

答申第64号
平成21年7月3日

青森県教育委員会 殿

青森県情報公開審査会
会長 石岡隆司

青森県情報公開条例第17条第1項の規定による諮問について（答申）

平成20年9月24日付け青教員第266号による下記の諮問について、別紙のとおり答申します。

記

平成20年度教員採用候補者選考試験の選考基準等についての一部開示決定処分に対する異議申立てについての諮問

答 申

第 1 審査会の結論

青森県教育委員会（以下「実施機関」という。）は、異議申立ての対象となった一部開示決定処分において不開示とした部分について、次に掲げる部分を除き開示することが妥当である。

一次試験、二次試験の各試験の通過者数を校種・教科別に示した表に記載されている各数値のうち、ランクごとの人数・通過者数、第一次試験通過者の最も低い通過偏差値及び新卒の通過者数。ただし、ランクごとの人数・通過者数及び新卒の通過者数にあつては、すべての校種・教科に係る合計値を除く。

第 2 諮問事案の概要

1 行政文書開示請求

異議申立人は、平成20年7月14日、実施機関に対し、青森県情報公開条例（平成11年12月青森県条例第55号。以下「条例」という。）第5条の規定により、平成19年度に実施された「平成20年度青森県公立学校教員採用候補者選考試験」に関する文書として、「選考基準」、「各科目の配点」、「一次試験の合格基準」、「集団討論・個人面接等の評価項目及び配点」、「採用試験の成績以外で考慮すべき事項の取扱い」及び「選考の取扱要項及び細則」について、行政文書開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。

2 実施機関の決定

実施機関は、本件開示請求に対し、「平成20年度教員採用候補者選考試験（第一次試験）合否の基準について」（以下「本件行政文書1」という。）、「最終選考基準」（以下「本件行政文書2」という。）、「解答及び配点を記した解答用紙」（以下「本件行政文書3」という。）、「集団討論評定表」（以下「本件行政文書4」という。）及び「個人面接評定表」（以下「本件行政文書5」という。）を本件開示請求に係る行政文書として特定した上で、本件行政文書3についてはその全部を開示することとしたが、それ以外の行政文書については条例第7条第7号イに該当するとし

てその全部又は一部を開示しないこととし、一部開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成20年7月29日、異議申立人に通知した。

本件処分における開示しない部分及び開示しない理由は、次のとおりである。

(1) 本件行政文書1及び本件行政文書2

ア 開示しない部分
全部

イ 開示しない理由

選考基準、選考方法等を開示することにより、受験者が当該基準等を意識した偏った受験対策をとることが予想され、受験者の資質・能力を多面的に評価することが困難となり、試験の円滑・適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため。

(2) 本件行政文書4

ア 開示しない部分
「評定項目」欄、「所見及び特記事項」欄の一部及び表外注釈欄

イ 開示しない理由

配点、評定基準等を開示することにより、受験者が当該基準等を意識した偏った受験対策をとることが予想され、受験者の資質・能力を多面的に評価することが困難となり、試験の円滑・適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため。

(3) 本件行政文書5

ア 開示しない部分

「模擬授業の内容・所見」、「評定点」及び「評定点の合計」欄、「評定項目」欄並びに表外注釈欄

イ 開示しない理由

上記(2)イと同じ。

3 異議申立て

異議申立人は、平成20年8月26日、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により、異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件行政文書1、本件行政文書2、本件行政文書4及び本件行政文書5の不開示又

は一部不開示処分を撤回すべきであるというものである。

2 異議申立ての理由

異議申立人が主張している異議申立ての理由は、異議申立書及び反論書によると、おおむね、次のとおりである。

- (1) 人事院規則（人事院規則 8－12（職員の任免）の全部を改正する人事院規則（平成21年人事院規則 8－12－7）による改正前の人事院規則 8－12（職員の任免）をいう。以下同じ。）第44条（選考の方法）には、「選考は、選考される者の当該官職の職務遂行の能力の有無を選考の基準に適合しているかどうかに基づいて判定するものとし、人事院が定める場合にあっては、その定める方法を用いるものとするほか、必要に応じ、経歴評定、実地試験、筆記試験その他の方法を用いるものとする。」とされている。そうであれば、どのような「選考の基準」によって教員が選考されているのかを、国民・県民、そして受験者に明らかにする必要がある。
- (2) 教員選考は教育長が行うという教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第11条の法理は、教育長はじめ特定の行政職（指導主事を含む。）が密室作業で行ってもよいということではなく、国民・県民の教師は国民・県民によって選ばれるという大原則を実際に現実させるために国民・県民に代わって行うということである。したがって選考に関する情報は最大限公開して国民・県民の批判にさらされなければならない。
- (3) 実施機関は不開示の理由を「選考基準を開示することにより、受験者が当該基準を意識した偏った受験対策をとることが予想され、受験者の資質・能力を多面的に評価することが困難になり、試験の円滑・適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある」とした。しかし、「受験者が当該基準を意識した偏った受験対策をとる」ことの理由は、選考内容が限りなく競争試験に近いものになっているためであり、そのことを理由に選考基準を不開示にするとする実施機関の主張は説得力を持たない。
- (4) 大分県の教員採用をめぐる汚職で、国民・県民が教員採用制度と教育行政、そして教員に対して疑惑の目を向けている。これをふっしょくし、教育に対する国民・県民の信頼を回復するためにも選考基準を積極的に公開し、透明化することが求められている。
- (5) 文部科学省の調査によると、64都道府県・政令市のうち、教員採用の選考基準を全部公表しているのは16、一部でも公表している自治体は45にも及ぶ。本県のように一切公開していない自治体はわずか19にすぎない。文部科学省も、選考基準の透

明化を求めている。

- (6) 実施機関は平成20年7月30日に開催した臨時会において、開示の必要性を認め、平成21年度以降に実施する教員採用試験の選考基準を「公表する方向で検討する」としている。平成21年度以降に実施する教員採用試験の選考基準が公表可能であれば、平成20年度教員採用試験の選考基準も当然公開可能である。

