

答申案件の概要

件名	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	
担当課	開示決定等	教育庁教職員課
	異議申立て	教育庁教職員課
対象行政文書	<p>(1) 平成20年度教員採用候補者選考試験（第一次試験）の合否の基準について（本件行政文書1）</p> <p>(2) 最終選考基準（本件行政文書2）</p> <p>(3) 解答及び配点を記した解答用紙（本件行政文書3）</p> <p>(4) 集団討論評定表（本件行政文書4）</p> <p>(5) 個人面接評定表（本件行政文書5）</p>	
経緯	開示請求年月日	平成20年7月14日
	開示決定等年月日	平成20年7月29日
	異議申立て年月日	平成20年8月26日
	諮問年月日	平成20年9月24日
本件処分の内容	<p>一部開示決定</p> <p>（不開示部分）</p> <p>(1) 本件行政文書1及び本件行政文書2全部</p> <p>(2) 本件行政文書4 「評定項目」欄、「所見及び特記事項」欄の一部及び表外注釈欄</p> <p>(3) 本件行政文書5 「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</p> <p>（不開示理由） 条例第7条第7号イ該当</p>	
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。	
審査会の結論	<p>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。</p> <p>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。</p>	
審査会の判断要旨	別紙のとおり	

(別紙)

実施機関の不開示とした理由	情報公開審査会の判断要旨
<p>1 本件行政文書1及び本件行政文書2について</p> <p>(1) 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であると考ええる。</p> <p>(2) 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、試験実施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。</p> <p>(3) 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。</p>	<p>&lt;条例第7条第7号該当性について&gt;</p> <p>1 本件行政文書1及び本件行政文書2について</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</p> <p>ア 選考についての方針 <u>受験者に配布される試験実施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。</u></p> <p>イ 選考に当たり用いる資料</p> <p>(7) 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。</p> <p>(4) 受験者に配布される試験実施要項には、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、<u>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。</u></p> <p>ウ 選考のために用いる基準</p> <p>(7) 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。</p> <p>(4) 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。</p> <p>(7) 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、<u>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。</u> 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。</p> <p>(4) 以上から、<u>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。</u></p> <p>エ 選考の方法</p> <p>(7) 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際の方法を記載しているものである。</p> <p>(4) 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。</p> <p>(7) 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。</p> <p>(4) 選考の要素とされる職務経験等については、受験者が提出する受験願書等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、どの要素がどれぐらい重視されるか、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</p>

ではない。

(オ) 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

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、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。

(3) 通過者数一覧表について

ア 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。）、倍率及び県内各教育事務所の必要見込数が記載されている。

イ 実施機関は、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、「誤解を招く等の支障が生じるおそれがある」と主張しているが、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。

ウ 実施機関は、通過偏差値を公にした場合、「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」とも主張しているが、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。

(4) 部分開示の可否

ア 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。

イ 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、「途中の一部分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。

(5) 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。

2 本件行政文書4及び本件行政文書5について

(1) 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、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。

(2) 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。

(3) 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、試験実施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。

2 本件行政文書4及び本件行政文書5について

(1) 本件行政文書4及び本件行政文書5の概要

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が記載されている。

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。

(2) 本件行政文書4及び本件行政文書5の不開示部分の条例第7条第7号イ該当性

ア 受験者の受験対策による多面的評価への支障

(ア) (1)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。

(イ) (1)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。

(ウ) (1)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。

(エ) (1)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。

(オ) 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

(7) 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。

(イ) 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。

(3) 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。

3 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。

<付加的主張（通過者数一覧表に記載されている情報の条例第7条第3号該当性）について>

1 通過者数が1の校種・教科に係る情報の個人識別可能性

(1) 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。

(2) 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(1)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。

(3) 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。

(4) 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。

2 特定の個人の権利利益を害するおそれの有無

(1) 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。

(2) 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。

- (3) しかし、上記(2)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い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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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(5)に係る情報を除き、条例第7条第3号に該当する。

<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。