

京 公 審 答 申 第 3 2 号  
平 成 1 1 年 4 月 9 日

京 都 府 教 育 委 員 会  
教 育 長 武 田 盛 治 様

京 都 府 公 文 書 公 開 審 査 会  
会 長 錦 織 成 史

公 文 書 部 分 公 開 決 定 及 び 非 公 開 決 定 に 係 る 異 議 申 立 て  
に 対 す る 決 定 に つ い て

平 成 9 年 6 月 2 日 付 け 9 教 職 第 2 3 9 号 で 諮 問 の あ っ た 事 案 に つ い て、 次 の と お  
り 答 申 し ま す。

## 第 1 審査会の結論

本件異議申立ての対象となった部分公開決定及び非公開決定において、実施機関が非公開とした部分のうち別表に記載する部分については、これ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 2 異議申立てに至る経過

1 平成 8 年 12 月 20 日、異議申立人は、京都府情報公開条例（昭和 63 年京都府条例第 17 号。以下「条例」という。）第 4 条の規定により、京都府教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、教員採用選考試験の情報に関する公文書の公開を請求した。

2 実施機関は、条例第 8 条第 3 項の規定による決定期間の延長を行い、平成 9 年 2 月 17 日、別紙 1 及び 2 のとおり上記請求に対応する公文書（以下「本件公文書」という。）を特定の上、部分公開決定及び非公開決定（以下「本件処分」という。）を行い、異議申立人に通知した。

3 平成 9 年 2 月 25 日、実施機関は、本件公文書について非公開部分を除き、異議申立人に対し、閲覧に供するとともにその写しを交付した。

4 平成 9 年 4 月 18 日、異議申立人は、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、本件処分の別紙 1 のうち条例第 5 条第 6 号に該当するとして非公開とした部分（以下「本件情報」という。）を不服として、実施機関に対し異議申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

## 第 3 本件申立ての趣旨

本件申立ての趣旨は、本件処分のうち本件情報に係る部分の取消しを求めるというものである。

## 第 4 異議申立人の主張要旨

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において述べている主張を総合すると、おおむね次のとおりである。

### 1 公開を求める理由の趣旨

子どもに対する教育が、どのような教育方針に基づいて、どのような教員によって行われているかは、府民にとって重大な関心事になっている。父母

は我が子どもに教育を受けさせる権利と義務に基づき、また、子どもは教育を受ける権利に基づき、ともに教育委員会に学校教育をゆだねている。

教育委員会が教員を選考して採用する業務は、国民（府民）から信託を受けた重要な作業である。教育委員会の行う教員を選考・採用は、いわば府民に代行して行う作業であり、その手続や内容は原則として信託者である府民に公開されることが当然の帰結として求められる。

教育委員会が公正・適切な選考を実施しているのかどうかは、情報が公開されない以上、府民は判断しようがない。せっかく条例ができたにもかかわらず、府民が行政に関心を寄せ、権利主体として参加していくという条例の理念・目的に反することになる。

また、受験者にとっても、正確な情報を得ることで、幅の広い教養を身に付け、教育力量や資質を向上させることができるようになる。教育委員会は、情報公開請求を待つまでもなく、むしろ積極的に情報提供して受験者のレベルアップを図るべきである。全く不透明な密室の中で行われている採用選考が、より公正、より適切、より明朗に行われることを願って、教員採用試験問題と採用選考基準を公開する旨の決定を求める。

## 2 公立学校の教員採用

京都府の公立学校教員採用選考第1次試験（以下「第1次試験」という。）には、人物を見る面接試験はなく、一般教職教養、小学校では筆記試験と小論文のみである。既に一定の能力を有すると認めてあえて競争試験の必要性がないのであれば、第1次試験で全員に面接試験を実施すべきである。これでは、人物を実際に見ないで、筆記試験と小論文だけで判断しているので総合判定にはならないし、人格的要素を多様な試験で見ているとはいえない。

