

徳島県個人情報保護審査会答申第123号

第1 審査会の結論

徳島県人事委員会が行った本件個人情報部分開示決定において非開示とした情報のうち、別表の「開示をしない部分」欄に掲げる部分を除き、開示すべきである。

第2 諮問事案の概要

1 個人情報開示請求

令和2年8月21日（同年8月24日受付）、審査請求人は、徳島県個人情報保護条例（平成14年徳島県条例第43号。以下「条例」という。）第14条第1項の規定に基づき、徳島県人事委員会（以下「実施機関」という。）に対し、「令和〇年度徳島県職員採用試験（大学卒業程度）の総合得点、試験種目別得点及び総合順位並びに第2次試験の得点、評定、評価、判定及び所見が記載されている文書（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く。）」に該当する保有個人情報の開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

2 実施機関の決定

令和2年9月4日、実施機関は、本件請求に係る保有個人情報のうち、第2次試験の評定、評価、判定及び所見に関する部分（以下「第2次試験の評定等」という。）が条例第16条第4号の「個人の評価、選考等に関する情報が含まれており、開示することにより、当該評価等の事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがあるため」及び同条第6号イの「当該事務事業の性質上、適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため及び試験に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にする等のおそれがあるため」に該当すると判断し、一部を非開示とする部分開示決定（以下「本件決定」という。）を行い、審査請求人に通知した。

3 審査請求

令和2年11月9日（同年11月10日受付）、審査請求人は、本件決定を不服として、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、実施機関に対して審査請求を行った。

4 諮問

令和3年3月29日、実施機関は、条例第42条の規定に基づき、当審査会に対して、本件審査請求について諮問（以下「本件事案」という。）を行った。

第3 審査請求人の主張要旨

審査請求人から提出された審査請求書及び反論書における審査請求人の主張は、おおむね次のとおりである。

1 審査請求の趣旨

本件決定を取り消し、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

る情報を除いた、令和〇年度徳島県職員採用試験（大学卒業程度）の第2次試験の評定等が記載されている文書全てを開示とすよう求める。

2 審査請求の理由

(1) 本件請求に係る第2次試験の評定等は、条例第16条第4号及び第6号イには該当しない。

ア 実施機関は、開示された評定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。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、本件の評定の被評価者である審査請求人は、実施機関及び本件の評定を記入した面接官に対し、次の2つのことを約束しているからである。

(ア) 評定の記入内容に対する苦情を言わず、評定表の記入内容に関する批判、非難をしない。

(イ) 評定の記入内容を他人に見せず、口外しない。

イ 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ことができるので、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。

ウ 仮に実施機関の主張する非開示理由が正しいとすれば、これまでの採用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を得点から推測できるので、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、これまでの採用試験は適正に実施されているのであれば、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ということになる。

エ 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になる。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。

オ 審査請求人は、採用試験の年齢制限が緩和されない限り、来年度以降の採用試験を受験することができず、実施機関に対しても、今後の採用試験を受験しないことを約束している。よって、本件の評定が開示されたとしても、他の受験者にとって不利にはならず、来年度以降の採用試験の適正な遂行に影響はない。

(2) 本件決定は、条例第1条「県政の適正かつ円滑な運営を図りつつ個人の権利利益を保護する」という目的に反しており、審査請求人、ひいては受験者及び県民の権利利益を侵害している。

ア 本件決定は、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」及び同法第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。

イ 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。

ウ 評定表の着眼点は、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。

3 弁明に対する反論の趣旨

実施機関の弁明書は、実施機関側の都合の悪いことは無視し、各法令を実施機関側の都合のいいように解釈しており、審査請求の理由に対する反論になってない部分も散見される。この議論は、実施機関の主張する「今後の採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」と、条例第1条「個人の権利利益を保護する」という目的のバランスを考えて結論を出す必要があるが、実施機関の主張は、前者は審査請求の理由で主張したとおり、ほとんど無いにもかかわらず、過大評価しすぎており、本来守られるべき後者は完全に無視されている。評定を開示することは、実施機関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。

4 弁明に対する反論

(1) 実施機関は、「率直に評定、判定を行う為に、評定の非公開を前提にしている」と主張しているが、そもそも本件評定を審査請求人個人に開示すると、今後の採用試験に関して率直に評定、判定が出来ないということを前提としていること自体が間違っている。

