

審 第 2 4 0 9 号

答 申 第 5 4 1 号

令 和 2 年 3 月 3 日

千葉県教育委員会教育長

澤川 和宏 様

千葉県情報公開審査会

委員長 庄司 久雄

審査請求に対する裁決について（答申）

平成30年11月7日付け教職第668号-1による下記の諮問について、別紙のとおり答申します。

記

諮問第961号

平成30年9月27日付けで審査請求人から提起された、平成30年7月30日付け教職第407号で行った行政文書部分開示決定に係る審査請求に対する裁決について

答 申

第1 審査会の結論

千葉県教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成30年7月30日付け教職第407号で行った行政文書部分開示決定（以下「本件決定」という。）を取り消し、改めて開示決定等をすべきである。

第2 審査請求に至る経緯

1 行政文書開示請求

審査請求人は、平成30年5月29日付けで千葉県情報公開条例（平成12年千葉県条例第65号。以下「条例」という。）第5条の規定により、実施機関に対し行政文書開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

2 請求内容

「・過去に実施された教員採用候補者選考における「勤務状況調書」の「総合評価」または「所属長意見」の分布・人数がわかる資料」（以下「本件請求内容1」という。）

「・2012～2017年度に実施された教員採用候補者選考の合格者の年齢層別合格者数・率がわかる文書」（以下「本件請求内容2」という。）

3 特定した対象文書

実施機関は、本件請求内容1に対応する対象文書として、「平成30年度公立学校教員採用候補者選考 第二次選考の結果」に係る起案の「選考結果一覧（小学校）」のうち一枚（2017年9月15日）（以下「本件対象文書1」という。）、「平成30年度公立学校教員採用候補者選考 第一次選考の結果」に係る起案の「選考結果一覧（小学校）」のうち一枚（2017年7月19日）（以下「本件対象文書2」という。）及び「（教員採用候補者選考用（平成29年度実施）勤務状況調書のうち一枚」（以下「本件対象文書3」といい、同1及び同2と併せて以下「本件各対象文書」という。）を特定した。

なお、実施機関は、審査請求人が実施機関から本件請求内容2に対応した情報提供

を受けたことを理由として、本件請求内容2に係る部分について本件請求を取り下げたため、本件請求内容2に対応する対象文書を特定しなかった。

#### 4 実施機関による決定

実施機関は、本件請求に対し、本件決定を行った。

#### 5 審査請求

審査請求人は、本件決定を不服とし、平成30年9月27日付けで審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

### 第3 審査請求の主張要旨

#### 1 審査請求の趣旨

本件決定を取り消し、私が請求した趣旨に沿った情報・文書を公開すること。

#### 2 審査請求の理由

(1) 部分開示の文書として本件対象文書3が示され、写しの交付を受けました。志願者本人の個人情報や評価者である校長名・学校名・市町村教育委員会名・教育長名等の部分に関しては開示しないのは理解できますし、私もそのような情報まで公開することを求めてはいません。私が求める「総合評価または所属長意見の分布・人数がわかる資料」につながる所属長意見（総合評価）の欄まで黒塗りにした部分開示は事実上の不開示処分に等しく、その理由として「条例第8条第6号に該当する」とし、「所属長意見（総合評価）等は、実施機関が行う教員採用選考に関する情報であって、開示することにより、評価を巡って混乱が生じ、当該事務の円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため」としたことに対し異議を申し上げます。

(2) 「条例第8条第6号に該当する」と理由を記載するも、第6号のイ～ホのうち、どの項目に該当するかを明示していないことも不親切です。おそらく、ニの「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」に該当するとは予想されますが。しかし、「人事管理に係る事務」は無条件に非公開ではなく、「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」がある場合に非公開と理解しますが、その根拠として実施機関は「評価を巡って混乱が生じ」としているのは不当です。