第1次試験は実際には競争試験になっており、第1次試験で高得点をとって合格しないと、面接試験は受けられない仕組みになっている。これは、実施機関のいう教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）の本来の選考の趣旨に反している。情報を公開して、選考がどのように行われているのか府民に明確にすべきである。

## 3 平成8年6月20日付け平成9年度京都府公立学校教員採用選考問題について（問題作成者一覧は除く。）（以下「本件公文書1」という。）

実施機関は、公開することにより試験問題等の基本的傾向を知ることができ、当該傾向に沿った受験対策のみに終始する学習を助長し、本来的に力を有する者とそうでない者との判別が困難となり、府の求める教員を確保することができなくなると主張するが、受験技術のみに終始する学習を助長する要因を作っているのは、受験者ではなく、選考を実施している教育委員会の側にある。

京都府の選考試験では、受験者はまず第1次試験で高得点を取らなければ

人物評価すら受けられないことから、第1次試験でまず受験技術に走らざるを得ないのである。試験問題等を全く非公開にするのではなく、むしろ公開することで受験者の資質・力量を向上させることや条例の目的である府民の行政参加を促す作用を重視するならば、公開するメリットは非常に大きいと考える。

また、公開請求の有無により受験者間に不公平が生ずると主張するが、試験問題は相当程度復元されており、受験者はそれらを容易に入手することができるため、公開請求をした者だけが受験の情報を取得し、利益を得ることにはならない。そもそも条例第4条第5号には、京都府に対して利害関係を有している者ならば、請求人になれることが明記されており、京都府教員採用試験に合格するか否かは、「利害関係」であると考えられるので、受験者であれば、公開請求できないことはない。情報公開制度の精神は、「何人に対しても」情報公開が行われることであるから、府外からの受験者等を例に出して、非公開の理由とするのはおかしい。むしろ、条例の精神からすれば、個々の情報公開請求を待つのではなく、試験問題や選考基準を積極的に情報提供すべきである。

さらに、実施機関は、試験問題を公開すれば、出題が特定の傾向に偏らないことや類似の出題を回避するといった配慮に気を取られるなど、問題作成委員の精神的・物理的負担が重くなることにより、思い切った問題作成が困難になると主張する。類似の出題を回避するといった配慮はある程度必要かもしれないが、教員として知っておかなければいけない基本的な内容は質問形式を変えるなどして、毎年繰り返し問われるのが当然と考える。問題作成委員の問題作成能力が問われており、問題作成側の工夫と努力で解決できる問題であると考えられる。行政の事務都合をあげて非公開の理由とするのは、できないものは仕方はないという行政の怠慢と開き直りであり、条例の趣旨にまさしく反して、府民の知る権利をなし崩しにするものである。このような理由が許されれば、どんな情報も公開される道が閉ざされてしまう。

- 4 平成8年8月8日付け平成9年度公立学校教員採用選考第1次試験合格者の決定について（以下「本件公文書2」という。）及び平成8年9月20日付け平成9年度公立学校教員採用候補者名簿登載者の決定及び採用内定について（以下「本件公文書4」という。）

実施機関は、試験の内容・評価及び判定基準等を公開すると、ほぼ正確に選考方法の重点事項等を知ることができ、また、判断材料の一つにすぎない基準がすべてであるかのような誤解を招き、選考方法の傾向と対策の受験技術のみに終始する受験者を多く生ぜしめ、正確な総合評価ができなくなるおそれがあると主張する。しかし、受験者が、重点項目を知ったからといって、どんな受験準備がどれだけできるのか、また、おおむね予測しても正確な総合評価ができなくなるおそれが出るほどではないと考える。むしろ公開することにより、受験者の資質及び府民の教育に対する意識が向上することのほ

うが有益であると考え。また、おそれでは客観性及び具体性に欠けていて、非公開の特例を定めた条例第5条第6号に該当する理由とはならないと判断するのが、条例の趣旨からいっても妥当であると考え。

- 5 平成8年8月8日付け平成9年度公立学校教員採用選考試験第2次試験の実施について（試験官及び第2次試験面接委員（案）並びに平成9年度中・高等学校家庭及び高等学校の農業、工業、商業、水産実技試験概要中試験官及び人事担当者を除く。）（以下「本件公文書3」という。）