多数の面接官等が評価に参加し最終評価とすることの利点や、合議制の長所についての主張に関しては全く異論はないが、条例に該当するかどうかの論点とは無関係である。

求めているのは「評定表の公開」ではなく、審査請求の理由で主張したとおり、厳しい条件のもとで個人的に評定を開示することであり、それにより「試験業務の円滑な実施に支障をきたす強い懸念」はない。

(2) 実施機関は「評定表を公にすることは、地方公務員法（以下「地公法」という。）第18条の3の禁止事項に該当する」と主張しているが、そもそも、提出した念書にて約束されているとおり、審査請求人個人に開示しても公に公開されることはない。よって、審査請求人個人に開示しても、同条の「受験を阻害し、又は受験に不当な影響を与える目的をもって」という部分が否定されるので、同条違反にはならない。また、「地公法の平等取扱いの原則、公平性の担保の観点」に関しては、本件評定を開示したとしても、本件評定と同じ厳しい条件（提出した念書等）

のもと、他の受験者の評定を開示することまでは否定されないので、本件評定を開示することは上記原則及び観点を逸脱するものではない。

- (3) 実施機関は「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、評定表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い限り、特定のしようがない。実施機関は、面接官等の記名欄が非開示の評定表からどのように個人を特定するのか説明すべきである。

また、「面接官等が特定できなくても、批判などが行われ、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」と主張しているが、それは審査請求の理由で主張したとおりに否定される。個人が特定できない限り、面接官個人に対する批判のしようがないし、逆に今まで成績を開示しても処分庁に対して批判されてない、もしくは批判されていたとしても、これまでの採用試験が適正に遂行されているのであれば、それ自体が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がないことを証明している。

- (4) 実施機関は、「面接官等個々の評定、即ち心証を開示すると、心理的負担が著しく増し、評価等が抽象化、形骸化する」と主張している。確かに、無条件に開示するとそのような現象が起こることは否定できない。だからこそ、厳しい条件のもとで開示することを主張している。面接官等の氏名を非開示にし、提出した念書の内容の条件のもとでの開示であれば、心理的負担をかなり減らすことができる。そもそも、成績の開示により批判にさらされてきたこれまでの採用試験でも心理的負担はあったはずである。

- (5) 実施機関は、「評定の開示により、仮に非難等がされるようになると」と主張しているが、評定を開示しても非難されることがありえないことは、これまでの審査請求の理由等で主張したとおりである。万が一非難されたとしても、その非難に左右されることなく、率直に評価すること自体が面接官等の職責である。公文書等が開示され、その内容を非難された例は山ほどあるが、それを職責が果たせない理由にしても良いということにはならない。

また、「採用試験を適正に遂行できるように制度設計することが処分庁の任務」とのことだが、それ自体は否定しないが、「個人の権利利益を保護する」という視点を取り入れた上で制度設計すべきである。上記の厳しい条件のもとでの開示であれば、面接官等が採用試験の適正な遂行に支障を及ぼさない程度に評価を行うことができる。

- (6) 実施機関は、「解釈及び運用基準に照らして適切に処理した」としているが、「評定等を開示すると適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある」と断定しているその解釈及び運用基準そのものに問題がある。そもそも、ここでの論点は評定を開示することが条例に該当するかどうかであり、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。

- (7) 実施機関は、「評定表を開示すると、受験対策が容易になり、能力の実証が適正に行えない」と主張しているが、そもそも、もう2度と採用試験を受けないことを

約束した受験者のみに評定を開示すれば、その受験者は採用試験の受験対策をする意味はなくなり、公平・公正の原則は阻害されない。約束を破って採用試験を受験する者が現れる懸念があるのであれば、評定の開示を受けたことのある者の受験資格を制限すれば解決できる。尚、本件評定の開示に関しては、審査請求人の年齢により、今後の採用試験を受験することができず、そのおそれはない。仮に年齢制限の上限が緩和され、評定を見た上で受験対策をして採用試験を再度受験したとしても、論文試験及び口述試験（個別面接及びプレゼンテーション）（以下「人物試験」という。）でチェックされるであろう年齢、学歴、職歴及び性格等は対策のしようがない事に加え、本件の事情を知っている面接官の「心証」を考えると、例えば第1次試験が満点だったとしても、第2次試験で合格点に達する評価をもらうことは事実上不可能である。

