

## 第 1 審査会の結論

広島県教育委員会（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となった行政文書部分開示決定及び行政文書不開示決定で不開示とした情報のうち、次の部分については、開示すべきである。

「第 1 次選考試験の開示区分の基準」のうち、社会人特選の「区分の付け方」の項の点数が記載された部分以外の部分

## 第 2 異議申立てに至る経過

### 1 開示の請求

異議申立人は、平成 25 年 9 月 24 日、広島県情報公開条例（平成 13 年広島県条例第 5 号。以下「条例」という。）第 6 条の規定により、実施機関に対し、平成 26 年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験（以下「本件選考試験」という。）の第 1 次選考試験に関する文書として別表の「開示請求内容」欄に記載の文書の開示を請求（以下「本件請求」という。）した。

### 2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求の対象となる行政文書として、別表の「対象行政文書」欄に記載の文書（以下「本件対象文書」という。）を特定し、条例第 10 条第 6 号に該当する情報を不開示とし、行政文書部分開示決定及び行政文書不開示決定（以下これらを「本件処分」という。）を行い、平成 25 年 10 月 22 日付けで異議申立人に通知した。

### 3 異議申立て

異議申立人は、本件処分を不服として、平成 25 年 12 月 17 日、行政不服審査法（昭和 37 年法律第 160 号）第 6 条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行った。

## 第 3 異議申立人の主張要旨

### 1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消し、全部開示を求める。

### 2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書、意見書及び口頭による意見陳述で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

- (1) 実施機関は、教員採用選考試験において、かつて、汚職事件が発生したことをどの程度重く受け止めているのであろうか。情報を開示せず、閉鎖された環境で関係者のみが恣意的に行える試験であったために起こ

りえた事件ではなかったか。全面的に情報を開示し、県民の意見も聞きながら、教員採用制度の在り方を検討する姿勢がなければ、真に教員としての職務遂行能力を兼ね備え、一生の仕事として教職を全うしようとする教職への情熱をもった人物を選考することはできないのではないだろうか。何回もこの試験の判定をもって正規教員になることを拒まれつつも広島県教育に貢献する臨時教職員が存在する一方で、この試験の判定をもって、正規教員として採用されながら、一生の仕事として広島県教育に貢献することなく学校を去った者がいるとすれば、ますます、この試験への信憑性がゆらぐ。積極的に全面開示することにより、この試験をもって教員採用を行っているので安心して子どもを託してほしい、と県民に証明されたい。

(2) 児童生徒の実態は刻々と深刻な状態へ変化している。食物アレルギーへの対応、いじめの早期発見・早期対応等、児童生徒の命に係わる課題が学校の中にある今だからこそ、児童生徒・保護者との信頼関係づくり、教職員集団づくりを実際に経験し、職務遂行能力を高めてきた者が、不合格になるような選考試験であってはならない。しかも、グループワーク試験や小論文試験において、どのような観点がどのように不十分であったから不合格になったのか全く明らかにされないのでは、受験意欲がそがれてしまい、職務能力実証済みの人材が他県へ流出することが懸念される。実施機関が積極的に行政情報を開示することによって、職務遂行能力を日々向上させながらも、教員採用候補者選考試験を受験しようとする意欲あふれる臨時的任用教諭等教職経験者が多数採用され、広島県の子どもたちが安心して夢にチャレンジできる教育が推進されることを願う。

(3) 個々の文書について、全面開示を求める意見を述べる。

#### ア グループワーク評定票

何をどう評価するか、明らかにできない試験は、公正性、適切性を欠いているものではないか。実施機関は「評価基準を意識した偏った行動をとる」というが、職務遂行能力を十分に有する者を選考するという選考試験に対し、受験者が評価基準をクリアしようとするのは当然の努力であり、受験者の所作がその場しのぎの偏った行動であるのか、教員としての資質を有するが上の自然な所作であるのか、判別できないような評価基準である疑いを免れない。全面開示するべきである。

