

## 答申の概要

諮問第 125 号 教員採用選考試験関係書類の部分開示決定に対する異議申立て

件名	教員採用選考試験関係書類の部分開示決定に対する異議申立て
本件対象文書	教員採用選考試験関係書類（選考基準、筆記試験解答、採点、面接等）
非開示理由	条例第 7 条第 6 号（事務事業情報）
実施機関	教育委員会（教育総務課）
諮問期日	平成 15 年 12 月 22 日
主な論点	選考基準等は事務事業情報に該当するか。

### 審査会の結論

静岡県教育委員会が非開示とした部分のうち、別表に掲げる部分は開示すべきである。

### 審査会の判断

#### 1 本件公文書の内容

本件公文書を、記載されている情報に基づき、以下のグループに分類する。

- ア 選考試験における合否決定に係る具体的な選考基準、選考手順、各試験種目の得点配分等が記載されている選考基準に係る公文書（以下「選考基準関係公文書」という。）
- イ 筆記試験の解答例、配点、採点基準等が記載されている筆記試験の解答例等に係る公文書（以下「筆記試験解答関係公文書」という。）
- ウ 論文試験等の評価の観点、評価の段階、採点に際しての留意点等が記載されている筆記試験の採点等に係る公文書（以下「採点関係公文書」という。）
- エ 面接試験の目的、実施方法、評価方法、評定の段階、具体的な質問例等が記載されている面接試験に係る公文書（以下「面接試験関係公文書」という。）
- オ 筆記試験等の問題作成の日程、基本的な方針、留意事項等が記載されている問題作成に係る公文書（以下「問題作成関係公文書」という。）
- カ 選考試験当日の具体的な運営等が記載されている試験実施に係る公文書（以下「試験実施関係公文書」という。）
- キ 受験者ごとの筆記試験の得点、面接試験の評価の段階等が記載されている総合判定の資料に係る公文書（以下「試験結果関係公文書」という。）

#### 2 公文書ごとの判断

##### ア 選考基準関係公文書について

選考基準及び選考手順に係る情報については、教員採用選考試験が、筆記試験、面接試験等により受験者を多面的に評価し、採用すべき者を総合的に選考するものであるため、選考過程において裁量的な要素があることは認められる。しかし、それが適正に行われなければならないことはいうまでもない。そのため、県民に対して教育上の責任を負っている実施機関としては、教員の採用選考にあたっての選考基準や選考手順に関して説明する責務があるといえる。そして、選考基準及び選考手順について明らかにされていないことが、かえって選考試験事務に対する受験者の無用な誤解を生む要因になっているとも考え

られる。また、実施機関は、選考基準及び選考手順を開示すると、大きな議論が生じ、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が、こうした議論が大変重要であることは実施機関も認めている。したがって、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はいえないことから、当該情報については、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

次に、各試験種目の得点配分についてであるが、これを開示すると受験者が配点の比重の低い試験種目を軽視するおそれがあることは考えられる。しかし、もし、そういった危惧があるのであれば、別途工夫の余地はあるのであって、かかる「おそれ」の存在は、各試験種目の得点配分を開示しないこととの理由とはなりえない。また、実施機関は、選考基準及び選考手順と同様、開示すると、大きな議論が生じ、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が、こうした議論が大変重要であることは実施機関も認めている。したがって、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はいえないことから、当該情報については、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

また、第1次選考試験合格者数等の試験結果の概要を明らかにする情報については、選考過程の各段階における結果を明らかにするにすぎず、これらを開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

さらに、基本的な考え方については、そこで示されている選考における観点が、「教育委員会が望む教師像」を別のかたちで表現したものと考えられ、これを開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

#### イ 筆記試験解答関係公文書について

解答例については、論述問題に係る部分及び論述問題に係る部分と密接な関連を有する客観問題の解答例の部分は、開示することにより、解答の画一化を招くおそれがあるのみならず、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるため、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と認められることから、これらの部分は、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

なお、審査会としては、客観問題に係る部分のうち論述問題に係る部分と密接に関連する部分を具体的に特定することは困難であるため、この判断は、筆記試験の問題を作成した実施機関に委ねることが適当である。

したがって、筆記試験の解答例の客観問題に係る部分のうち、論述問題に係る部分と密接な関連を有しない部分及び論述問題に係る部分と密接に関連する部分のうち開示することにより採点事務に支障が生じるおそれがないと実施機関が認める部分は、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

このことは、平成13年9月14日付けの諮問第99号に係る答申（以下「前回答申」という。）においても、同様の判断をしたところであるが、本件処分において非開示とされた解答例を見ると、正答とされる解答がほぼ画一的な内容のものであると考えられる問題についても、その解答例を非開示としているものがあることから、本件処分における解答例については、前回答申を踏まえ、その開示、非開示について、再度検討することが必要である。

