

大阪府情報公開審査会答申（大公審答申第397号）

〔 大阪府公立学校教員採用選考テスト部分公開決定審査請求事案 〕

（答申日：令和6年6月28日）

第一 審査会の結論

実施機関（大阪府教育委員会）は、別紙1記載の情報を公開すべきである。実施機関のその余の判断は妥当である。

第二 審査請求に至る経過

- 1 令和2年6月28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、以下の内容についての行政文書公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。

（本件請求の内容）

別添資料（添付省略。以下同じ。）は、平成22年実施の「平成23年度 静岡県公立学校教員採用選考試験」の選考手順である。「2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト」について、この資料に相当する資料（選考手順がわかるもの。なお、別添資料は別添答申（添付省略）によって得られたものである。他県が開示しているので大阪府も開示が適当である）を請求する。

- 2 同年7月30日、実施機関は、本件請求に対する行政文書（以下「本件行政文書」という。）として（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（以下「本件決定」という。）を行い、（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

ア 第2次選考面接テストに関する資料

（ア）平均点及び合格判定基準（概要）

（イ）2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト第2次選考＜面接員の手引き＞

（ウ）2020年度教員採用選考テスト第2次選考（面接テスト）監督員等派遣依頼一覧（所属別）

イ 第3次選考面接テストに関する資料

（ア）2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト第3次選考＜面接員の手引き＞

（イ）2020年度教員採用選考テスト第3次選考（面接テスト）監督員等派遣依頼一覧（所属別）

ウ 小論文試験に関する資料

（ア）2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト小論文問題作成及び採点要領

（イ）2020年度小論文問題（別紙 様式1）及び（別紙 様式2）

（2）公開しないことと決定した部分

別紙2の「非公開部分」記載のとおり。

(3) 公開しない理由

ア 条例8条第1項第4号に該当する。

本件行政文書のうち「1 第2次選考面接テストに関する資料(上記(1)ア(イ)非公開部分)」、「2 第3次選考面接テストに関する資料(上記(1)イ(ア)の非公開部分)」、「3 小論文試験に関する資料(上記(1)ウ(ア)及び(イ)の非公開部分)」には、大阪府の教員採用選考の事務に関する情報が記録されており、開示することにより、受験者が試験の準備をする際に受験技術の先行を招き、受験者の資質・適性等についての適正な評価を困難にし、教員にふさわしい人物を採用することができなくなる。このことにより大阪府が必要とする人材の確保に支障をきたすなど、今後の当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなる、又は、当該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。

また、本行政文書のうち「1 第2次選考面接テストに関する資料(上記(1)ア(ウ)の非公開部分)」及び「2 第3次選考面接テストに関する資料(上記(1)イ(イ)の非公開部分)」に記載の面接員、採点員、実技検査員の評価者に関する情報を開示することにより、評価者が心理的な圧迫を抱き、適正かつ厳密な評価業務に支障をきたすとともに、評価者の理解や協力を得にくくなるおそれがある。

イ 条例第9条第1号に該当する。

本件行政文書のうち「1 第2次選考面接テストに関する資料(上記(1)ア(ア)の非公開部分)」に記載の事項を開示することにより、選考における個人の得点を特定することが可能となる。これは特定の個人が識別され得る個人識別情報であって、一般に他人に知られたいと望むことが正当であると認められるものである。

ウ 以上の理由により、非公開とする。

3 同年8月2日付け及び同月17日付け、審査請求人は、本件決定を不服として、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、審査請求(以下「本件審査請求」という。)を行った。

審査請求人が提出した2回の審査請求書の取扱いについて、令和2年9月2日、「令和2年8月17日付け『審査請求書』は、令和2年8月2日付け『審査請求書』への主張の追加として取り扱い、2通ともに受領することとしてよろしいですか。該当する回答に○印を付しでご提出ください。」とする意思確認を、審査請求人に対して送付した。

審査請求人は、令和2年9月7日、審査請求書に係る取扱いについて「はい」に○印を付した回答を、審査機関に対して行ったため、同年8月17日付けの審査請求は、同月2日付けの審査請求の理由の追加として取り扱うこととする。

