

答申第65号  
平成21年9月4日

公立大学法人青森県立保健大学理事長 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21年4月15日付け青保大第33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

県立保健大学非常勤職員採用試験書類選考評定票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**

公立大学法人青森県立保健大学（以下「実施機関」という。）は、不開示とした部分について、開示することが妥当である。

**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21年2月6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、「平成〇年度公立大学法人青森県立保健大学非常勤職員採用試験書類選考における小論文審査の評定に係る点数の満点及び同試験案内記載の選考基準各項目の配点に関する文書」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て、「平成〇年度公立大学法人青森県立保健大学非常勤職員採用試験書類選考評定票」（以下「本件行政文書」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、選考基準のうち主な着眼点（以下「本件情報」という。）を条例第7条第7号ニに該当するとして、当該部分を不開示とする一部開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成21年2月12日、異議申立人に通知した。

3 異議申立て

異議申立人は、平成21年4月13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

本件処分を取り消し、開示決定を求め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) 開示しない理由として「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と判断される」とあるが、その具体性は何ら顕現されない。そもそも採用選考試験においては、公平性、客観性、透明性が要請される場所であり、これらが担保されない限り、特定の応募者に不利益をじゃっ起する情実の介在を許容するし意性は排除できない。かかる観点から選考基準は明確に明示されるべきものである。

### (2) 理由説明書に対する反論

ア 本件開示請求に対し、一部不開示とした理由として「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と認められる」とされているが、極めて抽象的・一般的であり、具体的で明白な可能性は何ら説明されていない。

イ 本件情報を開示した場合、次回以降の非常勤職員採用試験において、それを踏まえた異議申立人が当該不開示部分を意識した小論文を作成し、他の受験申込者より著しく有利となり、非常勤職員採用試験の公平性が損なわれる、とあるが、異議申立人が本件異議申立て等により実施機関の不興を買っていることは、想像に難くなく、小論文の内容いかににかかわらず意図的に選考から選別、排除されることが容易に想定され、不利になることはあっても、著しく有利になることは断じてありえないものと思われる。

ウ 平成〇年度公立大学法人青森県立保健大学非常勤職員採用試験（以下「本件採用試験」という。）において、受験申込者提出の小論文の評定に当たり、公平性・公正性が担保され、し意・情実を排除し正当かつ適切に点数化されていることを証明することが、実施機関の責務であろう。そのために当該不開示部分である、評定を点数化した選考基準としての主な着眼点10項目の具体的内容を開示することが相当であり、実施機関が公的組織として本件採用試験において、公平性・公正性を損なうことなく、その職責を全うしている確固たる自負があるならば当該部分の不開示は理由がないものと思われる。

### (3) 意見書に対する反論

ア 本件情報を開示した場合、異議申立人がその情報を得て、実施機関が主張するように、次回以降の非常勤職員採用試験において小論文作成に当たり、「本件情報を過度に意識し偏った受験対策を講じ」修辞を駆使して創作したとしても、評定者がその慧眼を遺漏なく発揮し、たちどころに看破し、「受験者の有する職務の遂行に必要な識見、判断力及び思考力等を正確に把握する」はずであるから、この点の懸念はないものと思われる。

イ 「異議申立人が実施機関の不興を買っているという事実はなく」という言及は誠に同慶の至りである。しかし、このことを額面どおり受け止めることはできないだろう。本件異議申立て等によって、異議申立人に対する実施機関側に形成された心証の機微の存在があることは否めない。

ウ 「自らの就職、ひいては生活設計に関わる情報について知りたいという気持ちは十分尊重できる」とあるが、本件は本質的に個人の尊厳に関わる問題であることを十二分に認識し理解していただきたいところである。

異議申立人は書類選考における小論文文書の評定の結果、×××区分申込者中最下位の点数と評価された。合格者のうち最高得点者の点数と比べると、実に4倍近く、合格者中の最少得点者の点数と比べても2倍以上の格差がある。

「論理的な思考力及び文章を書く力がより高い者の中から選抜するために行った」書類選考で生じた、この評定点数の差異が那邊にあるのか、承知したいと考えるのは、試験申込者としての率直な心情であり、至極当然のことではないだろうか。そのためにも、本件情報が開示されてしかるべきである。

