

答申第148号
平成24年6月29日

神戸市人事委員会
委員長 橋 口 秀 志 様

神戸市情報公開審査会
会長 米 澤 広 一

神戸市情報公開条例第19条の規定に基づく諮問について
(答 申)

平成24年2月10日付神人委任第552号の2により諮問のありました下記の件について、
別紙のとおり答申します。

記

以下の公文書の非公開決定に対する不服申立てについての諮問

- (1) 平成21年度職員採用試験 人物試験実施マニュアル
- (2) 論文の採点について

1 審査会の結論

「平成 21 年度職員採用試験 人物試験実施マニュアル」及び「論文の採点について」を非公開とした決定は妥当である。

2 異議申立ての趣旨

- (1) 異議申立人（以下「申立人」という。）は、神戸市情報公開条例（以下「条例」という。）に基づいて、「平成 21 年度神戸市任期付短時間勤務職員採用試験の筆答試験問題用紙（一般教養／作文）と、面接質問内容、及び、合否判定方法」の公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。
- (2) 人事委員会（以下「実施機関」という。）は、本件請求のうち「面接質問内容」と「合否判定方法」について、以下の①及び②の公文書（以下「本件公文書」という。）を特定し、非公開とする決定（以下「本件決定」という。）を行った。
 - ①「平成 21 年度職員採用試験 人物試験実施マニュアル」
 - ②「論文の採点について」
- (3) これに対し、申立人は、本件決定を取り消し、非公開とされた本件公文書の公開を求める異議申立てを行った。
- (4) なお、実施機関は、本件請求のうち「筆答試験問題用紙（一般教養／作文）」と「合否判定方法」について部分公開の決定を別に行っており、申立人はその決定についても異議申立てを行っている。これについては別案件として当審査会に諮問されている。

3 申立人の主張

申立人の主張を、平成 24 年 1 月 16 日付の異議申立書及び平成 24 年 4 月 13 日付の意見書から要約すれば、概ね以下のとおりである。

公正、公平、そして厳正に実施しているならば、透明性を示すためにも、開示するのは当然のことである。

平成 20 年に大分県で発覚した、教員採用試験汚職事件の時に指摘されたように、面接評価の不透明さが、口利きできる余地になっていることも、検討されなければならない。そのためにも、人物試験実施マニュアル、面接評価の基準等も、明確にすることを申し添えたい。

たとえ任期付短時間勤務職員採用といえども、一人ひとりの受験生に対し、公正、公平、厳正、透明性を確保し、口利き、情実、並びに、利権支配等に決して屈することのない採用試験を実施できる体制を、至急、構築されることを、ここにお願いする次第である。（他府県の自治体ではきちんとされている。）

4 実施機関の主張

実施機関の主張を、平成 24 年 3 月 15 日付の非公開理由説明書及び平成 24 年 5 月 23 日の事情聴取から要約すれば、概ね以下のとおりである。

①非公開理由

条例第 10 条第 5 号ア該当

人事委員会が行う採用試験に関する情報であって、公にすることにより、正確な事実の把握を著しく困難にし、又は違法若しくは不当な行為を著しく容易にし、若しくはその発見を著しく困難にすると認められるため。

②条例第 10 条第 5 号アに該当すると判断した理由

本件公文書が公開された場合、受験者は、評価基準や評価項目等を知ることとなるが、これらについては、本採用試験において求めている人物像に基づいて設定しており、その性質上、択一試験の問題や解答のように試験ごとに変更していくものではない。そのため、公開文書を見た者は、次年度以降に行われる試験の実施前に評価基準や評価項目を知ることとなる。即ち、質問に対してどのような回答をすれば、評価が高いのかということを知っているということとなる。これにより、事前に評価が高くなる解答を準備し、本人が持っている能力よりも高い能力を持っているように、試験官に対して振る舞うことが可能となり、質問に対する解答から受験者の能力を評価するという試験の目的を著しく阻害することとなる。なお、面接試験の配点は、採用試験の点数に対して非常に大きな割合を占めており、この試験手法において受験生の能力を正確に把握できず過大評価してしまった場合、不適格者を採用することにもなりかねない。

