことになるので、今後の個人の評価等が抽象化、形骸化する可能性があり、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。

- (4) 審査請求人は、「評定が開示されると、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすということは、その職責を放棄するということである」としているが、評定の開示により、面接官等に対して、仮にいわれのない非難等がなされるようになると、面接官等が評定の記載を控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、悪意なく、評価内容が抽象化、形骸化してしまうおそれがあるので、評定を開示した場合には、面接官等が職責を十分に果たせない可能性がある。

そもそも、採用試験を適正に遂行できるように制度設計することは実施機関の本来の任務であり、その一環として人物試験における評定・評価を非開示とすることは、面接官等に的確に評価をしてもらうために必要な措置であり、これにより面接官等は職責を全うできている。

- (5) 審査請求人は、「他の自治体で評定が開示」され、「その後の採用試験は適正に実施されているとのこと」を審査請求の理由の一つとしている。

そもそも、評定の開示又は非開示は、各自治体の個人情報保護条例等の規定に基づき決定するものであり、他の自治体の取扱いが実施機関の取扱いに直ちに影響を及ぼすものではなく、当該自治体の取扱いが、実施機関の評定非開示の方針に何ら影響を与えるものではない。

なお、審査請求人の「他の自治体で評定が開示された例がある(平成20年度〇〇県)」との主張について、〇〇県人事委員会に確認したところ、開示請求者に対し、部分開示(評定にあたっての記録・意見欄は非開示)した事例はあるとのことであったが、審査請求人が求めている内容まで開示された事実は確認できない。

- (6) 審査請求人は、「本件処分は、日本国憲法」の「自己情報をコントロールする権利」及び「知る権利」を侵害し、「憲法違反」としているが、実施機関は条例に基づき、解

積及び運用基準に照らして適切に処理したものであるため、「憲法違反」にあたらぬ。

(7) 審査請求人は、「評定票が開示されると、面接官等がより客観的かつ公平に評価しようとするので、試験がより適正に実施され」、「受験者及び県民の利益につながる」としているが、実施機関は、「評定」、「総合判定」、「特記事項」等が開示された場合、記載内容における表面的な不一致や表現上の不適切さ等が指摘されたり、記載内容に対する質問や苦情、批判、いわれのない非難等が行われたりするおそれから、人間の心理として、面接官等が「特記事項」等の記載を控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、面接評価に係る記載内容が抽象化、形骸化してしまうことを懸念している。また、具体的な評価が審査請求人に開示されれば、審査請求人には次回以降の人物試験対策の一助につながることもなり、公正、公平に実施されるべき採用試験において、他の受験者が不利益を被ることが懸念される。このため、評定票の開示は人物重視の採用試験に大きな影響を及ぼすことになり、採用試験の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、受験者及び県民の利益につながるものではない。

(8) 審査請求人は、「評定票の着眼点は、面接官や採点者の個人的主観に影響されやすい項目が多数あり、もし仮に面接官等の価値観が県民の平均的な価値観と大きく異なる場合、試験が公正且つ適正に実施されていないおそれがある」としているが、面接官等の人選にあたって、採用する職種の業務内容や業務を遂行するうえで必要となる職員の資質を理解し、良識や見識のある人を選定しており、これに加え、同着眼点は採用試験において一般的に想定されるものがほとんどであることから、面接官等の価値観が県民の平均的な価値観と大きく異なっているとは思えず、たとえ一部の面接官等の価値観が県民の平均的な価値観と異なっていたとしても、複数の面接官等による総合得点とすることで、人物試験の評価の信頼性や妥当性を確保しており、公正且つ適正な競争試験として機能している。

また、審査請求人は、「評定票が開示されなければ、受験者及び県民は、その評価が妥当かどうかを判断することができない」としているが、採用試験を円滑かつ適正に実施するため評定を非開示としているのであり、受験者及び県民に評価の妥当性を判断してもらうことを目的に、評定を開示することは、採用試験制度の性格上ありえない。

第2次試験における人物試験は、面接官等が観察したことや感じたことに基づいて、自由かつ率直に評定が行われるものであり、受験者側も人により受け止め方は千差万別であることから、仮に受験者に評定を開示した場合、全ての受験者の納得を得ることは困難であり、受験者の納得が得られなかったからといって妥当な評価ではないと判断される性格のものではない。また、県民に対しては、評定票は個人情報に該当するため、開示することはありえない。

