

諮問庁：人事院総裁

諮問日：令和4年12月9日（令和4年（行情）諮問第730号）

答申日：令和5年6月22日（令和5年度（行情）答申第141号）

事件名：「2021年度の性格傾向スケール（質問集）※全試験共通」の一部
開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

「2021年度の性格傾向スケール（質問集）※全試験共通」（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、令和4年7月21日付け人専-948により人事院事務総局人材局長（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。）は、全部開示が相当と思料する。

2 審査請求の理由

審査請求人の主張する審査請求の理由の要旨は、審査請求書によると、おおむね以下のとおりである。なお、資料は省略する。

令和4年7月21日付で部分開示決定が下された、「二〇二一年度の性格傾向スケール（質問集）」（以下、第2において「本スケール」という。）につきまして、全部開示が相当と思料しますので、ここに行政不服審査法2条に基づき審査を請求します。

一般論として、行政文書については開示請求に対し、全部開示とするのが原則であり、法律上の例外事由に当たる場合にのみ部分開示、ないし不開示が許されるところ、本件で人事院は、本スケールが対策されることで試験参考資料としての信憑性がなくなり、試験に支障が出ることを懸念し、法5条6号本文及びイに該当するとして部分開示に留めました。しかしながら、この判断には事実誤認、法令解釈の誤り、比較衡量の未実施の懈怠があり、これが決定内容に影響を与えたこと大であるため、これらを是正し全部開示を請求するものです。

まず本スケールやその運用法の特徴や目的として、筆記試験の問題集とは異なり回収される点、多種の国家公務員採用試験で使い回されている点、あくまでも試験の参考資料であり、この回答のみによって評価が決まるわけではない点、全問の回答を要求する点があります。また、労働基準監督

官採用試験人物試験実施事項では、四頁にて「性格検査の結果は、短時間で効率よく面接を進めるために、受験者の性格傾向をチェックする注意の置きどころと考え・・・受験者の傾向を確認する」ために行うと記載されており、一七頁（ただし頁の付番なし）では「（２）受験者の回答を整理して各尺度の得点を算出する。（３）算出される得点に基づき、あらかじめ作成されている基準に従って尺度ごとに確認の必要性を判定」する処理を実施することとなっています。よってこの判定結果は「本人の思いもよらない深層心理を言い当てるようなものではない。ただし、得られた情報を客観的基準に従って整理することにより、受験者の性格傾向における特徴的なところを抽出し、それを簡潔な形式で示すことができる。すなわち、試験官が短時間で効率よく面接を進めるために、受験者の性格傾向をチェックする注意の置きどころを示している参考資料として活用すべきものである」とのことです。また、同事項には「性格傾向スケールの結果に基づく質問話題例（参考資料－５）には、各尺度の説明や「質問話題例」を簡潔にまとめており、個々の受験者の結果と照らし合わせれば、面接でそのまま利用できるように作られている」とあります。長々と引用いたしましたが、ここで重要であるのは回答が点数化される点、尺度ごとの点数が人物試験での質問内容に大きく影響を与える点、その際の質問内容はあらかじめ準備されている点です。

また、本スケールを参考資料とする人物試験の目的は、同事項一頁によれば「受験者の人柄、対人的能力等について評定し、採用者が就くことが予定されている官職・・・への適格性の程度を判定すること」とされています。人事院規則８－１８の２条で、公務員試験が能力と適性を測るものとされているのですから、人物試験に於いてはその適性の部分を主に測っていると言えるでしょう。

では、第一に部分開示理由となっている「対策される」と「参考資料としての信憑性がなくなる」につき立論します。

まず、一次筆記試験の可否を直接決定する筆記試験の問題は開示されていますが、二次（以降）の人物試験の「参考」に過ぎない性格検査が秘匿されるのは端的に言って理解不能です。筆記試験対策を問題開示により容易ならしめながら、人物試験対策はさせたくないという姿勢をお取りのようですが、政策論としては本スケールの公開により、受験者は求められている人物像をより深く推測し、性格をそれに合わせて矯正することができますから、人物試験に於いて国が求める人物をより多く得ることができるのではないのでしょうか。

次に、本スケールは人物試験受験者全員の目に触れているものであり、多くの国家公務員試験で共用の問題ですから、再現問題の制作が容易です。数人の受験生が集まれば可能ですし、単独でも総合職試験、一般職試験、