第三 審査請求の趣旨

処分取消しを求める。該当文書の公開を求める。

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

- (1) 公開文書「**2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト第2次選考〈面接員の手引き〉**」について、非公開部分を全て開示すること。理由は、請求時に添付した平成**15年12月22日**付け静岡県情報公開審査会答申第**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」を援用する。
- (2) 公開文書「**2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト第3次選考〈面接員の手引き〉**」について、非公開部分を全て開示すること。理由は、上に同じ。
- (3) 公開文書「**2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト小論文問題作成及び採点要領**」の「**3 出題内容**」「**5 日程（予定）**」について、非公開部分を全て開示すること。理由は、上に同じ。
- (4) 公開文書「**2020年度小論文問題（別紙 様式1）及び（別紙 様式2）**」について、非公開部分を全て開示すること。理由は、上に同じ。
- (5) 非公開部分について、「所属、職名、氏名及び個人の特定につながる項目」以外の部分については、全て不服とする。

同様の議論はすでに静岡県で為されているため、当該案件の答申を付することで、これら主張を援用し不服申し立てとする。

2 反論書における主張

処分庁は、弁明の理由において、種々主張しているが、すでに静岡県で同様の議論がなされているものであり、他県において公開されているものについては、選考試験の趣旨が同じであることから、大阪府において同様に公開しても支障がないことは明らかである。

また、情報公開制度は万人にあまねく保障されているものであるため、文書公開により「受験生間の公平性」を欠くことはない。

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

(1) 教員採用選考テストについて

教員の採用は、教育公務員特例法第**11条**により、選考によるものとし、その選考は、任命権者である実施機関における教育委員会の教育長が行うこととされていることに鑑みれば、これらの情報は、実施機関の裁量に委ねられている。

実施機関は、教員採用選考テストの実施にあたり、求める人物像にかなった教員としてふさわしい資質及び能力を備えた優れた人材を確保するため、その受験資格、選考方法、

選考基準及び合否判定方法などを定めている。

第1次選考では筆答テスト、第2次選考では面接テスト（個人面接）、第3次選考では面接テスト（個人面接及び模擬授業）、筆答テスト（択一式及び記述式の教科等専門テスト並びに小論文）及び実技テスト（中学校、中学部、高等学校及び高等部の「英語」「音楽」「美術」「保健体育」、高等学校及び高等部の「書道」、小学校、小中いきいき連携、支援学校の幼稚部・小学部共通及び小学部）を実施している。

選考基準は、大阪府公立学校教員採用選考テスト受験案内に、第1次選考筆答テスト、第2次選考面接テスト及び第3次選考の各テスト（面接テスト、筆答テスト、実技テスト）について、主な評価の観点等とともに明記している。

また、合否の決定にあたっては、各テストの合計得点をもとに、選考区分及び校種・教科（科目）ごとに決定している。

なお、各テストにおいて基準に達しないものがある場合は、不合格としている。

(2) 本件行政文書について

ア 請求のあった行政文書について

本件行政文書は、公開請求時に添付されていた別添答申に相当する資料の公開を求めるものである。別添答申に相当する資料については、以下のとおり整理することができる。

(ア) 第2次選考面接テストに関する資料

- a 平均点及び合格判定基準（概要）
- b 2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト 第2次選考<面接員の手引き>（別紙2ア（イ））
- c 2020年度教員採用選考テスト第2次選考（面接テスト）監督員等派遣依頼一覧（所属別）

(イ) 第3次選考面接テストに関する資料

- a 2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト 第3次選考<面接員の手引き>（別紙2イ（ア））
- b 2020年度教員採用選考テスト第3次選考（面接テスト）監督員等派遣依頼一覧（所属別）

(ウ) 小論文試験に関する資料

- a 2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト小論文問題作成及び採点要領（別紙2ウ（ア））
- b 2020年度小論文問題（別紙 様式1）及び（別紙 様式2）（別紙2ウ（イ））

イ 面接員の手引きについて

第2次選考面接テストでは、「社会人として望ましい態度であるか」、「望ましい対人関係を築ける資質を備えているか」を主な評価の観点等としている。

第3次選考面接テストの個人面接では、「教育を取り巻く状況や課題を理解しているか」、「教職について理解し、意欲をもって取り組む姿勢はあるか」、「教員としてふさわしい実践的なコミュニケーション能力を備えているか」を、同じく模擬授業では、「児童生徒