また、他の自治体で評定表、評価の基準等が開示された例があるが、その後の採用試験は適正に遂行されている。

- (8) 実施機関は、「これまでの実績が公正かつ適正な採用試験として機能していることを実証している」と主張している。確かに、採用試験がある程度機能していることは認めるが、全ての評定が適正に評価されたものかどうかは、非開示にしている限り実証のしようがない。

また、「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あり得ない」とのことだが、万が一明らかに偏った評価がされていても知ることが出来ないことの方が、知る権利等の個人の権利利益を侵害している点で問題である。公平・公正かつ適正に評価しているのであれば、開示しても問題ないはずである。

確かに、「全ての受験者の納得を得ることは困難」であるが、実施機関が主張するように、適正に評価しているという自負があり、本当に適正に評価されているのであれば、ほとんどの受験者の納得は得られるはずだし、そもそも、不合格になった全ての受験者自身がどのような評価がされたのかがわからない、即ち評定を非開示にしていることに対する納得を得ることの方が困難である。

最後に、「評定表は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」とのことだが、県民全員に公開することを求めているわけではない。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関から提出された弁明書及び口頭による理由説明を要約すると、本件決定の理由については次のとおりである。

1 本件決定の内容

審査請求人が開示を求める個人情報は、令和〇年度徳島県職員採用試験（大学卒業程度）の第2次試験の評定等であり、本件決定において、非開示とした文書は、次の①から③である。

- ①論文試験用評定表
- ②口述試験（個別面接）評定表
- ③口述試験（プレゼンテーション）評定表

2 本件決定の理由

条例第16条第4号は、「個人の指導、診断、評価、選考等に関する情報であって、開示することにより、当該指導等の事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがあるもの」を非開示情報として規定している。

また、同条第6号イは、「県の機関等が行う事務もしくは事業に関する情報であって、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務若しくは事業の性質上、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、「イ 試験に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ」と規定している。

第2次試験の評定等には、評価基準や項目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16条第4号及び同条第6号イ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

人物試験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抱いた心証等を評定表に自由に記録し、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、第2次試験の評定等の情報は、非公開を前提に人物試験を実施している。

この場合、面接官等の評価は、個人ごとに差が生じることを当然のこととして実施しているものであり、人物試験において、数多くの面接官等が評価に関与するとともに、それぞれの面接官等の個々の評価を集約・集計して最終評価とすることにより、人物試験の評価の信頼性や妥当性を確保している。こうした人物評価の手法は地方公共団体のみならず、幅広く民間企業を含め、多くの団体における採用試験で実施されている方法である。

具体的には、人物試験においては、それぞれの段階で3名の面接官等による評価を行っているが、この評価手法の意義は、地方裁判所における3名の裁判官による合議制の長所として挙げられる「判断の客観性の担保」や「思い込み」、「思い違い」の排除といった利点がある。この利点があるためである。

また、実際の面接官等の評価に際しては、裁判所の裁判官同様、それぞれの面接官等が独立して評価を行い、適正に人物試験を実施しているものである。

また、これらの内容を開示することは、選考、評価の過程を明らかにし、各面接官等の心証等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、面接官等又は処分庁に対して質問、苦情、批判、非難等が行われるおそれがあるのみならず、評定表は評定項目等が記載された選考基準でもあり、受験者の能力や資質、適正等を的確に判断するとともに、様々な角度からの受験者の能力・人物像を正確かつ慎重に判断するために毎年のように変更されるものではない。このような点からも評定表の公開は、試験業務の円滑な実施に支障を来す強い懸念があるので、本件決定は妥当である。以下、それぞれ弁明する。

