

平成17年3月4日

答 申

第1 審議会の結論

「鳥取県公立学校教員採用試験について記録の残っているすべての年度について合否の判定がどのようにおこなわれていたのかがわかるもの」(以下「本件公文書」という。)について鳥取県教育委員会(以下「実施機関」という。)が非開示とすべきであると判断した部分のうち、別表に掲げる部分は、開示すべきである。

第2 異議申立てに至る経緯

平成16年 7月20日 公文書開示請求  
8月 3日 公文書非開示決定通知  
9月13日 行政不服審査法第6条の規定による異議申立て

第3 実施機関の非開示決定理由

教員採用試験事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため、鳥取県情報公開条例(以下「条例」という。)第9条第2項第6号に該当する。

第4 異議申立人の主張

異議申立人の主張は、異議申立書及び意見書の記載並びに意見陳述によると、概ね以下のとおりである。

教育委員会や学校は男女平等といいながら、男性の養護教諭は採用が異常に少なく、配置においても差別的な取扱いを受けている。これは自分の受験経験からも感じてきたことであり、性別による合格者の決定が行われてきたのではないかという不信感がある。実施機関は、情報を公開して不信を除き、公正で信頼ある選考にすべきである。そもそも、試験を実施するものが合格者をどのようにして決めるのかを明らかにするのは基本である。

第5 実施機関の主張

実施機関の主張は、理由説明書の記載並びに意見陳述によると、概ね以下のとおりである。

鳥取県公立学校教員採用候補者選考試験は鳥取県の教員としてふさわしい資質、能力、適性を見極めるための候補者選考試験であり、採用試験結果をもとに、部活動やボランティア活動などの活動記録、講師任用者にあっては校長による勤務状況報告書などその他のデータも考慮しながら総合的に選考するものである。選考の手順や内容等の選考基

準を公表することで、例えば、講師としての勤務状況がどのように試験に反映されるかがわかり、校長の評価を気にして教員としての資質が見えにくくなるといった弊害、あるいは、配点を開示することにより、受験生が点数の配分の多いところだけ勉強し、バランスの取れた人材を採用できないといった弊害が生じうる。また、特定の個人に合否の判断基準等を教えることは、特定の個人に有利な情報を与えることになり、試験の公正・公平の原則に反することになる。

以上により、開示により教員採用試験事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、条例第9条第2項第6号により非開示とすべきである。

なお、本件公文書のうち、任用見込数、受験者数及び合格者等を校種・職種ごと、あるいは科目ごとに取りまとめた文書は、合否の結果を集計したものであり、合否の判定をするための判断資料ではないため、請求対象外の文書と考えられる。

## 第6 本件異議申立て審議の経過

年 月 日	処 理 内 容
平成16年 9月24日	諮問書の受理
10月 8日	実施機関から理由説明書提出
10月26日	異議申立人から意見書提出
11月 8日	実施機関及び異議申立人の意見陳述・審議
12月13日	審議
12月27日	審議
平成17年 3月 4日	答申

## 第7 審議会の判断

審議会は、上記審議を経て諮問案件を検討した結果、次のように判断する。

### 1 本件公文書について

本件公文書は、平成16年度における教員採用試験に関する文書であり、以下の文書で構成される。

小中学校の教員採用候補者選考基準（一次試験）（「文書」といい、以下この例による。）

小中学校の一次試験の受験者数や合格者数などのデータを校種・職種ごと、あるいは科目ごとに取りまとめたもの

小中学校の一次試験の結果を個人ごとに取りまとめたもの

小中学校の教員採用候補者選考基準（二次試験）

小中学校の二次試験の受験者数や合格者数などのデータを校種・職種ごと、あるいは科目ごとに取りまとめたもの

小中学校の二次試験の結果を個人ごとに取りまとめたもの

高等学校の教員採用候補者選考基準（一次試験）

高等学校の一次試験の受験者数や合格者数などのデータを校種・職種ごと、ある

いは科目ごとに取りまとめたもの

高等学校の一次試験の結果を個人ごとに取りまとめたもの

高等学校の教員採用候補者選考基準（二次試験）

高等学校の二次試験の受験者数や合格者数などのデータを校種・職種ごと、ある

いは科目ごとに取りまとめたもの

高等学校の二次試験の結果を個人ごとに取りまとめたもの

## 2 非開示情報該当性について

実施機関は、あらかじめ選考基準を公にすることや特定の受験生のみにも有利な情報を与えることによる採用試験事務の適正な遂行への支障を理由に、条例第9条第2項第6号に基づき非開示決定を行っている。しかし、事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるかどうかの判断に当たっては、開示のもたらす支障のみならず、開示のもたらす利益も比較考量しつつ、個別の文書の記載に照らして具体的な支障の有無を判断すべきであり、選考基準であるという理由で一律に非開示とすべきではない。

