

大 津 市 情 報 公 開 審 査 会 答 申

( 諮 問 第 1 号 )

平 成 9 年 2 月 2 1 日

大 津 市 情 報 公 開 審 査 会

## 答 申

### 第1 審査会の結論

- 1 (1) 非公開とした上級事務職に係る採用候補者名簿について、次の部分は、これを公開することが適当であると判断する。

順位欄の序列の数及び各採用候補者の合計得点

表最上段の区分表示欄の「順位」、「受験番号」、「氏名」、「得点」、「口述」、「論文」、「合計」及び「備考」という表記

- (2) その余については、貴実施機関の判断通りとする。

- 2 なお、人事採用に係る手続及び判断過程について、現状においては、大津市職員採用試験案内（以下「募集要項」という。）以外には、その実態が理解される資料がなく、不明朗であるとの印象を与えるおそれがある。人事採用に係る手続及び判断過程について、一般に了知された方が信頼を得ることに資すると考えられ、かつ、人事行政の遂行上、著しい支障がないと考えられる事柄があると判断される。この点について、今後、説明ないし公表を試みられるように期待する。

### 第2 異議申立ての経過

#### 1 公開請求

平成8年7月8日、異議申立人は、大津市情報公開条例（以下「条例」という。）第8条の規定により、大津市長に対し、「平成8年度採用職員の採用候補者名簿と職員選考委員会の委員の役職及び氏名の分かるもの」の公文書の公開を請求した。

#### 2 実施機関の決定

平成8年7月23日、実施機関は本件請求に対応する公文書として、「採用候補者名簿」（以下「本件公文書」という。）と、「大津市職員選考委員会名簿」を特定し、本件公文書を除いて公開するとの部分公開決定（以下「本件処分」という。）を行い、公開しない理由を次のとおり付して異議申立人に通知した。

- (1) 条例第6条第1号に該当する。

本件公文書については、平成8年度採用職員の氏名及び採用試験における得点が記載されており、これを公開すると特定の個人が識別され、その者の能力・成績が明らかになり、個人のプライバシーが侵害されるため。

(2) 条例第6条第8号に該当する。

この公文書は、選考の内容が明らかになる情報であり、これを公開すると、採用そのものにとどまらず、採用後も含め、人事行政の公正かつ適正な運営等を阻害するおそれがあるため。

### 3 異議申立て

平成8年8月13日、異議申立人は、本件処分を不服として、行政不服審査法第6条の規定により、実施機関に異議申立てを行った。

## 第3 異議申立ての趣旨

実施機関の本件処分の非公開理由が著しく不十分で不当であり、本件公文書は公開されなければならないというものである。

## 第4 異議申立人の主張要旨

異議申立人の異議申立書の主張は、概ね次のとおりである。

1 市が平成8年度に採用した職員の採用基準や判定方法を知りたく本件公文書の公開を請求した。

市は、条例第6条第1号及び第8号に該当するとして「本件公文書は採用職員の氏名及び採用試験における得点が記載されており、これを公開すると特定の個人が識別され、その者の能力・成績が明らかになり個人のプライバシーが侵害される」とし、さらに「同公文書は、選考の内容が明らかになる情報であり、これを公開すると採用そのものにとどまらず、採用後も含め人事行政の公正かつ適正な選考等を阻害するおそれがある」として全面非公開とした。

2 本件公文書を公開すべきとする理由については、以下のとおりである。

(1) 人事情報が内密といえど、どんな人物がどのような基準で採用されたかは市民にとって関心事であり、また人事が公正に行われたかをチェックする方法が全くないのは問題である。

(2) 得点などから個人が識別でき、プライバシーが侵害されるとするなら、各項目の記載内容を説明し、個人が識別できるということを証明しなければならない。

市は、公務を行う機関であり、機密は原則としてあってはならず、例外事項に該当させるについては、市の主観でなく、市民が客観的に判断できる理由を明示する義務がある。

(3) 後段の非公開理由（選考の内容が明らかになる情報であり…）については、因果関係が不明である。また「運営等」「阻害するおそれ」といった抽象的な言葉では、非公開理由として不十分である。

