

諮問庁：公正取引委員会委員長

諮問日：平成28年2月12日（平成28年（行情）諮問第136号）

答申日：平成28年7月7日（平成28年度（行情）答申第183号）

事件名：「平成27年度総合職官庁訪問での対応依頼」等の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

「国家公務員総合職採用試験合格者による官庁訪問において、公正取引委員会の内定を出すまでの内部プロセスが分かる文書（最新版）（HPで公表されている文書は除く。）」（以下「本件対象文書」という。）につき、その一部を不開示とした決定は、妥当である。

### 第2 審査請求人の主張の要旨

#### 1 審査請求の趣旨

行政機関の保有する情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、平成27年12月25日付け公官人第888号により公正取引委員会事務総長（以下「処分庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分」という。）について、その一部の取消しを求める。

#### 2 審査請求の理由

審査請求の理由は、審査請求書及び意見書によると、おおむね以下のとおりである。

##### （1）審査請求書

資料1（添付資料略）のとおり、人物試験を実際に行う立場にある現職人事が書いた官庁訪問に関する書籍が毎年、市販されており、公務員試験受験生にとっては定番の面接等対策本となっている。

そのため、処分庁が不開示とした部分のすべてが不開示情報に該当するとは限らない。

##### （2）意見書

会計検査院は、審査請求人に対し、平成27年12月25日付の行政文書開示決定通知書（添付資料略）、会計検査院の平成27年度総合職官庁訪問実施計画を開示した（添付資料略）ところ、不開示部分は、本件対象文書の不開示部分よりも遥かに少なかった。

そのため、この観点からしても、本件対象文書の不開示部分のすべてが不開示情報に該当するとは限らない。

### 第3 諮問庁の説明の要旨

諮問庁の説明は、理由説明書によると、おおむね以下のとおりである。

#### 1 行政文書開示請求の対象となった文書

開示請求の内容は、「国家公務員総合職採用試験合格者による官庁訪問において、公正取引委員会（以下、第3においては「当委員会」という。）の内定を出すまでの内部プロセスが分かる文書（最新版）（HPで公表されている文書は除く。）」（本件対象文書）であり、

① 平成27年度総合職官庁訪問での対応依頼（以下「文書1」という。）

② 平成27年度総合職官庁訪問スケジュール（以下「文書2」という。）

の2つの行政文書を、本件対象文書と特定した。

#### 2 前提となる事実（当委員会における総合職の採用事務について）

国家公務員の任用方法の一つである採用については、国家公務員法33条1項で、「すべて職員の任用は、この法律及び人事院規則の定めるところにより、その者の受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて、これを行う。」と規定されている。

また、国家公務員法36条1項では、「職員の採用は、競争試験によるものとする。但し、人事院規則の定める官職について、人事院の承認があった場合は、競争試験以外の能力の実証に基づく試験の方法によることを妨げない。」と規定されており、これらの規定に基づき当委員会においては、国家公務員採用試験の結果に基づく採用候補者名簿に記載されている者の中から、面接試験等による選考を経て採用を行っているところである。

なお、採用事務手続のうち、官庁訪問の実施や採用面接の実施方法等については、各行政機関に委ねられており、行政機関ごとに独自に行われているところである。

#### 3 本件対象文書

##### (1) 文書1

総合職官庁訪問を実施するに当たって、面接官として訪問者に対応する事務総局内の職員に対し、官庁訪問での対応振りについて説明するために用いた文書であって、「機密性2情報（官庁訪問面接対応者限り）」との記載があるとおり、面接官として訪問者に対応する事務総局内の職員及び人事担当職員のみが使用するものである。

文書の内容としては、官庁訪問の全体スケジュール、面接当日の流れ、面接時の留意点、採用に関する基本情報（採用実績、採用後の処遇、女性職員の割合等）等が記載されている。