京都府の面接試験の内容は、かなり詳しく復元されて市販されているが、問題集の中には、全員に「日の丸・君が代」をどう思うかという質問もあり、判定に人格的要素を必要とするといいつながり、思想調査まがいの違法な選考を行っている疑いもあるので公開を求める。

受験技術に終始する受験者は、実施機関が面接の方法を工夫すれば簡単に見分けることができると考えるし、それを見分ける面接を実施することの力量が問われているのである。

また、実技試験は、落とすための競争試験ではないので、実技試験の内容を公開して、受験者が努力して基準以上の実技能力（力量）が付くようになれば良いことであり、受験者の資質向上につながり、受験者にも実施機関にも利益になることである。受験者へ配布されている採用選考試験実施要項にもかなり詳しく記載されており、公開しても何ら問題はない。

- 6 平成8年5月24日付け平成9年度公立学校教員採用選考第2次試験について（以下「本件公文書5」という。）

「指導力テストに参加の利点」の内容は、テスト問題そのものではなく、一般的な評価基準であるなら、公開するほうがメリットが大きく、受験者の資質向上につながり、有益である。

適性検査については、検査の方法や検査自体の存在の有無も含めて非公開とすることにより、正当な評価ができると実施機関は主張するが、適性検査の存在を隠すことは、秘密主義以外のなにものでもなく、実施機関の説明は、理由になっていない。

受験者の生活体験等は、人物評価をする上で最も重要というのであれば、選考基準とかかわって、どの程度重視されているのかをまず明らかにされなければならない。教育委員会がどんな教師を採用したいのかとかかわって、公開したほうが受験者の意識向上につながる。

実施機関が主張するように、保護者面接官の人選基準を公開しても、今後、保護者面接官を引き受けてもらえなくなるということはあるし、候補者が特定されるようなことはないと思われる。全く公表しないのでは、恣意的に人選していると言われても仕方がないし、全くどこの誰かもわからないということのほうが、情実が入る可能性があり、かえって不信が高まること

になる。

## 7 面接試験技法資料（以下「本件公文書6」という。）

内部文書の全般的な公開を求めているのではなく、一般的な面接試験の目的及び判定基準を知りたいのである。

復元集を見ると、「日の丸・君が代」についての質問があるなど、世論を二分する政治的な設問を全員に出していることは、思想・信条調査や良心の自由に関する問題であり、その設問がどういう意図でなされているか、選考の趣旨にふさわしいかをチェックする機構が全くないことに問題がある。教員選考を第三者が検討する機関が設置されれば問題は解決されるが、それが無い今日、全く非公開では、公正・公平な選考が行われているかを府民は少しも知ることができない。

## 第5 実施機関の説明趣旨

実施機関が、理由説明書及び実施機関の職員による口頭説明において述べていることを総合すると、おおむね次のとおりである。

### 1 公立学校の教員採用

公立学校の教員採用は、いわゆる競争試験ではなく、教育公務員特例法第13条第1項に規定する教育長の選考により行われている。その理由は、教育公務員には、単に知的要素のみをもってしてはその職の適否は判定できない人格的要素を必要とすること及び教員の資格要件である教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許状の取得により、既に一定の能力を有する者と認められることから、あえて競争試験による必要性が認められないためである。このような法の趣旨に基づいて、本府における教員採用選考では、実技試験、面接試験等の多様な試験を行い、個々の試験結果を総合して判定しているところである。

文部省の教員採用等に関する調査研究協力者会議の「教員採用等の改善について（審議のまとめ）（平成8年4月5日）」において、多様な面接官構成を行い、人物評価を重視する採用選考を一層進めることを打ち出しており、本府でもこの考え方に沿って、平成9年度教員採用選考試験から保護者面接官の制度を導入したところである。

### 2 本件公文書1について

試験問題等を公開すると、採用選考試験の傾向と対策だけに的を絞った受験テクニック的学習を助長し、受験者が表面的な知識の獲得等によって高得点を得ようとするに至ることは明らかであり、そうすれば、本来的に力を有