#### イ 小論文の評価について

実施機関は、小論文の採点を行うための文書のうち「小論文の評定」の各評語の説明に当たる部分を不開示とし、その理由について「人事上の評価をする際の判定方法を示すものであり、このような人事管理における具体的な評価の方法が開示されれば、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」としているが、判定方法が明らかにされない試験において、何をもちて公正性、適切性が確保されていると証明で

きるのであろうか。全面開示をもって証明すべきである。

ウ 平成 26 年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者第 1 次選考試験採点委員（以下「第 1 次選考試験採点委員」という。）

真摯に教職を目指そうとする受験者が、たとえ願いに反して合格に至らなかったとしても、違法な行為に及ぶとは到底考えにくい。採点業務が妨害されるおそれ等、現実には起こりえないことを理由に、業務に従事するに足る資質をもつ人物が、適切な時期に採点業務に従事していることを、氏名を除いて明らかにしない態度には疑義を抱かざるを得ない。全面開示すべきである。

エ 平成 26 年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験第 1 次合格者選考基準（以下「第 1 次合格者選考基準」という。）

第 1 次合格者選考基準のうち、グループワーク及び小論文の各配点、評定区分及び点数換算の方法に関する情報を不開示とした理由について、実施機関は、「人事上の評価をする際の判定方法を示すものであり、このような人事管理における具体的な評価の方法が開示されれば、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」としているが、判定方法が明らかにされない試験において、何をもって公正性、適切性が確保されていると証明できるのであろうか。特に、点数換算については、小論文試験を受験する資格が一定期間の教職経験であることの重みに応える公正性、適切性を満たしたものになっているのか、全面開示をもって証明すべきである。

また、「一定の基準に達しない場合について」の具体的な取扱いに関するものを開示しない理由として、実施機関は、「受験者が苦手な科目について一定の基準をクリアすればよいといったような偏った受験対策を講じることが予想され、その結果、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難にな」としている。「選考」の主旨に鑑みれば、一定の基準をクリアすれば良いのではないだろうか。苦手な項目に対する真摯な努力等による試験結果と、偏った受験対策による試験結果を峻別できない試験ではないはずである。全面開示を要求する。

オ 第 1 次選考試験の開示区分の基準

不開示とした理由として、実施機関は、「それぞれの成績区分の判定基準が明らかとなった場合、選考基準の一部を推測でき、人事管理における具体的な評価の方法が明らかとなるおそれがある」としているが、具体的な評価の方法が明らかにされるのは当然のことである。選考試験において、どのような点を努力して取り組めばよいのか、受験者に明らかにされたい。全面開示を要求する。

(4) また、実施機関は、「・・・試験に関する事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ」があるから、不開示処分の正当性が裏付けられるとしているが、試験時において、解答用紙に記載された語句や文字、小論文に綴られた文章、グループワーク、模擬授業、面接、実技試験にお

ける所作，対話，身体表現等は，36月の長きにわたって学校という職場で，教職員集団の一員として，児童生徒と保護者，地域住民に対し責任をもって仕事をしてきた「事実」を正当に反映したものとなり得るのか。本件対象文書の一部を不開示にすることで，現在「正確な事実の把握」が実現していると言えるのか。

以上，本件選考試験が，真に受験者の資質や教員としての適性を正確に判断するものとなり，広島県教育が県民の信頼に応えるものになるようお願いの意見である。

#### 第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書及び口頭による意見陳述で説明している内容は，おおむね次のとおりである。

##### 1 グループワーク評定票

(1) 第1次選考試験の試験項目であるグループワークの評定結果を記載するためのものであり，「実施日」，「会場」，「評定者印」，「グループ」，「記号」，「受験番号」，「評定項目」，「評価の観点」，「具体的評価を記入する欄」及び「総合評定」で構成されている。これらの情報のうち不開示としたのは，「具体的評価を記入する欄」及び「総合評定」である。

(2) 「具体的評価を記入する欄」及び「総合評定」は，人事上の評価をする際の判定方法を示すものである。

この情報は受験者個々の所作に応じて個別に判定を行っているものであり，これを公開すると，何をどう評価するかという具体的な評価の基準が明らかとなり，その結果，受験者がそれを意識した偏った行動をとることにより，受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難になり，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ので，条例第10条第6号ニに該当するものとして，不開示とすることが適当であると判断した。

