

第 2 6 3 号 答 申

第 1 審査会の結論

名古屋市長（以下「実施機関」という。）が行った一部公開決定のうち、末尾の別表に掲げる「公開すべき情報」の部分を非公開とした決定は妥当ではないので公開すべきであるが、その他の部分を非公開とした決定は妥当である。

第 2 異議申立てに至る経過

1 平成26年12月25日、異議申立人は、名古屋市情報公開条例（平成12年名古屋市条例第65号。以下「条例」という。）に基づき、実施機関に対し、次に掲げる行政文書の公開請求（以下「本件公開請求」という。）を行った。

名古屋市任期付職員（都市魅力向上）選考（以下「本件採用選考」という。）に関して。

(1) 選考にあたっての審査採点基準

(2) 最終選考まで進んだ候補者 4名の一次選考、二次選考、最終選考それぞれの得点

(3) 最終選考に進んだ候補者 4名の、個人情報（履歴書・職務経歴書・実績調査）以外の、提出書類（論文およびプレゼンテーション資料）

2 平成27年 1月29日、実施機関は、本件公開請求に対して、次に掲げる行政文書を特定し、一部公開決定（以下「本件処分」という。）を行い、その旨を異議申立人に通知した。

(1) 名古屋市任期付職員（平成26年 7月28日募集分）採用選考要領のうち、当該請求に係るもの（別表第 2、別表第 3、別表第 4、別紙 1、別紙 2及び別紙 3）（以下「本件行政文書①」という。）

(2) 名古屋市任期付職員（平成26年 7月28日募集分）一次選考採点結果表、二次選考採点結果表及び最終選考採点結果表（以下「本件行政文書②」という。）

(3) 論文（名古屋市任期付職員募集案内 様式 4）及びプレゼンテーション資料（以下「本件行政文書③」という。）

3 同年 2月 4日、異議申立人は、本件処分を不服として、名古屋市長に対して異議申立てを行った。

第 3 実施機関の主張

1 決定通知書によると、実施機関は、本件行政文書①、②及び③の一部を公開しない理由として、次のとおり主張している。

(1) 本件行政文書①について

条例第 7条第 1項第 5号該当性

請求のあった文書は、公開することにより、本市の職員採用選考の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため、非公開とします。

(2) 本件行政文書②について

ア 条例第 7条第 1項第 1号該当性

請求のあった文書のうち、最終合格者を除く者の氏名、性別、年齢及び管理職年数、最終合格者の管理職年数及び得点並びに一次選考及び二次選考における合格者の順位については、個人を識別できるもののうち、通常他人に知られたくないと認められるものであるため、非公開とします。

イ 条例第 7条第 1項第 5号該当性

請求のあった文書のうち、評価項目及び試験官については、公開することにより、本市の職員採用選考の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため、非公開とします。

(3) 本件行政文書③について

ア 条例第 7条第 1項第 1号該当性

請求のあった文書は、氏名、信条、経歴等個人を識別できるもののうち、通常他人に知られたくないと認められるもの又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものであるため、非公開とします。

イ 条例第 7条第 1項第 5号該当性

請求のあった文書は、公開することにより、本市の職員採用選考の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため、非公開とします。

2 上記 1に加え、実施機関は、弁明意見書及び補足説明においておおむね次のとおり主張している。

(1) 本件行政文書①について

名古屋市任期付職員採用選考においては、受験者の能力や資質、適正等を公正・公平に判定するため、評価項目及び評価基準を設け、これに基づ

いて評価を行っている。

評価項目及び評価基準は、採用選考の根幹をなすものであるとともに、実施機関ごとに異なる視点から、評価を行う者のノウハウも含めて作成されるものである。これらの評価項目及び評価基準に基づいて、どのような職員を求め、どのような情報を採用試験の受験者に提供するかという判断は、採用試験を実施する機関の裁量に委ねられるべきものであり、試験を実施する上で極めて秘匿性の高い情報である。

