

熊本県個人情報保護審査会の答申の概要

（平成16年8月20日付け答申第2号）

1 事案の概要

(1) 自己情報の開示請求

ア 開示請求日 平成15年9月1日

イ 対象実施機関 熊本県教育委員会（学校人事課）

ウ 請求内容

「平成15年度熊本県公立学校再任用選考に係わる行政文書に記録されている
の個人情報」

(2) 実施機関の決定

ア 決定日 平成15年9月17日

イ 次のとおり、行政文書に記録されている個人情報を特定し決定を行った。

特定した個人情報	決定内容	不開示部分	不開示理由
開示請求者に係る平成14年度の勤務評定書（以下「本件個人情報1」という。）	不開示	全部	熊本県個人情報保護条例（以下「条例」という。）第14条第1項で規定する開示請求できる自己に関する個人情報に該当しない。
開示請求者の平成15年度熊本県公立学校再任用選考の面接評価票（以下「本件個人情報2」という。）	部分開示	「観点」、「着眼点」、「段階」、「観察記録特記事項」及び「総合評価」の各欄	条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエに該当
		「面接員氏名」の欄	条例第16条第7号ア及びエに該当
平成15年度熊本県公立学校再任用職員採用案のうち開示請求者に係る部分（以下「本件個人情報3」という。）	部分開示	「勤務評定段階（H14）」及び「勤務評定所見（H14）」の各欄	条例第14条第1項で規定する開示請求できる自己に関する個人情報に該当しない。
		「面接A」、「面接B」、「面接計」及び「面接特記事項」の各欄	条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエに該当
		「健康状況」の欄	開示すべきところ、不開示としてしまったもの

特定した個人情報	決定内容	不開示部分	不開示理由
開示請求者の平成15年度熊本県公立学校再任用職員選考審査申込書	全部開示		
開示請求者の職員健康診断票	全部開示		

(3) 開示請求者から実施機関へ異議申立て 平成15年11月13日

(4) 実施機関から熊本県個人情報保護審査会へ諮問 平成15年12月18日

2 主な争点

本件個人情報2は、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエに該当するか。

(開示することにより、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすことになるか。)

3 当事者の主張の要旨

異議申立人の主張の要旨	実施機関の主張の要旨
<p><本件個人情報1について></p> <p>自分が請求したのは、従前の勤務実績評価の情報源として使用された平成14年度の勤務評定書であり、県の職員であった者の人事に関する事務に係る平成14年度の勤務評定書ではない。実施機関の不開示理由は後者の理由とはなっても、前者の理由にはならない。</p>	<p>条例では、県の職員であった者に係る人事に関するものを除いて、開示請求できる旨規定されている。本件個人情報1に記録されている個人情報は、県の職員であった者の人事に関する事務に係るものであるもので不開示としたものである。</p>
<p><本件個人情報2について></p> <p>「観点」及び「着眼点」の各欄</p> <p>実施機関は、これらが開示されることで受考者が面接の対策を行うことが容易になると主張しているが、受考者が受験に当たって対策を行うのは当然のことである。</p> <p>「段階」、「総合評価」及び「観察記録特記事項」の各欄</p> <p>これらの開示によって、一般の受考者が</p>	<p>「観点」及び「着眼点」の各欄</p> <p>「観点」や「着眼点」は年によって大きく変化することはないと考えられるので、これらが公になると、面接の対策を行うことが容易になり、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがある。</p> <p>「段階」、「総合評価」及び「観察記録特記事項」の各欄</p> <p>今後の面接審査において、受考者が、事</p>

異議申立人の主張の要旨	実施機関の主張の要旨
<p>事前にどのような態度であればどのような評価を得るかを参考にして、面接の対策を行うことが容易になり、面接における正確な事実の把握が困難になるのか、理解できない。面接における正確な事実の把握と自分の段階、総合評価の開示の問題とは全く無関係である。</p>	<p>前にどのような態度であればどのような評価を得るかを参考にして、面接の対策を行うことが容易になり、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがある。</p>
<p>< 本件個人情報 3 について > 本件個人情報 1 及び本件個人情報 2 と同じ</p>	<p>本件個人情報 1 及び本件個人情報 2 と同じ</p>