##### 2 小論文の評価について

(1) 第1次選考試験の試験項目である小論文の採点を行うためのものであり，「校種」，「小論文の評定」，「問題及び設定理由」及び「解答のポイント」が記載されている。これらの情報のうち，当初不開示としたのは，「小論文の評定」であった。しかしながら，その後，不開示とした部分の一部については，本件と同様の別の異議申立て事案に係る平成26年2月10日付け答申（以下「別件答申」という。）を受け，実施機関として開示すべきと判断した。当該部分（各評語の説明以外の部分）については，異議申立人に対して，平成26年3月25日付けで任意開示を行ったところであり，各評語の説明部分についてのみを不開示とした。

(2) 「小論文の評定」には，小論文の採点を行うに当たっての具体的な評価

方法に関する情報が記載されており、不開示としたのは、各評語の説明に係る部分である。不開示とした理由として、選考試験を行うに当たり、評価の方法は人事上の評価をする際の判定方法を示すものであり、このような人事管理における具体的な評価の方法が開示されれば、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から、条例第10条第6号ニに該当するものと判断した。

### 3 第1次試験採点委員

- (1) 第1次選考試験における採点委員名簿であり、「所属」、「職名」、「氏名」「採点日時」、「採点教科」等が記載されている。
- (2) 当該文書は採点業務に関するものであり、採点者の「氏名」とどまらず、「所属」、「職名」、「採点日時」、「採点教科」等も含めた情報が公開されると、採点業務に従事する者や選考試験の関係者への不当な行為を容易にし、採点の公正さを保てなくなったり、何らかの圧力を感じる状況となり、今後その任務を受ける者がいなくなったりするおそれがある。具体的には、採点者が明らかになることによって、特に採点結果に不満のある受験者が、採点者に執拗に質問を繰り返したり、直接苦情を申し立てたりするおそれがあること、また、採点を行う時期が明らかになることによって、採点業務が妨害されるおそれがあること等があげられる。このように、当該情報の公開により、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から、条例第10条第6号ニに該当するものとし、不開示とすることが適当であると判断した。

### 4 第1次合格者選考基準

- (1) 第1次選考試験の合格者を選考するに当たっての具体的な選考基準を示したものであり、「選考対象」、「選考方法」、「配点」、「個人面接、グループワーク、小論文の評定」、「合格者数」及び「選考基準」に係る情報が記載されている。これらの情報のうち当初不開示としたのは、「配点」のうちグループワーク及び小論文の配点、「個人面接、グループワーク、小論文の評定」の表題以外の部分、「合格者数」の決定方法に関する記述の一部並びに「選考基準」のうち具体的な選考基準の内容であった。しかし、その後、不開示とした部分の一部については、別件答申を受け開示すべきと判断した。当該部分（「個人面接、グループワーク、小論文の評定」の説明部分及び「合格者数」の合格者数の決定方法に関する記述の部分）については、異議申立人に対して、平成26年3月25日付けで任意開示を行ったところであり、「配点」のうちグループワーク及び小論文の配点、「個人面接、グループワーク、小論文の評定」の一部並びに、「選考基準」のうち具体的な選考基準の内容を不開示とした。
- (2) 「配点」には、第1次選考試験の試験項目である「教職に関する専門教育科目」、「教科に関する専門教育科目及び養護に関する専門科目」、「グ

ループワーク」及び「小論文」の各配点が記載されており、不開示としたのは、「グループワーク」及び「小論文」の各配点である。不開示とした理由は、上記2の(2)と同様である。なお、「教職に関する専門教育科目」及び「教科に関する専門教育科目及び養護に関する専門科目」の各配点については、選考試験に係る受験案内において公開しているところであり、当該情報の公開により、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがないことから開示とした。

(3)「個人面接、グループワーク、小論文の評定」には、具体的な配点に係る説明、評定区分及び点数換算の方法に関する情報が記載されており、不開示としたのは、評定区分及び点数換算の方法に関する情報が記載された部分である。不開示とした理由は、上記2の(2)と同様である。