(7) 理由説明書に対する反論

ア 「失われる利益」が大きいとの主張に関して

- (ア) 実施機関は、当該文書を「開示することにより失われる利益」と「透明性・信頼性確保の要請による「選考基準」開示により得られる利益」を「比較考慮」した場合、「失われる利益は大きい」としている。そして、その根拠を、①「受験者が当該基準を意識した偏った受験対策」をとる、②そのことによって「試験の円滑・適正な遂行に支障を及ぼす」と述べている。
- (イ) しかし実施機関は、開示によって得られる利益を具体的に検討せず、失われる利益のみを述べている。これでは「比較考慮」したことにはならず、「失われる利益」が大きいと客観的に判断することはできない。
- (ウ) 実施機関は異議申立人が述べた「大分県の教員採用をめぐる汚職で、国民・県民が教員採用制度と教育行政、そして教員に対して疑惑の目を向けている」とする主張に対して、そのことの及ぼす影響が深刻でないことを説明していない。
- (エ) 異議申立書で述べたとおり、すでに多くの自治体で選考基準の公開が行われている。実施機関が「失われる利益」が大きいことを主張するのであれば、実施機関は公開している他の自治体で「受験者の資質・能力を多面的に評価することが困難」となっている実態や、そのことが「試験の円滑・適正な遂行に支障を及」ぼしている実態を明らかにする必要がある。
- (オ) もし、実施機関が本県の状況がこれらの自治体と違うため比較できないと主張するのであれば、これらの自治体と本県の状況がどのように違うのかを具体的に説明する必要がある。

イ 「十分に配慮してきた」との主張に関して

- (ア) 教員採用試験の透明性・信頼性の確保について実施機関は、①「全過程における利害関係人の排除」、②「解答用紙への受験番号のみの記載」、③「民間人の面接員への起用」、④「試験実施後の筆記試験問題の持ち帰り」、⑤「筆記試験の得点や総合ランクの通知」、⑥「解答・配点の開示の実施」、⑦「複数人による採点、チェック、データ等の管理」、⑧「選考委員会による選考」を挙げている。このうち、⑤の「筆記試験の得点」の通知と⑥の「配点の開示」は本件開示請求の後に実施されたものであり、当該事案の「説明」に該当

しない。

- (イ) これらの方策はいずれも実施機関自身によって、密室の中で実施されており、それがどの程度厳密に行われているのか、どの程度効果的かは第三者によって検証されていない。よって、これらの方策によって「十分に配慮」されているとする実施機関の「説明」は説得力を持たない。

ウ 選考作業の公開と選考基準の公開について

- (ア) 実施機関は、「個人情報も取り扱うため、選考委員会については非公開とせざるをえない」と述べている。しかし、異議申立人は選考作業の公開を求めているわけではなく、教育公務員特例法の法理から選考に関する選考基準等の情報を最大限公開すべきことを主張している。選考作業を非公開にすることと選考基準を非公開にすることは同一ではない。
- (イ) 学校現場に勤務する臨時教職員が教員採用試験を受験する場合、学校長が実施機関に勤務成績等を報告していることは広く知られている。しかし、どのような報告が行われ、その報告がどのように扱われているのか、臨時教職員自身は全く知ることができない。県内に勤務する1700名を超える臨時教職員は、学校長が良い報告を上げてくれ、そのことが採用に有利に作用することを信じて、不安定な身分のもとで日々黙々と子どもたちの教育を行っている。そのことは、あたかも徒弟制度のようないびつな雇用関係を生み出し、臨時教職員を無権利状態にしている。男女雇用機会均等法が改正された現在でもなお、妊娠を理由に管理職から退職を迫られて退職する臨時教職員が存在し、それが顕在化しないのはこのような理由によるものである。
- (ウ) 臨時教職員は、何でも言うことを聞き文句を言わず、若くてよく働き、使い捨てにできる便利な教職員として県内の学校教育を支えている。
- (エ) このようないびつな雇用関係を改善するためには、選考基準などの選考に関する情報を最大限公開することが不可欠である。

エ 「選考」と「競争試験」に関して

- (ア) 異議申立人が主張した「選考内容が限りなく競争試験に近いものになっている」ということに関して、実施機関は、「教員採用選考試験はあくまで選考試験であり、一次試験及び二次試験の合否の判定については、「競争」ではなく、「選考」によっている」と説明している。
- (イ) 異議申立人は教員採用が教育公務員特例法第11条に基づいて「選考」で行われているということを前提とした上で、実態として「限りなく競争試験に近いものになっている」と論を展開している。このことに関して実施機関が「そういうことにはなっていないと考える」ならば、単に制度の主旨を説明するのではなく、実態として「競争」ではなく「選考」となっていることを具体的な論拠を示して説明すべきである。

(ウ) 選考が「限りなく競争試験に近いもの」になっていることは、実際に受験産業が高額な授業料をとって教員採用試験の講座を開講しており、多数の受験生がこの講座を受講していることから明白である。異議申立書でも主張しているように、そもそも「受験対策をとる」ことが可能な選考の在り方自体が問題なのであり、そのことが選考基準の公開を阻むのであれば、実施機関は受験対策をとることが不可能な、あるいは受験対策が意味を持たない選考方法を検討すべきである。

オ 文部科学省の調査について

(ア) 文部科学省は平成20年7月25日に全国の都道府県、政令市に対して教員採用試験に関する調査を行った。その結果、本県は選考基準を全く開示していない19の県等の一つとなった。このことに関して実施機関は、「いろいろな考え方・捉え方」があるとして他県で開示が進んでいることをあたかも重要ではないことのように論じている。

(イ) しかし、重要なのは教員採用試験制度が透明化されること、とりわけ選考基準が公開されることである。本件開示請求はあくまで本県の教員採用の選考基準等の開示を求めているものであり、本県の選考基準等の内容がどのようなものであるかは本質的な問題ではない。