の意欲を高め、関心を引きつけられるか」、「児童生徒に対して適切な言葉で理解させようとしているか」を主な評価の観点等としている。

別紙2ア(イ)は、第2次選考面接テスト、別紙2イ(ア)は、第3次選考面接テストの面接員を配付対象とした面接テストの具体的な手順等を示した資料である。当該各選考は、主な評価の観点等を異にするが、対象と性質を同じくするものと言うことができる。

(3) 本件処分の妥当性について

ア 審査請求人は、審査請求書において、「非公開部分について、『所属、職名、氏名及び個人の特定につながる項目』以外の部分については、全て不服とする。」としている。

また、「同様の議論はすでに静岡県で為されているため、当該案件の答申を付することで、これら主張を援用し不服申し立てとする。」とし、別添資料の内容をもって、その理由としている。

地方公共団体の情報公開については、行政機関の保有する情報の公開に関する法律第25条において、「地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、その保有する情報の公開に関し必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めなければならない。」とされており、大阪府においては、条例に基づき情報公開を行っている。

他の地方公共団体においても、必要に応じて条例を定めているところであり、他の地方公共団体の公開決定の内容が大阪府における決定の内容に影響を及ぼすものではない。

イ 以下、本件処分を条例第8条第1項第4号に該当するとした項目と条例第9条第1号に該当するとした項目に分けて、部分公開としたことについて弁明する。

ウ 条例第8条第1項第4号に該当するとした項目は、第2次選考及び第3次選考の面接テストの「面接員の手引き」(別紙2ア(イ)及びイ(ア))と小論文試験に関する資料(別紙2ウ(ア)及び(イ))の4項目である。

条例第8条第1項第4号においては、

・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って、(以下「要件1」という。)

・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記録された行政文書(以下「要件2」という。)

を公開しないことができる旨定めている。

教員採用選考に係る事務は、要件1に該当することは明らかである。

毎年実施している事業であり、また、その目的(求める人物像に適う優秀な教員の確保)は永続的なものであることから、反復継続的な事務と言える。そのため、事務事業の実施後であっても、公開した場合には、継続的に同事務事業を実施するうえで、その目的が達成できなくなり、又は試験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。

以下においては、それぞれの項目が要件2に、ひいては条例第8条第1項第4号に該当することを示し、非公開とした理由を弁明する。

エ 第2次及び第3次選考面接テストの「面接員の手引き」について（別紙2ア（イ）及びイ（ア））

面接員の手引きにおいて、非公開としたのは、別紙2ア（イ）及びイ（ア）の「非公開部分」のとおりである。

これらを、その性質から3項目に整理する。

（ア） a 質問例等

<別紙2のア（イ）>

- ・「3. 面接における評価の観点と進め方について」のうち、質問の掘り下げ方及びその他
- ・「4. 評定項目と評価基準」のうち、質問例
- ・「6. 面接における留意点」のうち、「（1）質問の仕方」
- ・「質問例」

<別紙2のイ（ア）>

- ・「3—3. 個人面接編 ②評価項目と観点」のうち、質問例
- ・「3—3. 個人面接編 ③面接における留意点」のうち、「（1）質問について」
- ・「面接の中で必ずする質問」のうち、面接の流れの中でする質問
- ・「<資料1>個人面接 質問例」のうち、質問例

b 評価の観点等

<別紙2のア（イ）>

- ・「3. 面接における評価の観点と進め方について」のうち、評価の観定の詳細
- ・「4. 評定項目と評価基準」のうち、詳細な評価項目、求める教員像、評価基準、評価の観点及び着眼点
- ・「5. 観察・評定における留意点と評定方法」のうち、「（1）留意点」及び「（2）評定方法」における具体的な評定方法
- ・「『面接評定メモ』記入例」
- ・「評定項目」のうち、評定項目及び求める教員像

