

大阪府情報公開審査会答申（大公審答申第300号）

〔 再任用教職員採用選考に係る資料部分公開決定審査請求事案 〕

（答申日：平成30年9月28日）

第一 審査会の結論

実施機関（大阪府教育委員会）は、本件審査請求に係る部分公開決定において非公開とした部分のうち、別紙に掲げる部分を公開すべきである。実施機関のその他の判断は妥当である。

第二 審査請求に至る経過

- 1 平成29年7月26日、審査請求人は、大阪府教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、大阪府情報公開条例（平成11年大阪府条例第39号。以下「条例」という。）第6条の規定により、以下の内容の行政文書公開請求を行った。

（行政文書公開請求の内容）

2011年～2017年の間の毎年度の

- （1）再任用教職員採用選考審査会に資料を提出する者および合否（可否）の判断基準
- （2）上記判断基準を上記審査会において審議した議事録と資料のすべて

- 2 同年8月8日、実施機関は、1（1）のうち、2011年の行政文書については保存期限を過ぎていないため保管していないことを理由として、また、（2）に対応する行政文書については作成していないため保管していないことを理由として、不存在による非公開決定を行い、審査請求人に通知した。

- 3 同日、実施機関は、1（1）のうち、2011年を除く請求（以下「本件請求」という。）に対応する行政文書（以下「本件行政文書」という。）を（1）のとおり特定し、条例第13条第1項の規定により、（2）に掲げる部分を除いた部分を公開することとする部分公開決定をし、（3）のとおり公開しない理由を付して、審査請求人に通知した。

（1）本件行政文書

2012年～2017年の間の毎年度の、再任用教職員採用選考審査会に資料を提出する者および合否（可否）の判断基準

（2）公開しないことと決定した部分

再任用の合否（可否）に係る判断基準を示した部分

（3）公開しない理由

条例第8条第1項第4号に該当する。

再任用に係る合否（可否）判断基準は、人事管理の事務に関する情報であって、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、事務の公正かつ適正な執行に著しい支障を及ぼすおそれがある。

- 4 同年9月28日、審査請求人は、3の決定（以下「本件決定」という。）を不服として、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により、実施機関に対して、審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

第三 審査請求の趣旨

本件決定のうち、2012年～2017年の間の毎年度の「再任用教職員採用選考審査会に資料を提出する者および合否（可否）の判断基準」（各年度毎1枚、計6枚）のうち「公開しないことと決定した部分」（黒塗りされた箇所）全部に関わる決定を取り消す、との決定を求める。

第四 審査請求人の主張要旨

審査請求人の主張は、概ね次のとおりである。

1 審査請求書における主張

審査請求の理由

この決定においては、条例第8条第1項「次の各号のいずれかに該当する情報が記録されている行政文書を公開しないことができる。」第4号「…人事管理・・・等の事務に関する情報であって、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるもの」を適用して、上記黒塗りされた箇所（以下、「当該箇所」と記す。）を非公開としている。

しかし、この決定は、以下に述べるとおり、条例の趣旨に照らし、違法かつ不当なものである。

(1) 条例の趣旨は最大限公開

条例は「情報の公開は、府民の府政への信頼を確保し、生活の向上をめざす基礎的な条件であり、民主主義の活性化のために不可欠なものである」とし、「府が保有する情報は、本来は府民のものであり、これを共有することにより、府民の生活と人権を守り、豊かな地域社会の形成に役立てるべきものであって、府は、その諸活動を府民に説明する責務が全うされるようにすることを求められている」としている。そして、「このような精神のもとに、府の保有する情報は公開を原則とし、個人のプライバシーに関する情報は最大限に保護しつつ、行政文書等の公開を求める権利を明らかにし、併せて府が自ら進んで情報の公開を推進することにより、『知る権利』の保障と個人の尊厳の確保に資する」と前文において述べている。

そのうえで、第8条において、公開しないことができる行政文書を種類・理由を限定して示している。

すなわち、公開と個人のプライバシー保護が原則であり、公開しないことには合理的な特別の理由が必要とされるものである。この意味で、条例の趣旨は最大限公開であると言える。

(2) 再任用教職員採用選考にあたっての判断基準公開の必要性・重要性

2013年3月発表の大阪府教育委員会「教職員数管理目標について」において、2017年府立高等学校では、教諭定数8330名中再任用職員は846名という教諭数の見込みが示されている。実際の人数について、審査請求人は未見であるが、この見込み数と大きな相違はないと思われ、現在府立高等学校の教職員中再任用教職員が約1割を占めていると考えてよいだろう。

また、年金支給年齢が漸次引き上げられるなか、総務省は2013年3月29日副大臣通知として出した「地方公務員の雇用と年金の接続について」において、「定年退職する職員

が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員を再任用するものとする」とした。再雇用・再任用は労働者・教職員のライフステージの一段階をなすものとして広く社会的認知を受け、国の政策としても確立された。

このように、府立学校の業務に占めるポジションから見ても、公務員のライフプランのあり方から見ても、再任用教職員の存在は、大きな位置付けを持つものであり、その採用選考が公正かつ適正に行われているか否かは、再任用を希望する教職員だけでなく、府の人事行政の公正さを願う府民にとっても重大な関心事である。

具体的には、再任用教職員採用選考における、合否の判断基準がいかなるものであるのかが示される必要がある。

府立学校教員の新規採用選考にあっては、筆答、実技、面接の各テストの配点比率や経験・資格による加点等の基準だけでなく、各テストの評価の観点も、受験案内において詳細に示されている。新規採用選考は多数の志願者のなかから一定数の合格者を選び出す選抜選考であるから、これらが点数化されることによって選考が行われるのである。

これに対して、再任用の選考は、人数的には希望者全員が採用され得る人員計画の枠組みのなかで行われ、再任用教職員採用選考要綱によると、従前の勤務実績や勤務意欲、健康状態、資格などの、希望者のこれまでの勤務状態を校長が評価・内申し、それに基づいて府教育庁教職員人事課が原案を作り、審査会に上程し、審査会で合否を審査する。すなわち、その選考は選抜ではなく適格性審査的なものである。この点で、点数化によって判定する新規採用選考とは大きく性格を異にするものである。それだけに、恣意的な判断、不公正な判断が生じることがないように、合否の判断基準が公開される必要が非常に高いと言わなければならない。