(3) 船橋市在住の〇〇〇〇さんが昨年度の県立高校ごとの教職員評価（A～D）の人

数分布を請求したところ、実習助手等、人数が少ない職種においては個人が特定されるおそれがあるとの理由で公開はされなかったものの、教諭については特に特定はされないことから、人数分布が公開されました。県全体の合計どころか、学校ごとの人数分布が実施機関によって公開されたことは、そのことによって「混乱が生じ」るおそれがないと実施機関によって判断されたものと考えられます。それに対し、私が求めているのは学校ごとの分布ではなく、志願者全体（昨年度実施のものでは7, 213名）のうち、勤務状況調書を必要とする他県等現職特例・本県現職実習助手等特例、講師等特例A・Bで志願した（昨年度実施のものでは約2, 000名で全体の約28%）部分のもので、県全体で集計したものに限定されています。特定の個人に対する評価や特定の学校における評価が明らかにされれば「評価を巡って混乱が生じ」るので非公開というのには理解できますが、県全体の評価分布が明らかになることで「評価を巡って混乱が生じ」るおそれがあるとは考えられません。むしろ、公開した方が文科省通知（23文科第1334号・教員採用等の改善）等でも触れているように、公平性、公正性、透明性の確保につながるものと考えます。

- (4) 2008年の大分県教員採用・昇任及び選考における汚職事件以降、公教育への信頼性を確保すべく、教員採用選考の透明性を高める等の改善が求められています。一方、今年度実施の教員採用選考第1次試験において、教職教養と中高共通・国語の試験問題に誤りがあったことが第1次選考の合格発表前に分かりました。これも、実施後に問題及び解答が公表されたことで志願者本人あるいは外部からの指摘があったことがきっかけかと思います。選考の透明性を高めることで公平性が担保できた好例ではないでしょうか。
- (5) 今年度実施の教員採用選考では全国的に志願者減が話題となり、都道府県境を越えた人材の奪い合いが起きていると各紙で報道されました。千葉県でも年齢制限の撤廃や他県会場の設置及び「千葉チャレンジ」など、優秀な人材の確保に努めていることは十分に承知しています。それでも、他県現職の方が千葉県を志願する、あるいは、千葉県で長年講師を経験されている方が講師特例で志願するに当たり、所属長の評価がどのようなもので、可否にどのように結び付いているかを明らかにすることは、実施機関に対する信頼を高め、多くの優秀な人材確保につながるものと考えます。

### 3 反論書の要旨

#### (1) 弁明書に対する反論（総論）

条例第1条には「この条例は、県民の行政文書の開示を請求する権利及び県の情報公開の総合的な推進に関し必要な事項を定めること等により、県の保有する情報の一層の公開を促進し、もって県の有するその諸活動を県民に説明する責務が全うされるようにするとともに、県民の県政に対する理解と信頼を深め、県政の公正な運営の確保と県民参加による行政の一層の推進を図ることを目的とする。」とあります。そもそも県の保有する情報は、県民の共有財産であると考えます。したがって、県の保有する情報は公開が原則であるべきです。

実施機関が教員を選考して採用する業務は、公教育として、国民・県民から信託を受けた業務であり、その手続や内容は、原則として国民・県民に公開されることが必要です。また、その業務は国民・県民の税金で行われている事業であることから、その情報は最大限公開されるべきものであると考えます。

よって、本件請求内容の開示を求めます。

#### (2) 弁明書に対する反論（各論）

##### ア 第4の3（2）ア 本件対象文書の特定について

「過去に実施された教員採用候補者選考における勤務状況調書の総合評価または所属長意見の分布・人数がわかる資料は存在せず」と記述している。これは、同時に請求した「2012～2017年度に実施された教員採用候補者選考の合格者の年齢層別合格者数・率がわかる文書」については、存在しないとの説明を請求後に聞かされたことと同様である。しかし、後者については、2017年3月の教育委員会会議において、2017年度実施の選考から全ての選考で受験可能な年齢を60歳未満へと拡大した理由として「幅広い年齢層からの受験を可能とするため」と説明しています。その政策変更の前後で実際に目的に沿った形で志願者が増えたのか、合格率が向上したのかを比較するためにも、年齢層別の志願者数・合格者数・率の変動を評価する必要があるはず、と申し出たところ、教職員課任用室の担当者が保管されている過去3年分の資料から別途まとめて請求文書に相当する資料を作成し、「情報提供」という形で受領しました。弁明書の「2 事案の概要について」の後段にある「なお、上記請求のうち、2012～

2017年度に実施された教員採用候補者選考の合格者の年齢層別合格者数・率がわかる文書については、請求が取り下げられた」というのは、以上のような経緯によるものです。単に「請求が取り下げられた」だけでは、事実経過の説明としては不十分です。