(1) 審査請求人は、審査請求の理由の中で、「評定の記入内容に対する苦情を言わず、

記入内容に関する批判，非難をしない。評定の記入内容を他人に見せず，口外しない。今後，徳島県等の職員採用試験を受験しない。」とする念書を提出しているため，処分庁に対する「苦情等のおそれ」，「来年度以降の採用試験の適正な遂行に影響」はない，と主張しているが，評定表は試験問題と同様に，一般には了知されておらず，これを公にすると受験生の能力や資質等に関する正確な判定に支障を来すものであることから，地公法第18条の3にいう禁止事項に該当するものと言え，たとえ審査請求人のみであろうとも，組織の外部に漏出した段階で同条違反と同視しうる状況となり，今後の試験実施に係る影響や地公法の平等取扱いの原則，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，本件決定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。」と主張しているが，面接官等が評定表に，面接で受けた心証等を自由に記録した上で，当該記録に基づき，率直に評定，判定を行った内容が開示されれば，少人数の面接官等による人物試験であるため，面接時の正対や近年のインターネットの状況から面接官等個人が特定される懸念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，面接官等又は処分庁に対して質問，苦情，批判，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第2次試験の評定等の開示による苦情，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，人物評価に係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，「仮に処分庁の非開示理由が正しいとすれば，これまでの採用試験は，適正に実施されていなかったことになる。」と主張しているが，人物試験における面接官等個々の評定，評価に対する苦情や批判，非難等がされるおそれや面接官等の心理的負担をあらかじめ除去することにより，的確に評価しており，これまでも適正な人物試験が実施できている。

一方，面接官等の心証等を開示すると，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になる。」と主張しているが，評定の開示を前提とすると，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，形骸化してしまう可能性があるため，面接官等が職責を十分に果たせなくなるおそれがある。

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処分庁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、面接官等が的確に評価を行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、「本件処分は、『自己情報をコントロールする権利』及び『知る権利』を侵害しており、憲法違反である。」と主張しているが、処分庁は法律及び条例に基づき、解釈及び運用基準に照らして適切に処理したものであるため、「憲法違反」には当たらない。
- (6) 審査請求人は、「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」、「受験者及び県民の利益につながる。」と主張しているが、処分庁は、評定等の内容が開示された場合、面接官等が心証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。このため、評定表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。

また、評定表を開示した場合、今後、実施する採用試験において、受験者が選考基準を意識した試験対策が容易となり、意図的に自己の本来の能力や資質以上に評価が高くなるように振る舞うことが十分に予想され、人物的な側面を重視して受験者の能力や資質、適性等の判断を正確に行うことが困難になる。地公法第15条の任用の基本原則である「能力の実証」が適正に行えなくなるだけではなく、本来なら合格する可能性のある受験者が不合格となり、採用試験における公平・公正の原則が阻害されることにもなりかねない。

- (7) 審査請求人は、「評定表の着眼点は、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」と主張しているが、人物試験自体が人が行うものである以上、面接官等が自由な心証により、個人的主観で評価するものである。面接官等には、受験者を多面的に評価するために、採用する職種の業務内容や業務を遂行する上で必要となる職員の資質を理解するのみならず、社会経験や社会的地位を有する良識や見識のある人物を選定していること、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いるのであり、これまでの実績が公正かつ適正な採用試験として機能していることを実証している。

また、審査請求人は、「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。」としているが、採用試験を円滑かつ適正に実施するために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得ない。

人物試験は、面接官等が抱いた心証等に基づいて、率直に評定が行われるものであり、受験者の納得が得られなかったからと言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。

第5 審査会の判断

当審査会は、本件事案について審査した結果、次のとおり判断する。

1 本件請求に係る保有個人情報について

実施機関の説明によると、令和〇年度の徳島県職員採用試験の第2次試験は、実施機関と任命権者である徳島県知事（以下「人事課」という。）が協力して面接等を行ったものであり、審査請求人に開示した総合得点、試験種目別得点及び総合順位には、第1次試験及び第2次試験として行われた全ての試験結果が反映されているとのことである。

よって、本件請求に係る保有個人情報の内容は、令和〇年度徳島県職員採用試験（大学卒業程度）の総合得点、試験種目別得点及び総合順位並びに第2次試験の評定等が記載された、次の①から④であると認められる。

なお、④は、本件請求時点では、実施機関が保有していた文書ではなく、人事課が保有していた文書であるので、実施機関は、開示の対象としていなかったものである。

① 論文試験用評定表について

論文試験用評定表は、評定員が審査請求人に対して行った論文試験の結果をそれぞれ実施機関が定めた書式に記載した3件の文書である。

② 口述試験（個別面接）評定表について

口述試験用評定表は、面接官3名が審査請求人に対して行った個別面接の結果をそれぞれ実施機関が定めた書式に記載した3件の文書である。

③ 口述試験（プレゼンテーション）評定表について

プレゼンテーション評定表は、面接官3名が審査請求人に対して行ったプレゼンテーションの結果をそれぞれ実施機関が定めた書式に記載した3件の文書である。

④ 面接調書について

面接調書は、面接官3名が審査請求人に対して行った個別面接の結果をそれぞれ実施機関とは異なる機関が定めた書式に記載した3件の文書である。

2 本件決定の妥当性について

実施機関は、本件請求に係る保有個人情報のうち上記1①から③について、条例第16条第4号及び同条第6号イに該当するとして非開示としているため、以下、実施機関が行った本件決定の妥当性について検討を行うこととする。