(3) 当該箇所は事務の公正かつ適切な執行に些かも支障を及ぼさない

処分者（実施機関）は処分理由（公開しない理由）として、条例第8条第1項第4号を挙げる。しかし、同条項は、人事管理に関する事務一般についてではなく、「・・・人事管理・・・等の事務に関する情報であって、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、事務の公正かつ適正な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるもの」について公開しないことができる、としているものであるから、単にこの条文を引用するだけでは公開しない理由の説明とはならない。再任用選考の基準を公開することにより事務の目的が達成できなかつたり、公正かつ適正な執行に支障を及ぼすような要素は、常識的に考えて想定し難い。審査請求人が公開を求める当該箇所が何故に、「公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、事務の公正かつ適正な執行に著しい支障を及ぼすおそれがある」のかを、処分者は説明する責任があるにもかかわらず、何ら具体的に説明がされていないのである。

(4) 基準の適用事例が公開されながら、基準そのものが公開されないことは不合理

他方、審査請求人が本件請求と同時に請求を行ない、部分公開された「2017年度当初再任用教職員採用審査会の議事録および個別案件資料」においては、審査対象者について、名前、所属校、疾患名等が黒塗りされていることはプライバシーの保護に係る事柄であって当然であるが、健康状態と職務の遂行にあたってのその影響、校長の内申の内容、授業についての具体的な評価、体罰等懲戒事象の具体的な態様等と、合否結果が公開されている。

審査対象者の詳細にわたる状況が公開されていないながら、その状況から合否の判定を導くべ

き判断基準が公開されないことは、極めて不合理であると言わねばならない。

(5) 判断基準の公開こそが、公正かつ適正な事務の執行を保障する前提

(2)の末尾に述べたように、各種テストなどを点数化して合否を決める選抜選考ではない、事実上適格性審査的なものであるところの再任用選考においては、合理的な判断基準がなければ恣意的あるいは不公正な判断が行われるおそれがある。判断基準があってもそれが公開されない秘密のものとされるなら、實際上基準がないのと同然であり、審査請求人をはじめ府民が懸念するのはその点にある。公開された基準のもとに審査・判断が行われてこそ、公正かつ適正な事務の執行が保障されるのである。

以上の通り、本件決定は、公開しないことができる根拠を具体的に示すことなく、条例第8条第1項を適用したものであり、同条項の濫用的解釈に立って条例前文および第1条の趣旨に違う処分を行ったものとして、違法であり不当である。

2 反論書における主張

実施機関が行った弁明（第五の1）に対する反論を行います。

(1) 反論の趣旨及び経緯

本件請求の趣旨、経緯、弁明の趣旨、については、審査請求書および弁明書に記載されているので、本反論書では、特定の論点に関わる場合を除いて、繰り返して記述することは省略する。

弁明書の論述を斟酌したうえで、審査請求人は審査請求書の全主張を維持する。主張は基本的に審査請求書の記述によって尽くされていると考えるが、以下、実施機関の「弁明書」に記載された事項および関連事項についてのみ、最小限の反論を記す。

(2) 反論の理由

ア 論点1「判断基準」の性格

審査請求人は審査請求書（1（3））において、次のように、処分理由（非公開の理由）に異議を唱えた。

「処分者が単に条例第8条第1項第4号の条文を引用するだけでは公開しない理由の説明とはならない。審査請求人が求める当該箇所が何故に『公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、事務の公正かつ適正な執行に著しい支障を及ぼすおそれがある』のか、処分者は説明する責任があるにもかかわらず、何ら具体的に説明がなされていない。」

これに関わって、弁明書は、次のように説明を行っている。（第五の1（2）ア（ウ））

「定年退職者等の再任用又は再任用の任期の更新は、従前の勤務実績に基づく選考により行われなければならないところ、実施機関は、判断基準により、再任用の選考に関して、法令に基づく一定の範囲の裁量権を行使する際の標準的な判断基準を定めているが、それらは、実施機関の本来の裁量権の範囲の中の標準的基準のみを示しており、実施機関の裁量権の範囲の全部を示すものではない。このため判断基準を提出することにより、実施機関の本来の裁量権の範囲の中の標準的基準のみが裁量権の範囲であるとの誤解を招き、実施機関の本来の裁量権の行使が妨げられ、人事管理の事務に係る公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがある。」

(ア) 標準的な基準と本来の裁量権の範囲

弁明書が、「標準的な判断基準」と「本来の裁量権の範囲の全部」を区分していることについて、審査請求人はこれを一概に否定するものではない。弁明書（第五の1）の（2）ア（エ）が例示するように、心身の状況など、審査対象者には多様な事情が伴っており、標準的な判断基準の機械的適用が困難なケースも当然想定されるからである。ただし、その主張の根幹については、疑問とするところが大きい。

「標準的な判断基準」よりも広いとするところの「本来の裁量権の範囲」においても、その裁量権は公正かつ適正に行使されなければならないことは言を俟たない。したがって、裁量権の行使の過程が説明可能なものとして示されなければならないはずである。

その際、「判断基準」は、それを超える判断を行う場合にはその特別の理由を明示して丁寧に説明することを必要とする、という意味で、それを超える判断が行われる場合も含めてその判断の適正性・公正性を検証するための参照基準としての根拠になるものである。

ところが、弁明書は単に「『判断基準』は標準的基準のみを示しており、裁量権の範囲の全部を示すものではない」と述べるだけで、「本来の裁量権」が如何に適正かつ公正に行使されるのか、またその際の「判断基準」の役割、については言及していないのである。これでは、「『判断基準』というものはあることはあるが、それと異なる判断も自由に（恣意的に）できるのだ」と、「判断基準」の基準たる根拠性を無視して、実施機関の裁量権に際限のない恣意性を容認するかの如き主張に陥っているのではないか、という疑いさえ生じるのである。