(9) 審査請求人は、「女性の合格率が男性より著しく高く」、「性別による差別が行われたと推認せざるを得ない」としているが、「評定票」等の着眼点等から、性別による評定の差を生じさせるおそれのある項目はなく、あくまでも面接官等は、自由に記録し、面接で観察したことや感じたことに基づいて、自由かつ率直に評定等を行った内容を記載しているだけであり、性別による差別は行っていない。

また、審査請求人は、「評定は、性別にかかわらず公正かつ適正に評価したかどうかを判断するために必要な情報」とし、「当然開示する必要がある」としているが、第2

次試験における人物試験は、面接官等が観察したことや感じたことに基づいて、自由かつ率直に評価が行われるものである以上、条例に基づき開示を得た者全てがその評価に納得を得ることは困難である。

なお、平成26年度から29年度までの平均で、仮に教養試験及び専門試験を行う第1次試験の結果のみで第2次試験合格者を決定しても、個別面接及び集団討論を除いた作文試験と第1次試験の合計のみで第2次試験合格者を決定しても、女性の合格率は男性の合格率より高いので、女性を優先しているという審査請求人の主張は見当違いである。

また、「平成26年度から平成29年度までの平均合格率は、女性の約61%に対し、男性は約28%」との主張は、女性の平均合格率は約59%と、事実と異なる。

第4 審査請求人の反論

1 実施機関の弁明に対する反論

- (1) 大部分が的外れな主張であり、ほとんどが審査請求の理由に対する反論になっていない。面接官によって価値観は異なるので、評価に差が生じることは当然のことであり、それが非開示が妥当だとする根拠にはなりえない。委員会は、「試験業務の円滑な実施に支障をきたす可能性がある」と主張しているが、そのおそれはないことの根拠を審査請求の理由で示したはずである。よって委員会は、その文章が理解できないほどの馬鹿か、まともに取り合う気がないかのどちらかである。まともな反論になっているのは「公平性担保の観点」のみであるが、何も自分一人だけの開示を認めると言っているわけではないし、初めて当該試験を受ける受験者等との公平性を担保したいなら、受験資格に、「過去に当該試験の評定票の評定、総合判定及び特記事項等を開示されていない者」という条件を設ければ簡単に解決できる。
- (2) 委員会は、「インターネットの普及から面接官個人が特定される可能性がないとは言いきれない」と主張しているが、いくらインターネットが普及しているからといって、評定票を記入した面接官個人を特定するのは極めて困難なことである。面接官自身がインターネットで情報を漏らさなければ、特定することはできないといっているだろう。委員会の主張するリスクはほとんどなく、審査請求人、受験者及び県民の権利利益を守るというメリットの方がはるかに大きいことは明らかである。筆跡でばれるというのなら、パソコンで入力しなおしたものを開示すればよい。それは開示請求の対象となった文書と違うなどという馬鹿げた言い訳をするなら、試験結果の開示制度を見直せば済む話である。また、「面接官等あるいは実施機関に対して質問、苦情、批判、いわれない非難等が行われるおそれ」に関しては、審査請求の理由(1)により否定される。当然、「今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」などないことはいうまでもない。
- (3) 委員会の主張は、これまでの試験の適正さに関する論点から、面接官の「個々」の評定、評価の話へすり替えているだけで、反論できていない。面接官「個々」の評定、評価がわからないのだから、「面接官「個々」の評定、評価に対する苦情や批判、非難等」しようがないのだから、当然その「おそれ」はないだろう。しかし、ここでの論点はあくまで面接官や委員会自体に対する苦情、批判、非難等がされるおそれがあっ

たのかどうかであり、そのこと自体は否定できていない。

まず一点目として、そもそも、個人面接の総得点がわかれば、面接官「個々」の具体的な評定、評価はわからないとしても、大まかな評定、評価は推測可能であり、それにより苦情、批判、非難等がされるおそれは十分ありえる。実際、審査請求人の個人面接の面接官個々の総合判定は総得点からある程度推測できており、採用をためらうと判定したものが3名、採用したくないと判定した者が1名いることが濃厚であり、採用したくない、もしくはできないと判定した者が確実に1名いることまでわかっている。各評定項目についても同様に推測可能である。よって、委員会の「面接官個々の評定、評価を推測することはできない」との主張は間違いである。同時に「人物試験に支障を及ぼすほどの心理的負担はない」との主張も否定される。さらに、それを別の視点で論じるならば、総得点から評定、評価が推測可能であったこれまでの試験は、委員会の言うとおりの「人物試験に支障を及ぼすほどの心理的負担はない」のなら、評定、評価を開示しても問題はない、ということになる。