また、今後再び同じ職あるいは同様の職に任期付職員を採用する必要が生じ、職員採用選考を実施する可能性は十分にある。

そして、これらを公開すると、今後の職員採用選考において、受験者が当該評価項目及び評価基準を基に偏った受験対策を行い、事実を極端に誇張したり、事実を偽って回答しようとする事等が想定され、また、当該情報を知っているか否かで受験者に有利不利が生じる。

したがって、本件行政文書①を公にすることにより、受験者の能力や資質、適正等の把握を正確に行うことが困難となることから、今後の職員採用選考の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり、条例第 7 条第 1 項第 5 号に該当する。

(2) 本件行政文書②について

ア 条例第 7 条第 1 項第 1 号該当性

(7) 最終合格者を除く者について

最終合格者を除く者の管理職年数は、他の情報と照合することにより、特定の個人を識別できる可能性があるため、氏名、性別及び年齢を除いた場合においても公開することはできない。

(4) 最終合格者について

最終合格者の氏名、性別及び年齢については、合格発表時に公表しており、特定の個人を識別することができる。したがって、最終合格者の管理職年数、得点並びに一次選考及び二次選考における順位については、特定の個人を識別できるもののうち通常他人に知られたくないものと認められる。

また、最終合格者は合格発表の時点においては公務員ではない上、条例第 7 条第 1 項第 1 号アにより個人情報から除くこととされているのは、公務員等の職務の遂行に係る情報のうち、当該公務員等の職及び氏名並びに当該公務員等の職務遂行の内容に係る部分であり、最終合格者の管理職年数及び得点はこれに該当しない。

(ウ) 最終合格者を除く一次選考及び二次選考における合格者の順位について

当該情報を公開することにより、最終合格者の一次選考及び二次選考における順位が特定されることから、特定の個人を識別できるもののうち通常他人に知られたくないものと認められる。

イ 条例第 7 条第 1 項第 5 号該当性

(ア) 評価項目について

上記(1)において述べたとおりである。

(イ) 試験官について

一次選考及び二次選考における試験官については、個々の試験官がどのような評価を行ったかが詳細に明らかとなるとすると、試験官が心理的な圧迫を抱き、結果として公正な評価を保てなくなり、今後の職員採用選考の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。

(3) 本件行政文書③について

ア 条例第 7 条第 1 項第 1 号該当性

本件行政文書③は、受験者の経歴やそれに基づく知見を含むものであり、当該文書を公開した場合、氏名を除いた場合であっても、特定の個人が識別されるおそれがある。

また、個人の思想信条等、個人の内面あるいは人格等に結び付いた内容を含むものであることから、これらは特定の個人を識別できるもののうち通常他人に知られたくないと認められるもの又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがある。

さらに、異議申立人は、公開により直ちに個人の権利利益が害されるものではなく、将来の不確定な侵害のおそれをもって非公開とする理由とはならないと主張しているが、条例第 7 条第 1 項第 1 号に規定されている「個人の権利利益を害するおそれがある」情報とは、将来の不確定な侵害のおそれがある情報を含み、これは非公開とすることとされているから、申立人の主張は適当でない。

イ 条例第 7 条第 1 項第 5 号該当性

本件採用選考において、本件行政文書③は、本来個人の自由な思想信

条等忌憚のない考えを記載すべきものであり、公開することを前提として受験者から提出されたものではない。当該文書を公開することは、その表現等に影響を与えるものであり、今後の職員採用選考における受験者の能力、資質、適正等の正確な把握を困難にするおそれがある。

第 4 異議申立人の主張

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消す、との決定を求めるものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人が異議申立書及び反論意見書で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

(1) 本件行政文書①について

ア 本件採用選考に係る審査採点基準は、本市の一般的な職員採用とは異なり、都市魅力向上担当の任期付職員に特有かつ限定されたものであり、一過性と考えられ、公開されても他の一般的な職員採用選考基準に影響しない。

