

諮問庁：国税庁長官

諮問日：令和5年8月16日（令和5年（行個）諮問第188号）

答申日：令和5年12月4日（令和5年度（行個）答申第134号）

事件名：本人に係る個別接触票の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

「2022個別接触票」（以下「本件文書」という。）に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」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

個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）76条1項の規定に基づく開示請求に対し、令和5年4月6日付け特定記号55により、特定国税局長（以下「特定国税局長」又は「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、その取消しを求めるものである。

#### 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は、審査請求書及び意見書の記載によると、以下のとおりである。

##### （1）審査請求書

本決定通知書の「別表 不開示とした理由」に記載されている「不開示理由番号」の①と②の両方の「不開示とした理由」の記載内容は、法柱書記載の「行政機関の長」としての開示義務に反するものだからです。

①、②のいずれも不開示の根拠として、法78条1項7号へ「国の機関が行う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」に該当するとしているので、非該当であると考えた根拠を以下①と②に分けて簡略に記載します。

① 国の機関として受験者に対して公平に面接、採用の事務に当たすることは当然であるにもかかわらず、その「面接項目や着眼点、面接結果が記載されている箇所」を明らかにせずに、当該人事部署において「適正かつ公正な判断」がなされることは担保できるものではなく、これを秘匿してしまうことは公平性が維持されていくことに疑いを禁じ得ない。また、文脈から「正確な事実の把握に支障を及ぼすおそれ」に何故つながるのかその前段の記載理由からではこの結論を導くことはできない。

そして、「判断における質問や苦情，批判，いわれのない非難等がされるおそれ」により，本当に「面接担当者の観察や判断に支障を及ぼす可能性」という不開示理由には驚くしかなく，適正な対応がなされているのならば毅然とした対応ができる筈である。もし，そのような「恐れ」を抱く職員なのであれば採用担当部署職員としての資質の問題である。

- ② ①においても記載したとおりで、「判断における質問や苦情，批判，いわれのない非難等がされるおそれ」を不開示理由とすることは理解不能としか言えない。仮にそういった質問，苦情，批判，非難等を受けたとして，「いわれのない」ものであった場合には組織として決められた対応に沿って毅然として対応すればいいことであり，受験者の一生を左右する公務員が氏名を隠して対応するという姿勢は真に無責任で悲しくさえ感じ，法78条1項2号ハの開示義務該当となる「当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分」からも①の不開示箇所と同様かそれ以上に開示義務に該当する。

共通 法の非開示基準非該当箇所を不開示として決定されており，法90条の訂正請求権行使の判断も奪われているものである。

## (2) 意見書

ア 理由説明書（下記第3を指す。以下同じ。）の3の（1）の口の後段の記載について

まさしくこのような状況にあるべきですが，この状況を担保するためとして論述していることは理由のすげ替えとしか考えられません。

自由，率直と無責任や恣意的判断は全く違うものです。

イ 理由説明書の3の（2）の記載について

民間企業であれば，このような論理展開も許容されるかとは思いますが，公務員職場であれば，何より公明正大であるべきで，恣意的な判断が入る余地は可能な限り排除されるべきことは論を待ちません。

「苦情，いわれのない非難等」の件には驚くばかりで，このようなことを恐れて記載を控えたりするのであれば，人の一生を左右する面接官としての責任放棄としか言えません。

仮にこのような非難に遭遇したとしても，公務員として懇切丁寧でありながらも毅然とした対応をすべきであり，それが人の一生を左右する面接官としての責任であり，また誇りを持って公務に従事する人としての責任感を示すことでもある筈です。

このような「理由」をもとにして「適正な事務の遂行に支障」まで論じられていることについては，驚きを通り越して呆れてしまうし

がなく、もし、このようなことに怖気づいてしまう面接官が本当にいらっしゃるのでしょうか。意見書提出の本来の趣旨とは性質を異にしますが人事院においても、公務員面接でこのような姿勢を赦すのでしょうか。

後段のまた書き以降では論点を別に付加して受験対策面を理由としていますが、先に記した意味とは少し違いますが、公務員採用においてはその基準は公明正大であるべきであって、面接項目や着眼点を広く一般に知らしめることは逆に必要かと思えます。