また、特定の個人に有利な情報を教えることになるという点については、今回、たまたま開示請求があって初めて公開するというだけのことであり、そもそも、実施機関が求める教員像を明らかにするとともに、採用選考の透明性を高めて公教育への信頼性を確保するためにも、可能な限り選考基準は公表することが望ましい。

以上の基本的な考え方に基づいて、以下本件公文書について個別に非開示情報該当性を検討する。

### (1) 小中学校の教員採用試験に関する文書

#### ア 文書 及び文書 について

文書 は、小中学校の教員採用一次試験について、選考にあたって評価の対象とする項目や評価の点数を算出する算式など具体的な手順を示したものであり、大きく分けて、実施機関が選考に当たり何を評価の対象としているかがわかる部分（以下「評価項目」という。）と、その評価項目についてどのようなウエートで評価し点数化するかを示した部分（以下「評価方法」という。）からなる。文書 は二次試験について同様に示したものであるが、採用にあたって考慮する選考資料として、Y G 性格検査の個人評定表（別紙1）及び部活動等の特別な内容のある者についての資料（別紙2）が添付されている。

実施機関は、教員採用試験は候補者選考試験であり、当日試験により点数化できる評価項目以外の項目も用いて総合的に選考するものであるとし、講師任用者の校長評価等の評価項目を例に、これを開示すると、講師としての勤務状況がどのように試験に反映されるかがわかり、校長の評価を気にして教員としての資質が見えにくくなると主張する。また、評価方法については、これを開示することにより、受験生が点数配分の多いところだけ勉強し、バランスの取れた人材を採用できなくなると主張する。

しかし、評価項目については、鳥取県の教員として求められる資質や能力等を明らかにするものであり、採用選考の透明性を高めて公教育への信頼性を確保する上

で公表の必要性の高い情報であるといえる。確かに実施機関の懸念するような講師任用者の評価への支障も可能性としてはありうるが、具体的なおそれがあるとはまではいえないと解される。むしろ、評価項目をすべて公表し、求める教員像を明らかにすることにより、長期的には有意な人材の確保につながるものとする。したがって、評価項目に相当する部分は公開すべきである。

一方、評価方法の部分については、各評価項目の配点のウエイト等を示すものとして、これを開示した場合に、受験者が高得点を得るために偏った受験対策を講ずることが十分に予想され、結果的にバランスの取れた人材を採用できないおそれがあると考えられることから、条例第9条第2項第6号により非開示とした実施機関の決定は相当である。

また、文書 の別紙1のうち、受験番号と氏名については、非開示とした実施機関の決定は相当であるが、個人識別情報であることから、根拠規定は条例同条同項第2号によるべきである。別紙2についても、受験番号、氏名のほか大会における成績について非開示とした実施機関の決定は相当であるが、これも個人識別情報であることから、同じく同項同号を根拠とすべきである。別紙1および別紙2のそれ以外の部分は、開示による採用試験事務への支障は考えがたいことから、開示が相当である。

#### イ 文書 及び文書 について

文書 は、次年度任用見込数と採用予定数をもとに算定した第一次選考合格者数の見込みと、実際の受験者数や合格者数等の実績を校種・職種ごと、あるいは科目ごとに取りまとめたものであり、文書 は二次試験について同様に取りまとめたものである。

実施機関は、開示による採用試験事務への支障を非開示決定の理由としているが、具体的にどのような支障があるかは明らかにせず、意見陳述の中で、当該文書は合否の結果を集計したものであり、合否の判定をするための判断材料ではないため、そもそも開示請求の対象外文書であるとの主張を行っている。しかし、「合否の判定がどのようにおこなわれていたのかがわかるもの」という請求内容からは、合否判定の基準とともにその過程をも求める意図が読み取れるところ、当該文書は、一次試験や二次試験の合格者の数を見込み、最終的に決定した過程を示したものであり、合否判定の過程を示す文書として開示請求の対象と解すべきである。そして、情報の内容としても校種・職種ごと、あるいは科目ごとに合格者数の見込みと実績を示したにすぎず、開示による採用試験事務への支障は考えがたいことから、全部開示が相当である。