また、本件採用選考は既に完了している上、今回の任用にあたっての名古屋市を囲む環境条件は、2年あるいは最長5年の任用期間終了時には、大きく異なると思われる。すなわち、今回任用された職の環境も職務内容も激変するため、将来、新たに任用するとしても、職名さえも異なる必要があるのは明らかである。

したがって、職名、職務内容が異なるのであれば、その評価項目及び評価基準も異なり、本件採用選考における評価項目及び評価基準を公開しても、全く支障はないと思われる。

イ 実施機関は、本件行政文書①を公開することにより、受験者が偏った受験対策を行い、事実を極端に誇張したり、事実を偽って回答しようとする主張するが、事実の誇張や偽りの回答は、公開とは関係なく起こりうる。

ウ 本件行政文書①を公開することにより、受験者は、評価項目及び評価基準にできるだけ適応する提出書類を準備し、推敲し、完成させるための能力と努力を必要とする。その結果、受験者は淘汰され、一層資質の高い受験者が応募することが期待され、選考の質を上げることになる。

エ 本件行政文書①を公開することにより、評価の標となる評価項目や評価基準が、適正であるか否かについても、名古屋市民にオープンとなり、本件採用選考が適正であることが担保される。

オ 以上のことから、本件行政文書①は条例第 7条第 1項第 5号には該当しない。

(2) 本件行政文書②について

ア 条例第 7条第 1項第 1号該当性

(ア) 最終合格者を除く者について

最終合格者を除く者の氏名、性別及び年齢については、公開を求めているから、3名の不合格者を個人的に識別できず、管理職年数と得点を公開しても、個人情報の開示にはあたらない。

また、実施機関は、管理職年数を、他の情報と照合すると個人を特定できるとしているが、他の情報という全く曖昧な言い方で、一般に公開された情報なのか、あるいは容易に入手できるか等も不明であるため、他の情報と照合して個人を特定することはできない。

(イ) 最終合格者について

管理職経験は、今回の募集人材要件として重要な評価項目である。そして、管理職年数は評価基準であるから、最終合格者の管理職年数を非公開にして評価の公正さに不明瞭さを残すより、積極的に公開して、本件採用選考にいささかの疑問も持たれないようにすることが必要である。得点についても、最終合格者が他の候補者に対して、絶対的に優れていることを定量的に裏付けるものであり、最終合格者が本市の都市魅力向上担当の任期付職員に任ぜられて、公的立場となることを考えれば、私的な個人情報ではなく、積極的な公開が必要であると考えられる。

さらに、実施機関は、管理職年数と得点は、他人に知られたくないものであると断定しているが、管理職という立場は、他人から尊敬され、他人に誇れるものであって、「他人に知られたくない」と隠す必要は全くなく、得点についても、最終合格者として得た得点であり、他人に誇れるものである。

また、実施機関は、最終合格者はその時点で公務員ではないと述べながら、公務員に適用される条例第 7条第 1項第 1号アを持ち出して弁明しているため、論理に矛盾がある。

イ 条例第 7 条第 1 項第 5 号該当性

(ア) 評価項目について

評価項目は、候補者が本件採用選考で募集する職務に適しているかを判断するものであり、選考過程及び判定結果の有意性・有効性を裏付けるためにも公開が必要である。

また、上記(1) アで述べたとおり、本件採用選考は既に完了している上、将来、再び同じ職あるいは同様の任期付き職員を採用する必要が生じ、職員採用選考を実施するとしても、その職は今回任用の職とは、異なる職であり、職員採用選考における評価項目及び評価基準は、新たなものでなければならない。

したがって、評価項目及び評価基準を公開しても、職員採用選考の適正な遂行に支障とはならない。

(イ) 試験官について

個々の試験官の評価を明らかにすることが、試験官の心理的な圧迫になるという実施機関の主張は、論理の飛躍あるいはこじつけでしかない。他人を評価することは、自分自身が評価されることだと考え、一定の積極的な緊張感を持って、受験者を評価することにより、何ら心理的な圧迫を感じることは無く、却って自信を持って自らの評価を明らかに提示できる。

