

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和7年2月20日（令和7年（行個）諮問第34号）

答申日：令和7年10月22日（令和7年度（行個）答申第113号）

事件名：「第1次選考・第2次選考結果」等に記載された本人の保有個人情報
の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の2に掲げる各文書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については、審査請求人が開示すべきとする部分を不開示としたことは、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

本件審査請求の趣旨は、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、特定年月日A付け特定文書番号により厚生労働大臣（以下「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というものである。

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によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 趣旨

（ア）原処分において「③第1次選考・第2次選考結果」中「特定年度経験者選考採用試験第二次選考評価一覧（課長補佐級）」及び「特定年度経験者選考採用試験 第二次選考評価一覧（係長級）」と題されたそれぞれの表中の「第1次選考合計得点（T）（ $T = (E) + (F)$ ）」、「経歴審査点数（E）」、「小論文得点（F）」と題された項目について不開示とされた部分を開示すること。

（イ）原処分において「④第2次選考（面接試験）評定票」中「点数（補佐）」、「点数（係長）」、「評価」と題された項目について不開示とされた部分を開示すること。

イ 理由

（ア）原処分において不開示理由につき「人物試験等の適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるものが記載されている」としているところ、当該不開示部分は、受験者提出の応募書類により実施した

「経歴評定」及び「職務経験等に関する論文により、厚生労働省所管行政に関する政策の企画等に必要な能力等を有しているかどうかを判断する試験」における評価結果を単に数値化した情報に過ぎないから、当該情報を開示したことのみに基づいて人物試験の適正な事務の遂行に支障を及ぼす具体的なおそれがあるものとは認められない。また、もとより法78条1項7号は行政機関の長の恣意的判断を許容する趣旨ではないため「人物試験「等」」として漠然と対象範囲の拡大を認めるものではない。

したがって、当該部分を不開示としたことについては法78条1項7号に該当しないものと思料する。

- (イ) 当該不開示部分は第1期特定年度厚生労働省選考採用試験（課長補佐級／係長級（事務系）（総合職相当））における第2次選考として実施した人柄、対人能力等についての試験を受験した審査請求人に対し実際に応じた3名の面接担当者により付された評価内容及び当該評価内容を数値化した情報であるものと推察される。

従前、国家公務員採用試験において実施される面接試験に係る個別面接評定票等の内容については、おおむね平成17年度（行個）答申第5号に代表される先例にならい、広く不開示とすることが妥当であるものとされてきた。

しかしながら、本件の第1期特定年度厚生労働省選考採用試験（課長補佐級／係長級（事務系）（総合職相当））は「採用試験」と銘打っているものの、実態をみるに国家公務員法（昭和22年法律第120号）36条の選考であるものと解されるから、同法に規定される原則的方法である公開平等の競争試験による採用事務とはプロセス等において性質を異にする。

また、受験案内によれば、最終合格発表は特定年月日Aに第2次選考の受験者全員にメールで合否を通知するものと周知されていたところ、実際に特定年月日Bに第2次選考の面接試験を受験した審査請求人に対し、翌日の特定年月日C特定時刻、試験終了から24時間を待たずして、2回目の面接に呼ぶまでもなく不採用を決定したとの連絡が受験案内に反して行われた。

原処分により開示された「特定年度経験者選考採用試験第二次選考評価一覧（課長補佐級）」及び「特定年度経験者選考採用試験第二次選考評価一覧（係長級）」表中に「第1クール」との表現がみられるところ「クール」は試験採用における所謂官庁訪問にて用いられる語句であること、「第2次選考（面接試験）評定票」の様式は厚生労働省における官庁訪問にて用いられる「面接シール」の様式と酷似していること、第2次選考の面接試験において実際に応対