<別紙2のイ（ア）>

- ・「3—2. 模擬授業編 ①評価の観点について」のうち、観定の詳細
- ・「3—2. 模擬授業編 ②観察・評価を行う際の留意点と評定方法」のうち、「（2）評定について」及び「（3）評定の確定方法について」を除く記述
- ・「3—3. 個人面接編 ②評価項目と観点」のうち、詳細な評価項目及び観点
- ・「3—3. 個人面接編 ④観察・評価における留意点と評定方法」のうち、「（2）評定方法」及び「（3）評定の確定方法について」を除く記述
- ・「<資料4>こんな場合は…模擬授業で想定される評価に迷う場面」のうち、評価時の考え方

c 面接手順等

<別紙2のア(イ)>

- ・「3. 面接における評価の観点と進め方について」のうち、面接の手順
- ・「5. 観察・評定における留意点と評定方法」のうち、評定の調整方法

<別紙2のイ(ア)>

- ・「3-1. 全体の流れ」のうち、面接室内における各面接員の役割
- ・「3-2. 模擬授業編 ②観察・評価を行う際の留意点と評定方法」のうち「(3) 評定の確定方法について」
- ・「3-3. 個人面接編 ④観察・評価における留意点と評定方法」のうち、「(3) 評定の確定方法について」

(イ) 質問例等について

質問例等には、具体的な質問の例や質問の掘り下げ方、質問時の注意点などが記載されており、これを公開すればどのような質問がされるか、また、その質問への回答を予め準備することが可能となる。

第2次選考面接テストの主な評価の観点等として、「望ましい対人関係を築ける資質を備えているか」、第3次選考面接テストの主な評価の観点等として、「教員としてふさわしい実践的なコミュニケーション能力を備えているか」という項目がある。このことからわかるとおり、面接テストには、対人関係構築の資質や実践的なコミュニケーション能力を保持しているかなど、その場での臨機応変な対応により判断を行うことができる観点が含まれている。

教員の採用選考は、人事管理の根本であるところ、質問例等を公開することにより、受験者が質問例に対する回答を準備し、又は予め実際にされるであろう質問への回答を準備するなど、受験生は、「ありのままの自分を表現すること」より、実施機関の側に立ち、「自分をつくって表現すること」に力を注ぐこととなる。面接官は、限られた時間の中で、受験生との質疑応答を通じて、受験生の人物像等を的確に把握しなければならないところ、受験技術の先行を招くことは、選考する側にとっては、真に知りたい受験生の姿が見えず、結果として、受験生の能力又は人物像を客観的に把握することが困難になり、評価の観点に即した適切な評定ができなくなるおそれがある。加えて、当該質問例を公開した場合、本件対象文書を手に入れた者とそうでない者が存在し、不公平感を抱かせるとともに、採用選考そのものに対する不信感を持たせる原因となり、適正で公正・公平な採用選考が保障されなくなることから、要件2に該当すると言える。

(ウ) 評価の観点等について

評価の観点等には、どのような項目に分けて面接を評価するか、どのような場合に「採用したい」、「採用してもよい」、「採用しない」と判断するかが詳細に列挙されている。当該情報は、合否判定過程における比較又は検討のための指標として用いられるものであり、実施機関において選考を行う上で、その裁量が認められるものである。

また、この情報は一般に明らかにされていない選考に係る情報であり、公開すると、教員採用選考における評価方法が受験者の知るところとなり、誰もが面接官の質問に対して、

「採用しない」と評価されず、「採用したい」と評価されるような回答をあらかじめ用意することが可能となる。受験者が、対策に偏った表面上の回答を事前に準備し、面接が形式的かつ技術的な回答を述べる場になると、受験者の能力及び人物像を客観的に把握することが困難になり、教員採用選考の公正又は円滑な執行に著しい支障を及ぼすことになることから、要件2に該当すると言える。

(エ) 面接手順等について

面接手順等の中の「面接の手順」及び「評定の手順」には、面接の時間配分や進め方、評定を確定する流れ等面接を実施する上で面接員が行う具体的かつ詳細な評価方法が記載されている。これらの情報を公開した場合、受験生が、教員採用選考において評定が決定される過程を知ることとなり、教員採用選考の公正又は円滑な執行に著しい支障が生ずるものと認められることから、要件2に該当すると言える。

以上のとおり、エについては要件2に該当し、条例第8条第1項第4号に該当することから、非公開としているものである。

オ 小論文試験に関する資料について（別紙2ウ（ア）及び（イ））

小論文試験に関する資料において、非公開としたのは、「作成担当者及び採点担当者の所属及び職名」、「出題内容」、「出題の意図」、「解答の『ポイント』」、「採点基準等」、「日程」である。