(ウ) 異議申立書の「文部科学省も、選考基準の透明化を求めている」ことに関して、実施機関は、「文部科学省は、すべてを開示せよとしているのではなく、適正かつ公正な試験の実施をできるだけ透明性・信頼性を高めながら行うよう促しているものと理解する」としている。

(エ) 文部科学大臣は7月29日の記者会見において、7月25日の調査についての記者の質問に対し、「これは各都道府県、政令指定都市によって取り組みが色々ありますから、一概には言えないと思いますが、やはり公表の在り方というのは一つあると思います。例えば選考基準、複数チェックといったことについて、不十分な場合には改善を検討していただくことがあろうかと思えますし、何よりもやはり、透明度が確保されていることが大事ですから、そのことを一義的には教育委員会が、他の都道府県から集まってきているデータを参考にしながらしっかりと検討していただければと思います。」と答えている。

(オ) 文部科学大臣はここで、「選考基準、複数チェック」などの「公表の在り方」が「不十分な場合は改善を検討していただく」、そのために（先進的な）「他の都道府県から集まってきているデータを参考にしながらしっかりと検討して」ほしいと、選考基準の公開などを積極的に行うよう求めている。

(カ) 実施機関は「文部科学省は、すべてを開示せよとしているのではなく、適正かつ公正な試験の実施をできるだけ透明性・信頼性を高めながら行うよう促しているものと理解する」と考えるのであれば、その根拠を具体的に示すべきである。

(キ) なお、実施機関は平成21年度教員採用選考試験から配点を開示したが、本件開示請求は平成20年度に関してのものであり、本件開示請求とは直接関係がない。

カ 平成21年度以降に実施する教員採用試験の選考基準を「公表する方向で検討」していることに関して

(ア) 実施機関は、「条例第7条第7号イに定めるところの事務事業情報であり、開示はできない」と主張している。しかし、異議申立人の論旨は、平成21年度以降に実施する教員採用試験の選考基準は「公表する方向で検討」（文部科学省には「平成22年度採用選考から、実施要項公表に合わせ、一次・二次試験の評価基準、選考基準をHPで公表」と報告）しているにもかかわらず平成20年度教員採用試験の選考基準は公開できないとするならば、その説明に矛盾があるのではないかというものであり、県教委の説明はこの点に言及しておらず、不十分である。

(イ) 平成20年度教員採用試験の選考基準が「条例第7条第7号イに定めるところの事務事業情報」に該当し、そのため開示できないのであれば、平成21年度以降に実施する教員採用試験の選考基準は「条例第7条第7号イに定めるところの事務事業情報」に該当しなくなるということであり、なぜそうなるのかその理由を具体的に説明すべきである。

キ 選考基準の存在の有無について

実施機関は、人事院規則第44条（選考の方法）に関して言及していない。そもそも選考基準自体が存在しないのではないかとの憶測がある。そうであれば、人事院規則に違反することになり、これは法令遵守の立場から深刻である。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が主張している本件処分の理由は、理由説明書及び意見書によると、おおむね、次のとおりである。

1 平成20年度青森県教員採用候補者選考試験における選考の基準の公表の考え方

(1) 受験者に配布する青森県公立学校教員採用候補者選考試験実施要項（以下「要項」という。）に、一つの選考に係る基準と捉えられる選考方針、選考試験の方法、試験の内容、選考手順、過去問等を掲載し公表してきたところである。

(2) 要項の構成

ア 青森県公立学校教員採用候補者選考試験において求める教員像
青森県公立学校教員採用候補者選考試験において求める教員像を、「選考方針」
において示している。

イ 選考試験の方法・内容

選考試験の方法について第一次試験、第二次試験に分けて試験の内容まで明らか
かにしている。

ウ 選考手順

「選考委員会」を設置して選考を行っていることを明らかにしている。

エ 参考事項としての過去問の掲示

前年度に実施した集団討論等のテーマ等を掲載している。

(3) 平成20年度教員採用候補者選考試験においては、以上のように要項を公表し、一
つの選考に係る基準と捉えられる実施機関の選考方針、選考試験の方法、試験の内
容、選考手順、過去問等を示してきたところである。これにより、受験者は、本県
の求める教師像や考え方等について理解を深めた上で、受験してきたものとする。

2 不開示とした理由

(1) 本件行政文書1及び本件行政文書2について

ア 本件行政文書1及び本件行政文書2は、一次試験、二次試験の合否の判定に当
たつての選考方法を詳細に示し、合否判定に当たって、一次試験では筆記試験、
集団討論、一部の校種・教科における実技試験、二次試験では模擬授業・面接試
験、小論文、一部の校種・教科における実技試験等による選考資料の具体的な点数
等による基準も定めている。

イ これらは、条例第7条第7号イに定めるところの、公にすることにより、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、その事務等の
性質上、適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとされる、県が行う事務等に関
する情報（以下「事務事業情報」という。）であるとする。

ウ その理由は、本件行政文書1及び本件行政文書2を開示することにより、受験
者が当該基準を意識した偏った受験対策をとり、教員採用候補者選考試験におい
て、受験者の資質・能力を多面的に評価することが困難となり、ひいては試験の

適正な遂行に著しい支障となって、要項の選考方針に掲げる、広い教養、充実した指導力、心身の健康、教育者としての使命感・意欲、組織の一員としての自覚・協調性、児童生徒に対する深い教育的愛情等、教員としての資質・能力・適性を有し、得意分野をもつ個性豊かで人間性あふれる優秀な人材を教員として選考することができなくなるおそれが高いものとするからである。

エ また、本件行政文書1及び本件行政文書2は、文書全体により選考の基準について正確な理解と運用を可能とならしめる密接不可分な構成となっており、一部開示をいれる余地はないものとする。

(2) 本件行政文書4及び本件行政文書5について

ア 本件行政文書4及び本件行政文書5について不開示とした部分には、平成20年度教員採用候補者選考試験集団討論及び面接（以下「討論・面接試験」という。）の評価の観点等が示されているところである。