4 答申の概要

(1) 審査会の結論

実施機関が開示とした部分のうち、本件個人情報 2 の「観点」、「着眼点」、「段階」及び「総合評価」の各欄並びに本件個人情報 3 の「面接 A」、「面接 B」、「面接計」及び「健康状況」の各欄に記録されている情報については、開示することが妥当である。

(2) 審査会の判断

ア 本件個人情報 1 について

勤務評定書には、県立学校の職員に関してその勤務成績を評定した結果が記載されているものである。

一方、条例第 14 条第 1 項では、「何人も、実施機関に対し、行政文書に記録されている自己に関する個人情報（中略）の開示を請求することができる」と規定されているが、この自己に関する個人情報からは、「県の職員又は職員であった者に係る人事、給与、福利厚生等に関する事務に係るもの」が除かれている。

したがって、職員の勤務成績の評定結果が記載された本件個人情報 1 は、県の職員であった者の人事に関する事務に該当するものであり、開示請求の対象とならないものと考えられる。

イ 本件個人情報 2 について

(ア) 「観点」及び「着眼点」の各欄

これらの欄は、面接における評価のための基準があらかじめ印刷されているものであり、その内容は、面接評価の際に用いられるものとして、一般的に想定し得る範囲の評価基準と考えられる。

したがって、これらの欄の情報を開示したとしても、受考者にとって、ことさらに面接対策が容易となるとは考えがたく、実施機関が主張するような面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

(イ)「観察記録特記事項」の欄

面接評価票の中で面接結果が記載されているのは、「段階」、「総合評価」及び「観察記録特記事項」の各欄であるが、中でも、「観察記録特記事項」の欄は、開示されることを予定せずに、面接員が率直な印象等を具体的に記載したものであり、これを受考者本人に開示した場合、特に本人の認識と大きく異なった記載があるとき等、これに対する非難や誤解等による感情的なトラブルが生じる可能性は否定できない。

特に、本件のように現に教員として勤務している職員に対する面接の場合、面接員が何者であるかの特定は比較的容易であると考えられ、直接、非難等の矛先が面接員に向けられる可能性は大きい。そして、この再任用選考は、その結果により勤務関係の事実上の継続が絶たれるという身分関係に直接かかわるものであり、その非難等の切実さは大きいものと考えられる。

このため、面接員がその後の面接評価票の記載に際して、同様のトラブルが生じることを懸念して率直な記載をためらい、このことにより適正な採用の資料が得られなくなるおそれがあると考えられる。

以上のことから、面接員氏名が開示されなくても、「観察記録特記事項」の欄を開示すれば、今後の再任用選考において、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあると考えられる。

(ウ)「段階」及び「総合評価」の各欄

「段階」及び「総合評価」の各欄の記載も、「観察記録特記事項」の欄と同様、面接員の主観的判断に基づくものであるが、一定の幅の中でどの段階にあるかを単に点数として示すものであり、それ以上に個別具体的な評価、判断内容が記載されているものではない。

このため、これらの欄の情報を開示したとしても、「観察記録特記事項」の欄の場合のような事態を生起するおそれが大きいとは言えず、実施機関が主張するような面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

ウ 本件個人情報3について

いずれも、本件個人情報1又は本件個人情報2から抜粋されたものであり、これらと同様の理由により、開示あるいは不開示とすることが相当である。

諮問実施機関	：熊本県教育委員会（学校人事課）
諮問日	：平成15年12月18日
答申日	：平成16年 8月20日（答申第2号）
事案名	：熊本県公立学校再任用職員選考審査案件の不開示決定及び部分開示決定に関する件（平成15年諮問第2号）

答 申

第1 審査会の結論

熊本県教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成15年9月17日に行った不開示決定及び部分開示決定において不開示とした部分のうち、平成15年度熊本県公立学校再任用選考の面接評価票の「観点」、「着眼点」、「段階」及び「総合評価」の各欄並びに平成15年度熊本県公立学校再任用職員採用案の「面接A」、「面接B」、「面接計」及び「健康状況」の各欄に記録されている情報については、開示することが妥当である。

第2 諮問に至る経過

1 平成15年9月1日、異議申立人 は、熊本県個人情報保護条例（平成12年熊本県条例第66号。以下「条例」という。）第14条第1項の規定に基づき、「平成15年度熊本県公立学校再任用選考に係わる行政文書に記録されている の個人情報」について自己情報の開示請求を行った。