(イ) 「判断基準」非公開の根拠

(ア) に述べたように、弁明書の主張の根幹には問題があるが、「判断基準」と「本来の裁量権の範囲の区分については、一定理解され得る面があるのに対し、そのことを根拠に「判断基準」を公開しないという主張は、明白な誤りである。

実施機関が「標準的な判断基準」よりも広い裁量権を持つことと、「標準的な判断基準」を公開しないこととは、別の事柄であり、前者から後者が導かれるわけではない。

もし、裁量権の行使が適正かつ公正に行われるのであれば、「標準的な判断基準」を公開することが、その裁量権の行使を妨げるはずがない。

弁明書は、「標準的基準のみが裁量権の範囲であるとの誤解を招くから、「判断基準」を公開しない、と述べる。

誤解を招く恐れがあるなら、誤解されないように説明すれば良い、というよりむしろ、積極的に公開して、誤解を受けないように説明を尽くすことが行政としての義務である。

実施機関が「判断基準」とは異なる（あるいは、「判断基準」よりも広い見地に立った）判断を下す（そのことは（ア）で述べたように一概に否定しない）のであれば実施機関は、「これこれの特別の理由があつて、『判断基準』とは異なる判断を下す・下した」という説明を丁寧に言って説明責任を果たすことが本来的な行政としてのあり方であり、裁量権の適正かつ公正な行使を保障することになる。

条例には「誤解を招く事柄は公開しなくてよい」などという規定はない。条例の精神（前文）からして当然のことである。そもそも、「誤解を招くから公開しない」ということが公的な行政においては許されないことなのである。「誤解を招くから公開しな

い」という本件処分理由（非公開の理由）は、条例の精神の対極にあるものであり、本来的な行政のあり方に背くものである。

イ 論点２「類似案件」について

（ア）大阪地方裁判所の判断

弁明書は文書提出命令の申立て事件における大阪地方裁判所の判断を引用している。

（第五の１（２）イ）

しかし、大阪地方裁判所の当該判断はある特定の訴訟案件について、その審理のために当該文書提出命令を出すべきか否かに関わって行われたものであり、一般的に類似の行政文書が公開されるべきでないことを述べた性格のものではないから、その判断を、本件にそのまま当てはめることはできない。

就中、「判断基準が公となれば、再任用あるいは再任用の更新を希望する者が、判断基準に合致すれば当然に再任用あるいは再任用の更新がされるものとして、判断基準を満たすように調整することが想定され、そのような事態となれば必要かつ適切な人物を採用するという人事の目的が達成できなくなる」という当該裁判所の主たる判断理由は、凡そ想定できないような架空の推量を挙げるものにすぎない。なぜなら、再任用の選考は長期的な勤務実績、意欲、心身の状況、等の総合的な判断によってなされるのであり、これらは「調整」し得るようなものではないからである。強いて言うならば、勤務状況や心身の状況を向上させようとするのは職員の一般的、恒常的な努力目標というべきであり、その向上させようという努力を「調整」と言うならば、それは何かしら不正なことではなくむしろ歓迎されるべきことではないだろうか。このように、裁判所が示した判断理由は、「判断基準」が公開されるべきでないという一般的な根拠とするに値しないものである。

更に、この判断の前景となる文書公開に関わる経緯には次のような問題点があったことを指摘しておく必要がある。

当該文書は、N（以下「当該請求人」という。）が２０１６年４月２０日に「・２０１６年度（平成２７年度）再任用教職員審査会３月１５日の議案書１に記載されている判断基準に関わる全ての資料。

・２０１１年（平成２３年）から現在に至るまでの判断基準のすべて」

として開示請求をし、同年５月１７日付けで部分開示が通知されたものである。

ところが、請求されたのが「２０１１年から現在（２０１６年）に至るまでのすべての判断基準」である以上、毎年度あるいは、その間の改定以前のものとして以後のもの、複数枚数の「判断基準」が（部分）開示されなければならないところ、開示されたのは、大部分墨塗りされた、年度さえ不明のA４用紙１枚だけだった。（（３）添付資料その１－なお、資料文書中「部分公開決定通知書」の宛先者名を黒塗りしたのは審査請求人であり、「判断基準」における黒塗りは、部分公開文書自体によるものである。）

このため、当該請求人は、毎年度毎に「基準」があること、「基準」が経年的に改定され変化する可能性があること、を知らされないまま、大阪地方裁判所に当該文書提出命令を出すよう申立てを行ったのであり、裁判所も、同じく、このことを知らされないままに判断を下したものである。

その後２０１７年８月１４日、当該請求人は、本件審査請求人に部分公開された文書

によって初めて「基準」が毎年度毎の複数枚数あることを知り、自身の請求になる開示文書が年度不明の1枚だけであったことへの抗議と公開のし直しを要求した。実施機関は8月28日付けで当該請求人に対して、毎年度ごとの「基準」を公開する旨通知してきたが、2016年5月時点で1枚だけしか公開しなかったことについての経緯・理由の説明も謝罪も行っていない。

実施機関が、複数存在するものを1枚のみと偽って公開したことは、単なる事務上のミスにせよ意図的に行ったものにせよ、結果的に行政情報を私物化し、情報操作を行ったことになり、行政の公正性を毀損し府民の信頼を裏切ったものと言わねばならない。そして、これによって、当該文書の公開を請求した当該請求人の受けるべき情報を制限し、したがって当該請求人の裁判所に対する主張を制限し、更には、裁判所の判断をも十全なものになさしめないような影響を与えたのである。

(イ) もう一つの「類似案件」－豊中市教育委員会の「判断基準」

さて、審査請求人は、弁明書のひそみに倣い、もう一つの「類似案件」を示すことにする。

それは、平成29年の「損害賠償請求控訴事件」において、被控訴人豊中市が、豊中市教育委員会作成になる「再任用教職員採用選考における勤務実績等の判断基準」（以下「豊中市教委判断基準」という）を証拠物として大阪高等裁判所での審理に提出したことである。（（3）添付資料その2－なお、資料文書中「証拠説明書」の訴訟番号および控訴人の名前を黒塗りしたのは審査請求人であり、「判断基準」の就業禁止並びに病気休暇の回数が黒塗りされているのは、原証拠物自体によるものである。）