(3) 本件行政文書③について

ア 条例第 7 条第 1 項第 1 号該当性

氏名及び経歴等の個人を識別できるものは求めているから、個人を特定できない。

さらに、信条については、本件行政文書③に個人的信条を入れることは不適切であり、個人的信条を入れているとすれば、職務に不適と見なされるから、本件行政文書③には個人的信条は含まれないと考えられ、公開しても差し支えのないものと言える。

また、経歴に基づく知見によっては必ずしも個人を特定できず、個人情報である選考申込書、職務経歴書及び実績調書の公開を求めているから、特定の個人は識別できない。

なお、個人の権利利益を害する恐れについては、本件行政文書③に述べられた、アイデアや内容についての著作権等の諸権利や利益を指すものであると思われるが、それらは将来発生する可能性を危惧するもので

あって、公開により直ちに侵害が起きることではないし、本件行政文書③の諸権利については、それぞれの候補者自身が対応すべきものであって、非公開とする正当な理由にはならない。

イ 条例第 7条第 1項第 5号該当性

実施機関は、本件行政文書③について、公開を前提としていないと主張しているが、同時に非公開を前提ともしていない。本件採用選考に係る名古屋市任期付職員募集案内（以下「本件募集案内」という。）には、「最終合格者については、任用に際して略歴等を公表することがある。」と記載されており、全ての受験者は、略歴、その他の提出書類の公開の可能性について予期していたものと考えられることから、本件行政文書③が公開される可能性を内包することを予め承知していると言え、応募することで公開されることを承諾していることが認められる。

第 5 審査会の判断

1 争点

以下の 4点が争点となっている。

- (1) 本件行政文書①が条例第 7条第 1項第 5号に該当するか否か。（以下「争点①」という。）
- (2) 本件行政文書②で非公開とした部分のうち、管理職年数、最終合格者の得点並びに一次選考及び二次選考における合格者の順位が、条例第 7条第 1項第 1号に該当するか否か。（以下「争点②」という。）
- (3) 本件行政文書②で非公開とした部分のうち、本件行政文書①において非公開とした部分及び試験官が条例第 7条第 1項第 5号に該当するか否か。（以下「争点③」という。）
- (4) 本件行政文書③が、条例第 7条第 1項第 1号又は条例第 7条第 1項第 5号に該当するか否か。（以下「争点④」という。）

2 条例の趣旨等

条例は、第 1条で規定しているように地方自治の本旨にのっとり、市民の知る権利を尊重し、行政文書の公開を求める権利を明らかにし、名古屋市の保有する情報の一層の公開を図り、もって市政に関し市民に説明する責務が全うされるようにし、市民の市政への参加を進め、民主的で公正かつ透明性

の高い市政の推進に資することを目的として、制定されたものである。

当審査会は、この条例の原則公開の理念に立って、条例を解釈し、本件事案を判断する。

3 本件採用選考について

(1) 実施機関は、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年名古屋市条例第 3号）第 2条第 2項の規定に基づき、平成27年 4月 1日から平成29年 3月31日を任期として（ただし、任期開始前に就労できる場合には、任期開始時期が早くなる場合や、採用した日から 5年を超えない範囲内で更新する場合がある。）、名古屋市任期付職員（都市魅力向上（総務局課長級））の採用選考を行った。

(2) 本件採用選考は、一次選考（書類選考）、二次選考（プレゼンテーション・面接①）及び最終選考（面接②）の順に行われ、二次選考は一次選考及び二次選考の得点を合算し、最終選考は、一次選考、二次選考及び最終選考の得点を合算して、合否が決定された。

(3) 本件募集案内には、名古屋市任期付職員採用選考申込書（様式 1）、職務経歴書（様式 2）、実績調書（様式 3）及び論文（様式 4）が添付されている。

4 争点①について

本件行政文書①が、条例第 7条第 1項第 5号に該当するか否かを判断する。

(1) 本号は、本市又は国等が行う事務事業の性質、内容に着目し、公正又は適正な行政運営を確保する観点から、非公開情報を定めたものであり、情報を公にすることによる利益と比較衡量し、なお当該事務事業の遂行に支障を及ぼす場合は、当該情報を非公開とすることを定めたものである。