次に、配点についてであるが、科目によっては、設問ごとの配点を公開しているものがある。科目によって、配点を開示することに伴い生じる採点事務の支障に大きな違いがあるとは考え難く、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

また、評価の観点及び採点基準については、開示すると客観性、公平性の観点から批判にさらされ、それに対応しようとするれば、出題者及び採点者に多大な負担を強いると実施機関は主張する。しかし、評価の観点及び採点基準は、採点者が恣意的な採点を行わないように定めたものであり、逆に採点にあたって客観性、公平性を持たせたものであり、当該主張は認め難い。また、解答例と密接な関連を有するものの、解答例そのものではないため、これらを開示しても解答の画一化を招くものではない。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

さらに、出題意図については、それが出題の趣旨及び試験で明らかにしようとする受験者の能力について説明したものであり、これを開示しても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

実技試験評価表については、採点者が客観的な評価を行えるよう作成したものと考えられ、評価の観点を開示しても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

なお、当該公文書の非開示部分には、筆記試験の問題も一部含まれているが、前回答申を受け、筆記試験の問題は公開されていることから、開示すべきである。

#### ウ 採点関係公文書について

試験の目的及び設問の趣旨に係る情報については、これらの情報が出題の意義を説明するとともに、「教育委員会が望む教師像」を明らかにする情報の一つであるから、これらを開示しても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

次に、評価基準、採点基準及び配慮事項並びに採点ポイントに係る情報については、開示すると客観性、公平性の観点から批判にさらされ、それに対応しようとするれば、出題者及び採点者に多大な負担を強いると実施機関は主張する。しかし、評価の観点及び採点基準は、採点者が恣意的な採点を行わないように定めたものであり、逆に採点にあたって客観性、公平性を持たせたものであり、当該主張は認め難い。また、解答例そのものではないため、これらを開示しても、論文の内容について画一化を招くものではない。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

また、「大規模地震対策特別措置法による「判定会」が招集された場合の措置」(以下「判定会召集の場合の措置」という。)については、これを開示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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、

開示すべきである。

なお、当該公文書の非開示部分には、論文試験の問題も含まれているが、前回答申を受け、論文試験の問題は公開されていることから、開示すべきである。

しかし、日時、会場、日程、採点にあたっての留意点については、実際の採点事務に関する具体的な情報であり、これらを開示すれば、当該情報を知る者が採点事務に携わる者に対して直接的又は間接的に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。したがって、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は認められないことから、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

また、試験委員及び採点委員に係る情報については、これらを開示すれば、受験者が試験委員及び採点委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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は認められないことから、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

## エ 面接試験関係公文書について

面接試験における評価の観点、評価の視点並びに評価の観点ごとの評価の段階及び評定の段階に係る情報についてであるが、開示すると客観性、公平性の観点から批判にさらされ、それに対応しようとするれば、面接試験委員に多大な負担を強いると実施機関は主張する。しかし、評価の観点等は、面接試験委員が恣意的な評価を行わないように定めたものであり、逆に評価にあたって客観性、公平性を持たせたものであり、当該主張は認め難い。また、面接試験における評価の観点は、本件処分において開示されており、その評価の段階及び評定の段階がどのようなものであるかを明らかにしたとしても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

次に、当該公文書には、面接試験に係る多様な情報が記載されているが、このうち、受験者に配布される書面の様式部分、校舎配置図といった試験会場の掲示物の内容と同種の情報及び試験会場において受験者に対して伝達される内容に係る情報については、受験者が知りうる情報であり、面接試験における具体的な評価の手法に係る情報ではない。試験の日時及び場所に係る情報は、募集要項において公開している情報である。このため、これらの情報を開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

また、面接試験の目的、実施方法及び判定会召集の場合の措置に係る情報については、試験の趣旨、試験実施の概要を明らかにする情報であり、これらを開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

さらに、面接試験委員が面接を実施する上での留意点に係る情報は、面接試験委員が、受験者に対してどのような態度で接し、どのような配慮をすることが適当であるかについて記載されたものであるが、その内容は一般的なものであり、これらを開示しても、面接試験委員の負担が増大するとともに、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきであ

る。

第1次試験合格者数等の試験結果の概要を明らかにする情報については、アにおいて開示すると判断したところである。

なお、当該公文書の非開示部分に面接試験における質問例も含まれているが、前回答申を受け、当該質問例は公開されていることから、開示すべきである。

しかし、試験委員に係る情報は、これを開示することにより、受験者が試験委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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ことから、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

#### オ 問題作成関係公文書について

試験時間、集団面接の方法並びに問題及び試験結果の開示についての対応に係る情報は、具体的な問題作成の手法を明らかにするものではないため、これらを開示しても、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