豊中市の再任用事務の取扱は大阪府のそれにならったものであり、「豊中市教委判断基準」は本件請求が公開を求めている実施機関の「判断基準」に相当するものであろう。豊中市がそれを公開したのは、公開することによって「事務の目的が達成できなくなり、事務の公正かつ適正な執行に著しい支障を及ぼす」とは考えなかった故であろう。実際、その内容は、勤務実績、勤務意欲、心身の状況などの適・不適の基準として、常識的に想定されるような穏当な基準を挙げているものであり、何かしら特殊な条件や、それに合わせて不適切な「調整」が行われるような条件、あるいは、公開されることによって「事務の目的が達成できなくなり、事務の公正かつ適正な執行に著しい支障を及ぼす」ような内容は一切含まれていない。

ウ 論点3 判断基準公開の必要性・重要性を裏付ける社会的・政策的動向

審査請求人は、審査請求書において、

- ① 現在府立高等学校の教職員中再任用教職員が約1割を占めているであろうこと、
- ② 年金支給年齢が漸次引き上げられるなか、2013年総務省通知が「定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員を再任用するものとする」としたように、再雇用・再任用が労働者・教職員のライフステージの一段階をなすものとして広く社会的認知を受け、国の政策としても確立されたこと、
- ③ それを背景として、再任用の採用選考が公正かつ適正に行われているか否かは、府民の重大な関心事であること、
- ④ その重大な関心に応えるためにも、再任用選考事務の透明化が必要であり、

⑤ 特に、再任用選考が適性審査的な性格を持つものであるがゆえに、恣意的な判断、不公正な判断が生じることがないように、合否の判断基準が公開される必要が高いこと、を述べた。

これについて、弁明書は、

審査請求人は、平成25年3月29日付けの総務副大臣通知「地方公務員の雇用と年金の接続について」を根拠に、再雇用・再任用は国の政策としても確立されたと主張する。また、再任用選考は選抜ではなく、適性審査的なものであるから、恣意的な判断、不公正な判断が生じることがないように、判断基準を公開する必要があると主張するが、失当である。

と述べる。(第五の1(2)ウ(ア))

この引用箇所の記述からは、実施機関が審査請求人の主張のうちの何を「失当」としているのか分明でない。

A) 再雇用・再任用が国の政策として確立されたことか？

B) 再任用選考は選抜ではなく、適性審査的なものであることか？

C) 恣意的な判断、不公正な判断が生じることがないように、判断基準を公開する必要があるということか？

上記引用箇所に引き続く記述ではB)への言及はないが、A)についてはaの記述が、C)についてbの記述が、どうやらその「失当」とすることの理由であるらしい。「どうやら～らしい」という言い回しをしたのは、弁明書a、bの主張とも、理由としての的はずれだからである。以下そのことを指摘する。

a)において、一つは2013年の総務省通知以前の2010年東京高裁判決を根拠にしていることが論拠の不十分性となっていることもさることながら、審査請求人が主張していないことに反駁を加えて審査請求人の主張を否定しようとしていることが的はずれなのである。

審査請求人は、再任用事務のあり方に社会的関心が寄せられている状況の前景的事実として、総務省通知など、国の政策的動向を示しているだけであって、「任命権者には裁量権はなく、希望者全員を雇用する義務がある」などと主張していない。だから、任命権者は広範な裁量権があり、希望者全員を雇用する義務はない」という東京高裁判決を引用しても、審査請求人の主張に対する反駁にはならないのである。実施機関(弁明書)の主張は、裁量権が適正かつ公正に行使されるための条件としての公開の可否に関する問題を、裁量権の有無・広さの問題にすり替えようとするものである。

b)における記述は論理的に誤っている。センテンス毎に区切って全文を引用する。

a) 再任用選考を含め職員の選考に関して実施機関が、恣意的な判断や不公正な判断により選考を行うことは、行政の信頼をゆがめることになり、あり得ないことである。

b) 再任用職員の選考については、再任用職員の採用選考等に関する要綱と判断基準に基づき、公正な選考を行っている。

c) 判断基準を公開しないことが、恣意的な判断、不公正な判断につながることはない。

a) について、「恣意的な判断や不公正な判断」は「あり得ないこと」ではなく、「あ

ってはならないが、あり得ること」ではないのか？一般論として、行政が「恣意的」「不公正」になってしまう可能性がある、という前提から出発しなければならない。だからこそ、そうならないように、「基準」を設けたり、府民から見えるような透明性が要求されたり、情報公開が制度化されたりしてきたのではないのか？「あり得ない」という前提から「だから、ない」という結論を演繹しようとする弁明書の記述は、論理があべこべである。

センテンス b) は、次のように語句（傍点部）が補われるべきだろう。

b) 再任用職員の選考については、再任用職員の採用選考等に関する要綱と秘密の判断基準に基づき、公正な選考を行っている。

ほとんど説得力のない言明である。根拠なしに「私を信頼せよ」と言っているわけだが、求められているのはそういうことではなく、信頼できる根拠としての諸事実の開示なのだ。

c) について、恣意的な判断、不公正な判断をなす者は、判断基準を公開しないだろう。その逆（判断基準を公開しない者は、恣意的、不公正な判断をなす）は必ずしも真とは限らないが、しかし、公開しないことが恣意的、不公正な判断に「つながる」可能性は排除できない。

a) ～ c) を通じて見ると、ここで述べられた理屈は、比喩的に言うなら

「私はウソつきではない。だから、私の言うことはウソではない」

という類いのものであるようだ。ある人が言うことがウソでないということは、個別にそれが事実と照合されて、検証されるものである。その積み重ねによって、その人がウソつきでないとい帰納的に推定されるのであって、その逆ではないということである。

エ 論点 4 再任用審査会議事録・個別案件資料の公開と判断基準の非公開

弁明書（第5の1）（2）ウ（ウ）の a ～ c の記述は、何を言おうとしているのか、よく分からないので、反論というよりも、再説明（弁明）を願いたいところである。

a は弁明書（第5の1）（2）アの繰り返しに過ぎないが、b では「個別案件資料は、審査会において判断基準に基づき審査対象教員の合否を判断するための資料」というのであれば、「個別案件資料の公開と判断基準の公開を同義に論じることとはできない」とは言えないのではないかと考えるが如何であろうか。