(ア) 「作成担当者及び採点担当者の所属及び職名」について（以下「作成担当者等の所属等」という。）

この試験問題の作成及び採点業務は、小論文を出題する対象校種等が限られることから反復継続的な性質が強く、担当者は翌年度も同一の所属から輩出されることになる。

この項目には問題の作成担当者及び採点担当者の所属・職名が記載されている。

一方、担当者は、問題作成や採点に際して、問題の適正さや的確さ、採点結果の妥当性等に最大限配慮したとしても、出題内容や出題意図、採点結果等に対する批判等は通常予想されるところ、反復継続的に同一の所属から輩出されることとなる担当者が、容易に特定され得ることから、その批判等が直接その担当者に向けられる可能性も高く、当該情報を公開した場合に生じる担当者の精神的負担は大きいものと言える。

こうした問題の作成や採点業務の実施状況からすれば、現在でも、本来の業務に付加する形で問題作成等の業務を行い、その精神的・物理的負担が大きい担当者に対し、さらに重い負担を強いることになるため、現在の作問及び採点事務体制のもとで、当該情報を公開するとなれば、問題作成や採点の担当者の確保が難しくなるなど、短期間に行わなければならないその作成作業に重大な影響を与え、今後の同種の事務の円滑な執行に支障をきたすおそれがあり、要件2に該当すると言える。

(イ) 「出題内容」、「出題の意図」、「解答の『ポイント』」、「採点基準等」、「日程」について（以下「出題内容等」という。）

「出題内容」には、どのような力を問う問題か、「出題の意図」には、どのような観点

を判断するか、「解答の『ポイント』」には、解答を採点する際に確認すべき観点及びどのような項目を満たせば解答として適しているか、「採点基準等」には、どのような回答に5段階のいずれの評価を行うかが記載されている。

この情報を公開すると、どのような問題が出題されるかの予想の範囲を狭め、また、いずれの観点をどの程度重視して評価されるかが受験者の知るところとなり、受験技術の先行を招くこととなる。換言すれば、受験生が、誰もが評価されるような回答を用意することが可能となり、さらに、予め準備することができるということは、その過程で他者の力を借りることが可能となるということにつながる。選考に向けて準備する過程で、他者からのアドバイスや添削を受けて準備することは、一般的に行われていることではあるが、その比重の過度な増加は、公正かつ適切な試験事務の執行をゆがめることとなるとともに、教員にふさわしい者を選考するという教員選考の目的達成に支障を生じることとなる。

「採点基準」については、5段階評価について、受験生の獲得点数をどのように格付けしているかについての情報が記載されているところ、配点と一体的な情報として、受験生の獲得点数を5段階のいずれの段階に評価するかについては、実施機関において広く裁量があるものと思料され、開示することにより、受験技術の先行を招くなど、実施機関が将来にわたり教員選考の公正若しくは円滑な執行を行うに際し、著しい支障が生ずるものと認められる。加えて、評価の観点毎の5段階の配点に関する情報については、これらを開示した場合、実施機関がいずれの部分をもどの程度重視しているかが判明することになり、同様に受験技術の先行を招くなど、教員選考の公正又は円滑な執行に著しい支障が生ずるものと認められる。

さらには、「採点基準」が公開されると、受験生は、公開された内容と合否結果を短絡的に結び付けてしまい、受験生が採点基準に対して誤った認識を持つなど、適正な選考を行うことが困難になるおそれがある。

このように任命権者の合理的な裁量に委ねられている詳細な選考方法は、これを公開すると、採点基準に対応した受験技術を身につけた者が、より有利になるなど、適正な選考を行うことが困難になるおそれがある。

また、「日程」には小論文問題の作成過程が具体化されており、小論文の問題が作成される具体的な日時が明記されている。また、その内容は、毎年、類似したものになることが想定される。

他方、小論文試験の主な評価の観点は、「社会的な背景や課題を把握しているか」などとしており、問題作成にあたって、教育に関する時事的な事案を題材に出題することもありうる。