する者とそうでない者との判別が困難となり、結果的に、本府の求める教員を確保することができなくなる。

また、府外の受験者等の公開請求ができない者がいる以上、公開請求をした者だけがこれらの情報を入手できることになり、受験者間で不公平が生じることとなる。

さらに、最大限の秘匿性が要求される試験問題の作成に当たっては、限られた人員で限られた時間内に膨大な量の問題を作成する必要があり、問題を公開すれば、今まで以上に、問題作成委員の精神的・物理的負担が増大することから、問題作成委員の確保が困難となるおそれがある。また、出題が特定の傾向に偏らないことや類似の出題を回避するといった配慮ばかりに気を取られて、受験者の教員としての資質を測るような思い切った問題の作成が困難となる。

### 3 本件公文書 2 及び本件公文書 4 について

評価基準等を公開することにより、ほぼ正確に選考方法の重点事項等を知ることができ、また、判断材料の一つにすぎない基準がすべてであるかのような誤解を招くおそれがある。教員の採用に当たっては、人格的資質が重要であり、筆記試験だけでなく職務の適性等の総合的な評価を行っているところである。評価基準等がすべて明らかになれば、自己採点するなど独自の見解から憶測し、実施機関の評価に対し不公平感を募らせ、採用試験自体への信頼が大きく失墜してしまうという事態が危惧される。そして、このような誤った認識を持って評価基準の内容に意図的に合わせる態度をとるなどすると、正確な総合評価ができなくなるおそれがある。

本府の採用選考試験では、得点化の可能な試験項目と得点化になじまない試験項目とを併用しており、得点化のなじまない試験項目については、教育公務員特例法の趣旨に基づき、一定の裁量を持って評価している。評価基準等を公開すると、受験者個人個人の基準の適用についてさまざまな不平不満が向けられることが予想され、その評価に至る過程及び結果を個々の受験者に納得のいく説明をすることは、現実問題として困難である。

### 4 本件公文書 3 について

面接試験は、受験者に直接接するという点で、また、人物評価をする上で最も重要な試験の一つであり、短時間で人物評価を行う必要がある。

面接試験のねらいを公開すれば、ほぼ正確に面接試験の傾向を知ることができ、当該傾向に沿った対応のみに終始する受験者を多く生ぜしめ、受験者個人の資質・能力の客観的評価ができなくなることによって、真に教員にふさわしい者とそうでない者との判別が困難となる。

実技試験については、試験の性格上、毎年、同種の問題を繰り返し出題せざるを得ず、試験内容を公開すれば、ほぼ正確に実技試験の傾向を知ること

ができ、面接試験のねらいを公開した場合と同様の結果を生じることとなる。

## 5 本件公文書5について

第2次試験（面接試験のみ）の実施方法比較のねらいの部分、教育実習の評価等、適性検査の在り方、生活体験等を適切に評価した選考の実施及び指導力テストに参加の利点を公開すると、ほぼ正確に面接試験、教育実習等にかかわる評価等の傾向及び指導力テストの内容を知ることができ、当該傾向に沿った受験技術のみに終始する受験者を多く生ぜしめ、受験者個人の資質・能力の客観的評価ができなくなることにより、真に教員にふさわしい者とそうでない者との判別が困難となる。

また、保護者面接官の人選基準を公開すれば、誰が民間人による面接官候補者となるかが相当程度明らかとなり、今後、面接試験内容の多様化による採用試験の改善を行う場合、面接官への依頼が拒否され、適切な面接試験が行えなくなるおそれがあるばかりか、面接に情実が介入する可能性があり、面接試験の厳正かつ公平の保持が困難となる。