また、作文試験においては、択一試験では判定できない文章力等について評価するものであるが、受験者の個性や考え方についても、併せてその論述内容から判定しようとするものである。評価基準や評価項目を公開すると、受験者の個性や考え方が表れない論述内容となる恐れがあり、当該試験の目的が達成できなくなる。

5 審査会の判断

(1) 本件対象文書について

本件公文書は以下のとおりである。

- ①「平成 21 年度職員採用試験 人物試験実施マニュアル」
- ②「論文の採点について」

これらは、平成 22 年 3 月実施の任期付短時間勤務職員採用試験のために作成された、面接の実施・評価及び作文の評価にあたってのマニュアルである。

(2) 争点

実施機関は、本件公文書を、条例第 10 条第 5 号アに該当するとして非公開とする決定を行った。これに対し、申立人は、非公開とされた本件公文書を公開すべきであると

して争っている。

したがって、本件における争点は、本件公文書の条例第 10 条第 5 号ア該当性である。
以下、検討する。

(3) 職員採用試験の透明性の確保について

職員採用試験は、成績主義に基づく公正な人事の実現を目的に、職務遂行能力を有するかどうかを正確に判定するために行うものであり、その実施に当たっては、平等取扱の原則に基づき、公平性、公正性が確保されなければならない。

申立人は職員採用試験の透明性を確保するよう主張している。透明性の向上を図ることは、公平・公正な試験実施の実現に資するものと考えられるところであり、この点について申立人の主張は理解できる。

実施機関に確認したところ、職員採用試験においては、各試験科目の出題分野、配点、合格決定方式を採用試験案内に記載するとともに、合格発表後には、不合格となった受験者のうち希望者に、試験成績（総合得点割合と順位）の開示を行い、また、ホームページや市政情報室において筆記試験の例題等を公表しており、透明性の確保に取り組んでいることが窺える。

一方で、申立人は透明性の確保のために本件公文書を公開するよう主張しているところであるが、これを公開すべきか否かについては、本件公文書が条例に規定する非公開事由に該当するか否かを検討し、判断する必要がある。

(4) 条例第 10 条第 5 号ア該当性について

実施機関によると、職員採用試験における面接や作文は、主に知識・知能面を判定する筆記試験では評価できない人物的な側面から、受験者の能力や資質、適性等を判定することを目的に実施されるものである。

審査会において本件公文書を見分したところ、「平成 21 年度職員採用試験 人物試験実施マニュアル」には、面接の評定項目、評価のポイント、具体的な質問項目等が記載されている。また、「論文の採点について」には、作文の評価基準、評価のポイント、評価方法が記載されている。

これらの情報は、本市の職員採用試験において受験者の能力や資質、適性等を判定するために、何を重視し、どのように評価するかを示したものであり、一般にこのような試験を実施するうえで秘匿性が高い情報であると考えられる。

こうした評価基準等は毎年のように変更される性質のものとは考えられないので、本件公文書が公開されると、今後、実施機関が実施する職員採用試験において、受験者は事前にその評価基準や質問項目等を予測することが可能となる。

受験者としては、そうした情報に基づき、評価が高くなることを重視した受験対策を行い、評価が高くなるように振る舞ったり、事実を極端に誇張したり、場合によっては事実を偽って回答しようとするなどが想定される場所であり、その結果、面接や作文を実施する目的である、人物的な側面からの受験者の能力や資質、適性等の判定を正確に行うことが困難となるおそれがあり、実施機関が行う職員採用試験事務の適正な

遂行に著しい支障を及ぼすものと認められる。

したがって、実施機関が本件非公開情報を条例第 10 条第 5 号アに該当し非公開とした判断は妥当である。

(5) 結論

以上のことから、冒頭の審査会の結論のとおり判断する。

(参 考) 審査の経過

年 月 日	審査会	経 過
平成24年2月10日	—	* 諮問書を受理
平成24年3月15日	—	* 実施機関から非公開理由説明書を受理
平成24年4月13日	—	* 異議申立人から意見書を受理
平成24年5月23日	第256回審査会	* 実施機関の職員から非公開理由等を聴取 * 審議
平成24年6月20日	第257回審査会	* 審議