このような事情のもとで、当該非公開部分である「問題作成日程」を公開し、あらかじめ一部の受験者がそれを知ることとなると、受験者が、選考に向けて準備する過程で、問題の原案が作成された日時以降に生じた社会問題等に関する題材を排除するなど、どのような問題が出題されるかの予想の範囲を狭めることが可能となり、実施機関が今後とも行う小論文試験において、受験者が、「社会的な背景や課題を把握しているか」を適切に判断し、大阪府が求める人物像に最も合致した受験者を選考することが困難となるだけで

なく、受験者間の公平性を欠くことともなって、当該選考の目的を達成することができなくなるおそれがある。

したがって、これらの公開は試験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ことから、要件2に該当すると言える。

以上のとおり、オについては要件2に該当し、条例第8条第1項第4号に該当することから、非公開としているものである。

カ 条例第9条第1号に該当するとした項目は、「平均点及び合格判定基準（概要）」（別紙2ア(ア)）である。（本件では審査請求の対象となっていないため、以下省略。）

3 実施機関説明における主張

教員採用は、人事の基本であり、教員採用選考テスト受験案内には、求める人物像や、どのような試験をするかということ、選考の基準や内容、主な評価の観点及び配点等についても、全受験生にわかるように公開している。

面接では、教員としてふさわしい人物かどうかを総合的に評価して選考することが狙いであるが、その手順、評価の詳細、質問例、どういう観点から見ているかというところは、選考試験ということで、教育委員会に与えられた権限で実施することが認められており、受験者に公開できないものも含まれるという認識である。

質問例や評価の観点等については、公開されると、受験者は、自身を表現するよりも、それに示された自分を作って表現がなされる可能性があり、それに力を注ぐ可能性が大いにある。また、質問例や評価の観点等を公開すると、その情報を入手した受験生だけが、面接に対していろいろな項目、どういった観点で見ているのかということを知り得ることになるので、その情報を知らない受験生との間で差が生じるのは明らかなので、基本的には公開すべきではないと考えている。

また、公開された内容と、実際に面接で行われた質問が異なっていたり、個人情報開示請求によって入手した自己の成績と、公開された内容を比較し、総合的に評価をしているにもかかわらず、齟齬があると認識し、選考に対して誤解や疑念を抱く可能性がある。

小論文の作成担当者、採点担当者及び日程についても、公開すべきではないと考えている。特に採用人数が少ない教科科目については、問題を作成する側も限られており、さらにその中でも指導力を持つ者が作成するので、誰が作成したのか推測される可能性が高く、日程についても、これを公開すると、ある時点以降の教育時事問題が出題されない等、対策がなされる可能性が高いと考えている。

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下にあっても、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したり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 本件審査請求の対象について

審査請求人は、第四の1(5)記載のとおり、非公開部分のうち、「所属、職名、氏名及び個人の特定につながる項目」以外の部分を全て不服とするとしていることから、「所属、職名、氏名及び個人の特定につながる項目」は、本件審査請求の対象外である。

3 本件決定に係る具体的な判断及びその理由について

(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。

また、反復継続的な事務事業に関する情報の中には、当該事務事業実施後であっても、これを公開することにより同種の事務事業の目的が達成できなくなり、又は公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすものもある。このような支障を防止するため、これらの情報については、公開しないことができる。

同号は、

- ・府の機関又は国等の機関が行う取締役、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（以下「要件1」という。）
- ・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（以下「要件2」という。）

に該当する情報については、公開しないことができる旨を定めている。

本号の「府の機関又は国等の機関が行う取締役、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」の部分は、府の機関又は国等の機関が行う代表的な事務を例示したものである。

さらに、本号における「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。

(2) 条例第8条第1項第4号該当性について

ア 本件行政文書は、大阪府公立学校教員採用選考テスト（以下「採用選考」という。）を実施するために作成された文書であることから、要件1に該当する。

イ 要件2の該当性の検討にあたっては、まず、本件行政文書のうち、別紙2ア（イ）「2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト第2次選考＜面接員の手引き＞」及び別紙2イ（ア）「2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト第3次選考＜面接員の手引き＞」については、第五の2（3）エ（ア）aからcに記載された項目ごとに検討する。