(1) 条例第16条第4号及び第6号イについて

ア 条例第16条第4号は、「個人の指導、診断、評価、選考等に関する情報であって、開示することにより、指導等の過程やそれらの基準を知らせることになり、当該指導等の事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある情報」を非開示情報と定めたものである。

「著しい支障を及ぼすおそれがある情報」とは、開示することにより、今後の本人に対する評価、診断等に著しい支障を生ずるおそれがあるもの、開示することにより、今後の本人に対する評価、診断等に影響はないが、今後反復継続して行われる本人以外の者に対する評価、診断等に著しい支障を生ずるおそれがあるもの、開示することにより、今後の個人に対する評価又は判断が抽象

化，形骸化し，当該事務又は事業を実施する目的及び意義が損なわれるおそれがあるもの並びに開示することにより，関係者間の信頼関係を損なうおそれがあるものが考えられる。

イ 条例第16条第6号イは，「県の機関等が行う事務若しくは事業に関する情報であって，開示することにより，監査，検査，取締り，試験に係る事務に関し，正確な事実の把握を困難にするおそれその他当該事務若しくは事業の性質上，当該事務若しくは事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報」を非開示情報と定めたものである。

「当該事務若しくは事業の性質上」とは，当該事務の目的，その目的達成のための手法等に照らして，その遂行に支障を及ぼすおそれがあるかどうかを判断する趣旨である。また，「当該事務若しくは事業」には，同種の事務又は事業が反復される場合の将来の事務又は事業を含む。

また，「適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報」とは，開示することにより，当該事務又は事業の目的や内容等に照らして客観的に判断し，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場合をいう。

(2) 条例第16条第4号及び第6号イの該当性について

当審査会において，本件請求に係る保有個人情報のうち，上記1①から③を見分したところ，実施機関が非開示とした情報は，上記1①から③を構成する実施機関が定めた書式に係る情報と審査請求人に関する評価の内容等に係る情報とに大別できる。

ア 実施機関が定めた書式に係る情報について

(ア) 上記1①の評定項目別の配点及び欄外に記載の合計点並びに上記1③の「評点」欄に記載の評点について

当該情報は，開示することにより，評定項目毎の配点ウエイトが明らかになり，このことに着目した偏った受験対策を助長するなど，受験者本来の能力や資質の把握を困難にするおそれがあることから，職員採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

以上により，条例第16条第6号イに該当することから，実施機関が非開示としたことは妥当である。

(イ) 上記1①及び②に記載の段階別の評定点数について

当該情報は，開示することにより，面接官等に対し，評価過程に対する質問や苦情，批判，いわれのない非難等がされるおそれがあることから，面接官等の率直な意見が評定に反映されにくくなり，受験者に対する適切な評価を困難にするなど，職員採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

以上により，条例第16条第6号イに該当することから，実施機関が非開示としたことは妥当である。

(ウ) 評定項目及び評定項目欄に記載されている着眼点について

当該情報は，開示することにより，採用試験における評価方法が明らかとなるものであると認められるものの，その記載内容から，実施機関が説明するよ

うに、受験者が意図的に自己の本来の能力や資質以上に評価が高くなるように振る舞うことにより受験者の能力や資質、適正等の判断を正確に行うことが困難になるなど、職員採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとまでは認められない。

以上により、条例第16条第4号及び第6号イに該当しないことから、開示すべきである。

(エ) 上記(ア)から(ウ)以外の情報について

実施機関が定めた書式に係る情報のうち、上記(ア)から(ウ)以外の情報については、評定表を構成する項目名であり、開示することにより、職員採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

以上により、条例第16条第4号及び第6号イに該当しないことから、開示すべきである。

イ 評価の内容等に係る情報について

(ア) 面接員及び評定員の所属・職・氏名について

当該情報は、開示することにより、人物試験の結果に納得しない受験者から当該面接官等に対し、記入内容に対する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がされるおそれがあることから、面接官等が記録そのものを控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、評価に係る記載内容が形骸化し、受験者に対する適切な評価を困難にするなど、職員採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