## 6 本件公文書6について

面接試験技法資料は、面接試験の目的、展開方法、設問方法、判定基準等を記載した面接を実施する側の立場から作成した一種の内部文書であり、公開すれば、受験者がこれに準拠して、個々の設問に対する具体的な回答を事前に用意する等、意図的に偏った受験準備をすることが可能となり、受験者個人の資質・能力の客観的評価ができなくなることにより、真に教員にふさわしい者とそうでない者との判別が困難となる。また、受験者が面接試験技法資料の中身を事前に知り、理想的な答えを用意している状況で面接試験を実施すれば、面接官は面接試験技法資料を踏まえず、個々の試験官の興味、関心、思いつき等に基づいて面接せざるを得なくなり、教員の資質を測る核心の部分についての評価は、公平・公正を著しく阻害するもので、面接試験自体への信頼が大きく失墜してしまうという事態が危惧される。

## 第6 審査会の判断理由

### 1 基本的な考え方

公文書公開についての条例の基本的理念は、その前文においてうたわれているように、府民に公文書の公開を請求する権利を認めるとともに、積極的に情報を提供することにより、府民の府政に対する理解と信頼を深め、府政のより公正な運営を確保し、府民参加の開かれた府政の一層の推進を図り、併せて府民福祉の向上に寄与しようとするものである。

このような基本的理念を実現するためには、府が保有する情報は公開を原



則とすべきであるが、その情報の中には、公開することにより個人のプライバシーや法人等の正当な利益を損なうものもある。

このため、立法者は条例の制定に際し、制度の趣旨、公文書の公開・非公開に係る公益性、有用性等を総合衡量した結果、原則公開の条例においても、なお、例外的に非公開とせざるを得ない情報があると判断し、これを条例第5条において公開をしないことができる公文書として具体的に類型化し、規定したものである。

しかし、同条各号に定める情報に該当するか否かについては、当該情報のみを取り出し、抽象的にとらえて判断するのではなく、当該情報を取り巻く諸事情をも考慮に入れ、個々の事例に即し、具体的に判断されなければならない。

## 2 具体的な判断及びその理由

実施機関は、本件情報が条例第5条第6号に該当すると説明するので、これについて検討し、判断をする。

### (1) 本件公文書について

本件公文書は、平成9年度教員採用選考試験に係る筆記試験問題・解答、試験の内容・評価、判定基準等、実技試験の内容、クラブ活動歴等の選考時の考慮、面接試験に関する情報、保護者面接官に関する情報等が記載された文書である。

### (2) 条例第5条第6号に該当することについて

条例第5条第6号においては、府又は国等が行う取締り、監督、立入検査、試験、入札、交渉、渉外、争訟、許認可その他の事務事業に関する情報であって、公開することにより、当該若しくは同種の事務事業の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務事業の公正かつ適切な執行に著しい支障が生じるおそれのあるものが記録されている公文書を非公開とすることを定めたものである。

#### ア 本件公文書1について

(ア) 実施機関は、試験問題等を公開することにより、傾向と対策に終始した学習を助長し、本来的に力を有する者とそうでない者との判別が困難となり、府の求める教員を確保することが困難となると主張する。

しかし、受験者は、試験を受ける以上、出題範囲・傾向を予測するなどの受験対策を行うのは当然のことであり、従前から不完全ではあれ復元問題集が出版されて、それを基に受験対策をしていると予想さ

れることから、試験問題等を公開することにより、受験準備状況が大きく変わるものではないと考えられる。

むしろ、正確な試験問題を公開するほうが、受験者にとっても、また、実施機関にとっても、さまざまな場で議論されることによる試験問題の質の改善等のメリットが考えられ、実施機関の主張には、理由がない。

- (イ) また、実施機関は、府外の受験者等の公開請求ができない者がいる以上、公開請求をした者だけが情報を入手できることになり、受験者間で不公平が生じると主張する。

確かに、条例第4条では、請求権者を府内の在住者、在勤者及び在学者並びに府と利害関係にある者に限定しており、受験者と請求者との間に不一致が生じるのは否定できない。しかし、このような状況を回避するためには、試験問題等を非公開とするという方法ではなく、実施機関が一般に公表するなど、他の適切な方法を講ずることにより解決することが可能であり、実施機関の主張には、理由がない。