専門職試験などのように複数回受験すれば充分可能でしょう。ですから、本スケールは既に外部機関（公務員試験予備校等）で再現されていることが窺われますし、私事ながら複数回受験したこの私も、ある程度ならば再現することが可能です。つまり、既に本スケールはその内容がほぼ明らかになっています。人事院は、まるで内容が秘匿されていなければ信憑性がなくなるかの如き主張をしています。であれば既に本スケールを用いた判定に信憑性などないということになります。しかしながら、現実としてはそんなことはないでしょう。人事院はここに事実誤認を抱えています。また、民間会社に於いてはSPIに代表される性格検査が行われているところ、それと本スケールの目的や内容、手法は似通っております。そして受験者は志望会社ごとに何度もこういった試験を受け、ある程度の幅はあるとはいえ大して代わり映えのしない質問項目を多数目にする事で最早その内容をほぼ記憶してしまっていますが、それによる弊害は特に起きていないことも、本スケールの質問項目が秘匿性は乏しく、開示による信憑性への懸念のないことを補強します。

では、第二に部分開示理由となっている「試験官の評定や判定の検討に支障」につき立論します。

まず、信憑性への懸念が当たらないことは先述の通りですから、この面から表定や判定の検討に支障が出ることはありません。人事院は「信憑性がなくなるから支障が出る」との理由を用いていますから、信憑性云々の主張を排斥できた以上、その支障もないと考えるのが自然なところですが、予備的に、それ以外の面で支障が出うるかについて考慮します。ですが、これもその支障とやらはないか、あってもごく僅かと言えます。

なぜなら、本スケールはあくまでも参考資料であり、人物試験の評価自体は面接の内容によって決まるからです。これは信憑性の有無にもかかわりないことで、当該官職への適格性の程度が人物試験の評価と直結するからです。換言すれば、本スケールがなくとも面接を通じて当該官職の適格性を測り、疑問のある点につき漸次質問してその判断を固められればそれで足りるのです。本スケールがない場合ですら人物試験の所用時間が多少延びる程度の支障しかないわけですから、内容が明らかになった程度での支障はほぼないものと言えるでしょう。

では、第三に法5条6号にいう「支障を及ぼすおそれ」につき立論します。

言うまでもなく、行政の恣意に開示不開示を決することはあってはならないことから、審査基準に於いて、その支障は実質的に存在するもので、かつそのおそれも法的保護に値する程度が求められると明記されています。しかし、ここまでで人事院の「信憑性がなくなる」との主張が失当であり、信憑性以外の理由をとっても「支障が出る」ことはほとんどないことを確

認し、人事院が支障やそのおそれをより重大なものと誤認したか、あるいはこの程度でも部分開示に留められると法令解釈を誤ったことが明らかになりました。しかし、支障が完全にゼロとも断言はしかねたところですから、ここで、たとえゼロとまでは言えなくとも実質的には存在すると言えないし、そのおそれも単なる確率的な可能性、しかもそれはかなりの低確率と考えられるので、部分開示に留めず全部開示すべきであることを予備的に確認しておきます。

では、第四に法5条6号にいう「適正」につき、比較衡量の見地から立論します。

審査基準によれば、開示のもたらす支障だけでなく、開示のもたらす利益も比較衡量することとなっていますが、部分開示決定書には比較衡量をしたとの記載がないため、人事院はこれを懈怠しています。無論、利益が一切見込まれないのであれば比較衡量は要さないところですが、そのようなことはありません。第一のところでは政策論として述べたところですが、本スケールの開示により、国が求める人物をより多く得ることを見込める、という点があります。