「教員採用等の改善について」（平成8年4月25日付け文教地第170号・文部省教育助成局長通知）によれば、「3（4）教員採用等の改善についての調査検討体制の整備」の中で、「ア 採用選考方法の改善方策については、継続的に調査、検討を行っていくことが必要であること。改善に当たっては、それぞれの選考方法に関し、その判定と採用後の勤務実績等の関係などの実証的な分析を行い、その結果をもとに更に選考方法の改善を行っていくことが望ましいこと」とされ、「教員採用候補者選考における勤務状況調書の総合評価または所属長意見の分布・人数がわかる資料は存在せず」という事態はこの通知に反するものと考えます。所属長による総合評価・意見が適正なものであるかどうか検証する必要があるはずであり、たとえ資料が存在しなくても年齢層別の合格者数・率と同様に資料を作成して公開すべきであるとも任用室の担当者には伝えましたが、「校長先生の評価を信頼している」「上司と相談させてください」と言うだけで、結局公開されませんでした。

先ほどの通知には続けて、「イ 教員採用等の改善に関する情報収集、分析や調査検討を組織的・継続的に行うための体制整備に一層努めること」とも記載されています。

#### イ 4（2）ア（イ）について

最後の4行で「所属長意見（総合評価）及び市町村教育委員会の欄については、特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお、個人の権利利益を害するおそれがある情報であることから、条例第8条第2号本文に該当する」と主張しています。しかし、その根拠として、「5 弁明の内容について」の最後の段落で述べていることは、根拠としては不十分です。弁明書の「各学校における分布」ではなく、「県全体の分布」が明らかになった場合、「各校長が行う当該意見に当たって、他校との均衡を図ろうとしたり、当該意見等に対する教員等からの批判を避けようとする心理が働くことが想定され、当該意見等の結果

が特定の区分に集中するなど客観的で公正な意見等を行うことが困難になるおそれがあり」との主張は杞憂であると言わざるを得ません。むしろ、「当該意見等を含む教員採用選考における意見等は絶対評価であり」と言いながら、その評価分布を作成しないで個々の評価の妥当性・公正性を検証しようとする姿勢こそ、先の（旧）文部省通知に反しているのではないのでしょうか。すなわち、異なる所属長による絶対評価を何ら検証することなく、そのまま合否の判定に用いることこそ、「客観的で公正」な選考に反します。万が一、恣意的な評価がたとえ少数でも紛れ込めば、もはや「公平な」選考とは言えません。

ちなみに、教員採用選考の結果に関し、筆記試験の得点だけでなく、面接評価や所属長意見等も受験者全員に知らせている県もある（文部科学省が2018年2月21日に公表した「平成30年度教師の採用等の改善に係る取組事例」の426～429ページに全都道府県・政令指定都市の「本人への成績開示の状況」が掲載）のに対し、千葉県では筆記試験の得点は全員が対象ではあるものの、それ以外は不合格者の中のランク

- I 不合格者の中で総合評価がやや低かった＝上位15%
- II 不合格者の中で総合評価が低かった＝中位35%
- III 不合格者の中で総合評価がかなり低かった＝下位50%

のみ、それも、試験結果の自己開示を求めて教育庁へ直接足を運んだ人にしか知らされません。「杞憂である」と記述したのは、「県全体の分布」が明らかになっても、現行制度のままでは講師経験のある受験者自身が自分の勤務状況調書の総合評価・所属長意見を知る術がないからです。

千葉県の教員採用選考の「透明性」「公開度」は他県と比べても低いと言わざるを得ません。これから千葉県を受験しようとする方、中でも今回の選考で不合格とされつつも講師として責任をもって教壇に立っている方からの信頼、さらには広く県民からの信頼を失うことにもなりかねません。近年、千葉県では「担任、授業に穴があく」ほど、講師の引き受け手が見つからない状況が続いています。数多くの講師の先生の懸命な教育活動によって千葉県の教育が支えられていると言っても過言ではありません。今年は千葉県も含め全国的に教員採用選考の倍率が下がり、優秀な教員の確保が課題とされています。教員採用選考の改善を怠っ

ていては、優秀な教員並びに教員志望者が他県に流出するなど危機的な状況を迎えかねません。

よって、私の請求に対し、部分開示決定通知書で特定された文書のうちの1つである「公立学校教員採用選考 第一次選考の結果」に係る起案の選考結果一覧」の1枚だけではなく全てに渡り、私が求める「所属長意見（総合評価）」以外の記載を全て黒塗りにした部分開示を行えば、「個人の権利利益を害するおそれがある情報」とは言えないものと考えます。