イ 本件行政文書4及び本件行政文書5の全部開示については、上記(1)の受験者の受験対策による資質・能力を多面的に評価することへの支障の観点に加え、採点者である面接員が受験者に直接対面して実施している討論・面接試験については、不開示部分を公表した場合、ないしは公表を前提として討論・面接試験を実施した場合、面接員の心理的な負担等が生じ、公正な評価を妨げるおそれがあるものとする。

ウ また、面接員の一部には、透明性・信頼性の確保の観点からボランティアの民間人を充てているが、本件行政文書4及び本件行政文書5の開示による心理的負担等により、面接員参加への協力を得ることが難しくなるものとする。

エ 以上により、本件行政文書4及び本件行政文書5の不開示部分についても、条例第7条第7号イに定めるところの事務事業情報と考える。これらの開示により、討論・面接試験の適正な遂行に著しい支障となり、要項の選考方針に掲げる、優秀な人材を教員として選考することができなくなるおそれが高いものとする。

3 異議申立書における「異議申立ての理由」及び反論書に対する意見

(1) 透明性・信頼性を高めるために不開示文書の開示を行うべきという趣旨の主張について

ア 本件行政文書1、本件行政文書2、本件行政文書4及び本件行政文書5を開示

することにより、受験者が当該基準を意識した偏った受験対策をとり、このことにより受験者の資質・能力を多面的に評価することが困難になり、ひいては試験の円滑・適正な遂行に支障を及ぼすことになる。開示することにより失われる利益、優秀な教員を採用できなくなることと、透明性・信頼性確保の要請による「選考基準」開示により得られる利益を比較考量した場合、前者の失われる利益は大きいものとする。

イ 一方、教員採用候補者選考試験の透明性・信頼性を高め確保することについては、本県の場合、全過程における利害関係人の排除、解答用紙への受験番号のみの記載、民間人の面接員への起用や、試験実施後の筆記試験問題の持ち帰り、筆記試験の得点や総合ランクの通知、解答・配点の開示の実施、さらには、複数人による採点、チェック、データ等の管理、選考委員会による選考などの方策を講じて、十分に配慮してきたところである。

ウ 異議申立人は、透明性・信頼性を確保する方策は、いずれも密室の中での作業であり、第三者の検証もないとする。これらの方策は、性質上第三者による検証はできないと考えられるところであるが、「透明性・信頼性」の確保に向けた効果的な方策と考える。

(2) 教員選考を教育長等が「密室作業で行ってもよいということではなく」ということについて

要項の「Ⅷ 選考手順」に記載のとおり、教育庁内に選考委員会を設置し、第一次試験及び第二次試験後に、教育長を委員長として関係各課職員が非公開で選考を行っているところである。これは、選考において、受験者の氏名、年齢、履歴、勤務先、住所及び得点等の個人情報も取り扱うため、選考委員会については、非公開とせざるを得ないものである。

(3) 「選考内容が限りなく競争試験に近いものになっている」ということについて

教員採用候補者選考試験はあくまで選考試験であり、一次試験及び二次試験の可否の判定については、「競争」ではなく、「選考」によっているものである。「選考内容が限りなく競争試験に近いものになっている」ということはないものとする。

(4) 文部科学省の調査について

ア 平成20年7月25日現在の文部科学省による「教員採用の在り方に関する点検状

況について」の結果の公表では、本県は「採用選考基準」を一切開示していないとする19の県等の一つに含まれているところである。これについては、例えば一部を除き公表しているとする東京都では、「東京都教育委員会の望む教師像、望まない教師像、人物重視の選考、等」について募集要項やホームページで公表することをもって一部を公表しているところであるが、これは、本県については本県の「要項」の「選考方針」にも記載されている内容とほぼ同様である。また、配点等を「採用選考基準」として公表している方に含めるなど、各県等において、いろいろな考え方・捉え方があるのが実情であり、そのような状況で各県等が回答した上での結果と認識している。各県の判断等については事実として受け止めており、「あたかも重要ではないことのように論じている」のではない。

イ 文部科学省は、すべてを開示せよとしているのではなく、適正かつ公正な試験の実施をできるだけ透明性・信頼性を高めながら行うよう促しているものと理解する。異議申立人は、このことについて、根拠を示すよう主張しているが、根拠を示すまでもない自明の理であると考ええる。

ウ なお、本県では平成20年度から配点を開示したところである。

(5) 「平成21年度以降に実施する教員採用試験の選考基準が公表可能であれば、平成20年度教員採用試験の選考基準も当然公開可能である」について

ア 異議申立人の示す「選考基準」については、上記2の「不開示とした理由」に示したとおり、これらは条例第7条第7号イに定めるところの事務事業情報であり、開示はできないものと考ええる。

イ なお、平成21年度教員採用候補者選考試験においては、第二次試験について「選考基準」の一つであるところの評価基準を透明性の観点と事務事業情報の観点から検討し、公表したところである。

第5 審査会の判断理由

1 条例の基本的な考え方について

条例は、県民の県政についての知る権利を尊重し、行政文書の開示を請求する権利につき定めたものであり（第1条）、条例では、「実施機関は、行政文書の開示を請求する権利が十分に尊重されるように、この条例を解釈し、及び運用しなければならない。」と定められている（第3条）。

この趣旨から、当審査会は、「原則開示」の理念に立って条例を解釈し、本件処分において実施機関が不開示としたことが妥当か否かについて、諮問事案の内容に即し、個別、具体的に判断するものである。

2 条例第7条第7号該当性について

(1) 実施機関は、条例第7条第7号イに該当するとして、本件行政文書1及び本件行政文書2の全部並びに本件行政文書4及び本件行政文書5に記録された情報のうち第2の2の(2)ア及び(3)アに掲げる情報を不開示としているので、以下、これらの情報の条例第7条第7号イ該当性について検討する。