また、個別案件資料や議事録の公開が、判断基準のそれと同義に論じられない、直接関係ない、という割りには、次項（エ）において、個別案件資料、議事録を公開していることは、判断基準に基づいて選考をしていることを裏付ける、と述べているのも奇妙に感じられるところである。

オ 論点 5 秘密にすることの意味

弁明書（第5の1）は（2）ウ（エ）で、

審査請求人は・・・合理的な判断基準がなければ恣意的あるいは不公正な判断が行われるおそれがある。判断基準があってもそれが公開されない秘密のものとされるなら、実際上基準がないのと同然であると主張するが、失当である。

旨述べている。

引き続き a の主張においては、「実施機関は・・・恣意的あるいは不公正な判断をしないために判断基準を作成し」とあるので、「合理的な判断基準がなければ恣意的あるいは不公正な判断が行われるおそれがある」ことについては、審査請求人と見解を同じくして

いる。

そして、「それ(判断基準)に基づき選考を行っている」と言うが、cの主張において、「(判断基準は)標準的な判断基準を定めたもので、実施機関の裁量権の範囲の全部を示すものではない」と述べているから、判断基準とは異なる(あるいは、判断基準よりも広い見地に立った)判断を下すことがあるということである。そうすると、はたして、「判断基準に基づき」と言えるのか、という疑問も成り立つが、「ア 論点1」の(ア)に述べたように、審査請求人は判断基準と異なる(あるいは、判断基準よりも広い見地に立った)判断が下されることがあり得ることを一概に否定するものではない。

しかし、その場合でも、判断基準が基準としての根拠となり、それを超える判断には説明可能な特別の理由付けが求められること、それが恣意的、不公正とならないために、その判断基準が公開されなければならないこと、を主張するものである。

次のbの部分において弁明書は、「実施機関が、個別案件資料や議事録で審査対象者の状況を一定公開しているということは、判断基準に基づいて選考をしていることを逆に裏付ける」と述べているが、そうではない。

個別案件資料や議事録には、

- ①「判断基準」の通りに判断されたもの
- ②「判断基準」よりも広い見地から、裁量権によって「基準」と異なる(を超える)判断を適正かつ公正に行ったもの
- ③「判断基準」よりも広い見地から、裁量権によって「基準」と異なる(を超える)判断を不適正あるいは不公正に行ったもの

の3種類が混在しているはずである。(③はあってはならないもので、無いことを願うが。)

「判断基準」が隠されているなら、これらを見て、どれが①であり、どれが②であり、どれが③であるかを見分けることはできない。だから、「個別案件資料や議事録で審査対象者の状況を公開しているということは、判断基準に基づいて選考をしていることを裏付ける」ことにはならない。

cの部分において弁明書は、実施機関は「『判断基準』は『標準的な基準』であって裁量権の全部を示すものではないから公開しない」のだと「繰り返し述べて」いるが、そのことは、「基準はあるのだが、君たちには教えてやらない」という、審査過程を秘儀化することによって権威を保とうとする悪しき秘密主義に堕していることを示すものであり、行政の民主的なあり方、条例の趣旨に逆行するものではないだろうか。

カ 結語

審査請求人もまた、「繰り返し」述べるが、審査請求人をはじめ府民が求めるのは、実施機関が「標準的な判断基準」よりも広い裁量権を持つことを否定することではなく、その裁量権が適正かつ公正に行使されることである。「判断基準」の公開は適正かつ公正な裁量権の行使を何ら妨げるものでなく、むしろ、その適正かつ公正な行使のために積極的に必要とされる条件の一つであると主張するものである。実施機関が「判断基準」の公開を拒むのに、根拠として裁量権をもってすることは根本的な誤りであるといわねばならない。

(3) 添付資料(添付省略)

- ・その1-1:当該請求人による平成28年5月2日付け行政文書公開請求に対する実施機

関の平成28年5月17日付け部分公開決定通知書

- ・その1-2：上記部分公開によって公開された、実施機関の再任用教職員採用選考審査会に資料を提出する者および合否（可否）の判断基準
- ・その2-1：平成29年損害賠償請求控訴事件において、被控訴人豊中市が提出した平成29年4月28日付け証拠説明書
- ・その2-2：上記証拠内容である、豊中市教委の再任用教職員選考における勤務実績等の判断基準

3 口頭意見陳述における主張

以下の（1）から（3）までの点について、審査請求書及び反論書の補足的な説明を行うとともに、（4）のとおり主張した。

- （1）地方公務員の再任用制度の趣旨
- （2）選考プロセスの各段階における適正性の担保
- （3）「標準的基準」だから公開しないという理屈は成り立つか
- （4）おわりに

弁明書の基調には、「職員の任用は行政の裁量権に属することであり、裁量権の行使の中心は公にする必要がない」という発想があるようです。

任用が裁量権に属することは否定しませんが、裁量権の行使においてもそのプロセスにあつての判断の合理性、公正性や適正性は、検証の対象として公の目にさらされなければならない、ということが、条例の趣旨でもあり、また、広くは今日行政に求められている社会的要求でもあると思います。

実施機関の見解は、その認識を欠落させたものと言えるのではないのでしょうか。

行政による情報の独占は、往々にして「知らしむべからず、よらしむべからず」という姿勢に転化していきます。こうしたことを防止するために、情報公開は日常的な府民による行政チェックの役割を果たすものです。府職員のみなさんには、府民による付託とチェックの上に日々の行政活動を行っているのだという自覚を促したいと思います。こうした私たち府民の要請に応える答申を審査会に求めます。

第五 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は概ね次のとおりである。

1 弁明書における主張

（1）弁明の趣旨

本件審査請求を棄却する裁決を求める。

（2）弁明の理由

ア 本件請求のうち判断基準を非公開と決定した部分の条例第8条第1項第4号の該当性について

（ア）条例第8条第1項第4号には、「府の機関又は国等の機関が行う取締り、監督、立入検査、許可、認可、試験、入札、契約、交渉、渉外、争訟、調査研究、人事管理、企業経営等の事務に関する情報であつて、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の