条例第9条第2項「開示請求に係る行政文書に前条第2号の情報（特定の個人を識別することができるものに限る。）が記録されている場合において、当該情報のうち、氏名、生年月日その他の特定の個人を識別することができることとなる記述等の部分を除くことにより、公にしても、個人の権利利益が害されるおそれがないと認められるときは、当該部分を除いた部分は、同号の情報に含まれないものとみなして、前項の規定を適用する。」との条文に沿って検討し、私が必要とする情報を開示するよう、改めて求めるものであります。

#### 第4 実施機関の弁明要旨

##### 1 弁明の趣旨について

審査請求人が提起した、本件決定に対する本件審査請求については、これを棄却することが相当である。

##### 2 事案の概要について

本件審査請求は、審査請求人が、平成30年5月29日付けで条例第7条第1項の規定により、実施機関に対し、本件請求内容1及び同2を内容とする行政文書の開示を請求したことに対し、実施機関が、条例第8条第2号及び第6号に該当するとして本件決定をしたところ、審査請求人がこれを不服とし、本件決定の取消しを求めた事案である。

なお、上記開示請求のうち、本件請求内容2については、請求が取り下げられた。

##### 3 処分（本件決定）の内容について

###### (1) 審査請求に係る処分について

本件審査請求に係る処分は、本件決定である。



(2) 本件各対象文書の特定及び内容について

ア 本件各対象文書の特定について

本件請求を受け行政文書を検索したところ、「過去に実施された教員採用候補者選考における「勤務状況調書」の「総合評価」又は「所属長意見」の分布・人数がわかる資料」は存在せず、審査請求人の了解を得て、本件各対象文書を特定し本件決定を行った。

イ 本件各対象文書の内容について

本件対象文書1及び同2は、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第11条並びに公立学校教員採用選考規程（昭和48年千葉県教育委員会教育長告示第1号）及び平成30年度（29年度実施）公立学校教員採用候補者選考実施要項に基づき実施した、平成30年度（29年度実施）公立学校教員採用候補者選考（以下「平成30年度選考」という。）に係る結果を一覧にした行政文書の一部である。本件対象文書3は、平成30年度選考の教職経験者特例選考（元教諭特例選考を除く。）の受験区分で採用を願い出た者に提出を求めている、勤務状況、資質、能力等の評価等が記載された書類の一部である。

4 本件決定の理由について

(1) 不開示部分について

本件各対象文書中、氏名、受験番号、2次順位、1次順位、インターンシップ、特支併願、校種、最終判定、性別、個人面接、模擬授業、マツト、得点、模擬授業2、個人面接における評定の根拠、模擬授業1における評定の根拠、模擬授業2における評定の根拠、適性検査、一次選考、卒業年月、年齢、受験回数、大学名、免許、月数、現職、講師適格性、講師評価、猶予希望、一芸一能、特技資格、1次結果、面接、面接における評定の根拠、専門（実技）、合計、論文、教職教養、現職・備考、1次受験特記、整理番号、氏名・フリガナ、生年月日・年齢、所属、職名、所属学年・担任・副担任、校務分掌、指導教科、教育職員免許状、勤務状況の評価及び評価の具体的な理由、資質・能力の評価及び評価の具体的な理由、心身の健康状況、当該校の発令期間、所属長の欄、所属長意見（総合評価）並びに市町村教育委員会の欄（以下「本件不開示部分」という。）は、条例第8条第2号に該当するとして、個人面接、模擬授業、マツト、得点、模擬授業2、個人面接評定根拠、模擬

授業評定根拠、模擬授業2評定根拠、一次選考、講師適格性、講師評価、面接、面接における評定の根拠、専門（実技）、合計、論文、教職教養、1次受験特記、勤務状況評価及び評価の具体的な理由、資質・能力評価及び評価の具体的な理由、所属長欄並びに所属長意見（総合評価）は、同条第6号に該当するとして、それぞれ不開示としたものである。