そして二点目であるが、委員会は、「心証等を開示すると、面接官の心理的負担が著しく増す」と主張しているが、その根拠はどこにあるのだろうか。委員会は、反論したばかりの審査請求の理由(2)の内容をすぐ忘れてしまうほどの馬鹿か、それを無視しているかのどちらかである。面接官等の氏名は開示すべきではないということは審査請求の理由で述べたとおりであるが、その理由は面接官の心理的負担をなくすためであることはいうまでもない。

- (4) 審査請求人の主張は無視されている。「仮にいわれのない非難等がなされるようになると」とあるが、それは審査請求の理由(1)により否定されたはずである。そもそも、仮の話など反論として認められる訳がない。百歩譲ってそうだとすると、本心を率直に書き、採用試験を適正に遂行する事自体が面接官の職責である、という趣旨のこちらの主張を理解できないのだろうか。

さらに、委員会の「採用試験を適正に遂行できるように制度設計することは実施機関の本来の任務であり、その一環として人物試験における評定・評価を非開示とする」との主張は、犯人をつかまえるという職責を果たす為なら道路や橋を爆破して犠牲者が出てよいと言っているようなものであり、県民の権利利益を守るという視点が完全に欠落している。

- (5) また得意の話のすり替えである。ここでの論点は評定、評価が愛媛県個人情報保護条例第19条第2項第7号に該当するかどうかということであり、各自治体の方針の話ではない。他の自治体で開示され、その後の採用試験は適正に実施されているという事実は、評定、評価が同号に該当しないと判断できる重要な材料となる。〇〇県で開示された事実は開示請求者に直接確認した。
- (6) 委員会は、「条例に基づき、解釈及び運用基準に照らして適切に処理した」としているその条例の解釈及び運用基準そのものに問題がある。そもそも、ここでの論点は評価等を開示すると適正な遂行に支障を及ぼすかどうかであり、解釈及び運用基準に照らして処理したかどうかではない。もう話のすり替えにはうんざりである。もちろん、審査請求の理由で主張したとおり、適正な遂行に支障を及ぼすおそれはないので同号には該当しない。よって開示しなければならぬ情報を非開示にした委員会の処分は、自動的に知る権利等を侵害することになり、憲法違反となる。

(7) この項目では、あくまで面接官は主観に影響されにくい公平な評価をすることができるというメリットについて主張しているだけであるが、委員会の反論はそれに対するものではない。「記載内容の抽象化、形骸化」について、そのおそれはないことは審査請求の理由及びこの反論書で何度も述べた。「審査請求人には次回以降の人物試験対策の一助につながり、他の受験者が不利益を被る」については、受験資格を制限すれば公正、公平な試験の実施が可能だということは審査請求の理由(1)の弁明に対する反論で主張したとおりである。

(8) まず第一に、「良識や見識のある人」かどうか、どのような価値観を持った人が判断しているのだろうか。その選定した人の価値観は県民の平均的な価値観を持っているのだろうか。

そして第二に、なぜ「着眼点は採用試験において一般的に想定されるものがほとんど」なら「面接官の価値観が県民の平均的な価値観と大きく異なっていない」のだろうか。この二点にどのような関連性があるのだろうか。話のすり替え以前の問題である。

公務員試験は公平、公正に実施されるべき試験であり、その試験において、妥当な評価がされているかどうかはわからない以上、その評価が妥当かどうかを判断する機会すら奪われてしまったら、受験者は自身の権利を守ることができず、県民も不利益を被る。開示すると、たとえ全ての受験者の納得を得ることはできなくても、少なくとも面接官の主観に偏った評価を防ぐことができるので、より公平な試験になることが考えられる。開示するメリットの方が大きいことはいままでもない。