裁判の判断でも具体的な証明の必要性が要求されている。

3 上記2のとおり、非公開理由が著しく不十分で不当であり、本件公文書は公開されなければならない。

## 第5 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は、非公開理由説明書及び意見・説明を聴取した結果、概ね次のとおりである。

### 1 本件公文書について

地方公務員法第21条において、人事委員会を置く地方公共団体は、採用候補者名簿の作成を義務づけており、本市のように人事委員会を置かない場合であっても、同法に準じてこれを作成することが試験の結果を明確にし、適切な採用を行うため必要である。

こうしたことから、本市は、大津市職員任用規則に基づき、大津市職員選考委員会を設置し、そこで採用試験の運営、本件公文書の作成をさせて職員採用の公正を期している。

公文書の記載項目は、職員採用試験合格者の順位、受験番号、氏名、得点であり、採用職種毎に作成している。

### 2 条例第6条第1号に該当することについて

本件公文書は、上記1のとおり氏名及び得点をその得点順に記載しており、氏名は当然に個人が識別される情報であり、得点は当該者にとって明らかにプライバシーに関する情報であると判断した。

また、職員に関する個人情報、職員個人の尊厳と基本的人権を守り尊重する必要がある、最大限に保護しなければならない。

一方、実施機関として条例の趣旨を尊重し、少なくとも個人が特定できないよう受験番号と氏名を伏して部分公開の検討をしたが、本件公文書は、採用職種毎に作成された名簿が一体となっていて1名のみや少人数の採用職種にあっては、個人の識別が可能となり得点等が明らかになる。また、員数による線引きの問題もある。

さらに部分公開をすることによって、採用職種毎の成績、その格差、また過去との比較において年度毎の格差が明らかになるものであり、これらは、採用職種毎、採用年度毎の職員が共有する個人情報である。

職種毎の格差は、集団が有するプライバシーであることと、事務職は公開するが土木職は公開しないという基準いわゆる平等取扱と平等公開をどう理解するのか問題がある。

以上の理由から、条例第6条第1号に該当すると判断したものである。

### 3 条例第6条第8号に該当することについて

本件公文書には、「得点」欄において一部職種を除き試験実施科目の点数配分が記載されており、これについては、司法判断として「採用試験の得点ないし配点は任命権者の裁量に委ねられている部分が多く、一般に受験者には採点や配点を明示されていないものであって、特段の事情がない限りその当否を争うことができない」とした裁判例（宮崎地裁昭和57年12月24日決定）がある。

市としては、

職員採用の基準となる採点や配点の基本的な考え方は、採点については、恣意的にならないよう客観的評価基準をあらかじめ定め運用しているものである。

配点については、任命権者の裁量権の範囲内と考えているが、職員選考委員会において決定し運用しているものである。

配点を公開すると採用試験の点数に影響が出て、本市が求める職員の確保に影響が生じることとなり、配点の公開は選考の内容が明らかになる情報であり公開すべきでない判断したものである。

また、異議申立人に本件公文書を公開するという事は、本市職員も含め市民等から公開請求があれば公開することになる。

このことは、採用試験の成績を知る職員が、処遇と成績を結びつけて配属先に不満を覚え、やる気を無くし、十分な能力を発揮しなくなるおそれがあることから、人事管理上の問題に影響し、任命権者として貴重な人材を失うことになる。

さらに、公開によりプライバシーを侵害したとなれば、採用試験や人選にも不信任を与えるという影響がある。

このことから、公正かつ適正な人事行政の運営に著しい支障が生じるものとなる。

職員採用の基本原則には、平等取扱の原則、平等公開の原則、成績主義の原則があり、これらは情報公開制度の公開とは次元が相違するとはいえず、むしろ区別することは、これらの原則から問題が生じる。配点を公開するとなると、公開平等の原則から1次試験の配点の公開や募集要項においてそれぞれの配点も公表しなければならない。また、配点の公開（公表）は、全国の自治体においても例がないとこ

るであり、本市においても、この公開は、素地のある有能な人材を求めるための支障となるものである。

これらの理由から点数配分（配点）は、「選考の内容が明らかになる情報である」と判断したものであり、本件公文書の公開が人事行政の公正かつ適正な運営等に著しく阻害するおそれがある。