2 平成15年9月17日、実施機関は、開示請求に係る個人情報として、次の行政文書に記録されている個人情報を特定し、請求に対する決定を行った。

開示請求者に係る平成14年度の勤務評定書（以下「本件個人情報1」という。）

開示請求者の平成15年度熊本県公立学校再任用選考の面接評価票（以下「本件個人情報2」という。）

平成15年度熊本県公立学校再任用職員採用案のうち開示請求者に係る部分（以下「本件個人情報3」という。）

開示請求者の平成15年度熊本県公立学校再任用職員選考審査申込書
開示請求者の職員健康診断票

このうち、及びについては全部開示決定を行い、の本件個人情報1については、条例第14条第1項で規定する開示請求できる自己に関する個人情報に該当しないことを理由に不開示決定（以下「本件不開示決定」という。）を行った。

また、の本件個人情報2及びの本件個人情報3については、それぞれ次のとおり部分開示決定（以下「本件部分開示決定」という。）を行った。

(1) 本件個人情報2

ア 不開示部分

「観点」、「着眼点」、「段階」、「観察記録特記事項」、「総合評価」及び「面接員氏名」の各欄

イ 不開示理由

(ア) 「面接員氏名」の欄

条例第16条第7号ア及びエに該当

(イ) (ア)以外の欄

条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエに該当

(2) 本件個人情報3

ア 不開示部分

「勤務評定段階（H14）」、「勤務評定所見（H14）」、「面接A」、「面接B」、「面接計」、「健康状況」及び「面接特記事項」の各欄

イ 不開示理由

(ア) 「勤務評定段階（H14）」及び「勤務評定所見（H14）」の各欄

条例第14条第1項で規定する開示請求できる自己に関する個人情報に該当しない。

(イ) 「面接A」、「面接B」、「面接計」及び「面接特記事項」の各欄

条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエに該当

(ウ) 「健康状況」の欄

開示文書の当該箇所を開示すべきところ、不開示としてしまったもの

3 平成15年11月13日、異議申立人は、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定に基づき、実施機関に対して本件不開示決定及び本件部分開示決定を不服とする異議申立てを行った。

4 平成15年12月18日、実施機関は、この異議申立てに対する決定を行うに当たり、条例第26条第1項の規定に基づき、当審査会に諮問を行った。

第3 異議申立人の主張

1 異議申立ての趣旨

異議申立ての趣旨は、本件不開示決定及び本件部分開示決定（本件個人情報2のうち「面接員氏名」の欄を除く。）を取り消し、開示を求めるものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人の異議申立ての理由を要約すれば、おおむね次のとおりである。

（1）本件個人情報1について

自分が請求したのは、従前の勤務実績評価の情報源として使用された平成14年度の勤務評定書であり、県の職員であった者の人事に関する事務に係る平成14年度の勤務評定書ではない。実施機関の不開示理由は後者の理由とはなっても、前者の理由にはならない。

もし、この2つが同一のもので開示できないというのであれば、それは人事に関する事務のために収集した個人情報を再任用選考審査のために使用したからであり、条例第8条に違反していることは明白である。

（2）本件個人情報2について

本件個人情報2の「観点」、「着眼点」、「段階」、「観察記録特記事項」、「総合評価」は再任用選考に係るものなのに、その個人情報を公にすることが、なぜ、公正な人事管理の確保に支障を及ぼすのか理解できない。

不開示理由とされている条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエについて、これらに該当するものは、開示すべき個人情報から除外されるが、除外の条件は厳密にとらえるべきで、単に、面接の受考者がそ

の対策を行うなど、一般社会で当然に行われていることが容易になるという理由だけで開示すべき個人情報から除外することは、条例の趣旨に反している。

ア 「面接員氏名」の欄

不開示については理由を認める。知る必要がないので、開示されなくてもよい。

イ 「観点」及び「着眼点」の各欄

実施機関は、これらが開示されることで受考者が面接の対策を行うことが容易になると主張しているが、受考者が受験に当たって対策を行うのは当然のことである。

ウ 「段階」、「総合評価」及び「観察記録特記事項」の各欄

これらの開示によって、一般の受考者が事前にどのような態度であればどのような評価を得るかを参考にして、面接の対策を行うことが容易になり、面接における正確な事実の把握が困難になるのか、理解できない。