した3名の面接担当者により審査請求人に対し展開された種々の質問は審査請求人が現職の特定官たる厚生労働省職員であるとの特殊な関係にあることを事実と認めた前提で行われたこと、同時期に厚生労働省において本省勤務の職員のみを対象として実施した本件選考と同じポストに係る省内公募において「選考の参考とするため、事前に応募者の所属課室長等に対し、応募者の職務遂行能力等に関する意見を聴取することとし、当該意見も考慮して、職務遂行能力、適性等について総合的に判断する」としていることから、地方支分部局に所属する現職の特定官たる厚生労働省職員である審査請求人に対して所謂リファレンスチェックを行い面接内容以外の要素を採否判断に用いたとの合理的な疑いを挟む余地がある。

したがって、上記のとおり審査請求人に対し受験案内に反した選考プロセスを適用したことについて原処分によっては何らの説明がなされていないこともあいまって、既に現職の厚生労働省職員によって「人柄、対人能力等」の評価が担保されているものと認められる現職の特定官たる審査請求人に対し「第1クール」全日程の終了を待たず「第2クール」への参加打診、補欠採用、第2期採用を行うに値せず不採用と即断したことに不正の判断等が行われなかったかについては審査請求人の立場では不開示部分の開示を行うことによってのみ明らかとなり、不開示部分の開示を行うことにより厚生労働省との関係において身元が明確な審査請求人から試験官らに対し「いわれのない非難等」が展開されるとの一般の公務員受験生を想定した従前の主張は当然には妥当しない。

(2) 意見書

ア 諮問庁が理由説明書（下記第3）において、「本件審査請求については、原処分は妥当であり、棄却すべきである。」と考えるにあたり示した理由について、私の意見を述べます。

今回の原処分の処分庁と諮問庁は同一ですので、以下、第2においては、呼び方を諮問庁と統一します。

イ まず、理由説明書3（1）（下記第3の3（1））についてですが、諮問庁は特定年月日Dに私が2次試験の面接で厚生労働省庁舎に伺った際、会場で応対した案内役の職員の方を通じて、日を改めた追加面接に備えるために私の次週の都合を把握するための日程調整票を書かせ、これを回収しましたので、私のものと特定できる形で取得した私のスケジュールは私の個人情報であると言えると思います。これを対象文書にしなかったということは、諮問庁としてはこれを保有個人情報と考えていないということかもしれませんが、私が特定年月日Eに不合格通知をいただいた翌日に今回の開示請求を行ったこと、そ

の不合格通知メールは今回の開示文書の対象とされたこと、一方で、私が別途行った情報公開請求による開示決定（特定年月日F特定文書番号G）によっては不合格通知メールの文面等は開示文書の対象とされなかったことを考えると、諮問庁として、不合格者についての情報のうちどのような部分を行政文書として取り扱っていたのか否かが判然としません。

このことについては、私としては、直接には今回の審査請求の趣旨に含めていませんが、諮問庁の選考事務や情報取り扱いについての適正さを疑わせる事情の一つであると考えます。

ウ 次に、理由説明書3（2）（下記第3の3（2））についてですが、私は、諮問庁は、今回の審査請求を退けるために、先例答申（令和4年度（行個）答申第5150号）において用いた理由を丸写しすれば足りると考えているように思います。

ですが、こちらの先例答申はハローワークで働く非常勤の職業相談員の公募に関するものですので、そのまま用いた場合意味が通らないフレーズが散見されます。

（ア）まず1点目に、「開示した場合、処分庁に対し、応募者から、応募書類に係る採点や可否との関係に係る質問、照会、苦情等の件数が増加し、組織の業務に支障が生じるおそれがある。さらに、応募書類の内容と得点及び可否との関係や採点基準が推測され、応募者に対し無用の混乱を生じさせ、また、応募者が当該採点基準に即した受験対策を図ることが可能となり、応募者の能力を見極める試験本来の意義が損なわれることにより、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」としていますが、これについては、私としては、審査請求書の中で述べたように、1次試験の経歴評定と職務経験等に関する論文の点数を開示したとしても、「高い点数の応募者を面接に呼び、低い点数の応募者を面接に呼ばなかった」というように、諮問庁が公正な選考事務を行っているか否かが確認されるだけで、人物試験そのものとは無関係ですので、諮問庁の適正な事務の遂行に寄与することはあっても、支障を及ぼす具体的なおそれがあるとは考えていません。