##### (2) 文書2

文書2は、官庁訪問業務を担当する人事課内において、総合職官庁訪問の日程ごとに何を行ったかを整理した文書である。

平成27年度総合職官庁訪問スケジュールという表題ではあるものの、文書の内容としては、総合職採用試験の最終合格発表日を起点とし、各年の各省庁人事担当課長会議申合せに基づく官庁訪問ルールを記載の上、官庁訪問開始日以降、クールごとに人数をどれだけ絞っていったか、いつ幹部面接を行ったか、内々定を何人に出そうとしていたかなどが記載されている。

#### 4 原処分及びその考え方

原処分において、不開示とした部分についての考え方は以下のとおり。

##### (1) 文書1の1(5)、2(1)ないし(4)及び文書2について

###### ア 不開示事項及びその理由

文書1の1頁目「1(5)主な役割」には、面接における面接官の役割が具体的に記載されている。また、文書1の3頁目から6頁目にかけての「2 面接当日の流れ」には、「(1)面接開始前」、「(2)面接中」及び「(3)面接終了後」と順を追って、面接の段取りや評価方法が記載されている。文書1の「2(3)＜参考2＞」及び「2(4)面接時の留意点」には、面接官が面接時に留意すべき点が記載されている。当該部分には、官庁訪問において、面接官がどのような役割を帯びて面接に臨んでいるか、面接中の面接官がどのような場合にどういった対応を採るか、面接官に伝えられている具体的な質問事項や質問を禁止している事項といった留意点や、面接において評価を行う具体的な項目及び項目ごとの着眼点が記載されている。

また、文書2には、各日の訪問者数、幹部面接のタイミングなどが記載されている。

これらの記載を訪問者が確認することによって、今後の官庁訪問において、当該情報を入手した訪問者が、殊更に自己が高い評価を得るための対策を講じることが容易になったり、面接時に自身が内々定までの採用過程においてどの段階にいるかを理解して面接に望むようになったりするおそれがあり、また、当委員会への訪問者数の傾向や、採用者確保のための手法を承知の上で他省庁との併願を検討するなどにより、訪問者が訪問先を検討するに当たっての判断に予断を与えることになったりすることで、結果として当委員会における優秀な人材の確保に支障が生じるのみならず、本来職員として適性を欠く人材を採用することとなりかねない。したがって、当該文書を公にした場合、職員を採用するに当たっての評価方法の一端が明らかとなり、訪問者に対し無用の混乱を生じさせ、また、訪問者が当該評価方法に即した対策を採ることなどにより、当委員会における官庁訪問者の率直な評価を妨げ、適正な採用事務に支障が生

じることから、法第5条6号二に該当し、不開示が相当である。

イ 過去の答申における審査会の判断について

採用面接の実施について等の一部開示決定に関する件（平成18年（行情）答申第431号）において、審査会は、「文書2は…面接の評定内容や選定の基準、面接時の質問事項や注意事項に関する情報であり、…文書2-1の「評定項目」欄には、官庁訪問者に対する面接において評定を行う具体的な事項が、「着眼点」欄には、「評定項目」欄に記載された事項ごとに注意すべき具体的な例が、文書2-3の開示部分には、面接者ごとの具体的な質問事項が、文書2-4の開示部分には面接全般にわたる、より具体的な質問事項が、文書2-5の文書中の実線枠及び波線枠内には被面接者に対して質問を禁止している具体的な事項が、それぞれ記載されていると認められ、これらを公にした場合、職員を採用するに当たっての評価方法の一端が明らかとなり、被面接者に対し無用の混乱を生じさせ、また、被面接者が当該評価方法に即した対応策を採ることなどにより、被面接者の率直な評価を妨げ、適正な採用に支障が生じるなど、公平かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあることは否定し難い。（原文改行）したがって、文書2の諮問庁がなお不開示が妥当としている部分については、法5条6号二の開示情報に該当し、不開示とすることが妥当である。」（第5の2（1））と判断しており、当該答申における審査会の判断の理由に照らしても、前記アに記載の当委員会の判断は妥当であると考えられる。