(2) 条例第8条第2号該当性について

ア 条例第8条本文該当性について

(ア) 本件不開示部分のうち、氏名、受験番号、年齢、現職・備考、整理番号、氏名・フリガナ、生年月日・年齢、所属、職名、所属学年・担任・副担任及び所属長の欄については、氏名とともに一体として本件各対象文書にそれぞれ記録されており、個人に関する情報であり、当該行政文書に記載された氏名等の情報と照合することによって、特定の個人を識別することができる情報であることから、条例第8条第2号本文に該当する。

(イ) 本件不開示部分のうち、性別、卒業年月、大学名、免許、現職、2次順位、1次順位、インターンシップ、特支併願、校種、最終判定、個人面接、模擬授業、マツト、得点、模擬授業2、個人面接における評定の根拠、模擬授業1における評定の根拠、模擬授業2における評定の根拠、適性検査、一次選考、受験回数、月数、講師適格性、講師評価、猶予希望、一芸一能、特技資格、1次結果、面接、面接における評定の根拠、専門（実技）、合計、論文、教職教養、1次受験特記、校務分掌、指導教科、教育職員免許状、勤務状況の評価及び評価の具体的な理由、資質・能力の評価及び評価の具体的な理由、心身の健康状況、当該校の発令期間、所属長意見（総合評価）並びに市町村教育委員会の欄については、特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお個人の権利利益を害するおそれがある情報であることから、条例第8条第2号本文に該当する。

イ 条例第8条第2号イ該当性について

本件不開示部分については、法令等の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報とは言えないことから、条例第8条第2号イに該当しない。

ウ 条例第8条第2号ロ該当性について

本件不開示部分については、人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認めるべき特段の事情があるとは認められないことから、条例第8条第2号ロに該当しない。

エ 条例第8条第2号ハ該当性について

本件不開示部分については、平成30年度選考の受験者に係る情報であって、公務員等の担任する事務そのものを遂行する場合における具体的な職務遂行の内容に係る情報ではないことから、条例第8条第2号ハに該当しない。

オ 条例第8条第2号ニ該当性について

本件各対象文書については、食糧費の支出を伴う懇親会、説明会等に係る情報は記録されていないことから、条例第8条第2号ニに該当しない。

(3) 条例第8条第6号該当性について

本件不開示部分のうち、個人面接、模擬授業、マツト、得点、模擬授業2、個人面接における評定の根拠、模擬授業1における評定の根拠、模擬授業2における評定の根拠、一次選考、講師適格性、講師評価、面接、面接における評定の根拠、専門(実技)、合計、論文、教職教養、1次受験特記、勤務状況の評価及び評価の具体的な理由、資質・能力の評価及び評価の具体的な理由、所属長の欄並びに所属長意見(総合評価)については、実施機関が行う教員採用選考に関する情報であって、開示することにより、評価を巡って混乱が生じ、当該事務の円滑な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、条例第8条第6号ニに該当する。

5 弁明の内容について

審査請求人は、本件対象文書3について「志願者本人の個人情報や評価者である校長名・学校名・市町村教育委員会名・教育長名等の部分に関しては開示しないのは理解でき」る、「特定の個人に対する評価や特定の学校における評価が明らかにされれば「評価を巡って混乱が生じ」るので非公開というのは理解でき」とした上で、「県全体の評価分布が明らかになることで「評価を巡って混乱が生じ」るおそれがあるとは考えられ」ない、「私が求める「総合評価または所属長意見の分布・人数がわかる資料」につながる所属長意見(総合評価)の欄まで黒塗りにした部分開示は事実上の不開示処分に等し」い旨主張する。

しかし、上記第4の3(2)アのとおり、「過去に実施された教員採用候補者選考における「勤務状況調書」の「総合評価」または「所属長意見」の分布・人数がわかる資料」が存在せず、審査請求人の了解を得て、本件各対象文書を特定したところであり、上記4(2)のとおり、本件不開示部分については、条例第8条第2号本文に該当し、同号イからニまでのいずれにも該当せず、上記4(3)のとおり、同条第6号ニに該当しない。

本件不開示部分のうち「所属長意見(総合評価)」については、個人の能力、実績に対する評価に係る情報であり、個人の人格に密接に関係した情報であって、通常他人に知られたくないことが相当であると認められる情報であることから、同条第2号本文に該当し、同号イからニまでのいずれにも該当しない。