諮問庁は、支障を及ぼすおそれがある人物試験「等」の詳細についてあらためて説明したのだと受け取っていますが、私としては開示によって私が受けられる利益を制限する必要があるほどの理由か疑問です。

例えば、先例答申にならって示したと思われる「処分庁に対し、応募者から、応募書類に係る採点や可否との関係に係る質問、照会、苦情等の件数が増加し、組織の業務に支障が生じるおそれがある」

との理由について、選考開始当初の諮問庁のメディアに対する説明によれば応募者は数百名だったということですが、その人数のうちから組織の業務に支障が生じると言える程度の数の問い合わせ等の増加が懸念される蓋然性があるという見方は私には理解できません。

また、「応募者が当該採点基準に即した受験対策を図ることが可能となり、応募者の能力を見極める試験本来の意義が損なわれる」とありますが、今回の採用選考は採用試験ほどの公開性、平等性が要請されていないところ、今回の開示請求により諮問庁が行うまでは、受験者に対し、1次試験の経歴評定と職務経験等に関する論文が数値化により採点評価されているという情報も明らかにはなっていませんでした。そのため、開示請求を行った者のみが有利にならないようにするというのであれば公平さは諮問庁自身の決定によって既に損なわれていると言えますし、試験採用とは異なり、公務員試験対策予備校等による熱心な情報収集が行われているといった事情もないように思えますので、「公平かつ円滑な人事」という言葉の意味はよく分かりません。

「公正かつ円滑な人事」ならまだ意味はわからないでもないですが、深く考えずに別の意味の言葉である「公正」と「公平」を混同してしまったのではないのでしょうか。

(イ) 2点目に、「「第2次選考（面接試験）評定票」中「点数（補佐）」、「点数（係長）」及び「評価」の各欄については、面接試験における各面接官の応募者に対する具体的な評価及び評価点並びに全体平均点が記載されており、これらを開示した場合、応募者との無用な摩擦をさけるため、面接官が率直な記載をちゅうちょすることなどにより、公正な採用選考の実施に支障を及ぼすおそれがあり、また、応募者の態様を適正に把握しその能力・適性に応じた雇用管理を行うことが困難になり、処分庁における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」としていますが、これについては、私としては、面接官の方とお会いするのは公私ともに全くの初めてですし、今後現実的に再会する可能性も小さい状況ですので、ハローワークの非常勤職員の応募者とは異なり、面接官の職氏名、ひいては住所等の個人情報を持定したり、狙って再会したりすることはできないように思います。もちろん、面接官の方々の職氏名は明かされていませんでしたので、例えば、電話などで面接官に直接苦情を言うということもできません。

ですので、「応募者との無用な摩擦をさけるため、面接官が率直な記載をちゅうちょすることなどにより、公正な採用選考の実施に支障を及ぼすおそれ」というのが現実的に生じるものとは思えませ

ん。

「応募者の態様を適正に把握しその能力・適性に応じた雇用管理を行うことが困難になり」というフレーズは論外で、先例答申でも言及を避ける程に意味が通っていないものです。公務員の任用の法的性格を正しく理解していれば、「雇用管理」などというフレーズを違和感なしに用いるなど考えられません。好意的に解釈して「原則として雇用保険法の適用を受ける、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律に準じて適正に任用管理すべき任期付きの非常勤職員」の選考の話であればかろうじて意味が通るかもしれませんが、今回の審査請求に関して同じフレーズを用いるのはなおさら不適當で、諮問庁自身意味もわからず先例答申をコピペしてしまったことが露呈しています。