(2) 文書1の2（4）＜参考3＞2（1）について

文書1の6頁目の「2（4）＜参考3＞2 処遇（1）」には、当委員会に入局後の総合職における勤務年数に応じた具体的な昇任時期等を示す内容が記載されている。しかし、ここに記載の昇任時期等については、皆がこのとおり昇任等していくものではなく、また、これを約束し、あるいは、拘束するものでもない。

しかしながら、その旨の補足情報も無しに当該情報が公になると、当委員会の任用が、勤務年数に応じて、横並び、硬直的に行われているものとの誤解を招き、期待を抱かせることとなり、あるいは、そのような任用を行う省庁を忌避しようとする訪問者が当委員会への訪問を避けるようになるおそれがあり、結果として、当委員会における優秀な人材の確保に支障が生じるのみならず、本来職員として適性を欠く人材を採用することとなりかねず、当委員会における官庁訪問者の率直な評価を妨げ、適正な採用事務に支障が生じることから、人事管理に係る事務に関し、公平かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ

がある。

また、文書1は、前記3(1)に記載のとおり、面接官として訪問者に対応する事務総局内の職員及び人事担当職員のみが使用するものであって、当該文書に記載の情報は、前記のとおり硬直的な昇任時期等ではないにもかかわらず、当該情報を公にすることにより、当該情報を知った当委員会の総合職職員から、当委員会の昇任時期等に関する人事管理に関する不信感を招き、又は増大させ、これにより昇任時期等に関する誤解に基づく不合理な昇任の要請などの不当な働き掛けが人事担当部署になされることなどにより、総合職職員における勤務評価等に応じた適任者を昇格・昇任させるという人事管理に係る事務に関し、公平かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある。

これらのことから、当該文書を公にした場合、人事管理に係る事務に関し、公平かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるため、法5条6号二に該当し、不開示が相当である。

#### 5 審査請求人の主張についての検討

審査請求人は、「人物試験を実際に行う立場にある現職人事が書いた官庁訪問に関する書籍が毎年、市販されており、公務員試験受験生にとっては定番の面接等対策本となっている。そのため、処分庁が不開示とした部分のすべてが不開示情報に該当するとは限らない。」と主張するが、官庁訪問対応をはじめとする採用方針や面接方法等は、各府省庁によって事情が異なることは当然であり、面接等の対策に関する書籍が毎年出版されていることは開示の理由とはならない。

また、文書1には、面接の手順、面接官の役割や評価方法などが、文書2には、内々定までの日ごとの段取りなどが記載されているところ、対象文書を公にすることにより、公正かつ適正に採用を行うために工夫をしている処分庁の具体的かつ詳細な採用方針や面接方法等が容易に把握されて、公正性・適正性を確保するための努力は意味をなさなくなり、ひいては、当委員会に有為な人材を採用するという、公平かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるものであるから、これらを不開示とした当委員会の判断は適切である。

#### 6 結論

したがって、上記に述べるとおり、本件開示請求に対して処分庁が行った一部不開示の処分は妥当なものである。

### 第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| ① 平成28年2月12日 | 諮問の受理         |
| ② 同日         | 諮問庁から理由説明書を收受 |
| ③ 同月25日      | 審査請求人から意見書を收受 |

- ④ 同月 26 日 審議
- ⑤ 同年 6 月 14 日 委員の交代による所要の手續の実施並びに本件対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年 7 月 5 日 審議

## 第 5 審査会の判断の理由

### 1 本件対象文書について

本件対象文書は、「国家公務員総合職採用試験合格者による官庁訪問において、公正取引委員会の内定を出すまでの内部プロセスが分かる文書（最新版）（HPで公表されている文書は除く。）」である。