#### ウ 文書 及び文書 について

文書 は、一次試験の受験生について、その氏名、年齢、出身校等の個人の属性と試験得点、偏差値、順位、判定結果等の個人の試験結果を取りまとめたものであり、大きく表頭のタイトル部分とその下の個人データ部分に分けられる。文書 は

二次試験について同様に取りまとめたものである。

実施機関は、採用試験事務への支障を理由に非開示決定を行ったが、表頭のタイトル部分については、個人の属性を表す項目名と評価の項目や点数を表す項目名が示されているだけであり、開示による採用試験事務への支障は考えられないことから、開示すべきである。

一方、個人のデータ部分を非開示とした実施機関の決定は相当であるが、受験番号、氏名、出身大学・高校、免許の保有状況、登載歴、備考欄の学校名等の個人の属性部分は、それのみであるいは他の情報と組み合わせることにより個人を識別しうるものであることから、根拠規定は条例第9条第2項第2号とすべきである。また、それ以外の試験得点、偏差値順位、判定等の試験結果部分は、個人識別情報であるとともに、タイトル部分と具体的な数値を組み合わせることで逆算することにより評価方法を察知されるおそれがあることから、同項第2号及び同項第6号を根拠とすべきである。

## (2) 高等学校の教員採用候補者選考試験に関する文書

高等学校に関する文書（文書～文書）についても、小中学校に関する文書と構成は同じであり、基本的に(1)の文書についての判断によることとなるが、(1)の文書と異なる要素として、文書及び文書において、二次試験の面接を行った評定者の職氏名が含まれている。

面接評定者の職氏名については、これを公にすることにより、将来的に受験者等から評定者に対して自己に有利な評定を求めて働き掛け等が行われる可能性を否定できず、公正な選考事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると考えられることから、条例第9条第2項第6号により非開示した実施機関の決定は妥当である。

## 3 結論

以上により、冒頭の「第1 審議会の結論」のとおり判断する。

(別表)

文書	開示すべき部分
文書	以下の記述を除く部分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・( 1 頁 22 行目 ) * の部分の記述</li> <li>・( " 24 行目 ) 倍率の数値</li> <li>・( " 27 ~ 28 行目 ) 倍率の数値</li> <li>・( " 29 ~ 32 行目 ) * の記述の部分</li> </ul>
文書	2 ~ 4 頁 すべて
文書	5 頁 「 1 6 受験番号 」 ~ 「 備考 」 欄までの個人データ部分を除く部分
文書	以下の記述を除く部分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・( 6 頁 13 行目 ) 倍率の数値</li> <li>・( 10 頁 5 ~ 24 行目 ) 受験番号及び氏名の部分</li> <li>・( 11 頁 5 ~ 24 行目 ) 受験番号、氏名及び活動内容のうち大会名及び資格以外の部分</li> </ul>
文書	7 ~ 9 頁 すべて
文書	12 頁 「 1 6 受験番号 」 ~ 「 備考 」 欄までの個人データ部分を除く部分
文書	以下の記述を除く部分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・( 13 頁 6 ~ 7 行目 ) * の記述の部分</li> <li>・( " 15 ~ 18 行目 ) * の記述の部分</li> </ul>
文書	14 頁 すべて
文書	以下の記述を除く部分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 15 頁 「 受験番号 」 ~ 「 1 次判定 」 欄までの個人データ部分</li> <li>・ " 表頭タイトル部分のうち 「 コメント及び特記事項 」 欄の評定者職氏名</li> <li>・ " 表頭タイトル部分のうち 「 総合 S S 」 欄の算式部分</li> <li>・ " 表頭タイトル部分右肩の倍率の数値</li> </ul>
文書	16 頁 21 ~ 26 行目の記述 ( 「 4 平均偏差値 」 の内容 ) を除く部分
文書	17 頁 すべて
文書	以下の記述を除く部分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 18 頁 「 受験番号 」 ~ 「 平均 」 ・ 「 最終判定 」 欄までの個人データ部分</li> <li>・ " 表頭タイトル部分のうち 「 面接試験 」 欄の評定者職氏名</li> <li>・ " 表頭タイトル部分のうち 「 総合 S S 」 欄</li> </ul>