最後に、「個人情報に該当するため、県民に開示することはありえない」とあるが、県民全員に公開しろとは一言も言っていない。

(9) 評定、評価を開示すると、面接官の主観に偏った評価を防ぐことができるということは審査請求の理由(8)の弁明に対する反論で主張したとおりである。

第5 審査会の判断の理由

1 本件審査請求の対象について

本件審査請求において、審査請求人が開示を求めているのは、「面接官及び採点者の氏名並びに開示請求者以外の個人に関する情報を除いた全て」の情報であり、本件公文書のうち、『口述試験（個別面接）評定票の「評定欄」、「総合判定欄」、「特記事項欄」に関する記載』、『口述試験（集団討論）評定票の「創造性欄」、「社会適応性欄」、「指導性欄」、「討論態度・人柄欄」、「総合判定欄」、「特記事項欄」、「欄外」に関する記載』及び『作文試験採点結果表の「評定・点数欄」、「備考欄」、「欄外」に関する記載』の開示を求めらるものである。

本件対象個人情報とは、採用試験の面接試験等における評定票の評定欄等の記載事項であり、実施機関では、その全部を条例第19条第2項第7号に該当するとして非開示とする処分を行った。審査請求人は、当該処分を取消し、全てを開示するよう求めているが、実施機関は、本件処分を妥当としていることから、以下、本件対象個人情報の非開示該当性について検討する。

2 非開示情報該当性について

- (1) 本件処分において、実施機関では、非開示とされた情報について、「各面接官等が人物試験で行った評価に差が生じ得る評定、判定の内容を開示することは、選考、評価の思考過程を明らかにすることであり、各面接官の思考の機微を公開することになり、記載内容における表面的な不一致や表現に対する不満等、記載内容に対して面接官等のみならず実施機関に対して質問、苦情、批判、非難等が行われるおそれがあり、試験業務の円滑な実施に支障をきたす可能性がある。」また、「このような開示を前提としていない本件公文書の開示による苦情、批判、非難等は、面接官等への心理的負担が著しく増加することになるので、評定や判定理由等の記載を控えたり、受験者の心情に配慮した一般的な表現に差し替えたり、低く評価することをためらうなど、人物評価にかかる記載内容が抽象化、形骸化する可能性がある、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。」ため、条例第19条第2項第7号の規定並びに解釈及び運用基準に照らして、同号に該当すると説明している。
- (2) 本件対象個人情報情報の作成、取得の目的、その内容等に鑑みれば、これを開示することにより、今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとする実施機関の説明は十分理解できるものであり、実施機関が、条例第19条第2項第7号に該当するとして非開示としたことは妥当である。
- (3) なお、審査請求人は、審査請求の際に請求人が任意に提出した『「評定票の記入内容に対する苦情を言わず、評定票の記入内容に関する批判、非難をしない。」及び「評定票の記入内容を他人に見せず、口外しない。」ことを約した念書』をもって、「開示しても今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすことはありえない。」と主張するが、そもそも、条例上、個人情報開示請求の目的や、開示後の用途には何の制限も設けられておらず、開示又は非開示の判断は、条例第19条第1項に「**次項の規定により開示しないときを除き、開示請求者に対し、当該開示請求に係る個人情報を開示しなければならない。**」と規定されているとおり、条例第19条第2項各号の規定に該当するか否かが判断の基準であり、審査請求人が提出した念書で自ら用途を制限すると約しても、開示・非開示の判断に何ら影響を与えるものではない。

このほか、審査請求人は種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

3 まとめ

以上により、当審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断するものである。

第6 審査会の審議等の経過

当審査会の処理経過は、次のとおりである。

審査会の審議の経過

年 月 日	処 理 内 容
平成 30 年 5 月 29 日	諮問、実施機関から弁明書を受理
平成 30 年 6 月 11 日	審査請求人に弁明書を送付、反論書の提出を依頼
平成 30 年 9 月 4 日	審査会（第 1 回審議）
平成 30 年 10 月 22 日	審査会（第 2 回審議）

答申に関与した委員（五十音順）

氏 名	現 職	備 考
妹 尾 克 敏	松山大学法学部教授	会 長
武 田 秀 治	弁護士	
豊 島 徳 子	元人権擁護委員	
松 原 日出子	松山大学人文学部教授	
光 信 一 宏	愛媛大学法文学部教授	