面接における正確な事実の把握と自分の段階、総合評価の開示の問題とは全く無関係である。

(3) 本件個人情報3について

ア 「勤務評定段階(H14)」及び「勤務評定所見(H14)」の各欄

再任用選考のための文書である本件個人情報3に、なぜ人事に関しての個人情報が使用されているのか。この文書にある個人情報は再任用選考のためのものであり、人事に関するものではないはずである。

再任用選考のための文書にある個人情報が人事に関するものであるから開示できないというのは理由になっていない。

自分が開示請求しているのは、再任用選考に使用された個人情報である。勤務評定書そのものは人事に係るものかもしれないが、そこから本件個人情報3に転記された勤務評定段階及び勤務評定所見は再任用選考として使用された個人情報である。再任用選考のための個人情報が人事に関するものであるから開示できないという理由こそ、条例に反するものであり絶対に納得できない。

イ 「面接A」、「面接B」、「面接計」及び「面接特記事項」の各欄
本件個人情報2と同様である。

ウ 「健康状況」の欄

なぜ不開示になっているのか、理解できない。イと同様である。

第4 異議申立てに対する実施機関の説明要旨

実施機関の説明の内容は、おおむね次のとおりである。

1 本件個人情報1について

条例第14条第1項では、県の職員であった者に係る人事に関するものを除いて、行政文書に記録されている自己に関する個人情報について、開示請求できる旨規定されている。本件個人情報1に記録されている個人情報は、県の職員であった者の人事に関する事務に係るものであるため不開示としたものである。

異議申立人が主張する、再任用選考資料の一つである従前の勤務実績を評価するものとして、本件個人情報1を用いたことが、条例第8条に違反するという点については、次のとおり考える。

勤務評定の時期と再任用職員選考審査の申込書の提出期限とはあまり離れておらず、時期的にも、再任用の選考材料の一つである従前の勤務実績を評価するものとして勤務評定書は最適であるということ。

また、勤務評定は評価日以前1年間の勤務実績等を評価するものであり、長期間の観察記録であって信頼性が極めて高いということ。

以上のことから、条例第8条第6号でいう相当の理由に該当するので、本件個人情報1を再任用選考に用いたものである。

2 本件個人情報2について

(1) 「面接員氏名」の欄

公にすることにより、今後の熊本県公立学校再任用選考面接審査において、受考者の干渉等により面接担当者が審査に消極的になるおそれがあるとともに、今後の受考予定者が事前に当該年度の面接担当者や過去の面接担当者に質問項目の問合せを行うなど、試験に関する事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にするおそれがあるとともに、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあり、条例第16条第7号ア及びエの規定に該当する。

(2) 「観点」及び「着眼点」の各欄

再任用選考の面接審査は、再任用を希望する者が数十年の教員生活によってどんな人間性を培ってきたのか等を中心に人物評価を行うもので、「観点」や「着眼点」は年によって大きく変化することはないと考えられるので、これらが公になると、面接の対策を行うことが容易になり、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあり、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエの規定に該当する。

(3) 「段階」、「総合評価」及び「観察記録特記事項」の各欄

これらが公になった場合、今後の熊本県公立学校再任用選考面接審査において、受考者が、事前にどのような態度であればどのような評価を得るかを参考にして、面接の対策を行うことが容易になり、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあり、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエの規定に該当する。

さらに、「観察記録特記事項」の欄の情報については、上記の理由に加えて、面接員氏名が公にならない場合でも、今後の熊本県公立学校再任用選考面接審査において、面接員に過度の心理的抑制が働くことが懸念され、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあり、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエの規定に該当する。

3 本件個人情報3について

本件個人情報3は、本件個人情報1と本件個人情報2の情報を一覧にまとめたものである。不開示部分の理由は、次のとおりである。

(1) 「勤務評定段階(H14)」及び「勤務評定所見(H14)」の各欄

本件個人情報1と同様の理由である。

(2) 「面接A」、「面接B」、「面接計」及び「面接特記事項」の各欄

本件個人情報2と同様の理由である。

(3) 「健康状況」の欄

開示文書の当該箇所を開示すべきところ、不開示としてしまったものである。

第5 審査会の判断

当審査会は、本件行政文書の内容を見分した上で、異議申立人の主張内容及び実施機関の説明内容に基づき、本件不開示決定及び本件部分開示決定の妥当性について調査、審議した結果、以下のように判断する。

1 本件個人情報1について

- (1) 勤務成績の評定については、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第40条第1項の規定により、「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。」こととなっている。