目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるもの」について、公開しないことができると定められている。

(イ) 本件公開情報は、定年退職後の教職員を再任用するか否か、あるいは再任用を更新するか否かに係る判断基準に関する文書である。

(ウ) 地方公務員法 28 条の 4 又は 28 条の 5 による定年退職者等の再任用又は再任用の任期の更新は、従前の勤務実績等に基づく選考により行われなければならないところ、実施機関は、判断基準により、再任用の選考に関して、法令に基づく一定の範囲の裁量権を行使する際の標準的な判断基準を定めているが、それらは、実施機関の本来の裁量権の範囲の中の標準的基準のみを示しており、実施機関の裁量権の範囲の全部を示すものではない。このため判断基準を提出することにより、実施機関の本来の裁量権の範囲の中の標準的基準のみが裁量権の範囲であるとの誤解を招き、実施機関の本来の裁量権の行使が妨げられ、人事管理の事務に係る公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがある。

(エ) 上記 (ウ) について例をあげると、例えば「心身の状況」の「職務に堪えられる健康状態である」か否かの判断基準の中には、病気休職中又は病気休暇中の選考申込者に関して、医師の診断書に基づく健康状態及び復職予想時期の所見と再任用後の復職可能時期との関係についての基準が定められているが、当該基準はあくまで原則的又は標準的なものであり、その他の諸事情も総合して再任用又は任期更新の可否が決定される。したがって、当該基準は、実施機関の本来の裁量権の範囲を限定するものではない。

(オ) 上記 (ウ) (エ) を踏まえると、判断基準を含む人事管理の事務に関して記載した文書は、条例第 8 条第 1 項第 4 号に記される「公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのある」行政文書に該当し、これを公開することにより、実施機関の裁量権の行使が妨げられ、公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがあるので公開しないものとする。

イ 類似案件の裁判所の判断について

(ア) 本件とは別件で、平成 28 年 (行ク) 第 420 号文書提出命令の申立て事件 (基本事件：平成 26 年 (行ウ) 第 173 号 処分取消等請求事件) において、本件とほぼ同内容の文書提出命令の申立を大阪地方裁判所に行った事例があるが、同裁判所は平成 28 年 1 月 27 日にこの申立を却下している。

(イ) 上記 (ア) について、同裁判所の判断を以下に記す。

a 本件対象文書は、その表題等に照らすと、定年退職後の教職員を再任用するか否か、あるいは再任用を更新するか否かに係る判断基準に関する文書であると認められるところ、同判断基準自体、採用人事に関する職務上の秘密であって、非公知の事実であることは明らかである。また、そもそも、いかなる人物を公務員として再任用するかという人事管理に関する事項については、判断権者である処分行政庁 (本件では、実施機関) に広範な裁量が認められていると解されるところ、上記判断基準が公となれば、再任用あるいは再任用の更新を希望する者が、判断基準に合致すれば当然に再任用あるいは再任用の更新がされるものとして、判断基準を満たすよう調整することが想定され、そのような事態となれば必要かつ適切な人物を採用するという人事の目

的が達成できなくなるなど、上記裁量権の行使が妨げられるおそれもあると考えられるのであるから、同判断基準は実質的にも秘密として保護する必要があると認められる。

b そして、再任用あるいは再任用の任期更新は、一時的なものではなく、今後も継続して行われていくことが容易にうかがわれることからすれば、上記判断基準が公となれば、再任用あるいは再任用の任期更新という人事管理の事務に係る公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがあることは明らかである。

c 以上の諸事情を鑑みると、本件対象文書は、いずれも民事訴訟法第220条4号ロ所定の「公務秘密文書」に該当することは明らかである。

ウ 判断基準を非公開と決定した部分に係る審査請求の理由に対する弁明について

(ア) 審査請求人は、平成25年3月29日付の総務副大臣通知「地方公務員の雇用と年金の接続について」を根拠に、再雇用・再任用は国の政策としても確立されたと主張する。また再任用選考は選抜ではなく、適格性審査的なものであるから、恣意的な判断、不公正な判断が生じることがないように、判断基準を公開する必要があると主張するが、失当である。

a 再任用の雇用について、総務副大臣通知「地方公務員の雇用と年金の接続について」においては「定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員を再任用するものとする」旨記されているが、一方で司法は「都教委は、一定の基準の下に再雇用の希望者を選考した上で再雇用職員として任命する権限を有しているものであって、再雇用の希望者を全員採用しなければならない義務を負うものではなく、この採用可否の判断につき、広範な裁量権を有していると解される。」（平成22年1月28日付東京高等裁判所）と判示しており、任命権者が希望者全員を雇用する義務はないとした解釈が確立されている。

b 再任用選考を含め職員を選考に関して実施機関が、恣意的な判断や不公正な判断により選考を行うことは、行政の信頼をゆがめることになり、あり得ないことである。再任用教職員の選考については、再任用教職員の採用選考等に関する要綱と判断基準に基づき、公正な選考を行っている。判断基準を公開しないことが、恣意的な判断、不公正な判断につながることはない。

(イ) 審査請求人は、条例第8条第1項第4号は公開しない理由の説明にはならないと主張するが、失当である。

a 上記「(2) 弁明の理由 ア」で述べたとおり、判断基準を公開することは、実施機関の本来の裁量権の範囲の中の標準的基準のみが裁量権の範囲であるとの誤解を招き、府教委の本来の裁量権の行使が妨げられるおそれがあるため、公開しないものである。

b 上記「(2) 弁明の理由 イ」で述べたとおり、判断基準は、大阪地方裁判所において民事訴訟法第220条4号ロに該当するとの判断が示されているため、公開しないものである。

(ウ) 審査請求人は、再任用教職員採用審査会議事録および個別案件資料においては、校長の内申の内容、授業についての具体的な評価、体罰等懲戒事象の具体的な態様等審査対象者の詳細にわたる状況が公開されいながら、合否の判定を導くべき判断基準が公開