エ 実施機関は本件不開示の理由として、いろいろな「おそれ」を列挙しているが、それを主張、強調するならば、抽象的・一般的な「おそれ」でなく、具体的現実性を立証する必要がある。

オ 実施機関が「評定については十分に公平性及び公正性が確保されている」と標榜し、いかに力説したところで、それを証明する客観的根拠を提示しない限り、何ら説得力を有しないことは明らかである。

カ 近年、某県教育委員会の採用試験において、情実の介在により点数の操作が行われ、本来の合格者が排除された事例があったことは、耳目に新しい。

実施機関は県立大学という公的機関であり、行政事務を執行するに当たり、異議申立人のみならず、県民から公正さに対する疑惑や不信を招くようなことのないよう、公務に対する信頼の確保が大きな前提となっていることは論をまたない。

じゃっ起された疑念を払拭する努力を尽くすことが公的機関の責務であり、情報公開は、行政事務の透明性を担保する、その手立ての一つであることを認識すべきである。

#### 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 本件採用試験は、平成〇年度末をもって雇用期間が満了する非常勤職員の後任を採用するために、経理事務、一般事務及び司書の試験区分を設けて実施し、異議申立人は×××の試験区分に受験申込みをしたものである。なお、書類選考に当たっては、試験区分に関わらず同一の書類選考評定票を用いて実施したところである。
- 2 今後、×××の試験区分を設けた非常勤職員採用試験を実施することについては未定であるが、その他の試験区分については、毎年度、雇用期間が満了する者が発生するため、今後も、非常勤職員採用試験を定期的実施することを予定しており、その実施方法は本件採用試験と同様のものとなる見込みである。  
また、特に△△△の試験区分については、受験資格として特段の条件を付していないことから、異議申立人が受験申込みを行うことも可能と考えられる。
- 3 このため、本件情報を開示した場合、次回以降の非常勤職員採用試験において、当該不開示部分を意識した小論文を作成することで、職務の遂行に必要な識見、判断力及び思考力等を正確に把握することが困難となること、及び他の受験申込者より著しく有利となることで、非常勤職員採用試験の公平性が損なわれることから、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認められるため、不開示とすることが妥当と判断したものである。

#### 4 反論書に対する意見

##### (1) 不開示部分の判断理由について

本件情報を開示した場合、本件情報を過度に意識し偏った受験対策を講じることにより、受験者の有する職務の遂行に必要な識見、判断力及び思考力等を正確に把握することを妨げるおそれがあること、並びに開示を受けた者のみが採点に関する情報を得ることにより、次回以降の非常勤職員採用試験における他の受験者との間に採点に関する情報についての格差が生じ、相対的に有利になることで、次回以降

における非常勤職員採用に係る事務の公正な実施を妨げるおそれがあることから、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認められたために不開示としたものである。

## (2) 書類選考の実施方法について

ア 本件採用試験は、応募者の中から最も本学職員としてふさわしい人材を採用するために実施したものである。

書類選考に当たっては、公平性、公正性、信頼性及び客観性を確保するため、選考基準を設け評定を実施したが、書類選考とは、多数の受験者の中から面接を行うに足る者を、論理的な思考力及び文章を書く力がより高い者の中から選抜するために行ったものであり、過去に異議申立てを行った者を排除することを目的とはしておらず、また、当該事項を選考基準には含めていないところである。

この方針は、今後実施する非常勤職員採用試験においても同様と考えられることから、異議申立人が次回以降の非常勤職員採用試験を受験した場合にあっても、本件異議申立てを行ったことをもって意図的に排除することはありません、むしろ他の受験者よりも高い成績を上げた場合には書類選考合格者となり得るものである。

また、異議申立人が実施機関から不興を買っているという事実はなく、自らの就職、ひいては生活設計に関わる情報について知りたいという気持ちは十分尊重できるものである。

イ 書類選考の合格者については、2名の評定者の評点の平均をもって小論文の評点を決定し、これをもとに組織的な意思決定を経て最終決定したものである。

このため、評定者が、小論文の内容にかかわらず意図的に異議申立人を排除することは困難であり、評定については十分に公平性及び公正性が確保されているものである。

## 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 本件行政文書について

本件行政文書は、実施機関が実施した本件採用試験の小論文審査に用いる書類選考評定票であり、受験申込者の氏名、試験区分及び受付番号の記入欄、評定者氏名記入欄、評定項目、主な着眼点、評点記入欄並びに配点が記載されている。