(ア) 質問例等について

面接は、限られた時間内での問答を通じ、受験生の人物像を把握するために行われるものであり、面接官が円滑に面接事務を遂行し、受験生を公平に評価することができるよう、面接員の手引きには質問例のほか、評価の方法等が記載されている。

質問例には、受験生が想定し得る一般的なものがあれば、一方で個別かつ具体的なものがあり、それぞれ、数個の質問例がまとめて記載されている。このうち、後者の質問例に対する受験生の回答は、面接評価においては重要視されるどころ、このような質問例を公開すると、受験生はあらかじめ質問に対する回答を準備することが可能となる。この場合、受験生は、面接官の質問に対して、面接の場において自らの考えや経験を考慮して回答するのではなく、予め準備した回答を述べるにとどまることが想定される。

また、面接官が行った質問が、質問例に記載されていない場合は、採用選考の結果に納得しない受験生から、質問例どおりに質問されていないとの批判等がなされる可能性がある。このような批判等を回避するために、面接官は、面接員の手引きに記載されたとおりの質問を行うことを余儀なくされ、その結果、面接事務が硬直的なものとなることが想定される。

したがって、受験生の人物評価を適正に行うことが困難となるのであるから、採用選考事務の目的が達成できなくなるおそれがあるといえる。

採用選考は、教育行政の根幹にも関わるものであることを踏まえれば、そのおそれの程度は、法的保護に値する蓋然性があるといえ、要件2に該当する。

以上のことから、質問例等のうち、個別かつ具体的な質問例が記載された部分は、条例第8条第1項第4号に該当し、非公開が妥当であるが、別紙1の「分類」欄に「質問例等」と記載のある部分は、抽象的な内容にとどまるもので、受験生において想定しうるものであり、これを公開したとしても受験生の人物評価を適正に行うことが困難になるとはいえず、要件2に該当しないため、公開が妥当である。

(イ) 評価の観点等について

評価の観点等には、評価の留意点のほか、面接官が、受験生の回答を評価し、採否の結果にあてはめるにあたっての詳細な観点や手法が含まれており、「採用したい」、「採用してもよい」、「採用しない」という欄には、個別かつ具体的な評価基準として具体的な人物像の例が記載されている。

当該欄を公開すると、受験生は「採用したい」と評価されるような回答を準備することが可能となる。この場合、受験生は、面接官の質問に対して、面接の場において自らの考えや経験を考慮して回答するのではなく、予め準備した回答を述べるにとどまり、面接官においても人物評価が困難となり、採用選考事務の目的が達成できなくなるおそれがあるといえる。

また、評定方法には、5段階評価の捉え方が記載されている。面接の評価は、そのまま採否の結果となるものではなく、募集する校種や受験倍率等をも考慮して採否が判断されるものである。これを公開すると、保有個人情報開示請求により自己の総合評定を知った受験生が、実施機関に対し、面接の5段階評価と採否の結果との間に齟齬があるとして、採用選考に対する不信感や誤解を招き、その公正性に疑念を抱かせるおそれがある。加えて、受験生が疑念を抱くことがないよう、面接の5段階評価のとおり採否の結論を出すことを余儀なくされ、その結果、採用選考事務が硬直的なものとなり、採用選考事務の目的が達成できなくなるおそれがあるといえる。

その他の評価の観点等のうち、具体的な評価の方法については、一部の受験生だけがそのことを知ることによって受験生間の公平性、公正性を阻害し、ひいては採用選考に対する信頼を失うことになり、採用選考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といえる。

上記の情報は、採用選考に関するものであり、採用選考は、教育行政の根幹に関わるものであることを踏まえれば、そのおそれの程度は、法的保護に値する蓋然性があるといえ、いずれも要件2に該当する。

以上のことから、評定の観点等のうち、上記の情報は、条例第8条第1項第4号に該当し、非公開が妥当であるが、評価の観点等のうち、上記の情報を除く別紙1の「分類」欄に「評価の観点等」と記載のある部分は、これを公開したとしても受験生の公平性、公正性を阻害するおそれは生じないことから、要件2に該当せず、公開が妥当である。