以上の理由から、条例第6条第8号に該当すると判断したものである。

## 第6 当審査会の判断理由

### 1 異議申立てについて

異議申立て理由の大要は、次の三点である。

人事が公正に行われたか納税者たる市民がチェックする方法が全くないのが問題であること

個人が識別されることについての証明が必要であること

人事行政の公正かつ円滑な運営等を阻害するおそれがあることについて証明が必要であること

### 2 本件非公開決定理由と異議申立理由の判断について

まず、及び について判断する。両者ともに、いわゆる非公開とすることができるものとして条例自体に列挙されている事項（ は条例第6条第1号、 は条例第6条第8号）に関わる。

実施機関は、当該条文に定められている要件にのみ基づいて、公開とすべきか非公開とすべきかの判断をなすことができることはいうまでもない。

公開原則のなかで適用除外として、換言すれば、いわば例外として非公開とする場合には、条例第6条各号に定める要件を充足するとの判断に理由があるものでなければならぬことについても多言を要しない。

このことは、条例第9条第3項において、非公開決定に理由を付するものとされていることから明らかである。

この理由が、客観的に合理的でなければならないことは上に述べたとおりであるが、それが結果として、対外的にどのように提示されるかは、問題となる情報の性格に係るものと考えられる。すなわち、非公開とされた情報自体の内容を示さないと、非公開とすべきであるとの説明が不可能なものもあると考えられるのである。

したがって、異議申立理由にいう「証明」なる語については、非公開とした理由が可能な限り説明されるべきであるという意味に理解するほかないと考える。

については、地方公務員法や地方自治法上に、人事行政のあり方についての定めがあり、それ以外の事柄について、市民から信頼されるか否かは、基本的に上に述べた事柄と同様になると考えられる。ただ、可能な限り市民に理解にされるべきことは

いうまでもなく、結論 2 のように付記する。

上記から、既存の公文書公開に関する限り、本件非公開決定が、条例の定める要件を充足するか否かが、当審査会において判断すべきことであると考えられるのである。

### 3 結論 1 (2) について

#### (1) 条例第 6 条第 1 号の該当性の判断について

個人名については、名簿上の欄において公開（公表）すると、順位等が判明し、実施機関の非公開理由に示された事態が生ずる。

また、上級事務職以外の名簿については、各候補者名簿に記載された人数が少数であることから、個人の識別が容易に可能となり、実施機関の非公開理由に示された事態が生ずる。

たとえば、単数（複数でもごく少数を含む）の場合は、個人名のみならず得点等、基本的に公開はできない。

個人情報の保護の趣旨からすれば、A さん個人という形ではなく、A さん B さん C さんいずれもこのうちのどれかの成績という場合、特定されたのと同趣旨と考えてよい。そして、個人情報の保護という趣旨からすれば、このような場合に非公開の範囲を狭めすぎるのは適当ではない。

以上の判断からすると、上級事務職に限っては、その人数、職種から個人の識別は不可能であるので、実施機関の非公開理由に示された事態は生じない。

#### (2) 条例第 6 条第 8 号の該当性の判断について

本件公文書で本号に該当するとして実施機関が非公開とした部分を明らかにすると、人事行政の公正かつ円滑な執行に著しい支障が生じると判断される。

したがって、結論 1 (2) のように判断する。

### 4 結論 1 (1) について

上級事務職の本件公文書については、第 6 の 3 で述べた個人の特定・識別のおそれはないと考えられる。また、採用後の職務の遂行においても、不都合は生じないものと予想される。

したがって、結論 1 (1) のように判断する。

### 5 審査会の処理経過

年 月 日	処 理 内 容
平成 8 年 9 月 1 9 日	諮問書の受理

平成8年10月4日 (第1回審査会)	諮問内容の調査検討、審議計画の決定
平成8年11月18日 (第2回審査会)	実施機関の意見説明の聴取 異議申立人の意見説明の聴取の取扱
平成8年12月25日 (第4回審査会)	審議
平成9年1月24日 (第5回審査会)	審議
平成9年2月17日 (第6回審査会)	審議
平成9年2月21日	答申