- (ウ) さらに、実施機関は、試験問題の作成に当たっては、最大限の秘匿性が要求され、限られた人員で限られた期間内に膨大な量の問題を作成する必要があることから、問題を公開すれば、今まで以上に、問題作成委員の精神的・物理的負担が増大することから、問題作成委員の確保が困難となると主張する。

確かに、公開することにより、問題作成委員の精神的・物理的負担が増大するという実施機関の主張は理解できるが、試験問題作成業務の重要性を考慮し、むしろ、実施機関として、今後体制整備を行うなどによって、その負担の軽減を図り、問題作成委員の確保の困難を解消することに努めるべきである。しかしながら、直ちに体制の整備を図ることは困難であることから、試験問題等を現段階で公開することは、問題作成作業に重大な影響を与えると予測され、問題作成委員の確保も困難になる可能性が大きいと思われる。

- (エ) 以上のことから、本件試験問題等については、現体制のもとで公開すると、出題傾向への配慮に気を取られるなど、これまで以上に問題作成委員の精神的・物理的負担が増大することにより、問題作成委員の確保が困難となり、実施機関の行う試験問題作成事務に支障を生じるおそれがあるため、現段階においては、条例第5条第6号に該当すると認められ、非公開もやむを得ないと判断する。

しかしながら、本来、多数の応募者がある教育公務員の採用試験に関しては、試験問題等を公開することによるメリットも大きいことは前述のとおりであり、このまま放置して、非公開にとどめることは適当ではなく、現体制を整備する期間あるいは予算上の問題があるにし

ても、できるだけ速やかに体制整備を図ることが、情報公開の精神からも望ましい。

なお、平成9年度教員採用選考試験についての基本的な考え方（試験項目の表を除く。）及び筆記試験の出題方針については、実施機関の主張するような支障は認められず公開すべきである。

#### イ 本件公文書2及び本件公文書4について

実施機関は、第1次及び第2次試験の内容・評価及び判定基準等は、試験の内容をどのようにするのか、どのような評価を行うのかという選考基準を具体化したもので、公開することによりほぼ正確に選考方法の重点事項等を知ることができ、また、判断材料の一つにすぎない基準がすべてであるかのような誤解を招き、選考方法の傾向と対策の受験技術のみに終始する受験者を多く生ぜしめ、正確な総合評価ができなくなるとともに、受験者個人個人の基準の適用についてさまざまな議論が予想され、その議論に実施機関の判断が左右され、総合的な見識に優れた人物が採用できなくなるおそれがあると主張する。

教員採用選考試験では、多様な試験を行い、それぞれの試験結果を総合的に評価しており、判定基準等を公開すると、判断材料の一つである評価基準が、すべてであるかのような誤解を与えることは予想される。また、得点化のなじまない試験項目の評価は一定の裁量を持って評価している中で、判断基準等を公開すると個人個人への評価基準の適用についてさまざまな憶測が生まれるなどして、採用試験自体への信頼が大きく失墜してしまうおそれや正確な総合評価ができなくなるおそれがあるなどの事務の支障が認められる。

ただし、本件公文書4の試験の内容のうち、本件公文書3の面接試験のねらいに対応する部分については、これを公開することにより、実施機関の主張するような支障は認められない。

#### ウ 本件公文書3について

実施機関は、面接試験のねらい及び実技内容を公開するとほぼ正確に試験の傾向を知ることができ、当該傾向に沿った受験技術のみに終始する受験者を多く生ぜしめ、受験者個人の資質・能力の客観的評価ができなくなることにより、真に教員にふさわしい者とそうでない者との判別が困難となると主張する。

しかし、実技内容のうち、実施要項に記載されている部分については、公知の事実であるし、また、実施要項に記載されていない部分及び面接試験のねらいについても、これを公開することによって、実施機関が主張するような支障は認められない。