また、本件不開示部分のうち「所属長意見(総合評価)」については、意見及び評価(以下「意見等」という。)を行う者である特定の市町村立学校長が、所属の教員について行った平成30年度選考における意見等に係る情報である。当該意見等を含む教員採用選考における意見等は絶対評価であり、4段階の当該選考における意見等に係る区分ごとの割合は定められていないことから、各学校における当該意見等の結果に係る分布が明らかになった場合、各校長が行う当該意見等に当たって、他校との均衡を図ろうとしたり、当該意見等に対する教員等からの批判を避けようとする心理が働くことが想定され、当該意見等の結果が特定の区分に集中するなど客観的で公正な意見等を行うことが困難になるおそれがあり、本件不開示部分のうち「所属長意見(総合評価)」を開示することにより、教員採用選考に係る事務の公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあり、同条第6号ニに該当する。

したがって、審査請求人は条例の解釈を誤ったものであり、審査請求人の主張には理由がない。

## 第5 審査会の判断

当審査会は、審査請求人の主張及び実施機関の弁明並びに本件各対象文書を基に調査審議した結果、次のとおり判断する。

### 1 本件各対象文書について

本件対象文書1及び同2は、平成30年度選考に係る第2次選考及び第1次選考結

果一覧のうちから、それぞれ1枚ずつを抜粋したものであり、また、本件対象文書3は、平成30年度選考において教職経験者特例選考（元教諭特例選考を除く。）の受験区分で採用を願い出た者に提出を求めた勤務状況調書のうちから、受験者1人分である1枚を抜粋したものである。

実施機関は、本件各対象文書のうち、上記4（1）に記載の情報を条例第8条第2号及び第6号に該当するとして、不開示としている。

これに対して、審査請求人は、本件決定を取り消し、審査請求人が開示請求した趣旨に沿った情報・文書を公開することを主張している。

そこで、実施機関の本件決定の妥当性について、以下検討する。

## 2 本件各対象文書の特定について

（1）行政文書開示請求がなされた場合、実施機関は、開示請求に係る行政文書を探索し、対象となる行政文書の特定を行う（知事が保有する行政文書の開示等に関する事務取扱要綱（平成13年3月7日制定）第3の3（1）ア参照）。

当審査会が上記特定に関し調査したところ、平成30年度選考に係る第2次選考及び第1次選考結果一覧は、それぞれ331枚及び423枚であり、また平成30年度選考の勤務状況調書は1,950枚（1,950人分）であることが確認された。

（2）そこで、上記文書を1枚ずつ抜粋して本件各対象文書として特定した点について実施機関に説明を求めたところ、以下のとおりであった。

ア 本件請求内容1に対応する分布図（以下「分布図」という。）は、文書として現に存在していない。

イ 分布図を作成して情報提供することも検討したが、分布図が明らかになると、所属長が全体の分布の均衡を図ろうとしたり、所属長意見に対する教員等からの批判を避けようとする心理を働かせたりするおそれがあり、絶対評価である所属長意見が相対評価のようになって、公正な評価が行われなくなるおそれがあることから、情報提供はできないという結論に至った。

ウ 審査請求人との事前協議の際、上記イの事情を説明したところ、審査請求人は、平成30年度選考に係る第2次選考及び第1次選考結果一覧並びに勤務状況調書のうちから、それぞれ1枚ずつを本件各対象文書として特定することに合意した。

(3) 本件において、実施機関は、分布図等の資料を作成・保有しておらず、本件請求内容1を文言どおりに捉えると、行政文書不開示決定をすべきであったとも思われる。

しかしながら、勤務状況調書全てを対象文書として特定し、審査請求人自らが所属長意見（総合評価）欄に記載の評価部分を集計すれば、結果として本件請求内容1に対応する情報を得ることができることからすると、実施機関は、過去に実施された教員採用候補者選考において提出された勤務状況調書全てのうち、保存期間が満了しておらず、実施機関が現在保有している文書（以下「全勤務状況調書」という。）を対象文書として特定すべきであったと解する。

なお、実施機関は、上記2（2）ウのとおり、審査請求人と実施機関の間には、平成30年度選考における受験者から提出された勤務状況調書のうちから、1枚を本件対象文書3として特定することに合意した経緯があったと説明する。