そして、本県の県立学校職員の同法に基づく勤務成績の評定については、熊本県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（昭和33年熊本県教育委員会規則第4号）第6条第2項により、教育長の定める勤務評定書によって行われている。

すなわち、勤務評定書には、県立学校の職員に関してその勤務成績を評定した結果が記載されているものである。

一方、条例第14条第1項では、「何人も、実施機関に対し、行政文書に記録されている自己に関する個人情報（中略）の開示を請求することができる」と規定されているが、この自己に関する個人情報からは、「県の職員又は職員であった者に係る人事、給与、福利厚生等に関する事務に係るもの」が除かれている。

以上のことからすると、職員の勤務成績の評定結果が記載された本件個人情報1は、県の職員であった者に係る人事に関する事務に係るものに該当するものであり、開示請求の対象とならないものと考えられる。

- (2) なお、本件個人情報1を熊本県公立学校再任用職員選考審査（以下「再任用選考」という。）のために使用したことは目的外の利用であり、条例第8条に違反するという異議申立人の主張については、本件不開示決定に係る不開示理由の妥当性についての判断とは直接関係しないものであるが、仮にこれが目的外の利用に当たるとしても、次のとおり、同条には違反しないと考えられる。

すなわち、同条第6号では、「実施機関が当該実施機関の所管する個人情報取扱事務に必要な限度で個人情報を内部で利用する場合において、当該個人情報を利用することについて相当の理由があると認められると

き。」は、例外的に目的外の利用ができると規定されている。

一方、定年退職者等の再任用については、地方公務員法第28条の4第1項において、「任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等（中略）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、（中略）採用することができる。」旨規定されている。実施機関は、この規定に基づき、再任用選考において、「従前の勤務実績等」を評価するものとして、上記（1）のとおり県立学校の職員に関して、その勤務成績を評定した結果が記載された勤務評定書を用いているものである。

以上のことからすると、再任用選考の事務においては、「従前の勤務実績等」に基づく必要があり、このために当該勤務評定書を利用することは条例第8条第6号の「相当の理由がある」場合に該当し、目的外に利用することが認められるものと考えられる。

2 本件個人情報2について

(1) 本件個人情報2は、再任用選考において、その判定資料とするために作成されたもので、受考者に対し、2人の面接員が質問等を行い、その状況等を観察し、一定の評価基準に基づいて段階的評価をしたり、特徴等を記録したものである。

このうち、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエに該当することを理由に実施機関が不開示とした部分は、「面接員氏名」、「観点」、「着眼点」、「段階」、「総合評価」及び「観察記録特記事項」の各欄の情報である。

なお、「面接員氏名」の欄の情報については、異議申立人は開示を求めているので、当審査会では、その不開示の妥当性については判断を行わないものとする。

(2) 条例第16条第5号は、開示しないことができる個人情報として「個人の評価、診断、選考、指導等（以下「個人の評価等」という。）に関する情報であって、開示することにより、当該個人の評価等又は将来の同種の個人の評価等に支障を及ぼすおそれがあるもの」と規定している。

また、条例第16条第7号は、開示しないことができる個人情報として「県の機関（中略）が行う事務又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」と規

定している。

「次に掲げるおそれ」として類型化されたもののうち、アでは「監査、検査、取締り又は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又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」がある場合、エでは「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」がある場合と規定されている。

- (3) まず、本件個人情報2に記録されている情報は、実施機関が再任用選考において実施した受考者の面接結果に関する情報であり、条例第16条第5号でいう「個人の評価等に関する情報」、また、同条第7号でいう「県の機関が行う事務又は事業に関する情報」に該当すると考えられる。

以下、本件個人情報2の不開示部分について、当該不開示部分を開示することにより、実施機関の主張する面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあるか否かについて各欄の情報ごとに検討する。

ア 「観点」及び「着眼点」の各欄

これらの欄は、面接における評価のための基準があらかじめ印刷されているものである。

その内容は、面接評価の際に用いられるものとして、一般的に想定し得る範囲の評価基準と考えられる。

したがって、これらの欄の情報を開示したとしても、受考者にとって、ことさらに面接対策が容易となるとは考えがたく、実施機関が主張するような面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