ただし、実技試験のうち、試験官が特定され得る部分については、試

験官が特定されることにより、今後実技試験を行う上で支障があると認められる。

#### エ 本件公文書 5 について

実施機関は、第 2 次試験（面接試験のみ）実施方法比較のねらいの部分、教育実習の評価等、適性検査の在り方、生活体験等を適切に評価した選考の実施及び指導力テストに参加の利点を公開するとほぼ正確にその内容等を知ることができ、当該傾向に沿った受験技術のみに終始する受験者を多く生ぜしめ、受験者個人の資質・能力の客観的評価ができなくなることにより、真に教員にふさわしい者とそうでない者との判別が困難になる。また、保護者面接官の人選基準を公開すれば、誰が民間人による面接官候補者となるかが相当程度明らかとなり、今後、面接試験内容の多様化による採用試験の改善を行う場合、面接官への依頼が拒否され、適切な面接試験が行えなくなるおそれがあるばかりか、面接に情実が介入する可能性があり、面接試験の厳正かつ公平の保持が困難となると主張する。

第 2 次試験（面接試験のみ）実施方法比較のねらいのうち、本件公文書 3 の面接試験のねらいに対応する部分については、これを公開することにより、実施機関の主張するような支障は認められず、公開すべきであるが、その他の部分については、より具体的に記載されており、これを公開すると面接試験本来の目的である教員としての資質・能力を適正に評価することが困難になるおそれがあると認められる。

教育実習の評価等、適性検査の在り方及び生活体験等を適切に評価した選考の実施については、単に京都府の現状を述べているにすぎず、指導力テストに参加の利点については、制度の説明をしているだけである。また、保護者面接官の人選基準についても、公表しているものであることから、これらの部分を公開しても実施機関が主張するような事務の支障は認められない。

#### オ 本件公文書 6 について

実施機関は、面接試験技法資料は、面接試験の目的、展開方法、設問方法、判定基準等を記載した面接を実施する側の立場から作成した一種の内部資料であり、これを公開すれば、受験者がこれに準拠し、個々の設問に対する具体的な回答を事前に用意する等、意図的に偏った受験準備をすることが可能となり、その結果、受験者個人の資質・能力の客観的評価ができなくなることにより、真に教員にふさわしい者とそうでない者との判別が困難となると主張する。

実施機関は、本件公文書 6 全体を非公開としているが、審査会が検討したところ、1 ページから 20 ページまでの一般論的な部分と 21 ペー

ジ以降の京都府固有の部分と大きく2つに分類できると思われる。

21ページ以降の部分については、京都府の教員採用試験固有のものであり、これを公開すると、面接試験本来の目的である教員としての資質・能力を適正に評価することが困難になるおそれがあると認められる。

次に1ページから20ページまでの一般論的な部分について、各項目ごとに公開の可否について判断したところ、5ページから8ページまでは具体的な技法や想定問答的な内容であり、また、16ページ及び17ページは具体的な評価の仕方が記載されており、これらを公開すると、事前準備が可能となることにより、受験者個人の資質・能力の客観的評価ができなくなる等、教員採用に当たって、支障が生じるおそれがあると認められる。しかし、その他の部分については、一般論であり公開しても実施機関が主張するような支障は認められない。

### 3 結 論

以上の理由から、「第1 審査会の結論」のとおり判断するものである。

別表

公文書名	公開すべき部分
平成8年6月20日付け平成9年度京都府公立学校教員採用選考問題について (問題作成者一覧は除く。)	平成9年度教員採用選考試験についての基本的な考え方のうち試験項目表を除く部分
平成8年8月8日付け平成9年度公立学校教員採用選考試験第2次試験の実施について (試験官及び第2次試験面接委員(案)並びに平成9年度中・高等学校家庭及び高等学校の農業、工業、商業、水産実技試験概要中試験官及び人事担当者を除く。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接試験のねらい</li> <li>・(2)実技試験 工 中・高等学校の英語に記載の試験官が特定される部分を除く部分</li> </ul>
平成8年9月20日付け平成9年度公立学校教員採用候補者名簿登載者の決定及び採用内定について	試験の内容中、面接試験のねらいと対応する部分
平成8年5月24日付け平成9年度公立学校教員採用選考第2次試験について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2次試験(面接試験のみ)の実施方法比較のねらい中、面接試験のねらいと対応する部分</li> <li>・教員採用の改善についての教育実習の評価等、適性検査の在り方及び生活体験等を適切に評価した選考の実施</li> <li>・第2次試験の保護者面接官の導入についての人選基準及び指導力テストに参加の利点</li> </ul>
面接試験技法資料	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 面接試験の目的</li> <li>2 面接試験を始める前に</li> <li>3 レポートとは</li> <li>4 受験者とは</li> <li>9 質問の際に留意すべきこと</li> <li>10 近畿二府四県教育委員会教育長申し合わせ事項</li> <li>11 面接試験と言葉</li> <li>12～13 面接時間</li> <li>14～15 質問のしかた</li> <li>18～19 評価の際に留意すべきこと</li> <li>20 試験官の心構え</li> </ol>