しかしながら、当審査会が調査したところ、実施機関は、本件請求に係る行政文書開示請求書の職員記入欄である備考欄に「分布・人数がまとめられた資料が存在しておらず、情報提供も出来ず、それらがわかる個々の資料（「選考結果一覧」及び「勤務状況調書」）についても「総合評価」または「所属長意見」が開示されないのであれば、昨年度実施した選考における「選考結果一覧」及び「勤務状況調書」それぞれ一枚ずつを部分開示決定してもらえばよい。」ことで了解を得た（7/2）。と記載しているのみで、具体的な合意書等、審査請求人と実施機関の間には、上記合意を推認することができる文書等の存在を確認することはできなかった。また、実施機関は、審査請求人に対し、開示請求の内容が変更されたとして、本件請求を取り下げて、再度行政文書開示請求をするように助言等をすることもなかった。

したがって、実施機関の上記説明は首肯することはできず、審査請求人と実施機関の間には、上記合意があったとまでは認められない。このように実施機関による対象文書の特定の方法には重大な瑕疵があったと言わざるを得ない。

### 3 結論

よって、上記第5の2のとおり、本件決定には重大な瑕疵があるため、実施機関は、本件決定を取り消し、改めて開示決定等をすべきである。

### 4 附言

本件決定は、上記のとおり重大な瑕疵があり、本来は当審査会が開示不開示の具体的内容について審議するまでもなく結論に至る事案である。

しかしながら、実施機関が、本件決定において、本件対象文書3の所属長意見（総合評価）欄に記載の情報について、条例第8条第2号及び第6号を理由に不開示としたことに対し、審査請求人は、審査請求書及び反論書において、全勤務状況調書を対象文書として特定し、所属長意見（総合評価）部分以外の情報を不開示にすれば条例第8条第2号及び第6号に該当しないと主張している。とするならば、全勤務状況調書の所属長意見（総合評価）部分以外の情報を不開示にした場合の条例第8条第2号及び第6号について判断を示し、紛争の一次的解決を図ることが審査請求人の利益に資するものと考えられる。

そこで、審査請求人の利益を考慮し、当審査会が、全勤務状況調書の所属長意見（総合評価）部分以外の情報を不開示にした上で、所属長意見（総合評価）欄に記載の情報のみを開示する場合の条例第8条第2号及び第6号該当性について検討した結果を以下述べる。

#### (1) 条例第8条第2号該当性について

勤務状況調書は、毎年度実施される公立学校教員採用候補者選考実施要項により様式が定まっているが、そのうち、所属長意見（総合評価）欄には、所属長が、4段階の評価（きわめて優れている／優れている／さらに経験が必要／研修が必要）の該当する部分について自筆で「○印」を記載することになっている。

この点、調書1枚1枚に記載されている上記評価は、それ自体では特定の個人を識別することができるものとは認められず、条例第8条第2号本文前段に該当しないものの、それぞれ受験者個人の評価に係る情報であり、一般人ならば通常他人に知られたくない情報であると認められる。

しかしながら、教職経験者特例選考により勤務状況調書を提出する受験者は毎年2,000人程であり（平成30年度選考においては1,950人）、データの母数としては少数であるとは言えない。また、勤務状況調書の様式を考慮すると、所属長意見（総合評価）欄は、受験者氏名等の特定の個人を識別することのできる情報とは切り離すことができる部分の情報であると言える。さらに、勤務状況調書は、調書の作成を依頼された所属長から実施機関に直接郵送されるため、受験者自身に

は調書の内容が開示されないことからすると、前述のと通りの「○印」の記載のみで受験者自身が自己の調書であると確知することは不可能である。加えて、作成者である所属長自身も自己が作成した調書であると確知する可能性は低いことからすると、誰の評価であるのかおよそ特定することはできないと言える。

そうすると、全勤務状況調書のうち、所属長意見（総合評価）欄に記載の情報は、公にすることにより、勤務状況調書を提出した受験者の権利利益を害するおそれがあるとまでは認められず、条例第8条第2号本文後段に該当しない。

以上のことから、上記情報は、条例第8条第2号本文に該当しない。

## (2) 条例第8条第6号該当性について

ア 実施機関は、弁明書の中で、当該意見等は絶対評価であり、4段階の区分ごとの割合は定められていないことから、各学校における分布が明らかになった場合、各校長が行う意見等に当たって、他校との均衡を図ろうとしたり、意見等に対する教員等からの批判を避けようとする心理が働くことが想定され、意見等の結果が特定の区分に集中するなど客観的で公正な意見を行うことが困難になるおそれがあり、採用選考に係る事務の公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあると説明する。