- (ウ) 最後に、理由説明書 4（下記第 3 の 4）についてですが、諮問庁は「法 7 6 条に基づく開示請求に対しては、開示請求対象保有個人情報ごとに法 7 8 条 1 項各号に基づいて開示、不開示を判断しているものであり、審査請求人の主張は当該対象保有個人情報の開示決定の結論に影響を及ぼすものではない」としていますが、諮問庁が拠り所になっている法 7 8 条 1 項 7 号について、法 7 8 条 1 項柱書き「当該事務又は事業の性質上、適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」を検討するにあたり、本規定は行政機関の長の恣意的判断を許容する趣旨ではなく、各規定の要件の該当性は客観的に判断される必要があり、また、事務又は事業の根拠となる規定・趣旨に照らし、個人の権利利益を保護する観点からの開示の必要性等の種々の利益を衡量した上で「適正な遂行」といえるものであることが求められ、また、「支障」の程度は、名目的なものでは足りず実質的なものが要求され、「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が要求されますので、私が審査請求書において指摘したとおり、諮問庁が私の職務経歴の詳細を把握しこれを選考の判断材料とすることが可能であったという特殊な関係性にあった事情や、1 次面接の翌日に不採用メールを送信した対応が予定変更で説明できるものであったか否かを検証することが必要と考えます。

また、諮問庁が特定年月 H 中旬頃を最後に H P での公表を取りやめた選考採用者のインタビュー記事で紹介していた X さんと Y さんについて、特定年月日 I 特定文書番号 J によって一般の情報公開請求者に対しては特定年月 K 以降付採用したとしています。省内ネットワーク上の全厚生労働省職員が容易に閲覧できる領域にある本省の人事異動情報では、特定年月日 L 付異動前は特定部局特定職の

職にあったとしており、内部情報を知りえない一般の受験者に対してこれらの職員を特定年月日M以降付採用と偽っているか、令和5年公務員白書によれば、32180人在職しているとされる厚生労働省職員に対してこれらの職員を特定年N以前から在職していたように偽っているかのどちらかと考えるほかありませんので、このような不適正な対応を行っている諮問庁による不開示決定により公正な事務が担保されるかどうか、ご検討いただきたいと思います。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件審査請求の経緯

- (1) 審査請求人は、開示請求者として、特定年月日O付け（同日受付）で、処分庁に対して、法76条1項の規定に基づき、別紙の1に掲げる保有個人情報（以下「本件請求保有個人情報」という。）に係る開示請求をした。
- (2) これに対して、処分庁は、原処分をしたところ、審査請求人は、原処分の一部を不服として、特定年月日P付け（特定年月日Q受付）で本件審査請求をした。

2 諮問庁としての考え方

本件審査請求については、原処分は妥当であり、棄却すべきである。

3 理由

(1) 本件対象保有個人情報の特定について

審査請求人は、本件請求保有個人情報に係る開示請求をしているところ、処分庁は、処分庁が実施した特定年度厚生労働省選考採用試験（課長補佐級／係長級（事務系）（総合職相当））において、審査請求人本人に関する情報を取得及び作成している。

処分庁は、当該選考採用試験において、審査請求人に関して、審査請求人本人から提出された応募書類（身上申立書、小論文及び職務経歴書）について第1次選考（経歴評定及び論文試験）を実施し、第1次選考合格の旨を電子メールにて通知した上で、第2次選考（面接試験）の日程調整を行い、第2次選考を実施し、第2次選考不合格の旨を電子メールにて通知していることから、本件開示請求に係る保有個人情報として、下記行政文書（本件対象保有個人情報が記録された文書）を特定した。