されないことは、極めて不合理と主張するが、失当である。

a 上記「(2) 弁明の理由 ア」で述べたとおり、判断基準を公開することは、実施機関の本来の裁量権の範囲の中の標準的基準のみが裁量権の範囲であるとの誤解を招き、府教委の本来の裁量権の行使が妨げられるおそれがあるため、公開しないものである。

b 個別案件資料は、審査会において判断基準に基づき審査対象教員の可否（可否）を判断するための資料である。この資料を個人が特定されるおそれのある情報等を除いて公開しているのは、条例前文に記されていることに基づいており、判断基準を公開することと、同義に論じることができない。

c また、議事録は、審査会で審査されたことを記した記録であり、議事録で公開したことと判断基準の公開は直接関係ないものである。

(エ) 審査請求人は、再任用選考は適格性審査的なものであるから、合理的な判断基準がなければ恣意的あるいは不公正な判断が行われるおそれがある。判断基準があってもそれが公開されない秘密のものとされるなら、實際上基準がないのと同然であると主張するが、失当である。

a 実施機関は、再任用選考において恣意的あるいは不公正な判断をしないために判断基準を作成し、それに基づき選考を行っている。

b 審査請求人は、判断基準を公開しないのなら實際上基準がないのと同然と主張するが、実施機関が、個別案件資料や議事録で審査対象者の状況を一定公開しているということは、判断基準に基づいて選考をしていることを逆に裏付けるものである。

c 判断基準を公開しないことは、繰り返し述べているように、実施機関が法令に基づく一定の範囲の裁量権を行使する際の標準的な判断基準を定めたもので、実施機関の裁量権の範囲の全部を示すものではないからである。

以上の理由により、判断基準の公開に係る本件処分は条例第8条第1項第4号の規定により、非公開としたものである。

(3) 結論

以上のとおり、判断基準の公開に係る本件処分は、条例に基づき適正に行われたものであり、違法又は不当な点はなく、適法かつ妥当なものである。

2 実施機関説明における主張

(1) 判断基準を公開することによる支障について

ア 判断基準には再任用教職員の採用選考等に関する要綱第5条に掲げる基準の具体的な着目点を記載しており、これを公開すると、再任用等の申込者がこれを意識して意図的な対策をとることや、再任用審査の年だけ真面目に業務に取り組んだり、療養の必要があるにもかかわらず無理に出勤するなど、その場しのぎの調整をすることが予測され、申込者の資質や適性を正確に判断することができず、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれがある。

イ 判断基準は再任用等の可否の判定について、実施機関の標準的な判断枠組みを示したものであり、実施機関の持つ裁量権を網羅的に記述したものではない。そのため、これらを公開すると、これらが絶対的な基準であるとの誤解を招き、選考結果がその基準から少し

でも異なった場合、裁量権を逸脱したと言われかねず、そうなると選考事務の適正かつ円滑な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある。

ウ 判断基準は、合否（可否）を決定するプロセスを示したものである。ただし、このプロセスは、あくまで標準的なものであり、状況によってはこのプロセスを経ずに合否（可否）が決定されることもある。したがって、非公開部分の個々の内容が公開されると、このプロセスを経ずに合否（可否）が決定された場合、その手続きに瑕疵があり選考決定が無効であると言われかねず、そうなると選考事務の適正かつ円滑な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある。

エ 再任用審査会で審査される者の基準や条件がわかってしまい、それに該当する者や勤務実績のよくない者が関係者や事務局に対して不当に圧力をかけてくることが予想される。

(2) まとめ

以上のように、本件判断基準は、いずれか一か所でも公開すると、基準の内容がある程度推測され、審査会での判断のプロセスが推測されることになり、こうなると必要かつ適切な人物を採用するという人事の目的が達成できなくなり、人事管理の事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすことになる。

判断基準のうち、公開している部分は、再任用教職員の採用選考等に関する要綱の第5条に記されていることと同趣旨の部分であり、それ以外の部分については、公開するものではないと考える。

もし仮に判断基準が、本審査会において公開相当と判断されると、その判断は、大阪府のみならず、他の自治体の人事労務にも大きな影響を及ぼすことになる。例えば、各自治体に対し外部から判断基準の情報公開請求が行われ、公開することになると、自治体間の判断基準を比較し、基準の厳しい自治体には、外部から当該自治体に対して不当に圧力がかかる可能性がでてくる。このようなことになると各自治体において公平公正な人事労務ができなくなり、公開することによる負の影響は極めて大きいものになる。

第六 審査会の判断

1 条例の基本的な考え方について

行政文書公開についての条例の基本的な理念は、その前文及び第1条にあるように、府民の行政文書の公開を求める権利を明らかにすることにより「知る権利」を保障し、そのことによって府民の府政参加を推進するとともに府政の公正な運営を確保し、府民の生活の保護及び利便の増進を図るとともに、個人の尊厳を確保し、もって府民の府政への信頼を深め、府民福祉の増進に寄与しようとするものである。

このように「知る権利」を保障するという理念のもとにあっても、公開することにより、個人や法人等の正当な権利・利益を害したり、府民全体の福祉の増進を目的とする行政の公正かつ適切な執行を妨げ、府民全体の利益を著しく害することのないよう配慮する必要がある。

このため、条例においては、府の保有する情報は公開を原則としつつ、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項の規定を設けたものであり、実施機関は、請求された情報が条例第2条第1項に規定する行政文書に記録されている場合には、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項に該当する場合を除いて、その情報が記録された行政文書を公開しなければ

ならない。

2 本件行政文書について

実施機関は、定年退職後の教職員の再任用及び再任用教職員の任期更新（以下「再任用等」という。）に係る選考を毎年行っており、その手続きを「再任用教職員の採用選考等に関する要綱」（平成13年11月2日施行。以下「要綱」という。）に定めている。さらに、再任用等の選考に係る合否の判定について、実施年度ごとに「再任用教職員採用選考会に資料を提出する者および合否（可否）の判断基準」（以下「判断基準」という。）を定めており、本件行政文書は、第二の3（1）のとおり、2012年から2017年までの各年度の判断基準である。