以上により、条例第16条第6号イに該当することから、実施機関が非開示としたことは妥当である。

(イ) 面接官等の記載内容のうち、下記(ウ)を除いた部分について

当該情報は、審査請求人の評価に関するものであり、面接官等が行った着眼点についての評価結果が記載されている。

当該情報は、開示することにより、人物試験の結果に納得しない受験者から当該面接官等に対し、記入内容に対する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がされるおそれがあることから、面接官等が記録そのものを控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、評価に係る記載内容が形骸化し、受験者に対する適切な評価を困難にするなど、職員採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

以上により、条例第16条第6号イに該当することから、実施機関が非開示としたことは妥当である。

(ウ) 上記1①の「七段階評定」欄、上記1②の「総合評定」欄の評価内容について

当該情報は、面接官等が行った各評定項目の評価に基づいた最終的な評価結果が記載されている。しかしながら、上記ア(イ)により、段階別の評定点数は非開示としているため、これらの表記等を開示することにより、職員採用試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

以上により、条例第16条第4号及び第6号イに該当しないことから、開

示すべきである。

- (エ) 「試験区分」欄，「試験地」欄，「受験番号」欄，「氏名」欄の記入内容について

当該情報は，受験者本人が知り得る内容であり，開示したとしても職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり，職員採用試験の適正な執行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

以上により，条例第16条第4号及び第6号イに該当しないことから，開示すべきである。

3 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。

4 付言

本件請求は，審査請求人が実施機関に保有個人情報の開示を求めたものであることから，実施機関が人事課の保有する個人情報を本件請求に係る保有個人情報の対象としていないことについて，妥当性を欠くとは認められない。

しかしながら，審査請求人は，保有個人情報の対象となる所属が複数あることを知らずに請求している可能性もあるため，その旨を請求者に確認するなど慎重に対応すべきであった。また，本件請求に係る保有個人情報の中に物理的に存在しない文書がある場合には，開示請求に係る個人情報を保有していないとして，開示請求拒否決定をすべきであった。

本件事案について，実施機関は，人事課から上記1④を取り寄せ，当審査会に対して諮問を行っていることから，人事課と協力し，答申に基づいた開示・非開示の決定を行うべきである。

5 結論

当審査会は，本件事案を厳正かつ客観的に検討した結果，冒頭の「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第6 審査会の処理経過

本件事案に係る当審査会の処理経過は，次のとおりである。

年 月 日	内 容
令和 3年 3月 29日	諮問
同 年 5月 13日	審議（第133回審査会）
同 年 6月 17日	実施機関からの口頭理由説明の聴取，審議（第134回審査会）

同	年 7月15日	審議（第135回審査会）
同	年10月 8日	審議（第136回審査会）
同	年12月10日	審議（第138回審査会）
令和	4年 1月28日	審議（第139回審査会）

徳島県個人情報保護審査会委員名簿 (五十音順)

氏 名	職 業 等	備 考
遠 藤 理恵子	弁護士	
篠 原 靖 典	徳島文理大学人間生活学部教授	
竹 原 大 輔	弁護士	会長職務代理者
田 中 里 佳	公認会計士，税理士	
松 永 満佐子	四国大学短期大学部教授	会 長

別表

対象保有個人情報	開示をしない部分
①論文試験用評定表	<p>【実施機関が定めた書式に係る情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「内容」, 「表記・表現」及び「構成」欄に記載の配点 ・欄外に記載の説明書きのうち, 合計点及び段階別の評定点数
	<p>【評価の内容等に係る情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評定員の職・氏名 ・評定員の記載内容のうち, 「七段階評定」欄の記載を除いた部分
②口述試験（個別面接） 評定表	<p>【実施機関が定めた書式に係る情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「総合評定 7 段階評価」欄に記載の段階別の評定点数
	<p>【評価の内容等に係る情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面接員の職・氏名 ・面接員の記載内容のうち, 「総合評定」欄の記載を除いた部分
③口述試験（プレゼンテーション） 評定表	<p>【実施機関が定めた書式に係る情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「評点」欄に記載の評点
	<p>【評価の内容等に係る情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面接員の所属・職・氏名 ・面接員の記載内容