ア 審査請求人本人から提出された「身上申立書」、「小論文」及び「職務経歴書」

イ 処分庁が作成した審査請求人本人に係る「第1次選考・第2次選考結果」及び「第2次選考（面接試験）評定票」

ウ 審査請求人本人又は処分庁が作成した「第1次選考合格通知」、「第2次選考日程調整」及び「第2次選考可否通知」に係る電子メール

上記イの文書のうち、「第1次選考・第2次選考結果」については、応募職種（課長補佐級及び係長級）別に、審査請求人及び審査請求人以外の応募者の氏名等の応募に係る情報並びに経歴評定、論文試験及び面接試験の点数について、その応募者ごとに一行に整理して記録されているものである。また、「第2次選考（面接試験）評定票」については、審査請求人の氏名等の応募に係る情報並びに審査請求人の面接試験における各面接官の氏名、当該面接官の審査請求人に対する評価及び評価点が記載されているものである。

（2）不開示情報該当性について

審査請求人は、本件審査請求において、原処分における不開示部分のうち、「第1次選考・第2次選考結果」中「第1次選考合計得点」、「経歴審査点数」及び「小論文得点」の各欄並びに「第2次選考（面接試験）評定票」中「点数（補佐）」、「点数（係長）」及び「評価」の各欄について、開示するよう求めている。

その理由として、審査請求人は、「第1次選考・第2次選考結果」中「第1次選考合計得点」、「経歴審査点数」及び「小論文得点」の各欄については、「受験者提出の応募書類により実施した「経歴評定」及び「職務経験等に関する論文により、厚生労働省所管行政に関する政策の企画等に必要な能力等を有しているかどうかを判断する試験」における評価結果を単に数値化した情報に過ぎないから、当該情報を開示したことのみをもって人物試験の適正な事務の遂行に支障を及ぼす具体的なおそれがあるものとは認められない」とし、法78条1項7号に該当しないと主張する。

しかしながら、当該部分を開示した場合、処分庁に対し、応募者から、応募書類に係る採点や可否との関係に係る質問、照会、苦情等の件数が増加し、組織の業務に支障が生じるおそれがある。さらに、応募書類の内容と得点及び可否との関係や採点基準が推測され、応募者に対し無用の混乱を生じさせ、また、応募者が当該採点基準に即した受験対策を図ることが可能となり、応募者の能力を見極める試験本来の意義が損なわれることにより、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。したがって、当該部分は、法78条1項7号へに該当するものとして不開示を維持することが妥当である。

また、「第2次選考（面接試験）評定票」中「点数（補佐）」、「点数（係長）」及び「評価」の各欄については、面接試験における各面接官の応募者に対する具体的な評価及び評価点並びに全体平均点が記載されており、これらを開示した場合、応募者との無用な摩擦をさけるため、面接官が率直な記載をちゅうちょすることなどにより、公正な採用選考の実施に支障を及ぼすおそれがあり、また、応募者の態様を適正に把握

しその能力・適性に応じた雇用管理を行うことが困難になり、処分庁における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、当該部分は、法７８条１項７号へに該当するものとして不開示を維持することが妥当である。

４ 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書において、審査請求の理由を下記のとおり主張し、「第２次選考（面接試験）評定票」中「点数（補佐）」、「点数（係長）」及び「評価」の各欄について開示を求めている。

- （１）本件の選考採用試験は国家公務員法（昭和２２年法律第１２０号）３６条に規定する競争試験とは「プロセス等において性質を異にする」こと。
- （２）処分庁が審査請求人を不採用としたことに対し、「地方支分部局に所属する現職の特定官たる厚生労働省職員である審査請求人に対して所謂リファレンスチェックを行い面接内容以外の要素を採否判断に用いたとの合理的な疑いを挟む余地」があり、「不正の判断等が行われなかったかについては審査請求人の立場では不開示部分の開示を行うことによつてのみ明らかとなる」こと。
- （３）「不開示部分の開示を行うことにより厚生労働省との関係において身元が明確な審査請求人から試験官らに対し「いわれのない非難等」が展開されるとの一般の公務員受験生を想定した従前の主張は当然には妥当しない」こと。

しかしながら、法７６条に基づく開示請求に対しては、上記３（２）のとおり、開示請求対象保有個人情報ごとに法７８条１項各号に基づいて開示、不開示を判断しているものであり、審査請求人の主張は本件対象保有個人情報の開示決定の結論に影響を及ぼすものではない。