(ウ) 面接手順等について

面接手順等には、評定の確定方法が記載されている。

評定の確定は、各面接官の総合的な判断により行われるものであって、各面接官は、その経験等に照らして、人物像を評価することが認められているところ、評価の確定の手順や検討の経過を公開すると、今後、自由で率直な評価等を行うことの妨げとなり、評定の確定を柔軟に行うことが困難となるのであるから、採用選考事務の目的が達成できなくなるおそれがあるといえる。また、採用選考は、教育行政の根幹に関わるものであることを踏まえれば、そのおそれの程度は、法的保護に値

する蓋然性があるといえ、要件2に該当する。

以上のことから、面接手順等のうち、具体的な評定の確定方法が記載された部分は、条例第8条第1項第4号に該当し、非公開が妥当であるが、面接手順のうち、評定の確定方法を除く別紙1の「分類」欄に「面接手順等」と記載のある部分は、これを公開したとしても、面接官が評定の確定を柔軟に行うことが困難になるとはいえないことから、要件2に該当せず、公開が妥当である。

ウ 次に、本件行政文書のうち、別紙2ウ（ア）「2020年度大阪府公立学校教員採用選考テスト小論文問題作成及び採点要領」及び別紙2ウ（イ）「2020年度小論文問題（別紙 様式1）及び（別紙 様式2）」について検討する。

（ア）作成担当者等の所属等について

作成担当者等の所属等には、所属及び職名が記載されている。出題対象校種等は、小学校、小中いきいき連携及び特別支援学校（幼稚部・小学部共通、小学部）に限られていることから、特定の所属の、特定の職名にある者が、小論文の出題事務を担うことになる。

これが公開されると、受験生が小論文の出題事務及び採点事務の担当者に対する接触が容易となり、中立な立場でこれらの事務を行うことが妨げられることにより、採用選考事務の目的が達成できなくなり、又は当該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といえる。また、採用選考は、教育行政の根幹に関わるものであることを踏まえれば、そのおそれの程度は、法的保護に値する蓋然性があるといえ、要件2に該当する。

以上のことから、作成担当者等の所属等は、条例第8条第1項第4号に該当し、非公開が妥当である。

（イ）出題内容等について

「日程」には、小論文の問題が作成される日程及び採点が行われる日程が具体的に明記されている。

これが公開されると、受験生が、担当者と推測される者に対し、出題事務及び採点事務が行われる時期に接触する等により、中立な立場でこれらの事務を行うことが妨げられると考えられる。

また、小論文の主な評価の観点に「社会的な背景や課題と把握しているか。」とあるところ、小論文の問題が作成される具体的な日程が公開されると、当該日程以降に生じた社会問題について、出題範囲から排除することが可能となり、一部の受験生のみがそのことを知ることによって受験生間の公平性、公正性を阻害し、ひいては採用選考に対する信頼を失うことで、採用選考事務の目的が達成できなくなり、又は当該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といえる。また、採用選考は、教育行政の根幹に関わるものであることを踏まえれば、そのおそれの程度は、法的保護に値する蓋然性があるといえ、要件2に該当する。

以上のことから、「日程」は、条例第8条第1項第4号に該当し、非公開が妥当である。

「採点基準」には、評価の観点に対する配点及び減点に関する記載がある。

これを公開すると、配点が明らかとなり、これに着目した偏った対策がなされ、一部の受験生だけがそのことを知ることによって受験生間の公平性、公正性を阻害し、ひいては採用選考に対する信頼を失うことになり、採用選考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といえる。

また、採用選考は、教育行政の根幹に関わるものであることを踏まえれば、そのおそれの程度は、法的保護に値する蓋然性があるといえ、要件2に該当する。

以上のことから、「日程」を除く出題内容等のうち、「配点」及び「減点」は、条例第8条第1項第4号に該当し、非公開が妥当であるが、評価の観点の内容等、別紙1の「分類」欄に「出題内容等」と記載のある部分は、これを公開したとしても受験生の公平性、公正性を阻害するおそれは生じないことから、要件2に該当せず、公開が妥当である。

- (3) 以上のことから、本件決定において非公開とした部分のうち、別紙1記載の情報は、公開すべきと判断する。

4 結論

よって、「第一 審査会の結論」のとおり答申する。

(主に調査審議を行った委員の氏名)

魚住 泰宏、的場 かおり、海道 俊明、近藤 亜矢子