(4)「選考基準」は、第1次選考試験に係る具体的な基準を示すもので、「選考基準」には、「一定の基準に達しない場合について」という表題のほか、これに関する具体的な選考基準の内容が記載されており、不開示とした情報は具体的な選考基準の全てが記載された部分である。

この情報は「一定の基準に達しない場合について」の具体的な取扱いに関するものであり、これを開示することにより受験者に無用な混乱を招くこと、また、受験者が苦手な科目について一定の基準をクリアすれば良いといったような偏った受験対策を講じることが予想され、その結果、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難になり、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ため、条例第10条第6号ニに該当するものと判断した。

## 5 第1次選考試験の開示区分の基準

(1)第1次選考試験の開示区分の基準を定めたものであり、「総合区分の用語の説明」、「総合区分の付け方」、「各試験項目の区分の用語の説明」及び「各試験項目の区分の付け方」が記載されている。これらの情報のうち、不開示としたのは、「総合区分の付け方」及び「各試験項目の区分の付け方」である。

(2)「総合区分の付け方」及び「各試験項目の区分の付け方」には、各区分の付け方の基準が記載されており、不開示としたのは、総合区分の合格者及び早退者以外の部分である。

不開示とした理由として、それぞれの成績区分の判定基準が明らかとならなかった場合、選考基準の一部を推測でき、人事管理における具体的な評価の方法が明らかとなるおそれがある。これにより、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から、条例第10条第6号ニに該当するものと判断した。

## 6 その他

本件対象文書の不開示部分を開示することにより生ずる事務又は事業へ

の支障については、以上述べたとおりであるが、これは要するに、当該部分を開示することにより、選考試験という事務事業の実施の目的が失われたり、その公正性、適切性に著しい支障を生ずるおそれがあるということである。

そうすると、本件各対象文書は、条例第 10 条第 6 号イにいう「…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」がある情報が記載されているものということになるから、こうした観点からも、本件処分の正当性が裏付けられる。

## 第 5 審査会の判断

### 1 本件対象文書について

本件対象文書は、本件選考試験の第 1 次選考試験に係る別表の「対象行政文書」欄に掲げる 5 件の行政文書である。

実施機関は、本件対象文書には、条例第 10 条第 6 号に該当する情報が含まれているとして、別表の「本件処分における不開示部分」欄に掲げる情報を不開示とした。

しかし、本件異議申立てがあった後、当審査会が類似案件について一部を開示すべきであるとの別件答申を行ったことから、実施機関は、本件処分で不開示とした部分のうち、別件答申で開示すべきとした箇所に対応する部分（別表の「任意提供部分」）を任意提供した。

当審査会では、任意提供した部分は開示されたものとみなして、実施機関が、なお不開示とすべきことを主張する部分について、以下判断する。

### 2 本件処分の妥当性について

条例第 10 条第 6 号は、「県の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体、地方独立行政法人若しくは地方公社が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」を不開示とすべき情報として規定し、その典型的なものとして同号にイからホまでが掲げられている。

実施機関は、本件対象文書のうち不開示とした部分を開示することにより、同条第 6 号に掲げるおそれのうち、「イ 監査、検査、取締り、許可、認可、徴税又は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又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」及び「ニ 人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があると主張している。

本件対象文書は、全て本件選考試験に係る行政文書であるが、それぞれ独立した文書であることから、各文書について、同条第 6 号該当性について個別に検討を行う。

(1) グループワーク評定票

ア 本件対象文書のうち、「グループワーク評定票」（以下「本件対象文書1」という。）は、第1次選考試験の試験項目であるグループワークの評定結果を記載するため、実施機関が作成した書式である。

当該文書は、実施日、会場、受験番号、評定項目、具体的評価を記入する欄、総合評定欄等で構成されている。

イ 実施機関は、これらの情報のうち、具体的評価を記入する欄及び総合評定欄を不開示とし、その理由として、これらの情報が公にされると、何をどう評価するかという具体的な評価の基準が明らかとなり、その結果、受験者がそれを意識した偏った行動をとることにより、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難になり、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主張している。