次に、試験の基本的な考え方、試験において把握しようとする受験者の資質・能力、問題作成の基本的な方針、実技試験の内容に係る情報も、具体的な問題作成の手法を明らかにするものとはいえず、これらを開示しても、問題作成委員の負担が増大し、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

また、試験種目、試験会場及び試験実施日に係る情報は、募集要項において公開されている情報である。したがって、これらの情報を開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

さらに、筆記試験の配点に係る情報は、アにおいて開示すべきと判断したところである。

しかし、作成日程、問題作成委員に係る情報は、これらを開示することにより、受験者が問題作成委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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ことから、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

#### カ 試験実施関係公文書について

試験当日の時間割及び実施する試験の概要に係る情報については、試験当日の流れを記載したものにすぎず、これらを開示しても、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じ、選考事務に大きな支障が生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

次に、試験関係者の業務内容、試験係員からの受験者への説明、校舎配置図、会場設営方法及び判定会召集の場合の措置に係る情報については、特に試験内容に関するものではないこと、又は、受験者が当日知りうる情報であることから、これらを開示しても、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じ、選考試験の適切な運営を阻害するとは認め難い。

したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

また、試験期日、試験会場及び試験種目に係る情報は、募集要項において公開されている情報である。したがって、これらの情報を開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

しかし、試験委員に係る情報は、これを開示することにより、受験者が試験委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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こと認められることから、条例第7条第6号エに該当し、非開示とすべきである。

これらに加えて、当該公文書には、受験上配慮を必要とする受験者に係る情報が記載されている。

条例第7条第2号本文は、「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、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」を非開示情報として規定している。

受験上配慮を必要とする受験者に係る情報には、氏名、障害及び配慮の概要等に係る情報が含まれている。当該情報は、受験者の個人識別情報であり、条例第7条第2号本文に該当し、同号ただし書のいずれにも該当しないと認められる。

また、条例第8条第2項の「条例第7条第2号に該当する情報であっても、特定の個人を識別することができることとなる記述等の部分（以下「個人識別部分」という。）を除くことにより、公にしても、個人の権利利益が害されるおそれがないと認められるときは、個人識別部分を除いた部分を開示しなければならない。」という規定にも該当しない。

以上のことから、非開示とすべきである。

#### キ 試験結果関係公文書について

当該公文書には、受験者ごとの氏名、受験番号、筆記試験の得点、面接試験の評価、学歴等に係る情報及び記載項目名が記載されている。

当該情報は、一体として受験者の個人情報であり、条例第7条第2号本文に該当し、同号ただし書のいずれにも該当しないと認められる。

また、条例第8条第2項の規定にも該当しない。

以上のことから、非開示とすべきである。

(別表)

公文書のグループ	開示すべき情報
選考基準関係公文書	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 選考基準及び選考手順</li><li>・ 各試験種目の得点配分</li><li>・ 第1次選考試験合格者数等の試験結果の概要</li><li>・ 基本的な考え方</li></ul>
筆記試験解答関係公文書	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 筆記試験の解答例の客観問題に係る部分のうち、論述問題に係る部分と密接な関連を有しない部分及び論述問題に係る部分と密接に関連する部分のうち開示することにより採点事務に支障が生じるおそれがないと実施機関が認める部分</li><li>・ 配点</li><li>・ 評価の観点及び採点基準</li><li>・ 出題意図</li><li>・ 実技試験評価表</li><li>・ 筆記試験の問題</li></ul>
採点関係公文書	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 試験の目的及び設問の趣旨</li><li>・ 評価基準、採点基準及び配慮事項並びに採点ポイント</li><li>・ 判定会が招集された場合の措置</li><li>・ 論文試験の問題</li></ul>
面接試験関係公文書	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 評価の観点、評価の視点並びに評価の観点ごとの評価の段階及び評定の段階</li><li>・ 受験者に配布される書面の様式部分、試験会場の掲示物の内容、試験会場において受験者に対して伝達される内容、試験の日時及び場所</li><li>・ 面接試験の目的、実施方法及び判定会招集の場合の措置</li><li>・ 面接試験委員が面接を実施する上での留意点</li><li>・ 第1次試験合格者数等の試験結果の概要</li><li>・ 面接試験における質問例</li></ul>
問題作成関係公文書	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 試験時間、集団面接の方法並びに問題及び試験結果の開示についての対応に係る情報</li><li>・ 試験の基本的な考え方、試験において把握しようとする受験者の資質及び能力、問題作成の基本的な方針並びに実技試験の内容等</li><li>・ 試験種目、試験会場及び試験実施日</li><li>・ 筆記試験の配点</li></ul>
試験実施関係公文書	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 試験当日の時間割及び実施する試験の概要</li><li>・ 試験関係者の業務内容、試験係員からの受験者への説明、校舎配置図、会場設営方法及び判定会招集の場合の措置</li><li>・ 試験期日、試験会場及び試験種目</li></ul>