(2) 条例第7条第7号の趣旨について

ア 条例第7条第7号は、不開示情報として、「県の機関、国の機関、独立行政法人等、県以外の地方公共団体の機関又は地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」と規定し、「次に掲げるおそれ」については、「イ 監査、検査、取締り、試験又は租税の賦課若しくは徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」、「ロ 契約、交渉又は争訟に係る事務に関し、県、国、独立行政法人等、県以外の地方公共団体又は地方独立行政法人の財産上の利益又は当事者としての地位を不当に害するおそれ」、「ハ 調査研究に係る事務に関し、その公正かつ能率的な遂行を不当に阻害するおそれ」、「ニ 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」、「ホ 県、国若しくは県以外の地方公共団体が経営する企業、独立行政法人等又は地方独立行政法人に係る事業に関し、その企業経営上の正当な利益を害するおそれ」と規定している。

イ このうち、「イ 監査、検査、取締り、試験又は租税の賦課若しくは徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」の趣旨は、監査等は、いずれも事実を正確に把握し、その事実に基づいて評価、判断を加えて、一定の決定を伴うことがある事務であるが、これらの事務に関する情報の中には、例えば、監査等の対象、実施時期、調査事項等の詳細な情報や、試験問題等のように、事前に公にすれば、適正かつ公正な評価や判断の前提となる事実の把握が困難となったり、監査等の対象となる者等による法令違反行為又は法令違反に至らないまでも妥当性を欠く行為を助長したり、巧妙に行うことにより隠蔽をするなどの

おそれがあるものがあることから、このような情報については、不開示とするものである。

ウ 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るところである。

(3) 本件行政文書1及び本件行政文書2について

ア 本件行政文書1及び本件行政文書2の概要

本件行政文書1及び本件行政文書2は、大別すると一次試験、二次試験の可否の判定に当たっての選考方法を示した文書（以下「選考基準」という。）と、一次試験、二次試験の各試験の通過者数を校種・教科別に示した表（以下「通過者数一覧表」という。）といった、作成時期やその性格が異なる2種類の文書から構成されている。

イ 選考基準について

選考基準には、以下の情報が記載されている。

(ア) 選考についての方針

受験者に配布される要項に記載されている「選考方針」とほぼ同じ内容であり、一般に公表している内容であると認められる。

(イ) 選考に当たり用いる資料

a 第一次試験の選考に当たり実施した、筆記試験、面接試験、適性検査、実技試験の各試験等における、受験者の成績等を選考の際の資料とする等の旨が記載されている。

b 受験者に配布される要項には、試験の内容としてこれらの試験等を実施することが記載されており、各試験等の成績が考慮されることなど、この程度の内容は、受験者であれば一般に想像できるものであって、それが開示されたとしても、受験者が偏った受験対策をとるとは考えられず、試験の適正な遂行に著しい支障が生じるとは認められない。

(ウ) 選考のために用いる基準

a 各試験の選考は、試験結果から基準を設定して行うこと等が記載されている。

b しかし、ここで記載されているのは、採用予定者数に合わせて基準を設定する旨だけであり、これ以上の具体的な記載はない。この程度の内容は、選考試験であれば当然に想定されるものである。

c なお、適性検査及び性格検査に関しては、別に項目が設けられており、判定結果を選考の資料とする際の具体的な評価基準が記載されている。

当審査会が調査したところ、適性検査及び性格検査は、多くの官公庁や企業の採用試験で広く用いられており、その検査への対応方法について記した解説本も刊行されているところである。

また、当審査会が実施機関から聴取したところによると、判定結果の評価基準に関し、実施機関は同検査を作成する団体から関係資料を入手しているとのことであり、当該評価基準は、実施機関独自の判断のみで決定されたものではない、ある程度普遍性を持つものであることがうかがわれる。

d 以上から、これらを公にしても、受験者が当該基準を意識した偏った受験対策をとるとは考えられず、試験の適正な遂行に著しい支障が生じるとは認められない。

(エ) 選考の方法

a 上記(ウ)の基準をもとにした選考作業の進め方について、各試験の成績に応じ受験者を複数のランクに分類した上で、各ランクにおける通過者を選考する方法を記載しているものである。

b この、複数のランクに分類して選考する方法を公にすることにより生じる支障について、実施機関に具体的な説明を求めたところ、実施機関はその提出した書面において、「他の都道府県に対して行った調査結果からすれば、本県の選考方法は、独自性を有しており、これを開示した場合には、特定の試験分野のみを重視した受験対策やその他過度の対策に陥ることが想定され、支障が生じるおそれがある」旨述べている。

c 加えて、実施機関は、選考の方法に職務経験等が選考の要素とされる旨が記載されていることに関し、「選考の各要素が公になると、不合格者に対し不合格となった理由の説明が困難となり、無用の混乱が生じる」とも述べている。

d 複数のランクに分類して選考する方法については、当審査会が調査したところ、実施機関が実施する他の試験においても採用され、公表されているところであり、教員採用候補者選考試験に特有のものとは認められない。仮に、当該方法が独自性を有しているとしても、それだけでは、これを公にしたからといって、直ちに試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは言えない。また、実施機関は、この具体的なおそれについて、何ら説明をしていない。

e 受験生は、実施機関が求める教員としての資質・能力を高めるために、選考の対象とされるすべての分野について学習等を行うのが通常であると考えられる。仮に、複数のランクに分類して選考する方法を公にしたとしても、特定のランクに分類された場合に必要とされる試験通過のための条件や点数などといった具体的な基準まで明らかになるわけではないのであるから、試験通過の可能性を求めた場合には、受験生が不得意分野の学習等を放棄し、特定の試験分野のみを重視する等、偏った受験対策をとるとは考えにくい。

f 選考の要素とされる職務経験等については、受験者が提出する「青森県公立学校教員採用候補者選考試験受験願書」及び「青森県公立学校教員採用候補者選考試験面接調書」に職務経験等を記入する欄が設けられていることからすると、これらの各要素が選考の際に用いられることは、受験者において容易に想像できるものである。また、選考の方法には、これらの各要素のうち、どの要素がどれくらい重視されるか、あるいは他の要素と比較して特に重視される要素の有無などといった具体的な内容まで記載されているものではない。

g 以上から、受験者を複数のランクに分類して選考する方法や選考の要素とされる職務経験等を公にしても、受験者が当該基準を意識した偏った受験対策をとったり、無用な混乱が生じたりするとは考えられず、試験の適正な遂行に著しい支障が生じるとは認められない。