ウ これに対し、異議申立人は、「評価基準を意識した偏った行動をとる」という実施機関の主張は、受験者がその場しのぎの偏った行動を取っているか否かが判別できないような評価基準であることを疑わせるものであるため、全面開示すべきである旨主張している。

エ 当審査会で本件対象文書1を見分したところ、不開示とされた情報が公にされることによって、実施機関が主張するような受験者が偏った行動をとるとまでは認められない。

しかしながら、不開示部分は、当該試験の具体的な評価の方法に関する情報であって、その内容は、実施機関の裁量に委ねられているものと考えられ、そうした情報が逐一公にされることになると、受験者の資質や教員としての適性を正確に把握することが困難となり、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、条例第10条第6号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(2) 小論文の評価について

ア 本件対象文書のうち、「小論文の評価について」（以下「本件対象文書2」という。）は、第1次選考試験の試験項目である小論文の採点を行うため、実施機関が作成した文書である。

当該文書は、「1 小論文の評定」、「2 問題及び設定理由」、「3 解答のポイント」の項等で構成されている。

イ 実施機関は、「1 小論文の評定」の項の各評語の説明部分を不開示とし、その理由について、選考試験を行うに当たり、評価の方法は人事上の評価をする際の判定方法を示すものであり、このような人事管理における具体的な評価の方法が公にされれば、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主張している。

ウ 一方、異議申立人は、判定方法が明らかにされない試験において、公正性、適切性が確保されていると説明できないので、全面開示すべきで



ある旨主張している。

エ 当審査会において、本件対象文書2を見分したところ、各評語の説明部分については、小論文の採点を行うに当たっての具体的な評価の方法に関する情報であって、その内容は、実施機関の裁量に委ねられているものと考えられ、この情報が公にされた場合、公正かつ円滑な人事の確保に支障が生じるおそれがあることは否定できない。

したがって、各評語の説明部分については、条例第10条第6号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当である。

### (3) 第1次試験採点委員

ア 本件対象文書のうち、「第1次試験採点委員」（以下「本件対象文書3」という。）は、第1次選考試験における採点委員の名簿で、当該文書には、所属、職名、氏名、採点日、採点教科名等の情報が記載されている。

イ 実施機関は、本件対象文書3を全て不開示とし、その理由として、これらの情報が公にされると、特に採点結果に不満のある受験者が、採点委員に執拗に質問を繰り返したり、苦情を申し立てたりするおそれがあること、また、採点を行う時期が明らかになることによって、採点業務が妨害されるおそれがある旨主張している。

ウ これに対して、異議申立人は、真摯に教職をめざそうとする受験者が、たとえ願いに反して合格に至らなかったとしても、実施機関が主張するような違法な行為に及ぶとは到底考えにくく、採点業務が妨害されるおそれ等、現実には起こり得ないことを理由に、採点業務に従事する資質をもつ人物が、適切な時期に採点業務に従事していることを、氏名を除いて明らかにしない態度に疑義を抱かざるを得ない旨主張している。

エ 当審査会において本件対象文書3を見分したところ、異議申立人が開示不要としている採点委員の氏名を除いたとしても、所属、職名及び採点教科名と、公表されている名簿等の情報を照合することにより、採点委員が誰であるかを概ね推測できるものと考えられ、そうすると、採点委員に対する不当な働き掛け等が行われるおそれがあり、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。

また、採点日が分かると、翌年以降のおおまかな採点スケジュールが推測されるため、「採点業務が妨害されるおそれがある」という実施機関の懸念も理解できるところである。

異議申立人は、真摯に教職をめざそうとする受験者が、たとえ願いに反して合格に至らなかったとしても、実施機関が主張するような違法な行為に及ぶとは到底考えにくい旨主張するが、情報公開制度では、対象行政文書を開示することは、それが広く一般に公開されることを前提としているので、真摯な受験者のみを念頭に置いて上記の支障が生じるお