(2) 本件行政文書①は、本件採用選考に係る採用選考要領の一部であり、以下の内容が記載されていることから、本市が行う事務事業に関する情報に該当することは明らかである。

| 本件行政文書① | 記載されている内容 |
|---------|---------------------------------|
| 別表第 2 | 選考区分（配点含む）、選考内容（配点含む）、評価要素及び着眼点 |

| | |
|-----------------|---|
| 別表第 3及び別表第 4 | 評価基準及び評価基準の意味 |
| 別紙 1、別紙 2及び別紙 3 | 評価項目（別表第 2の評価要素と同一）、着眼点（別表第 2の着眼点と同一）、得点（別表第 3及び別表第 4の評価基準に応じたもの）及び減点項目 |

(3) 次に、本件行政文書①を公にすることにより、本件採用選考に関する事務の公正又は適正な遂行に支障を及ぼすか否かについて判断する。

ア 当審査会で調査したところ、本件行政文書①のうち、別表第 2に記載された選考区分（配点含む）及び選考内容である「一次選考（50点）（業務経歴等、論文）、二次選考（70点）（プレゼンテーション、面接①）、最終選考（80点）（面接②）」は、本件募集案内で既に公表されており、選考内容の配点については、本件採用選考以降に実施された同様の採用選考における募集案内において、受験者に予め公表されていることが認められる。

イ 次に、別表第 2に記載された評価要素、着眼点、別表第 3及び別表第 4に記載された評価基準、評価基準の意味、別紙 1から別紙 3に記載された評価項目（別表第 2の評価要素と同一）、着眼点（別表第 2の着眼点と同一）及び得点（別表第 3及び別表第 4の評価基準に応じたもの）は、一般的に求められるような能力、資質及び適格性の観点や、一定の幅の中で評価がどの段階にあるかを単に表しているにすぎず、それ以上に個別具体的な判断内容及び評価が記載されているものではない。

ウ ただし、別紙 1に記載された減点項目については、減点すべき条件及びその減点数が具体的に記載されていることから、当該情報を知り得た受験者が具体的な受験対策等をとることが考えられる。

エ 他方、実施機関は、採用選考の実施について、各実施機関の裁量に委ねられており、実施機関のノウハウであることから秘匿性が高いものであり、本件行政文書①に記載された事項（以下「評価項目等」という。）を公にすることにより、受験者に対策を講じられ適正に評価できず、また、今後も同様の採用選考を行う可能性があるため、評価項目等を知っているか否かで受験者に有利不利が生じると主張している。

オ しかしながら、職員の採用にあたっては、公平性及び公正性の観点から透明性の確保が重要であるところ、採用選考に係る選考基準等を公に

することにより、適正な採用がなされていることが担保され、評価項目等に対する批判や異論を受けることがあったとしても、試験を実施する立場としてそれらを甘受すべきであると考えられる。

カ また、条例第 7条第 1項第 5号に規定する本市等の事務事業の遂行に及ぼす支障とは、実質的かつ具体的であることが必要であり、当該支障が生ずるおそれの程度も、抽象的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が認められるものに限られる。

キ そこで、弁明意見書や補足説明における実施機関の主張を精査すると、上記アのうち、選考内容の配点については、本件採用選考以降に実施された同様の採用選考では当該情報を公表としたものの、本件採用選考時には非公開とすべきであった理由について何ら主張がないことから、既に本件募集案内で公表された上記アのその他の事項と同様、公表しても支障がないものとして実施機関が認めていると考えられる。

ク その他、上記イ及びウで述べた事項については、ウの減点項目を除き、実施機関は、採用選考を実施する実施機関の裁量権をもって、本件行政文書①を公にすることにより生じる行政運営支障のおそれを抽象的に主張しているにすぎず、当該支障が法的保護に値する蓋然性を有するとは認められない。