よって、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエには該当せず、開示することが相当である。

イ 「観察記録特記事項」の欄

再任用選考の面接でなされる評価は、面接員の主観的判断で行われるものであって、面接員の観察力、理解力等の要素に左右され得る性格を有している。

面接評価票の中で面接結果が記載されているのは、「段階」、「総

合評価」及び「観察記録特記事項」の各欄であるが、中でも、「観察記録特記事項」の欄は、開示されることを予定せずに、面接員が率直な印象等を具体的に記載したものであり、これを受考者本人に開示した場合、特に本人の認識と大きく異なった記載があるとき等、これに対する非難や誤解等による感情的なトラブルが生じる可能性は否定できない。

特に、本件のように現に教員として勤務している職員に対する面接の場合、再任用選考の事務の主管課がどこであるかはもちろん、面接員が何者であるかの特定は比較的容易であると考えられ、直接、非難等の矛先が面接員に向けられる可能性は大きい。そして、この再任用選考は、その結果により勤務関係の事実上の継続が絶たれるという身分関係に直接かかわるものであり、その非難等の切実さは大きいものと考えられる。

このため、面接員がその後の面接評価票の記載に際して、同様のトラブルが生じることを懸念して率直な記載をためらい、このことにより適正な採用の資料が得られなくなるおそれがあると考えられる。

以上のことから、面接員氏名が開示されなくても、「観察記録特記事項」の欄を開示すれば、今後の再任用選考において、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあると考えられ、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエに該当し、開示しないことが相当である。

ウ 「段階」及び「総合評価」の各欄

「段階」及び「総合評価」の各欄の記載も、「観察記録特記事項」の欄と同様、面接員の主観的判断に基づくものであるが、一定の幅の中でどの段階にあるかを単に点数として示すものであり、それ以上に個別具体的な評価、判断内容が記載されているものではない。

このため、これらの欄の情報を開示したとしても、「観察記録特記事項」の欄の場合のような事態を生起するおそれが大きいとは言えず、実施機関が主張するような面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

よって、条例第16条第5号並びに同条第7号ア及びエには該当せず、開示することが相当である。

3 本件個人情報3について

本件個人情報3は、本件個人情報1と本件個人情報2の情報の中から特定の項目を抜粋して一覧にまとめたもので、再任用選考の採否を判定する資料として作成されたものである。

本件個人情報3のうち、実施機関が不開示とした部分は、「勤務評定段階（H14）」、「勤務評定所見（H14）」、「面接A」、「面接B」、「面接計」、「面接特記事項」及び「健康状況」の各欄の情報である。

以下、各情報ごとに実施機関の主張する不開示理由の該当性について判断する。

(1) 「勤務評定段階（H14）」及び「勤務評定所見（H14）」の各欄

これらの各欄の情報は、本件個人情報1の記載内容の中から抜粋されたものである。

したがって、これらの情報については、本件個人情報1と同様の理由により、開示請求の対象とならないと考えられる。

(2) 「面接A」、「面接B」及び「面接計」の各欄

「面接A」及び「面接B」の各欄の情報は、2人の面接員がそれぞれ作成した本件個人情報2の「総合評価」の欄の段階を転記したものであり、「面接計」はそれらを合計したものである。

したがって、これらの情報については、本件個人情報2の「総合評価」の欄の情報と同様の理由により、開示することが相当である。

(3) 「面接特記事項」の欄

「面接特記事項」の欄の情報については、本件個人情報2の「観察記録特記事項」の欄に記載された情報の中から抜粋されたものである。

したがって、この情報については、本件個人情報2の「観察記録特記事項」の欄の情報と同様の理由により、不開示とすることが相当である。

(4) 「健康状況」の欄

この欄の情報については、条例第16条各号で定める不開示情報に該当せず、また、実施機関も誤って不開示としたと認めており、開示することが相当である。

4 結論

以上により、冒頭の「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

熊本県個人情報保護審査会

会	長	野口	敏夫
委	員	高木	奈穂
委	員	西原	康
委	員	原田	久
委	員	福田	邦子

審査の経過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成15年12月18日	・ 諮問（第2号）
平成16年 1月27日	・ 実施機関から不開示決定及び部分開示決定理由説明書を受理
平成16年 2月27日	・ 異議申立人から意見書を受理
平成16年 3月22日	・ 審議
平成16年 4月23日	・ 異議申立人の口頭意見陳述の実施、審議
平成16年 5月14日	・ 実施機関からの説明聴取、審議
平成16年 6月25日	・ 審議
平成16年 7月26日	・ 審議