それを否定することはできない。

したがって、本件対象文書3は、全体が条例第10条第6号に該当し、不開示とすることが妥当である。

オ なお、異議申立人は、教員の資質を評価するにふさわしい者が評価に当たっているかどうかを確認したい旨を述べており、その趣旨も理解できるところであるので、実施機関は、行政文書開示請求への対応とは別に、採点委員を特定できない方法で採点委員の属性等を情報提供できないかを検討することが望ましい。

#### (4) 第1次合格者選考基準

ア 本件対象文書のうち、「第1次合格者選考基準」(以下「本件対象文書4」という。)は、第1次選考試験の合格者を選考するに当たっての選考基準等を示した文書である。

当該文書は、「1 選考対象」、「2 選考方法」、「3 配点」、「4 個人面接、グループワーク、小論文の評定」、「5 合格者数」及び「6 一定の基準に達しない場合について」の項で構成されている。

イ 実施機関は、これらの情報のうち、次の部分を不開示としている。

(ア) 「3 配点」の項のグループワーク及び小論文の配点

(イ) 「4 個人面接、グループワーク、小論文の評定」の項の表部分

(ウ) 「6 一定の基準に達しない場合について」の項の表題を除く全て

不開示にした理由として、実施機関は、上記(ア)及び(イ)については人事管理における具体的な評価の方法であり、これらが公にされれば、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を、上記(ウ)については一定の基準に達しない試験項目・教科がある場合の具体的な取扱いに関するものであり、これらが公にされれば、受験者が苦手な科目について一定の基準をクリアすれば良いといったような偏った受験対策を講じることが予想され、その結果、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難になり、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を主張している。

ウ 一方、異議申立人は、上記(ア)及び(イ)については判定方法が明らかにされない試験において、公正性、適切性が確保されていると証明できないので全面開示をもって証明するべきである旨を、上記(ウ)については苦手な項目に対する真摯な努力等による試験結果と偏った受験対策による試験結果を峻別できない試験ではないはずであり、全面開示すべきである旨を主張している。

エ 当審査会において本件対象文書4を見分したところ、上記(ア)、(イ)及び(ウ)については試験項目ごとの評価や合否の方法等について具体的に記載されている部分であり、これらの情報を公にした場合、公正かつ円滑な人事の確保に支障が生じるおそれがあることは否定できず、条例第10条第6号に該当すると認められるため不開示とすること

が妥当である。

#### (5) 第1次選考試験の開示区分の基準

ア 本件対象文書のうち、「第1次選考試験の開示区分の基準」（以下「本件対象文書5」という。）は、第1次選考試験の結果により第2次選考試験の受験資格を得られなかった者（以下「不合格者」という。）が、広島県個人情報保護条例（平成16年広島県条例第53号）第10条の規定に基づき、自らの第1次選考試験の成績を開示請求（以下「自己情報開示請求」という。）した場合に、実施機関が開示する総合評価及び各試験項目別評価の基準等を定めた文書である。

実施機関では、不合格者が自己情報開示請求した場合、総合区分と各試験項目の評価等を開示しており、総合区分は、A、B、Cで評価が示され、Aが「総合評価がやや低い」、Bが「総合評価が低い」、Cが「総合評価がかなり低い」を意味する。

一方、各試験項目の区分は、A又はBで評価が示され、Aは「評価が低くない」、Bは「評価が低い」を意味する。なお、一般選考については、こうした評価のほか、筆記試験の専門教育科目の各得点が開示される。

本件対象文書5は、「一般選考」、「社会人特選」及び「臨採特選」の選考区分ごとの3枚で構成され、それぞれ、「総合区分」と「各試験項目の区分」に分けて、「用語の説明」及び「区分の付け方」が記載されている。

イ 実施機関は、これらの情報のうち、各選考区分における「総合区分」のA、B、C及び「各試験項目の区分」のA、Bの評価区分の付け方（以下「区分方法」という。）が記載された部分を不開示とし、その理由として、区分方法が明らかとなった場合、自己情報開示請求によって開示される得点及び評価区分と照合することにより、選考基準の一部を推測でき、人事管理における具体的な評価の方法が明らかになるおそれがあると主張する。