判断基準は、要綱第5条が定める以下の（1）から（4）までの基準及び（5）総合評価のそれぞれについて表形式にまとめたもので、構成は各年度共通である。

また、本件決定による公開・非公開の状況は別表のとおりである。

- （1）勤務実績
- （2）勤務意欲
- （3）資格・免許、専門的知識等
- （4）心身の状況
- （5）総合評価

3 本件決定に係る具体的な判断及びその理由について

実施機関は、本件行政文書の非公開部分について、条例第8条第1項第4号の規定に該当すると主張することから、以下において検討する。

（1）条例第8条第1項第4号について

府の機関又は国等が行う事務事業に係る情報の中には、当該事務事業の性質、目的等からみて執行前あるいは執行過程で公開することにより、当該事務事業の実施の目的を失い、又はその公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼし、ひいては、府民全体の利益を損なうおそれのあるものがある。

本号は、

ア 府又は国等の機関が行う取締り、監督、立入検査、許可、認可、試験、入札、契約、交渉、渉外、争訟、調査研究、人事管理、企業経営等の事務に関する情報であって、
イ 公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるものに該当する情報については、公開しないことができる旨定めている。

本号の「人事管理」とは、職員の任免、服務監督、懲戒、勤務評価、人事異動などの事務をいうものである。

また、本号のおそれのあるものに該当して公開しないことができるのは当該情報を公開することによって、「事務の目的が達成できなくなり」、又は「事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼす」程度が名目的なものに止まらず具体的かつ客観的なものであり、また、それらの「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性でなく法的保護に値する蓋然性がある場合に限られると解される。

(2) (1) アの要件の該当性について

本件行政文書は、実施機関が行う人事管理の事務に関する情報を記載したものであることから、(1) アの要件に該当すると認めることができる。

(3) (1) イの要件の該当性について

当審査会において判断基準を見分したところ、再任用等の選考における合否判定の基準などが記載されていることを確認した。

実施機関は、判断基準には要綱第5条に規定する合否判定基準の標準的な判断枠組みやプロセスを記載しており、非公開部分を公開すると、これらが絶対的なものであるとの誤解を招き、選考結果がそこから少しでも異なると、裁量権を逸脱したと言われかねず、そうなるを選考事務の適正かつ円滑な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあると主張する。さらに、非公開部分には、合否判定における具体的な着目点を記載しており、これらを公開すると、再任用等の申込者がこれを意識して意図的な対策をとることや、その場しのぎの調整をすることが予測され、再任用等の事務を行うに当たり、申込者の資質や適性を正確に判断することができなくなり、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすおそれがあると主張する。

当審査会において、非公開部分の情報を見分したところ、別紙に掲げる部分については、合否判定における総括的な考え方や情報が記載されているに過ぎず、これらの部分を公開することにより、実施機関が主張するような状況が生じるおそれがあるとは認められない。また、仮になんらかのおそれがあると認められるとしても、その程度について、法的保護に値する蓋然性があるとまでは認められない。よって、(1) イの要件に該当しない。

なお、実施機関は、本件行政文書と同様の文書に対する文書提出命令の申立て事件に係る大阪地方裁判所の判断を引用し、民事訴訟法（平成8年法律第109号）第220条4号ロに規定する「公務秘密文書」に当たるから公開しないと主張するが、同号ロにいう「公務秘密文書」該当性と条例第8条1項4号該当性とは判断を異にするから、(1) イの要件に該当しないと当審査会の判断には影響がない。

一方、非公開部分のうち別紙に掲げる部分以外の部分については、公開することにより選考事務の適正かつ円滑な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとの実施機関の説明は合理性があるといえ、(1) イの要件に該当する。

その他、審査請求人は、本件請求とは別の公開請求により部分公開された「2017年度当初再任用教職員採用審査会の議事録および個別案件資料」において、健康状態と職務遂行にあたってのその影響、校長の内申等、審査対象者の詳細な状況が公開されていながら、その状況から合否の判定を導くべき判断基準が本件決定で公開されないことは不合理であると主張するが、当該文書は個別事案の具体的な審査結果が記載されているものであり、判断基準とは性質の異なる文書であることから、公開・非公開の判断が異なっても不合理とは言えない。

(4) まとめ

以上のことから、別紙に掲げる部分については、条例第8条第1項第4号に該当せず、公開することが妥当である。

また、別紙に掲げる部分以外の部分については、同号に該当し非公開とすることが妥当である。

(5) 審査請求人のその他の主張について

ア 審査請求人は、再任用等の選考に当たり、公開された判断基準のもとに審査・判断が行われてこそ公正かつ適正な事務の執行が保障されるといった種々の主張をするが、当審査会は審査請求事案の決定内容の当否について審査するものであり、個々の再任用等の選考結果の適正について審査するものではない。

イ 審査請求人は、第4の2(2)イにおいて、2016年5月17日に部分開示された文書は、年度の表示もない1枚の判断基準だけであったことについて、実施機関が経緯や理由の説明、謝罪もしないと主張するが、これについては、審査請求人の行った請求ではなく、本件審査請求の対象ではないため、審査の対象としない。

3 結論

以上のとおりであるから、本件審査請求は、「第一 審査会の結論」のとおり答申するものである。

(主に調査審議を行った委員の氏名)

尾形 健、高橋 明男、有澤 知子、近藤 亜矢子、中井 洋恵

別紙（公開すべき部分）

別表のうち、以下の1から6までの部分

- 1 「項目2」の「項目名」
- 2 「勤務実績」の項目2に記載された2つの項目のうち、上の内容
- 3 「勤務意欲」の項目2に記載された内容
- 4 「資格・免許、専門的知識等」の項目2に記載された内容
- 5 「総合評価」の項目2に記載された内容
- 6 表枠外の表記

別表

本件決定による「再任用教職員採用選考審査会に資料を提出する者および合否（可否）の判断基準」公開・非公開の状況

表枠外の表記：非公開

	項目1	項目2	項目3	項目4
項目名	公開	非公開	非公開	非公開
勤務実績	公開	非公開	非公開	非公開
		非公開	非公開	非公開
		(空欄)	非公開	非公開
勤務意欲	公開	非公開	非公開	非公開
資格・免許、専門的知識等	公開	非公開	非公開	非公開
心身の状況	公開	非公開	非公開	非公開
		非公開	非公開	非公開
総合評価	公開	非公開	(空欄)	(空欄)