(オ) 個人情報の開示に係る総合ランク付け作業

青森県個人情報保護条例（平成10年12月青森県条例第57号）の規定による開示請求に対応するため、各受験者の成績に応じてランク付けを行う旨が記載されているだけであり、これを公にしても、受験者が当該基準を意識した偏った受験対策をとるとは考えられず、試験の適正な遂行に著しい支障が生じるとは認められない。

ウ 通過者数一覧表について

(ア) 通過者数一覧表は、小学校・中学校、高等学校及び特別支援学校ごとに、それぞれ作成されている。

これらの通過者数一覧表には、校種・教科別に、受験者数、採用予定者数、通過予定者数、通過偏差値、ランクごとの人数・通過者数、通過者数（男女別、新卒の通過者数を含む。）、倍率、県内各教育事務所の必要見込数が記載されている。

(イ) 当審査会が、通過者数一覧表を開示する場合に生じる支障について、実施機関に具体的な説明を求めたところ、実施機関はその提出した書面において、通過者数一覧表に記載されている各数値のうち、通過偏差値を公にした場合、「恣意的に通過偏差値を設定しているのではないかと誤解を招く等の支障が生じるおそれがある」、「通過偏差値の高低で、当該年度のある校種・教科の採用者は成績があまり良くないというようなイメージや、他の年度と比較されて当該年度の採用者全体の成績はあまり良くなかったというようなイメージを第三者に与える可能性があり、新任者全体が理由もない不要な評価を受けるおそれがある」旨述べている。

(ウ) また、通過偏差値を公にした場合、その決定方法が推測されることがあるのか、さらに具体的な説明を求めたところ、実施機関は、「仮に通過偏差値のみを開示した場合は、説明がない限り単なる数値なので、決定方法の推測には至

らないと考えられる」旨述べている。

- (エ) 「誤解を招く等の支障が生じるおそれがある」との主張については、上記(ウ)のとおり、通過偏差値自体を公にしても、「決定方法の推測には至らない」ことを実施機関自ら認めているところであり、その決定方法や決定に至る議論の過程が明らかになるものではないため、実施機関の主張する「おそれ」は、法的保護に値する具体的なものとは言えず、試験の適正な遂行に著しい支障が生じるとは認められない。
- (オ) また、「新任者全体が理由もない不要な評価を受けるおそれがある」との主張については、通過偏差値は当該年度の特定の校種・教科における受験者間の相対評価を示すものにすぎず、校種・教科間の受験者の優劣や新任者全体の評価を示すものではないことから、仮に通過偏差値が低い場合であっても、新任者全体の成績が悪いことにはつながらず、その主張には理由がない。

エ 部分開示の可否

- (ア) 実施機関は、本件行政文書1及び本件行政文書2の全部を不開示とした理由について、「密接不可分な構成となっており、一部開示をいれる余地はない」と主張しているため、部分開示の可否について検討する。
- (イ) 文書全体を不開示とした理由について、実施機関に具体的な説明を求めたところ、実施機関はその提出した書面において、「条例第8条第1項に定める「不開示情報が記録されている部分を容易に区分して除くことができるとき」であっても、「不開示情報が記録されている部分を除いた部分に有意の情報が記録されていないと認められるときは、この限りでない」とする同条ただし書に該当する」と述べている。
- (ウ) 条例第8条第1項ただし書は、不開示情報が記録されている部分とそれ以外の部分とを容易に区分できる場合であっても、不開示部分を除いた部分に有意性が認められない場合には、部分開示する義務が生じず、当該行政文書の全部を開示しない旨の決定を行うことを規定しているが、この「有意」性の判断に当たっては、請求の趣旨を損なうか否か、すなわち、開示請求者が知りたいと考える事柄との関連によって判断すべきものではなく、個々の請求者の意図によらず、客観的に決めるべきものとされている。
- (エ) 本件行政文書1及び本件行政文書2を構成する選考基準及び通過者数一覧表の2種類の文書について、当審査会がその内容を調査したところ、それぞれの文書に記載された各項目は、そのすべてを相互に結びつけなければ理解できないものではなく、各項目を単独で見ても理解できる内容を有しており、その一部のみを公にした場合に、客観的に有意性を持たない情報であるとまでは言えないものと認められる。

なお、実施機関は、平成21年度に実施する平成22年度教員採用候補者選考試験から、本件行政文書1及び本件行政文書2に記載されている項目の一部と内

容的に類似すると認められるものについて公表しており、このことから、「途中の一部を取り出して理解できるものではなく、一体不可分である」とする実施機関の主張には理由がない。

オ 以上のとおり、本件行政文書 1 及び本件行政文書 2 は、条例第 7 条第 7 号イに該当しない。

(4) 本件行政文書 4 及び本件行政文書 5 について

ア 本件行政文書 4 及び本件行政文書 5 の概要

本件行政文書 4 及び本件行政文書 5 は、面接員が各受験者の資質、能力、適性等についての評定項目ごとに結果を記入するための文書であり、このうち、本件処分において不開示とされた部分に記載された主な内容は、以下のとおりである。