ウ 実施機関は、口頭意見陳述において、区分方法を明らかにすることによって支障が生じる理由を具体的に説明している。本答申では不開示部分の内容が推察されることになるためその詳細を明らかにすることはできないが、不開示としたのは、不合格者に係る区分方法なのであるから、選考基準の一部が直接明らかになるわけではない。

また、受験者が自己情報開示請求によって知り得た情報を相当数集約すれば、実施機関の主張する事態も全く想定できなくはないが、条例第10条第6号に該当するためには、「支障」は実質的なものであることが必要であり、「おそれ」の程度についても、抽象的な可能性では足りず、当該事務の適正な遂行に支障を生じることについて、具体的な蓋然性が認められなければならないところ、実施機関の主張する支障が生じ得る

のは極めて例外的な場合であり、抽象的な可能性の域を出ないと考えられる。

もっとも、社会人特選の「区分の付け方」の項には、評定を点数化する際の点数が記載され、区分方法もこれを反映した内容となっている。この点数は本件選考試験の合格者を選考するための具体的な評価の方法に関する情報であって、そうした情報が逐一公にされることになると、公正かつ円滑な人事の確保に支障が生じるおそれがあると認められる。

したがって、本件対象文書5のうち、社会人特選の区分方法で点数が記載された部分については条例第10条第6号に該当するため不開示とすることが妥当であるが、それ以外の情報については同号に該当するとは認められないため開示すべきである。

### **3 結論**

よって、当審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

### **第6 審査会の処理経過**

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

別 表

開示請求内容	対象行政文書	本件処分における 不開示部分	任意提供部分
グループワーク 評価票・評価基準	グループワーク 評定票	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 具体的評価を記入する欄</li> <li>・ 総合評定</li> </ul>	—
小論文評価票・評 価基準	小論文の評価に ついて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「1 小論文の評定」の項の 表題を除く全て</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各評語の説明以 外の部分</li> </ul>
小論文評価に関 する留意点を示 した文書			
小論文評価者一 覧（氏名除く・所 属が分かるもの）	第1次選考試験 採点委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全て</li> </ul>	—
一次試験総合判 定基準	第1次合格者選 考基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「3 配点」の項のグルー プワーク及び小論文の配点</li> <li>・ 「4 個人面接，グルー プワーク，小論文の評定」の 項の表題を除く全て</li> <li>・ 「5 合格者数」の項の合 格者数の決定方法に関する記 述の一部</li> <li>・ 「6 一定の基準に達し ない場合について」の項の表 題を除く全て</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「4 個人面接，グ ループワーク，小 論文の評定」の項 の説明部分</li> <li>・ 「5 合格者数」の 項の合格者数の決 定方法に関する記 述の一部</li> </ul>
二次受験資格を 得られなかった 者に開示される 「一次試験総合 評価及び各試験 項目別評価」（A B C評価）の評 価基準	第1次選考試験 の開示区分の基 準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「総合区分」のA，B，C 及び「各試験項目の区分」 のA，Bの評価区分の付け 方</li> </ul>	—

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
26. 1. 20	・ 諮問を受けた。
26. 2. 4	・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
26. 3. 28	・ 実施機関から理由説明書を收受した。
26. 4. 7	・ 異議申立人に理由説明書の写しを送付した。 ・ 異議申立人に意見書の提出を要求した。
26. 5. 15	・ 異議申立人から意見書を收受した。
26. 5. 19	・ 実施機関に意見書の写しを送付した。
26. 9. 30 (平成 26 年度第 6 回第 1 部会)	・ 諮問の審議を行った。
26. 10. 28 (平成 26 年度第 7 回第 1 部会)	・ 異議申立人から本件処分に対する意見を聴取した。 ・ 実施機関から本件処分に対する意見を聴取した。 ・ 諮問の審議を行った。
26. 11. 28 (平成 26 年度第 8 回第 1 部会)	・ 諮問の審議を行った。

参 考

答申に関与した委員（50音順）

【第1部会】

西 村 裕 三 （ 部 会 長 ）	広島大学大学院教授
松 本 亮	弁護士
横 山 美栄子	広島大学教授