また、詳細は後述しますが、私は公務員試験に於ける本スケールの実施そのものに違憲の疑いを抱いております。しかしながら、本スケールの内容の確たるものが私の手元にない以上、私自身もその違憲の疑いを確信に変えることができませんし、また逆にそれを払拭することもできません。憲法訴訟の提起には時間も手間も費用もかかるところで、自ら確信できなければ提訴するわけにはいかない、という事情もあります。人事院としては、違憲性ある様式での試験を行っている認識は全くないでしょうし、その合憲性には自信もおありでしょうが、本スケールの全部開示により、「隠蔽という姑息な手段を用いた」との風評の下疑惑の視線を向けられることなく、自信に溢れた堂々たる姿勢を示すことができます。それでこそ、人事院の目指す「その保有する情報の公開の総合的な推進を図るため、保有する情報が適時に、かつ、適切な方法で国民に明らかにされるよう、情報の公表・提供に関する施策の充実に努めてまい」ることが達成できるのではないのでしょうか。そしてそれこそが、開示による最大の利益なのではないのでしょうか。重ね重ね、これらの利益に思い当たることなく利益衡量を懈怠し、消極的に部分開示に留めたその姿勢を、残念に思います。

では、第五に審査基準具体例につき立論します。

審査基準具体例では、未実施の試験問題が不開示になる可能性があるとして例示されています。しかし、これも「可能性がある」に留まり、常に不開示となるというわけではなく、その判断に慎重さが求められることも明記されています。そして本スケールは、既に実施された公務員試験の参考資料であり、「未実施」でもなければ「試験問題」ですらありません。

である以上、部分開示に留めるのはこの具体例に反しております。にもかかわらず全部開示をしないのならば、一体全体何のためにこの具体例は存在するのでしょうか。人事院は具体例の解釈を誤ったと断じざるを得ません。仮に、本スケールを各種公務員試験間のみならず各年度で何年も使い回しており、翌年度以降も使用する予定になっていたとしても、それは人事院が参考資料作成の努力を怠っていることに責任があるのであり、かつそれは「未実施」ではあるとしてもやはり「試験問題」ではないのですから、結局部分開示に留める判断は不合理でしょう。

では、最後に思想良心の自由や法の下での平等の見地から立論します。

まず、本スケールは性格傾向における特徴的なところを掴むためのものですが、前に触れたとおり「回答を拒否することができない」という筆記試験とは異なる点があります。筆記試験は、足切り点を回避し、合格点に届けばある問題を回答拒否しても合否に影響しませんが、本スケールは回答拒否が許されないことを表紙に明記されています。人物試験に於いてすら、一つの質問に答えずとも直ちに不合格とはならないでしょうが、本スケールではそれが許されず、直ちに不合格とされる可能性があります。さらに、本スケールの結果は既述の通り点数化されますが、点数が付く以上当然に、他の受験者と比較すれば優劣も付くわけですから、点数が低い者は高い者に比して面接時点で不利な印象を面接官は受けてしまいますし、複数の尺度にわたって点数が低い者は面接に於いてチェックする注意の置きどころが多く、質問内容が増えたり変わったりすることでその分不利になることは否めないところです。

これが、「人物試験の参考とするために実施する」「直接合否に影響することはありません」という説明から受けるイメージに反して本スケールの人物試験判定での重要性を示しています。何とか間接的とは言い得るにせよ、相当強い影響を与える重要性の高い本スケールですが、これによって得られる情報である性格は思想と密接な関わりがあります。ですから性格を推知することは思想信条の自由、信仰の自由等に抵触しかねませんし、また精神の安定状態を探るような設問もあったと記憶していますが、これに答えさせ試験の参考にすることは、実質的に精神障害者等にその門戸を閉じることになっており、法の下での平等に適するか疑義があります。民間で用いられるSPI等に於いても全問回答が義務付けられており、私はこれも思想信条の自由、信仰の自由等に抵触し、ないし法の下での平等に反するとの違憲の疑いを持つところではありますが、これは三菱樹脂事件判決により、私企業による思想調査やその結果による採用拒否が合憲とされ、雇用対策法等の制限を受けつつも実務上許容されているところです。しかしながら、国は憲法の対公権力性から私企業と比較しより強い規制に置かれるべきであり、本判例の射程外ですから、違憲の疑義を払拭するに至ら

ないと考えます。

以上です。審査庁に於かれては、認容の裁決をぜひともお願いいたします。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 審査請求までの経緯