しかしながら、全勤務状況調書のうち、所属長意見（総合評価）欄に記載の情報のみを公にすることにより判明するのは、受験人数分の分布にすぎず、各学校の分布が明らかになる訳ではない。また、勤務状況調書提出の対象となる受験者は、県内の学校に在籍している講師等に限られないことからすると、所属長に他校との均衡を図ろうとする心理が働く可能性は低いと言える。さらに、県内の全教職員が対象となり評価結果を本人に開示する教職員人事評価制度とは異なり、前述のとおり、受験者は自己の評価結果を知ることはできないことからすると、所属長には意見に対する教員からの批判を避けようとする心理が働く可能性も低いと言える。

イ また、実施機関の説明によると、教員採用候補者選考の倍率は近年低下しており、このような状況の中、人物重視の選考を行う上で、勤務状況調書の果たす役割は大きくなっており、教員としてふさわしい人材を採用するための重要な役割を担っている。そうであるにもかかわらず、所属長意見（総合評価）の分布を開



示した場合、所属長に最終的な分布をイメージさせ、上記分布を意識した相対評価に陥ってしまいかねず、分布の状況によって教員としてふさわしくない人物の合格につながる可能性又は本来なら合格していた志願者を不合格とするリスクをはらんでおり、その結果として、勤務状況調書が本来の意味・役割をなせずに、公平・公正な選考の遂行に支障を生じさせることになるとしている。

しかしながら、勤務状況調書の様式によると、所属長意見（総合評価）欄の上部には、勤務状況及び資質・能力に関する項目ごとの評価（４段階）及び評価の具体的な理由を記入する欄が設けられている。また、上記記入欄には、具体的な理由を必ず記入するよう注意書きがされており、上記調書の裏面には、項目ごとの評価の観点が詳細に記載されている。そして、選考委員は、所属長意見（総合評価）欄のみならず、上部欄に記入の評価等も含めた勤務状況調書全体を総合的に考慮して、選考判断の一資料としていることからすると、全勤務状況調書のうち、所属長意見（総合評価）欄に記載の情報のみを公にしたとしても、勤務状況調書が本来有すべき意味ないし役割を果たさなくなる訳ではなく、重要性が失われることにはならないと言える。

さらに、実施機関は、年度当初の会議の中で、所属長に対し、評価は絶対評価である旨を伝えており、また、前述のとおり、評価の観点も示されていることからすると、全勤務状況調書のうち、所属長意見（総合評価）欄に記載の情報を公にすることにより、結果として分布が明らかになることがあるとしても、分布を意識した評価がなされるとは考え難く、公平・公正な選考の遂行並びに適切な人材の確保が困難になる具体的なおそれが生ずるとまでは言えない。

ウ 以上のことより、上記情報は、条例第 8 条第 6 号に該当しない。

エ なお、実施機関は、上記第 4 の 5 の 2 段落目のおり、弁明書における弁明の内容として「本件不開示部分については、…、上記 4（3）のおり、同条第 6 号ニに該当しない。」と記載している。

上記記載部分は、記述の誤りと思料されるが、開示決定等の判断の根拠となる重要部分である。正確な文書作成を行うことは当然であるところ、更に一層の注意を求めたい。

## 5 審査請求人の意見書について

審査請求人は、意見書において、教員採用選考に係る情報の透明性を高めよと主張しているが、当審査会は条例を適正に運用することにより本件決定の妥当性を判断する機関であることから、審査請求人の意見書における主張は、当審査会における上記運用により実現されるべきものと思料する。

## 第6 審査会の処理経過

当審査会の処理経過は、次のとおりである。

年 月 日	処 理 内 容
平成30年11月 7日	諮問書の受理
平成30年12月 4日	反論書の写しの受理
令和 元年 6月26日	審議
令和 元年 7月31日	審議
令和 元年 9月25日	審議
令和 元年10月30日	審議

(参考)

### 千葉県情報公開審査会第2部会

氏 名	職 業 等	備 考
伊藤 義文	弁護士	部会長職務代理者
荘司 久雄	城西国際大学非常勤講師	部会長
日名子 暁	弁護士	

(五十音順)