

諮問庁：国立大学法人北海道大学

諮問日：令和元年6月12日（令和元年（独情）諮問第27号）

答申日：令和元年9月11日（令和元年度（独情）答申第24号）

事件名：特定期間における職員採用試験（契約職員及び短時間勤務職員を対象とした試験）の応募人数等が分かる文書の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「平成24年度から平成30年度における国立大学法人北海道大学職員採用試験（契約職員及び短時間勤務職員を対象とした試験）の応募人数・受験者人数・第1次試験合格者数・第2次試験合格者数・採用者数がわかる法人文書。（平成30年度の採用者数については、開示請求時点で判明している範囲）」（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については、不開示とされた部分を開示すべきである。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

独立行政法人等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31年3月19日付け海大第1-11-3号により、国立大学法人北海道大学（以下「北海道大学」、「処分庁」又は「諮問庁」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、その取消しを求める。

2 審査請求の理由

（1）審査請求書

これまで、北海道大学では、有期雇用の事務系職員の雇用年数の上限を5年とすることにつき、正規職員への登用試験を実施していることを、理由の一つとして内外に発信してきている。そのような発信の例として、以下の2つがある。

第1は、2018年2月12日北海道新聞の記事（「無期雇用 大学も続々 室工，帯畜，樽生など上限撤廃，北大は難色」）によれば、「大学（北大）は正規職員への登用試験があることなどを理由に（5年の雇い止めをやめることに）応じていない」とされている。

第2は、2017年12月27日の総長と教職員組合と総長会見での、名和総長からの発言である。当該会見において、事務系の非正規職員について5年での雇止めを行なっている理由として、正規職員への登用試験があることが言及されている。（この内容については、ウェブサイトで閲覧可能である）

「契約職員及び短時間勤務職員を対象とした正規職員への登用試験」については、合格者数についての統計情報を公開し、透明性を高めることが重要かつ有益であろう。とりわけ、この正規職員登用試験については、事前に募集人員を公表しているわけではないから、試験の実態が一層、外部からは分かりにくいと思われる。本来、このような情報は受験を志す方々にはわかる形で公表されることが望ましい。透明かつ公明正大に実施されている登用試験の統計が、公開できない理由はない。したがって、第一次合格者数・第二次合格者数、及び最終合格者数は、情報公開請求で不開示とされるべきではない。

(2) 意見書

この件は、国立大学法人北海道大学職員採用試験（契約職員及び短時間勤務職員を対象とした試験）の第一次合格者数・第二次合格者数・最終合格者数が不開示であった理由につき、これらの数字の公開が、公正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4号に該当するという理由で不開示との原処分がなされたものです。そして、「4. 原処分を維持する理由」として、これらを開示した場合、「受験者には在職中の者もあり、選考過程において知り得た情報とその他一般情報を照合することにより、不合格者個人の特定、順位の特定がなされるおそれがあること、さらに受験者の受験意欲に影響をおよぼす可能性がある」とされています。この理由につき、以下では北海道大学での4つの具体的実情に照らし、この部分の数字の開示によって、公正かつ円滑な人事の確保に影響が生ずるとは考えにくい理由を、説明させていただきます。

ア 一次合格者の人数は、一定期間インターネット公開されているページから確認可能な件について

以下の北海道大学のウェブサイト（略）には、第一次合格者の受験番号一覧が一定期間は公表されているということが、書かれています。

（一定期間を経過後、合格者受験番号一覧を削除したようです。現時点では、平成30年度に実施された試験の合格者の番号は削除されており、そこから人数を数えることはできなくなっております。）

第一次合格者一覧がこのように、一定期間はインターネット上のページに掲載されているのであれば、その時期にそのページを見た方にとっては、第一次合格者数は明らかにわかることです。その意味で一次合格者数は、特別に数字を知る立場にあるわけではない人でも知りうる情報であって、「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」ために公開できない、という理由は説得的でないように思います。情報公開請求に応じて第一次合格者の数字を公開することによって、特段、「公正かつ円滑な人事の確保」の現状

が変わることは無いのではないのでしょうか。

イ 平成24年度から平成28年度までの合格者数は、「総長会見」で発表されていることについて

2017年12月27日に、北海道大学総長と北海道大学教職員組合（以下、北大職組）との間でもたれた「総長会見」の場で、この試験の最終合格者数が、総長からの発言により、北大職組に伝えられておりました。このときに総長から発言のあった数字が、北大職組のホームページ（以下（略））に掲載されています。その数字は、平成28年度までのものです。

総長からのという形で平成24年度から平成28年度までの間に発表された性質の数字であるならば、平成29年度以降についても、公開してもよいのではないのでしょうか。

特にこの間、北海道大学における契約職員・短時間勤務職員（以下、有期雇用職員）について、5年に到達した時点での「雇止め」が生じていることにつき、新聞報道等も含め話題になりました。そのような状況にあって、最近の数字を公表することは、以前にも増して意味のあることではないのでしょうか。