- (1) 審査請求人は、令和4年7月6日付け（同月11日到達）行政文書開示請求書で「1 総合職（院卒者）行政区分 適正検査（性格検査）問題冊子 令和3年度」及び「2 労働基準監督官 A区分 適正検査（性格検査）問題冊子 令和3年度」を対象文書として、処分庁宛てに開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。
- (2) 人事院の行政文書開示請求の窓口である人事院事務総局公文書監理室では、国家公務員採用試験問題集の作成を担当する試験専門官室に対し、本件開示請求の対象文書となる行政文書の有無を確認の上、本件開示を請求する行政文書の名称を「2021年度の性格傾向スケール（質問集）※全試験共通」とする補正を職権にて行った。
- (3) 処分庁は、上記（2）に掲げる本件開示請求に係る請求対象文書を特定し、不開示部分を検討した結果、本件対象文書の性格傾向スケール（質問集）に記載された質問項目については、法5条6号本文及びイに該当するとして不開示とし、その余を開示することとして、法9条1項の規定に基づき開示決定（原処分）を行い、令和4年7月21日付け行政文書開示決定通知書を審査請求人に送付した。
- (4) 審査請求人は、原処分の内容を不服として、令和4年10月8日付け（同月11日到達）審査請求書を人事院総裁宛てに提出した。

2 原処分の理由

本件対象文書の性格傾向スケール（質問集）は、人物試験における試験官の参考資料を得ることを目的として作成している行政文書であり、人物試験受験予定の受験者に対して使用し、受験者の回答後は、当該冊子を全て回収しているものである。

性格傾向スケールは、受験者のありのままに回答してもらうことが前提となっているが、質問項目が開示されると、望ましい回答の方向性が分析されるなど、対策されるおそれがある。その場合、性格傾向スケールの妥当性及び有効性が失われるため、人物試験の参考資料としての信憑性がなくなり、試験官の評定や判定の検討に支障が出ることとなる。

したがって、質問項目を開示すると、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があり、当該項目は、法5条6号本文及びイの不開示情報に該当するので、不開示とした。

3 審査請求人が主張する本件審査請求の趣旨

令和4年7月21日付け人専－948により、部分開示決定処分を受け

た。これに対し、本件処分を取り消し、全部を開示するよう求める。

審査請求人の主張は、おおむね上記第2の2のとおりである。

4 諮問庁による原処分についての検討

- (1) 性格傾向スケールは、人事院が心理学の専門家の指導を得て、独自に開発した性格検査であり、29種類32回の国家公務員採用試験（以下「採用試験」という。）の第2次試験又は第3次試験で実施され、第1次試験に合格し人物試験を受験予定の者が受けることとなっている。当該スケールは、人物試験の参考資料を得ることを目的としており、その結果は、試験官が短時間で効率よく面接を進めるために、受験者の性格傾向をチェックする注意の置きどころを示している。
- (2) 性格傾向スケール質問集の表紙にあるとおり、質問の内容が生活や考えに合っていれば「ハイ」、合っていなければ「イイエ」と思ったとおりに答えるよう、受験者には、取り繕うことなくありのままに回答することを求めているが、質問項目が開示されると望ましい回答の方向性が分析されるなど、性格検査への対策が行われるため、その場合には当該スケールの妥当性及び有効性が失われ、人物試験の参考資料としての信憑性がなくなることとなる。したがって、当該スケールの結果を参考としようとする試験官の評定や判定の検討に支障が出ることとなる。
- (3) 審査請求人は、「政策論としては本スケールの公開により、受験者は求められている人物像をより深く推測し、性格をそれに合わせて矯正することができます」と主張しているが、性格傾向スケールの質問項目を公開することによって、どのような性格傾向の受験者であっても画一的な回答を行うことが可能となり、当該スケールの結果が、人柄・对人的能力を測る人物試験の参考資料とならないことは自明である。また、審査請求人は「再現問題の制作が容易」と主張するが、あくまでも審査請求人の推測にすぎず、性格傾向スケールの結果は人物試験において有効に活用されている。
- (4) さらに人物試験は筆記試験と同様、受験者に対して公平に行われる必要があるため、各試験官には、標準的な試験時間を示すとともに、試験時間に極端な長短が生じないようにし、受験者が不公平感を抱かないよう配慮することとしているが、性格傾向スケールの結果を活用することで、短時間で効率よく面接を進めることができる仕組みとなっている。審査請求人は「本スケールがない場合ですら人物試験の所要時間が多少延びる程度の支障」と主張するが、その活用ができなくなると、特に性格傾向スケールの各尺度が現れるような受験者に対しては、当該受験者の人物面の理解に時間を要し、試験時間の公平性が確保できなくなり、採用試験の信頼を失うこととなる。
- (5) また、性格検査は心理検査の一種であるが、心理検査については、学