(4) 以上のことから、本件行政文書①のうち、減点項目を除き、条例第 7条第 1項第 5号に該当するとは認められない。

5 争点②について

本件行政文書②のうち、管理職年数、最終合格者の得点並びに一次選考及び二次選考における合格者の順位が、条例第 7条第 1項第 1号に該当するかどうかを判断する。

(1) 本号は、基本的人権を尊重する立場から、個人のプライバシー権を保護するため、特定の個人が識別され得る情報で通常他人に知られたくないと認められるものについて非公開とすることを定めるとともに、特定の個人を識別することはできないが、なお個人の権利利益を害するおそれがある情報についても、同様に非公開とすることを定めたものである。

ただし、当該個人が公務員等である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び

氏名並びに当該職務遂行の内容に係る部分については非公開情報に該当しないが、当該公務員等の氏名を公にすることにより当該個人の権利利益を不当に害するおそれがある場合にあっては、当該部分は非公開情報に該当するとしている。

(2) 本件行政文書②は、各選考段階において、各受験者の得点が記載された採点結果の一覧表である。

ア 管理職年数について

(ア) 管理職年数は、個人の経歴に関する情報であり、氏名、性別及び年齢を除いた管理職年数は、そのみでは個人の識別は一般に困難であるが、公にすることにより、採用選考に応募した事実を知っている知人等が知り得る情報と照合することで、特定の個人を識別できる可能性がある。

(イ) そして、各受験者の得点及び合否の結果が既に公開されていることに鑑みると、受験者それぞれの能力、資質等について様々な憶測をされるおそれがあるため、一般人の感受性を基準として判断すれば、通常他人に知られたくないものであると認められる。

イ 最終合格者の得点並びに一次選考及び二次選考における合格者の順位について

(ア) 第32(2)ア(ウ)で実施機関が述べた主張のとおり、一次選考及び二次選考における合格者の順位は、当該情報を公にすることにより、最終合格者の一次選考及び二次選考における順位が特定されることから、最終合格者に関する情報であることが認められる。

(イ) 最終合格者の得点及び最終合格者に関わる順位は、個人の成績であり、最終合格者の氏名、性別及び年齢は既に公開されていることから、特定の個人を識別することができる。

(ウ) そして、当該情報は、各選考における最終合格者の得点及び順位であることから、受験者自身の資質、能力、名誉等に直接関わる極めて機微な情報である。

(エ) したがって、たとえ合格者であっても、一般人の感受性を基準として判断すれば、通常他人に知られたくないものであると認められる。

(ウ) なお、最終合格者は、本件公開請求時点では公務員として採用されていないほか、本件採用選考に関する情報は、公務員の職務の遂行に係る情報でないことは明らかであるため、条例 7 条第 1 項第 1 号ただし書には該当しない。

(3) 以上のことから、管理職年数、最終合格者の得点並びに一次選考及び二次選考における合格者の順位は、条例第 7 条第 1 項第 1 号に該当すると認められる。

6 争点③について

本件行政文書②のうち、評価項目等及び試験官が条例第 7 条第 1 項第 5 号に該当するか否かを判断する。

(1) 本件行政文書②は、本件採用選考に係る採点結果表であることから、本市が行う事務事業に関する情報に該当することは明らかである。

(2) 次に、本件行政文書②を公にすることにより、本件採用選考に関する事務の公正又は適正な遂行に支障を及ぼすか否かについて判断する。

ア 採点結果表には、本件行政文書①に記載されている評価項目等に基づき、各受験者の得点が記載されているが、評価項目等については、第 5 4「争点①について」で、減点項目を除き、条例第 7 条第 1 項第 5 号に該当するとは認められないと判断していることから、本件行政文書②においても同様に判断する。