ウ 「受験者の受験意欲」を高めるためには、むしろ公開が望ましいと思われる理由について

上述のように、理由説明書（下記第3）では、「受験意欲に影響をおよぼす」ことが合格者数不開示の理由の一つとされています。公表しないほうが受験者の受験意欲が高まる、という趣旨と解釈します。

受験者の立場からは、「私が受験して合格する可能性がどれくらいあるんだろう」ということは、最大の関心事です。試験の受験というのは、時間やエネルギー、緊張感、ストレスを伴うものです。合格の可能性が極めて低い試験のために、そのようなコストを払いたいとは思わないでしょう。

実際、開示されたデータによりますと、受験者は、平成24年度以降平成27年までは、大きく減少しています（平成24年度298人、平成25年度124人、平成26年度88人、平成26年度72人、その後増減があるが、平成30年度には66人）。また、上記イの総長会見で開示された合格者数と比較しますと、平成24年度から平成27年度までの間、採用は50人～100人に一人、という倍率であった年度もあるようです。

訊くところによれば、最初の年は、多くの有期雇用職員が、正規職員に登用してもらいたいと思って受験したが、その後、合格者の数が極端に少ないということが知られるようになり、「それなら受け

ない」ということで、減ってきた、とのこと。

もちろん、開示すれば受験者が増える、というものではないかもしれませんが、しかし、開示したほうが、有期雇用職員の方々に対して、誠意が伝わるのではないのでしょうか。特に、以前は50人～100人という狭き門であったものが、最近はそれほどでもなくなっており、最近は門戸が広がっているから積極的に受験してほしい、というメッセージを受験者へ伝えたいのであれば、積極的に情報公開をするのが、受験意欲を高めることにつながらないのでしょうか。平成24年度から平成28年度の数字を見ていけば、狭き門であるという印象がとても強く、受験意欲は低いままだと思います。

エ 「不合格者個人の特定ができてしまうおそれがある」ことは、情報開示とは関係が薄いと思われる点について

北海道大学においては、在職する職員は毎年度、7月時点での「職員録」を、紙媒体で閲覧することが可能です。そこには、各職員の「職位」が示されているのですが、それを見れば、有期雇用職員であるかそうでないかは一目瞭然です。なぜなら、有期雇用でない職員には「事務職員」というような表記があり、有期雇用の職員には「事務補助員」、「事務補佐員」、「技術補佐員」などの表記がありますので、受験したとわかっている方のお名前が次年度の職員録で「事務職員」として掲載されていけば、その方が合格したことは推測できます。一方で、受験した方が次年度の職員録で「事務補佐員」、「事務補助員」等として掲載されていけば、おそらく合格しなかったのではないかと推測ができてしまいます。

職員録の索引を使えば、1人の方について調べるのにかかる時間は1分未満です。

なので、もし「受験者には在職者もあり、選考過程で知り得た情報」と職員録の情報を照合すれば、たとえ合格者数が公表・公開されていない現状においても、「不合格者個人の特定」は、一定程度は可能であろうと思われます。「不合格者の特定がなされるおそれがある」ことが合格者数を開示しない理由の一つとされているわけですが、合格者数が公開されていなくても、ここで言及されているような意味での「不合格者の特定」は、残念ながらできてしまうと予想されます。もちろん、情報が公開されていると、そのような特定がやや容易になるとか、正確性が増すとかいうことは、あるでしょうが、合格者数が開示されない現状でも、ある程度の特定は、上記の意味で残念ながら可能と思われます。そうであれば、開示によって「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」がより深刻になるとも思えず、不開示の理由としては根拠が強くないと考えられ

ます。

一方で、理由書に書かれている「順位の特定」が職員録の情報からできるとは思えません。これについては、職員録以外のことが「その他一般情報」として想定されているのかもしれないと推測いたします。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件法人文書について

平成24年度から平成30年度における国立大学法人北海道大学職員採用試験（契約職員及び短時間勤務職員を対象とした試験）（以下「本件採用試験」という。）の応募人数・受験者人数・第1次試験合格者数・第2次試験合格者数・採用者数がかかる法人文書（平成30年度の採用者数については、開示請求時点で判明している範囲）を特定した。

2 原処分について

本件については、以下の理由により、部分開示とする決定を行った。

【不開示部分】

第一次合格者数，第二次合格者数及び最終合格者数

【不開示理由】

上記不開示部分を公にすることによって、本学の人事戦略等，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ことから，法5条4号へに該当するため不開示と決定する。

3 諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し，部分開示とした原処分は妥当である。

4 原処分を維持する理由

北海道大学では，平成24年度から非常勤職員を対象に，常勤職員へ登用する職員採用試験を年に一回実施している。試験は，第一次選考，第二次選考，最終選考から構成されており，各選考段階における合格者数の設定は，重要な人事戦略にあたるものである。