ただ、百歩譲ったとしても、面接官が実際に受験生との面談をして行く中で、所詮は付け焼刃的な受験対策が「正確な判断を困難するおそれ」につながるとは思えません。むしろ、面接対策を講じてテクニックを磨いている受験生（このことが悪いとは思いませんが）とそこまでの余裕はなく素のままの自分を晒すしかない受験生との公平性を保つ意味でも、判断基準が明らかになることは、本来は面接官側の理にもかなうことなのではないでしょうか。

以上から法78条1項7号の柱書に該当するという判断は明確に誤りであるとしか申し上げられません。

#### ウ 理由説明書の3の(3)の記載について

ここでも「苦情、いわれのない非難等」が理由とされていますが、本当にこのような理由から匿名性を保とうと考えているのであれば、驚きや呆れすら通り越して情けない思いにすらかられてしまいます。

そのような状況に遭遇したとしても、それは上記イにおいて記載したとおりであり、そのような対処が取れずに「おそれ」を感じてしまう方であれば、それは公務員としての使命感欠如と指弾されても仕方がないことではないでしょうか。

また、既に処分庁には指摘したとおり、法78条1項2号のハでは不開示情報の適用除外として公務員氏名が挙げられており、その適用除外から前述の柱書を根拠として外すには相当な理由が必要であるべきであって、その理由が記載されている「おそれ」であるならば、申し訳ありませんが情けないとしか言いようがありません。

国税庁面接官としての使命や誇りはどこにあるのでしょうか。警察官や消防官の方々が危険を顧みずに自らの職務を邁進しようとする姿勢とは真逆のように思います。私事になってしまいますが、私自身も自らの職務の中で、時に「殺すぞ」のような脅迫を受けることはありましたが、だからと言って自らの職務の姿勢を変えることはありませんでした。元々、仕事というものはそういうものではないのでしょうか。

諮問機関である人事院におかれては、公務員の方々がこのような姿

勢で職務に当たることは普通であるとお思いになるのでしょうか。もし、そうであるならば私がこのような意見書を提出する意味もなくなってしまうのですが。

以上から上記イと同様、あるいはそれ以上に法78条1項7号の柱書に該当するという判断は明確に誤りであり、(4)の原処分の不開示理由が妥当であるとする結論は成り立たないものです。

#### エ その他

処分庁には提出済であることは前述の不開示情報からの公務員氏名適用除外と同様ですが、理由説明書では全く触れられてもいない法90条1項1号に関しての訂正請求の権利を不開示とすることで判断不能として奪っているものです。

採用基準としての面接を含む配点の配分は公表されており、特定成績でありながら、採用漏れとするのであれば、それ相当の悪評価がなければ公平性など全くないものであって、何のための試験順位であるのか理解不能であって、恣意的な判断であるか非公表である基準が特定基準であるのか、処分庁は明らかにすべきです。

面接評価がCであったこと、DやEの場合は試験成績に関係なく不合格であることは明かされていますが、面接も含めた最終試験に合格して高順位でも採用漏れにするのであれば、懸命に勉強して結果も出した受験生に対して、相応の理由を明かすことが公務員採用担当としての最低限の責任であると考えます。

### 第3 諮問庁の説明の要旨

#### 1 本件審査請求について

本件審査請求は、法76条1項に基づく開示請求に対し、令和5年4月6日付特定記号55により処分庁が行った一部開示決定(原処分)について、原処分を取り消し、本件対象保有個人情報の全部の開示を求めるものである。

審査請求人は、原処分で不開示とされた別紙に掲げる部分(以下「本件不開示部分」という。)は法78条1項7号へに該当しないなどとして、本件不開示部分の開示を求めていることから、以下、本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

#### 2 採用事務について

##### (1) 職員の採用(任用)

職員の任用は、国家公務員法(以下「国公法」という。)の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない(国公法33条1項)、ここにいう「任用」とは、特定の人を特定の官職につける行為とされ、官職の欠員を補充するために行われるものであり、採用は、任用方法の一つである。

また、職員の採用は、競争試験によるものとされており（国公法36条）、これに基づき、国税庁においては、競争試験による採用（試験採用）として、国家公務員採用試験の結果に基づく採用候補者名簿からの採用を行っているところである。

## （2）任命権者

任命権とは、官職に欠員が生じた場合において、これを採用、昇任等の方法により補充する権限をいう。この任命権を有する者を任命権者といい、国公法は、所管行政の責任者として、事務を統括し、サービスを統監する各省各庁の長等に任命権を付与することにより、任命権の所在と責任を明確にしている（国公法55条1項）。