(ア) 「評定項目」欄

複数の評定項目があり、評定項目ごとに評価の観点に記載されている。

(イ) 「所見及び特記事項」欄の一部

当該欄に記入する際の注意事項が記載されている。

(ウ) 表外注釈欄

評価に応じた点数の付け方等が記載されている。

(エ) 「模擬授業の内容・所見」

模擬授業の評価ランクが記載されている。

(オ) 「評定点」及び「評定点の合計」欄

評定項目ごとの点数と評定点の合計点数が記載されている。

イ 実施機関は、本件行政文書 4 及び本件行政文書 5 の不開示部分について、「受験者の受験対策による資質・能力を多面的に評価することへの支障の観点に加え、採点者である面接員が受験者に直接対面して実施している討論・面接試験については、不開示部分を公表した場合、ないしは公表を前提として討論・面接試験を実施した場合、面接員の心理的な負担等が生じ、公正な評価を妨げるおそれがある」として、条例第 7 条第 7 号イに該当すると主張しているので、以下、これら不開示部分の同号該当性について検討する。

(ア) 受験者の受験対策による多面的評価への支障

a ア(ア)の評価の観点については、各項目とも、討論・面接試験の際に観察される内容としては特別なものではなく、受験者であれば一般的に予想しうるものと認められる。

b ア(イ)の注意事項については、これを公にすると、当該欄への記入が求められる場合の評定点が明らかになるが、その記載内容から具体的な評価の基準を読み取ることはできないものと認められる。

- c ア(ウ)及び(エ)の評価に関する内容については、これを公にしても、その評価が何段階に分かれているかが明らかとなるだけで、ランクごとの具体的な評価の基準を読み取ることはできないものと認められる。
- d ア(オ)については、これを公にすると、その記載内容から各評定項目の配点と合計点数が明らかとなるが、評定項目のうち特に重視される項目までは記載されていないと認められる。
- e 以上のとおり、これらの情報を公にしても、討論・面接試験における具体的な評価の基準等を読み取ることはできないため、受験者が偏った受験対策をとるとまでは認められない。

(イ) 面接員の心理的負担等による公正な評価への支障

- a 面接員に生じるとする心理的負担について、実施機関に具体的に説明を求めたところ、実施機関はその提出した書面において、「事前にこれらの評定内容等を受験者が把握している場合、評定内容等に沿った受験対策をとることが考えられることから、評価する側の面接員は、質問内容にさらに工夫を加え、人物を見極めなければならないという心理的負担が生じ」、また、「面接員には非常に大きな心理的負担が課せられることから、無難な評価、面接員全員同等の評価に流れる傾向が強まる」旨述べている。
- b しかし、受験生であれば、不開示とされた部分に記載されている程度の内容は、通常これらの事項を事前に想定して討論・面接試験に臨むものと考えられる。面接員においても、受験者が受験対策をとるかどうにかかわらず、この程度の内容は通常行う質問内容であると考えられ、これらの情報が公になったとしても、実施機関が主張するような心理的負担が生じるとは認められない。このことは、ボランティアの民間人が面接を行う場合にも、同様に当てはまるものである。

(ウ) 加えて、実施機関が公表している平成22年度教員採用候補者選考試験の第一次試験及び第二次試験の評価基準では、討論・面接試験の評価の観点及び配点の記載がある。

本件処分時点においては、これらの情報を実施機関が公表していた事実は認められないものの、当該情報が、現在実施機関自ら公表している内容とほぼ同じであることからすると、これが公になったとしても、試験の円滑・適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められないものである。

ウ 以上のとおり、本件行政文書4及び本件行政文書5の不開示部分は、条例第7条第7号に該当しない。

- (5) なお、平成20年に大分県で発生した教員選考に係る汚職事件などを受け、文部科学省では、各自治体に対して、採用試験の問題・解答・配点の公表や、採用選考基準の公表、成績の本人への開示など、教員採用候補者選考試験において透明性を確

保する手立てが取られているか具体的に点検するよう指示するとともに、点検状況の取りまとめに係る関係資料を送付し、教員採用の信頼性に疑念を持たれることのないよう更なる改善措置の検討を求めており、全国的にも教員採用の透明性確保に向けた取り組みが行われてきたところである。本件処分当時のこのような状況を踏まえると、実施機関においても、教員採用候補者選考試験を実施する立場として、本件開示請求の対象となった教員採用に係る選考基準等を明らかにする必要性が、以前にも増して高まっていたものと認められる。実施機関は、このような公益的な観点からの開示の必要性についても十分検討した上で、そのことを踏まえてもなお、これらを公にすることにより、当該試験の適正な遂行に具体的に支障を及ぼすおそれがあるかどうかを判断すべきであったと考える。教員採用に係る選考基準等の内容を明らかにした場合、一定の批判を受けたり、異論を述べられたりすることがあったとしても、それは、当該試験を実施する立場として甘受すべきなのであって、むしろ、これを公にすることによって、本県の求める教員像が明確になり、長期的には教員としてふさわしい優秀な人材の確保に資することになるものと考えられる。

3 付加的主張（条例第7条第3号本文該当性）について

実施機関は、通過者数一覧表を公にすることによる支障について、本件の審査過程において、「通過者が一つの教科（科目）で一人の場合、最終的に個人に関する通過偏差値が特定されてしまうことにより、「個人情報」に該当する」とし、条例第7条第3号にも該当する旨主張しているので、通過者数一覧表に記載されている情報の同号該当性についても検討する。

(1) 条例第7条第3号本文の趣旨

ア 条例第7条第3号本文は、不開示情報として、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」を規定している。

イ このうち、「（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」の趣旨は、当該情報単独では特定の個人を識別することができないが、他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができるものについても、個人識別情報として不開示情報とするものであり、照合の対象となる「他の情報」としては、公知の情報や、図書館等の公共施設で

一般に入手可能なものなど一般人が通常入手し得る情報が含まれるものである。

ウ 次に、「特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」の趣旨は、匿名の作文や、無記名の個人の著作物のように、個人の人格と密接に関連したり、公にすれば財産権その他の個人の正当な利益を害するおそれがあると認められるものがあることから、特定の個人を識別できない個人情報であっても、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがある場合については、不開示情報とするものである。