処分庁は、その一部を法 5 条 6 号ニに該当するとして不開示とする決定を行った。

これに対し、審査請求人は、原処分の取消しを求めているが、諮問庁は原処分を妥当としていることから、以下、本件対象文書を見分した結果を踏まえ、不開示情報該当性について検討する。

### 2 不開示情報該当性について

文書 1 は、総合職官庁訪問を実施するに当たって、面接官として訪問者に対応する職員に対し、官庁訪問における具体的な対応方法等について説明するために用いられた文書であり、面接官として訪問者に対応する事務総局内の職員及び人事担当職員のみが使用する文書であるところ、面接官の役割、面接当日の流れ、具体的な昇任時期等を示す記載部分が不開示とされている。

文書 2 は、平成 27 年度総合職官庁訪問スケジュールに関する文書であり、過去 4 年間分の官庁訪問のスケジュールが記載されているところ、総合職採用試験の最終合格発表日から内々定解禁日までの間に、クールごとの訪問者の選考状況、幹部面接を行った時期、内々定予定者の人数などの記載部分が不開示とされている。

#### (1) 文書 1 の 1 (5), 2 (1) ないし (4) (ただし、下記 (2) に掲げる部分を除く。) 及び文書 2 について

当該部分を見分したところ、面接官ごとの役割、面接中の留意事項、面接実施時の着眼点、評価方法、基準、各日の訪問者数や幹部面接のタイミング等が具体的に記載されていると認められる。そうすると、これらを公にした場合、職員を採用するに当たっての評価方法の一端が明らかとなり、被面接者に対し無用の混乱を生じさせ、また、被面接者が当該評価方法に即した対応策を採ることなどにより、被面接者に対する適切な評価を妨げ、適正な採用に支障が生じるなど、公平かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあると認められ、法 5 条 6 号ニに該当し、不開示とすることが妥当である。

#### (2) 文書 1 の 2 (4) <参考 3> 2 (1) について

当該部分には、総合職採用の職員の勤務年数に応じた昇任時期に関する内容が具体的に記載されていると認められる。

当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、上記昇任時期については、皆がこのとおり昇任等することが約束等されるものではなく、訪問者には、その旨補足説明をした上で使用しているとのことである。そうすると、そのような説明を付さないまま、上記の昇任時期に関する記載部分を公にすると、公正取引委員会の任用について誤解を招くなどし、人事管理に係る事務に関し、公平かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあり、法5条6号二に該当すると認められる。

### 3 審査請求人のその他の主張について

(1) 審査請求人は、人物試験を実際に行う立場にある現職人事が書いた官庁訪問に関する書籍（「公務員試験 現職人事が書いた」シリーズ）が毎年、市販されており、公務員試験受験生にとっては定番の面接等対策本となっている旨主張するが、当該書籍は民間の発行者による独自の編集等に基づいて発行されるものであるから、そこに掲載された情報が直ちに上記2の不開示部分の公表慣行を基礎付けるものとはいえない。

(2) また、審査請求人は、会計検査院が開示した平成27年度総合職官庁訪問実施計画の不開示部分は本件対象文書の不開示部分よりも遥かに少なかった等主張するが、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、当該官庁訪問については、国家公務員法36条1項を始め、同法55条や56条等で、任命権は各外局の長に属する旨や、職員の採用は、任命権者が採用候補者名簿に記載された者の中から面接を行い、その結果を考慮して行うと規定されていること等に基づき、各省庁において、当該規定の枠組内で、それぞれ個別に選考手続等の具体的な内容を決定しているとのことであるから、その内容に違いがあり得る以上、開示・不開示部分の範囲に異なる部分があることが不合理であるとはいえない。

(3) 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 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書につき、その一部を法5条6号二に該当するとして不開示とした決定については、不開示とされた部分は同号二に該当すると認められるので、妥当であると判断した。

(第1部会)

委員 岡田雄一、委員 池田陽子、委員 下井康史