校教育の専門家・専門機関以外には供給しないなど関係者以外の者の入手に制限がかかっている。これは一般の者が入手することで誤った解釈がなされたり、心理検査の信頼性や妥当性が低くなったりするほか、心理検査の開発には非常に大きなコストがかかるためである。人事院は性格傾向スケールの開発に当たって、心理学の専門家の指導の下、事前テスト（プレテスト）を実施し、質問項目の表現の適切さを確認したり、各尺度の基準を定めたりしたところであり、その後も毎年実施結果を分析し、質問項目の適切さや尺度の妥当性を心理学の専門家に確認している。

- (6) さらに、性格検査の結果の安定性のため、質問項目の大幅な差し替えは困難であるものの、時代の要請に応じて新たな尺度に関する質問項目を加えたり、判定に寄与しない質問項目を修正又は削除したりするなど、より信頼性・妥当性の高い検査とするための見直しを随時行っている。したがって、質問項目を公開すると、年度だけでなく、異なる試験日の試験のたびに、100問から成る質問項目を新しく開発する必要があるが、性格検査の結果の安定性の点から非現実的であり、その場合は採用試験全体で性格検査の実施が困難となる。
- (7) したがって、質問項目を開示すると、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があると認められ、法5条6号本文及びイの不開示情報に該当する。

5 結論

以上のとおり、本件開示請求について、処分庁が対象となる行政文書に記載された内容のうち、質問項目について、法5条6号本文及びイの規定に基づき不開示とし、その余を開示決定した原処分は妥当である。

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 令和4年12月9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23日 | 審議 |
| ④ 令和5年5月19日 | 本件対象文書の見分及び審議 |
| ⑤ 同年6月16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

本件開示請求は、本件対象文書の開示を求めるものであるところ、処分庁は、その一部を法5条6号本文（柱書き）及びイに該当するとして不開示とする原処分を行った。

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 不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 本件対象文書は、タイトル、注意事項等が記載された表紙及び100問の質問項目が記載された本文で構成される2021年度の性格傾向スケール（質問集）であり、不開示部分は、本文中の質問項目に係る記載の全てであると認められる。

(2) 諮問庁の説明

上記第3の4のとおりであり、当審査会事務局職員をして確認させたところ、諮問庁は、おおむね以下のとおり補足して説明する。

採用試験の第2次試験又は第3次試験で行われる人物試験については、「人物試験実施基準」（平成24年3月5日人事院事務総長決定）の1において、試験方式は個別面接とし、個別面接における試験官の参考資料を得ることを目的として、性格検査を行うことを基本とする旨が定められている。これを踏まえ、人事院は、採用試験に関してあらかじめウェブサイト等で公表する「受験案内」に、性格検査の実施及びその目的を記載している。

性格検査で用いる質問集の持ち帰りを禁止していることについては、あらかじめの公表は行っていないが、質問集表紙の注意事項の1.に明記し、採用試験の実施に当たって一律の取扱いとしている。

(3) 検討

諮問庁から提示を受けた上記(2)掲記の「人物試験実施基準」の内容を踏まえ考えると、質問項目が開示されると望ましい回答の方向性が分析されるなど、性格検査への対策が行われるため、その場合には性格傾向スケールの妥当性及び有効性が失われ、人物試験の参考資料としての信憑性がなくなることとなり、当該スケールの結果を参考としようとする試験官の評定や判定の検討に支障が出るなどとする上記第3の4の諮問庁の説明に、特段不自然、不合理な点は認められず、これを覆すに足りる事情は認められない。

そうすると、不開示部分が開示されると、人事院が行う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がある旨の上記諮問庁の説明は、これを否定することまではできず、当該部分は、法5条6号イの不開示情報に該当すると認められ、同号柱書きについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

3 審査請求人のその他の主張について

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号本文（柱

書き) 及びイ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, 同号イに該当すると認められるので, 同号柱書きについて判断するまでもなく, 妥当であると判断した。

(第1部会)

委員 合田悦三, 委員 木村琢磨, 委員 中村真由美