また、任命権者は、人事行政の能率的運営を確保するため、その有する任命権を部内の上級の職員に限り委任することができるものとされている（国公法55条2項）。

国税庁における任命権者は国税庁長官であるが、税務職員採用試験からの採用に係る任命権については、内部規程により、各国税局長及び沖縄国税事務所長に委任されており、本件文書に関する採用に係る任命権者は、特定国税局長である。

## （3）税務職員採用試験からの採用

税務職員採用試験は、行政職俸給表（一）1級の係員を採用するための試験である。採用希望者は、まず、人事院に税務職員採用試験の申込手続を行い、同試験を受験し、最終合格を果たした者が、人事院各地方事務局が作成する採用候補者名簿に記載される。そして、任命権者は、当該採用候補者名簿の中から面接を行い、その結果を考慮して、採用者を決定することとされている（国公法56条）。

本件文書に関する採用の場合、任命権者である特定国税局長が、採用候補者名簿の中から面接を行い、その結果を考慮して、採用者を決定している。

## 3 本件不開示部分の不開示情報該当性について

### （1）個別面接票について

本件文書である個別面接票の内容等について、処分庁に確認したところ、以下のとおりの説明があった。

ア 個別面接票は、税務職員採用試験の最終合格者に対する採用面接実施時や採用面接実施後において、採用面接担当者等が、採用面接結果や採用面接実施後における面接受験者との接触状況等を記載するものである。

イ 採用面接では、2名の採用面接担当者が採用面接において気付いた点や感じた点を個別接触票及び採用面接メモに率直に記載し、それらを踏まえていくつかの評定項目についての評定を行った上で、採用面

接結果の判断を行っている。

このような採用面接の仕組みが有効に機能し、採用面接における評価の信頼性、妥当性が確保されるためには、採用面接担当者が自由にメモを取り、採用面接で気付いた点や感じた点に基づいて、自由かつ率直に評定、判断を行うことが許される状況がなければならない。

(2) 別紙の通番 1 ないし 5, 7 及び 9 ないし 1 2 の不開示情報該当性について

本件文書を確認したところ、別紙の通番 1 ないし 5, 7 及び 9 ないし 1 2 には、採用面接等における面接項目や着眼点、採用面接結果及びその判断の理由などが記載されていると認められる。

採用面接の結果は面接受験者に連絡されることから、採用面接の結果が明らかにされた状況で、採用面接結果の判断の理由などが開示されれば、評定や採用面接結果の判断の理由などに対する質問や苦情、いわれのない非難等がなされるおそれがあることから、採用面接担当者が評定項目に基づく記載すべき事項の記載を控えたり、採用面接及び事後の応答で観察したことや評価した内容を一般的な表現に差し替えたりするなど、採用面接に係る面接結果等の記載内容が空洞化、形骸化することも想定され、採用面接担当者の観察や率直な意見が評定及び採用面接結果の判断に反映されにくくなり、適正な評定及び採用面接結果の判断に支障が生じることが十分に予想されることから、採用面接の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあると考えられる。

また、面接受験者にとっては、採用面接等における面接項目や着眼点は非常に関心の高いものであり、採用面接担当者等の対応状況等が明らかになることにより、高い評価を得ようとする面接受験者が対策を講じ、採用面接担当者による面接受験者に係る適性の正確な判断を困難にするおそれがあり、採用事務の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあると考えられる。

したがって、当該不開示部分は、法 7 8 条 1 項 7 号柱書きの不開示情報に該当する。

(3) 別紙の通番 6 及び 8 の不開示情報該当性について

本件文書を確認したところ、別紙の通番 6 及び 8 には、採用面接等における採用面接担当者の氏名又は印影が記載されていると認められる。

当該採用面接等を担当した採用面接担当者の氏名及び印影が開示されれば、採用面接の結果に納得しない面接受験者等から当該採用面接担当者に対して、質問や苦情、いわれのない非難等がなされるおそれがあることから、採用面接担当者による面接受験者に対する適切な評価を困難にするなど、採用面接の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある

と考えられる。

したがって、当該不開示部分は、法78条1項7号柱書きの不開示情報に該当する。

#### (4) 原処分不開示理由について

上記(2)及び(3)のとおり、本件不開示部分は、法78条1項7号への「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」があることによる不開示情報には該当しないが、同号柱書きの「適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれ」があることによる不開示情報に該当する。

#### 4 結論

以上のことから、原処分における不開示理由には誤りがあるものの、本件不開示部分は法78条1項7号柱書きに該当することから、原処分は結論として妥当である。

#### 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5年8月16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9月14日 審議
- ④ 同月26日 審査請求人から意見書を收受
- ⑤ 同年11月13日 委員の交代に伴う所要の手續の実施、本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同月27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、本件対象保有個人情報の開示を求めるものであり、処分庁は、その一部を法78条1項7号へ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が、諮問庁は、不開示理由を法78条1項7号柱書きに変更した上で、原処分は結論として妥当としていることから、以下、本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ、本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

##### 2 本件不開示部分の不開示情報該当性について

###### (1) 別紙の通番1及び12について

当該部分には、面接受験者に関する管理項目が記載されていることが認められる。

当該部分は、これを開示すると、税務職員の採用に当たっての評価方法の一端が明らかとなり、これが広く流布した場合、面接受験者に対し無用の混乱を生じさせ、また、高い評価を得ようとする面接受験者が対

策を講じ、採用面接担当者による面接受験者に係る適性の正確な判断を困難にするおそれがあり、採用面接の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法78条1項7号柱書きに該当し、不開示としたことは妥当である。

(2) 別紙の通番2ないし5, 7及び9ないし11について

当該部分には、採用面接担当者による着眼点及び評価並びに最終判断に至るまでの過程及び理由が記載されていることが認められる。

当該部分は、これを開示すると、判断理由等の内容における表面的な不一致や表現上の不適切さ等が指摘されたり、当該内容に対する質問や苦情、批判、いわれの無い非難等がなされるおそれがあることから、採用面接担当者が記録そのものを控えたり、一般的な表現に差し替えたりするなど、採用面接における面接受験者に対する評価に係る記載内容が形骸化又は空洞化し、面接受験者に対する適切な評価を困難にするなど、採用面接の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法78条1項7号柱書きに該当し、不開示としたことは妥当である。

(3) 別紙の通番6及び8について

当該部分には、採用面接担当者の姓又は印影が記載されていることが認められる。

当該部分は、これを開示すると、採用面接の結果に納得しない面接受験者等から当該採用面接担当者に対して、質問や苦情、いわれの無い非難等がなされるおそれがあることから、採用面接担当者による面接受験者に対する適切な評価を困難にするなど、採用面接の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある旨の上記第3の3(3)の諮問庁の説明は否定できない。

したがって、当該部分は、法78条1項7号柱書きに該当し、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

審査請求人のその他の主張は、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、本件対象保有個人情報につき、その一部を法78条1項7号へに該当するとして不開示とした決定について、諮問庁が、不開示とされた部分は同号柱書きに該当することから不開示とすべきとしていることについては、不開示とされた部分は、同号柱書きに該当すると認められるので、妥当であると判断した。

(第4部会)

委員 白井幸夫, 委員 田村達久, 委員 野田 崇

別紙（本件不開示部分）

ページ	通番	不開示部分
1	1	「第1次試験地」欄の下側の欄
	2	「年齢」欄の下側の欄
	3	「接触状況（意向等）」欄の「採用面接を実施。」の後ろから「併願先の状況に変化があれば、」の前までの部分
	4	「接触状況（意向等）」欄の「アルバイトする予定と言っていた。」の後ろから「受電。内々定について問い合わせあり。」の前までの部分
	5	「接触状況（意向等）」欄の「おって連絡する旨伝えた。」の後ろから「架電。R5.4採用ない旨伝えた。」の前までの部分
	6	「担当者」欄の1行目、9行目から10行目の一部及び12行目から13行目の一部
	7	「日時」欄が「3/14 16:10」の行の下側の部分
2	8	「採用面接担当者」欄
	9	「採用面接メモ」の表題の下側から「◆併願状況」の前までの部分
	10	「◆併願状況」の後ろから「（「採用志望カード」の）」の前までの部分
	11	「◆併願状況（不開示部分）」の表の見出し行を除いた6行目の下側から「《整理欄》」の前までの部分
	12	「《整理欄》」の表の左側の部分