イ また、試験官について、当審査会で調査したところ、新聞報道により、一部の試験官が明らかになっており、さらに、試験官は職務として本件採用選考に従事していることから、その職名を明らかにするべきであるとも考えられる。

ウ しかしながら、本件行政文書②では、既に試験官が公開されている最終選考採点結果表を除き、試験官が非公開とされる一方、各試験官が判定した各受験者の得点が既に公開されていることから、実施機関が第 3 2(2)イ(イ)で主張するとおり、試験官を公にすることにより、個々の試験官がどのような評価を行ったか具体的に明らかとなり、評価者である試験官に対して不当な圧力がかかるおそれがあるため、試験官の心理的負担が増大し、結果として率直に評価することが困難となり、採用選

考に支障が生じるおそれがあることが認められる。

エ したがって、試験官を公にすることにより、本件採用選考の適正な遂行に係る支障が実質的かつ具体的であると認められる。

(3) 以上のことから、本件行政文書②のうち、評価項目等に含まれる減点項目及び試験官は、条例第 7条第 1項第 5号に該当すると認められる。

7 争点④について

(1) 条例第 7条第 1項第 1号該当性

まず、本件行政文書③が、条例第 7条第 1項第 1号に該当するか否かを判断する。

ア 本件行政文書③は、最終選考の対象となった受験者 4名が提出した論文及びプレゼンテーション資料であることが認められる。

イ 論文及びプレゼンテーション資料は、受験者が自らの知識や考えを率直に論述したものであって、当該受験者個人の知識、能力、資質等に直接かかわる極めて機微な情報が記載されたものである。

ウ そして、当該個人の氏名等により特定の個人を識別することができ、一般人の感受性を基準として判断すれば、通常他人に知られたくないものであると認められ、仮に特定の個人を識別することができることとなる部分を除いたとしても、論文及びプレゼンテーション資料の内容は、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあると認められる。

エ また、当該個人情報を除いた部分については、単なる様式を公開することと実質的に異なることなく、これらの情報は請求者の求める有意な情報ではないことから、一部公開する意義が乏しく、条例第 7条第 2項が適用される事例に該当しないことが認められる。

(2) 以上のことから、本件行政文書③は、条例第 7条第 1項第 1号に該当すると認められる。

(3) 条例第 7条第 1項第 5号該当性

実施機関は、本件行政文書③が、条例第 7条第 1項第 5号にも該当する

と主張しているが、上記で判断したように、本件行政文書③は非公開とすべきであると考えてるので、これについて重ねて判断する必要はない。

8 上記のことから、「第 1 審査会の結論」のように判断する。

第 6 審査会の処理経過

| 年 月 日 | 内 容 |
|------------------------------|---|
| 平成27年 3月31日 | 諮問書の受理 |
| 4月15日 | 実施機関に弁明意見書を提出するよう通知 |
| 5月20日 | 実施機関の弁明意見書を受理 |
| 6月 9日 | 異議申立人に弁明意見書の写しを送付 併せて、弁明意見書に対する反論があるときは 反論意見書を、口頭での意見陳述を希望する場合は 意見陳述申出書を提出するよう通知 |
| 7月 3日 | 異議申立人の反論意見書を受理 |
| 平成30年12月13日 (第13回第 1小委員会) | 調査審議 |
| 平成31年 4月19日 (第16回第 1小委員会) | 調査審議 |
| 令和元年 6月21日 (第18回第 1小委員会) | 調査審議 |
| 8月23日 (第20回第 1小委員会) | 調査審議 実施機関の意見を聴取 |
| 9月20日 (第21回第 1小委員会) | 調査審議 |
| 11月15日 (第23回第 1小委員会) | 調査審議 |
| 11月29日 | 答申 |

(答申に関与した委員の氏名)

委員 門脇美恵、委員 金井幸子、委員 安井信久

別表

| 文書の名称 | 公開すべき情報 |
|---------|--------------------|
| 本件行政文書① | 別紙 1の減点項目を除く全て |
| 本件行政文書② | 本件行政文書①で公開すべきとした情報 |