５ 結論

以上のとおり、本件審査請求については、原処分を維持することが妥当であり、棄却すべきである。

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７年２月２０日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受
- ③ 同年３月１２日 審議
- ④ 同年４月８日 審査請求人から意見書を収受
- ⑤ 同年１０月６日 委員の交代に伴う所要の手続の実施、本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同月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、本件請求保有個人情報の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象保有個人情報を特定し、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、審査請求書（上記第２の２（１）ア）において、本件対象保有個人情報の不開示部分のうち、別紙の３に掲げる部分（以下「本件不開示部分」という。）の開示を求めており、諮問庁は、原処分を維持するのが妥当である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）本件不開示部分は、別紙の３（１）及び（２）に掲げるとおりであり、諮問庁は、理由説明書（上記第３の３（２））において、これらの不開示部分は、法７８条１項７号へに該当し、不開示としたことは妥当である旨を説明するので、以下検討する。

（２）本件不開示部分のうち、別紙の３（１）に掲げる部分については、第２次選考評価一覧において、第１次選考に係る「経歴審査点数（Ｅ）」及び「小論文得点（Ｆ）」並びに「第１次選考合計得点（Ｔ）」の各欄の点数が不開示とされ、また、別紙の３（２）に掲げる部分については、第２次選考として行われた面接に関して、３名の面接官ごとに作成された評定票において、各「評価」欄の記載の全部並びに「点数（補佐）」及び「点数（係長）」の各欄の点数が不開示とされている。

（３）本件不開示部分を開示すると、「第１次選考合計得点」、「経歴審査点数」、「小論文得点」、「点数（補佐）」、「点数（係長）」、「評価」の各欄の記載に対する応募者からの質問、照会、苦情等の件数が増加し、組織の業務に支障が生じるおそれがあり、また、応募者との無用な摩擦を避けるため、経歴評定や論文試験における適正な採点の実施や面接試験において応募者に対する評価について率直な記載をちゅうちょするなど、公正な採用選考の実施に支障を及ぼすおそれがあると認められる。このため、処分庁における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する旨の上記第３の３（２）の諮問庁の説明は、否定できない。

したがって、本件不開示部分は、法７８条１項７号へに該当し、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は、審査請求人が開示すべきとする部分は、同号へに該当すると認められるので、不開示としたことは妥当であると判断した。

(第 3 部会)

委員 稲山文男、委員 久末弥生、委員 芳仲美恵子

別紙

1 (本件請求保有個人情報記録された文書)

【名称】 不詳

【内容】 特定年度厚生労働省選考採用試験（課長補佐級／係長級（事務系）（総合職相当））において、受験生たる審査請求人本人に対する選考事務にあたり取得、作成した文書等による情報の一切（審査請求人本人に対して適用した選考プロセスに係る情報を含む。また、組織的管理に服する電子メールの内容を含む。）

2 (本件対象保有個人情報記録された文書)

下記の文書のうち、審査請求人に係る部分

- ① 身上申立書・小論文
- ② 職務経歴書
- ③ 第1次選考・第2次選考結果
- ④ 第2次選考（面接試験）評定票
- ⑤ 第1次試験合格通知メール
- ⑥・⑦ 第2次選考日程調整メール
- ⑧ 第2次選考可否通知メール

3 審査請求人が開示を求める部分

- (1) 「③第1次選考・第2次選考結果」中「特定年度経験者選考採用試験 第二次選考評価一覧（課長補佐級）」及び「特定年度経験者選考採用試験 第二次選考評価一覧（係長級）」と題されたそれぞれの表中の「第1次選考合計得点（T）（ $T = (E) + (F)$ ）」、「経歴審査点数（E）」及び「小論文得点（F）」と題された各項目の不開示部分
- (2) 「④第2次選考（面接試験）評定票」中「点数（補佐）」、「点数（係長）」及び「評価」と題された各項目の不開示部分