また，第一次合格者数，第二次合格者数及び最終合格者数を開示した場合，受験者には在職中の者もあり，選考過程において知り得た情報とその他一般情報を照合することにより，不合格者個人の特定，順位の特定がなされるおそれがあること，さらに，受験者の受験意欲に影響をおよぼす可能性があると考ええる。

したがって，本件不開示箇所については，人事戦略等，人事管理に係る事務に関し，公にすることにより，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ことから，法5条4号へに該当するため不開示とした。

5 結論

以上のことから，諮問庁は，原処分を維持し，本件対象文書は部分開示とすることが妥当であると判断した。

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 令和元年6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 同年7月1日 審議
- ④ 同月16日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 同月29日 本件対象文書の見分及び審議
- ⑥ 同年9月9日 審議

第5 審査会の判断の理由

1 本件開示請求について

- (1) 本件開示請求は、本件対象文書の開示を求めるものであり、処分庁は、その一部を法5条4号へに該当するとして、不開示とする決定（原処分）を行った。

これに対して、審査請求人は、原処分の取消しを求めているところ、諮問庁は、原処分は妥当であるとしていることから、以下、本件対象文書の見分結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

- (2) なお、当審査会において、本件開示実施文書を確認したところ、当該文書中の表の1行目の左から4列目ないし6列目の枠内がマスキング処理をされて不開示部分として扱われていることが認められる。しかしながら、原処分に係る開示決定通知書に記載された「不開示とした部分とその理由」を見ると、当該部分が不開示部分に含まれていることを前提とした記載が見当たらないことから、原処分においては不開示とされていないものと認めるほかはなく、したがって、当該部分の不開示情報該当性については判断しない。

2 不開示情報該当性について

- (1) 当審査会事務局職員をして、諮問庁に対し、不開示部分の不開示理由について改めて確認させたところ、諮問庁は、以下のとおり説明する。

ア 本件採用試験は、第一次選考、第二次選考、最終選考から構成されており、各選考段階における合格者数の設定は、重要な人事戦略にあたるものである。

イ 審査請求人は、第一次選考の合格者数は、誰もが閲覧できる北海道大学のウェブサイト上で公開されている旨主張（上記第2の2（2）ア）するが、北海道大学では、第一次選考の合格者に合格通知書を郵送しており、合格通知書が郵便事故等により延着又は不着となった場合を考慮して、このような措置を行っているのであり、合格者数を公開することを目的に行っているわけではない。

ウ 本件採用試験の受験者は、北海道大学に在職している者及び離職し

て間もない者であり、いずれも学内の関係者であること、また、複数年にわたり勤務している（又は、していた）者もいることから、互いに面識が有る場合が多いと考えられる。

また、本件採用試験の受験者は在職中の者が多数を占めており、本件採用試験を受験することを職場に表明している者がいる一方、万一、不合格となった場合にそのことを周囲の者に知られることを恐れて、密かに受験している者もいる。

エ さらに、原処分において「応募総数」及び「第一次受験者数」を開示していることから、各選考段階の合格者数を開示した場合、各選考段階での不合格者数も明らかとなる。このため、選考で見かけた他の受験者をその後の選考で見かけないこと（選考過程で知り得た情報）や、合格者から職場に報告があったこと（その他一般情報）等の情報を照合・共有することにより、各選考段階における不合格者数に相当する複数の不合格者について、推測及び特定がよりされやすくなる。

また、第二次合格者数が少ない場合、自己が最終選考で不合格になると、不合格者自身が次点で不合格になったこと等を推測することが可能となることがあり、次回の試験に対する無用な期待や憶測が生じるおそれがある。

オ そうだとすると、各選考段階での不合格者が特定された場合、本人の勤労意欲に影響を与え、非常勤職員としての任期を全うすることができなくなるおそれがあること、今後の受験を見合わせる事態が発生するおそれがあること、以上により、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。

(2) 以下、検討する。

ア 諮問庁の上記(1)の説明は、要するに、各選考段階での合格者数を開示すると、原処分が開示している「応募総数」及び「第一次受験者数」に関する情報や、選考過程において知り得た情報とその他一般情報を照合することにより、不合格者個人が特定されるなどのおそれがあることから、これらを公にすると、各選考段階での不合格者が特定されることにより、本人の勤労意欲に影響を与え、非常勤職員としての任期を全うすることができなくなるおそれや、今後の受験を見合わせる事態が発生するおそれがあることにより、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ことから、不開示部分は、法5条4号へに該当するというものと認められる。

イ しかし、不開示部分には、各年における第一次選考、第二次選考及び最終選考のそれぞれの合格者の人数だけが記載されており、これを開示したとしても、直ちに不合格者個人を特定することは困難で

あると認められる。そうすると、不開示部分を公にすると、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との諮問庁の説明は認めがたい。

ウ したがって、不開示部分は法5条4号へに該当せず、開示すべきである。

3 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4号へ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へに該当せず、開示すべきであると判断した。

(第5部会)

委員 南野 聡, 委員 泉本小夜子, 委員 山本隆司