(2) 通過者数が1の校種・教科に係る情報の個人識別可能性

ア 通過者数が1の校種・教科（一次試験に係るものにあつては、当該通過者が二次試験を通過している場合に限る。以下同じ。）に係る各数値のうち、個人に関する情報と認められるのは、ランクごとの人数・通過者数、男女別の通過者数及び新卒の通過者数であるが、これらの情報は、これを公にしたとしても、直ちに特定の個人を識別することはできない。

イ しかし、定例人事異動の内示において、新規採用者の氏名のほか、配属先の学校名が公表されていること、また、当該者の担当教科についても一般に公にすることが予定されている情報であると考えられることからすると、上記アの情報は、これらの情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなる情報であると認められる。

ウ ただし、これら個人識別情報のうち、男女別の通過者数については、前述の異動内示の公表等により、当該通過者の性別が明らかになると考えられることから、条例第7条第3号ただし書イの「公にすることが予定されている情報」に該当するものである。

エ 以上から、通過者数が1の校種・教科に係る各数値のうち、ランクごとの人数・通過者数及び新卒の通過者数については、条例第7条第3号に該当するものである。

(3) 特定の個人の権利利益を害するおそれの有無

ア 条例第7条第3号に規定する個人情報には、特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるものも

含まれるため、以下、検討する。

イ 通過者数一覧表に記載されている校種・教科別の各数値のうち、個人に関する情報と認められるランクごとの人数・通過者数、第一次試験通過者の最も低い通過偏差値、男女別の通過者数及び新卒の通過者数は、これを公にしたとしても、特定の個人を識別することができる情報ではない。

ウ しかし、上記イの情報のうち、ランクごとの人数・通過者数及び第一次試験通過者の最も低い通過偏差値は、試験の通過ランクや一次試験通過者のうち最下位で通過した者の偏差値という、個人の評価に関する情報であり、また、新卒の通過者数は、反面、新卒ではない通過者数が判明する情報で、「新卒でないこと」は、個人の経歴・社会生活に関する情報でもある。これらは、通常他人に知られたくない事項あるいは個人の私生活に関する情報と認められる。

エ 教員採用候補者選考試験を通過した者がその後、各学校に配属になると、勤務先の同僚や生徒等から、当該年度の校種・教科の試験通過者であると認識されることになる。また、教員採用候補者選考試験の受験者には、講師などの立場で学校勤務している者が少なからず含まれると見込まれる。さらに、本県における校種・教科ごとの採用者数は、一桁である場合が多く、比較的少数である。

このような状況において、ランクごとの人数・通過者数、一次試験通過者の最も低い通過偏差値、又は新卒の通過者数が公になると、職場の同僚や生徒等から、当該者が通過したのはどのランクだったのか、当該者が最も低い通過偏差値で第一次試験を通過した者であったかどうか、又は当該者が新卒であったかどうかについて推測され、又は探索される契機になり得ることは否定できない。そして、そのような推測又は探索が行われた場合には、当該者の権利利益が害されることがあり得るものである。

オ なお、各通過者数一覧表には、上記で検討したランクごとの人数・通過者数及び新卒の通過者数それぞれについて、すべての校種・教科に係る合計値が記載された欄があるが、当該欄の情報は、それが公になったとしても、特定の個人の成績等の情報が推測され、又は探索される契機になる可能性は相当低くなると考えられるため、個人の権利利益が害されるおそれがあるとは認められない。

カ 以上から、通過者数一覧表に記載されている校種・教科別の各数値のうち、ランクごとの人数・通過者数、第一次試験通過者の最も低い通過偏差値及び新卒の通過者数は、上記オに係る情報を除き、条例第7条第3号に該当する。

4 結論

よって、本件行政文書 1、本件行政文書 2、本件行政文書 4 及び本件行政文書 5 は、条例第 7 条第 7 号に該当しないことから、条例第 7 条第 3 号に該当する部分を除き、これを開示することが妥当であるので、第 1 のとおり判断する。

第 6 審査会の処理経過

当審査会の処理経過の概要は、別記のとおりである。

別記

審査会の処理経過の概要

年 月 日	処 理 内 容
平成20年 9 月 24 日	・実施機関からの諮問書を受理した。
平成20年10月17日	・実施機関からの理由説明書を受理した。
平成20年10月24日 (第148回審査会)	・審査を行った。
平成20年10月29日	・異議申立人からの反論書を受理した。
平成20年11月21日 (第149回審査会)	・審査を行った。
平成20年12月12日	・実施機関からの意見書を受理した。
平成20年12月19日 (第150回審査会)	・審査を行った。
平成21年 1 月 20 日	・実施機関に対する照会について、実施機関からの書面を受理した。
平成21年 1 月 23 日 (第151回審査会)	・審査を行った。
平成21年 2 月 18 日	・実施機関に対する照会について、実施機関からの書面を受理した。
平成21年 2 月 20 日 (第152回審査会)	・実施機関からの説明聴取を行った。 ・審査を行った。
平成21年 3 月 12 日	・実施機関に対する照会について、実施機関からの書面を受理した。
平成21年 3 月 13 日 (第153回審査会)	・審査を行った。

年 月 日	処 理 内 容
平成21年4月3日	・実施機関に対する照会について、実施機関からの書面を受理した。
平成21年4月24日 (第154回審査会)	・審査を行った。
平成21年5月22日 (第155回審査会)	・審査を行った。
平成21年6月26日 (第156回審査会)	・審査を行った。

(参考)

青森県情報公開審査会委員名簿（五十音順）

氏 名	役 職 名 等	備 考
石岡 隆司	弁護士	会長
一條 敦子	子育て支援ボランティア COCOAあおもり代表	
大矢 奈美	公立大学法人青森公立大学経営経済学 部准教授	
紺屋 博昭	国立大学法人弘前大学人文学部准教授	
竹本 真紀	弁護士	会長職務代理者

(平成21年7月3日現在)