## 3 条例第7条第7号該当性について

実施機関は、条例第7条第7号ニに該当するとして、本件情報を不開示としているので、以下、当該情報の条例第7条第7号ニ該当性について検討する。

### (1) 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つて、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、「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」の趣旨は、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人事管理（職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分や能力等の管理に関する事）に係る事務については、当該機関の組織としての維持の観点から行われ、一定の範囲で当該組織の独自性を有するものであり、人事管理に係る事務に関する情報の中には、例えば、

勤務評価や、人事異動、昇格等の人事構想等を公にすることにより、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあるものがあることから、このような情報を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。

## (2) 本件情報について

ア 本件情報は、小論文審査における評価項目ごとの評価の観点の内容とするものであり、実施機関の非常勤職員を採用するために行う試験に係るものであることから、地方独立行政法人が行う人事管理に係る事務に関する情報であると認められる。

イ 実施機関は、非常勤職員採用試験を定期的実施することを予定しており、その実施方法は、本件採用試験と同様のものとなる見込みであることから、本件情報を開示した場合には、次回以降の非常勤職員採用試験において、受験申込者が本件情報を過度に意識し偏った受験対策を講じることにより、受験申込者の有する職務の遂行に必要な識見、判断力及び思考力等を正確に把握することを妨げるおそれがあること、及び開示を受けた者のみが採点に関する情報を得ることにより、他の受験申込者との間に採点に関する情報についての格差が生じ、相対的に有利になることから、非常勤職員採用に係る事務の公正な実施を妨げるおそれがある旨主張している。

ウ 非常勤職員採用試験は、選考試験である以上、受験申込者は、小論文の作成に当たり、何らかの受験対策を講じるものと考えられる。そのため、実施機関が主張するような「おそれ」があるかどうかの判断に当たっては、本件情報が、受験申込者の講じる通常の受験対策によっては想定できない内容であるかが問題となる。

エ 本件情報は、評価項目ごとの評価の観点の内容とし、その数は全部で10項目あるが、本審査会が調査したところ、それらは、以下の(ア)ないし(イ)のいずれかに当てはまるものと認められる。

(ア) 評価項目から容易に想像できる、小論文を作成するに当たっての基本的なルールともいうべき、ごく一般的な内容のもの。

(イ) 書店や図書館において入手可能な、小論文の書き方について解説した市販の図書において示されている内容と同義のもの。



(ウ) 実施機関のホームページにおいて公表され、一般に入手可能な本件採用試験に係る試験案内に記載されている内容と同義のもの。

オ また、本件処分では、評価の観点ごとに割り振られた配点が開示されているが、それらは、いずれも同じ点数となっていることから、本件情報を公にしても、10項目ある評価の観点の中で、特に重視されるものが明らかになるといった事情も認められない。

カ これらのことからすると、本件情報は、受験申込者であれば一般的に予想し得る内容であり、本件情報を公にしても、次回以降の非常勤職員採用試験において、受験申込者が本件情報を過度に意識し、偏った受験対策を講じるとは認められず、また、他の受験申込者との間に採点に関する情報についての格差が生じ、相対的に有利になるとも認められない。

(3) 以上から、本件情報を公にしても、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認めることはできない。

よって、本件情報は、条例第7条第7号ニの情報には該当しない。

#### 4 結論

以上のとおり、本件情報は条例第7条第7号ニに該当せず、当該情報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21年 4 月 17 日	・ 実施機関からの諮問書を受理した。
平成21年 5 月 7 日	・ 実施機関からの理由説明書を受理した。
平成21年 5 月 22 日 (第155回審査会)	・ 審査を行った。
平成21年 5 月 25 日	・ 異議申立人からの反論書を受理した。
平成21年 6 月 8 日	・ 実施機関からの意見書を受理した。
平成21年 6 月 26 日 (第156回審査会)	・ 審査を行った。
平成21年 7 月 10 日	・ 異議申立人からの反論書を受理した。
平成21年 7 月 24 日 (第157回審査会)	・ 審査を行った。
平成21年 8 月 28 日 (第158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9月4日現在)