別紙1 公文書公開請求に対する決定状況（異議申立てのあったもの）

公文書の件名	決定	非公開部分
平成8年6月20日付け平成9年度京都府公立学校教員採用選考問題について (問題作成者一覧は除く。)	部分公開	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成9年度教員採用選考試験についての基本的な考え方及び筆記試験の出題方針</li> <li>一般教養試験出題項目一覧</li> <li>試験問題・解答 (条例第5条第6号)</li> <li>個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)</li> </ul>
平成8年8月8日付け平成9年度公立学校教員採用選考第1次試験合格者の決定について	部分公開	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成9年度教員採用選考試験(第1次)についての第1次試験の内容及び評価</li> <li>判定の基準等 (条例第5条第6号)</li> <li>個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)</li> </ul>
平成8年8月8日付け平成9年度公立学校教員採用選考試験第2次試験の実施について (試験官及び第2次試験面接委員(案)並びに平成9年度中・高等学校家庭及び高等学校の農業、工業、商業、水産実技試験概要中試験官及び人事担当者を除く。)	部分公開	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接試験のねらい</li> <li>実技内容 (条例第5条第6号)</li> <li>個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)</li> </ul>
平成8年9月20日付け平成9年度公立学校教員採用候補者名簿登載者の決定及び採用内定について	部分公開	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験の内容及び評価</li> <li>判定の基準等 (条例第5条第6号)</li> <li>個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)</li> <li>名簿登載者個人名 (条例第5条第1号)</li> </ul>
平成8年5月24日付け平成9年度公立学校教員採用選考第2次試験について	部分公開	<ul style="list-style-type: none"> <li>第2次試験(面接試験のみ)の実施方法比較のねらい</li> <li>教員採用の改善についての教育実習の評価等、適性検査の在り方及び生活体験等を適切に評価した選考の実施の京都府の現状</li> <li>第2次試験の保護者面接官の導入についての人選基準及び指導力テストに参加の利点 (条例第5条第6号)</li> <li>個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)</li> <li>第2次試験保護者面接官の導入についての候補者氏名等 (条例第5条第1号)</li> <li>他府県の面接官登用状況 (条例第5条第4号)</li> </ul>
面接試験技法資料	非公開	条例第5条第6号

別紙2 公文書公開請求に対する決定状況

公文書の件名	決定	非公開部分
平成8年5月8日付け平成9年度公立学校教員採用選考試験の実施について	部分公開	個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)
平成8年4月18日付け平成9年度公立学校教員採用選考試験事務(問題作成等)の委嘱について(問題作成者を除く。)	部分公開	個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)
平成8年7月15日付け平成9年度公立学校教員採用選考試験監督者の依頼について(監督者名は除く。)	部分公開	個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)
平成9年度採用試験直前打ち合わせ(職員の氏名に係る部分を除く。)	部分公開	受験者名簿を作成する業者 (条例第5条第6号)
平成9年度公立学校教員採用選考試験監督要領(職員の氏名に係る部分を除く。)	部分公開	試験日前日連絡先 (条例第5条第1号)
平成8年9月19日付け平成9年度公立学校教員採用候補者に対する就職意向調査の実施及び採用内定について	部分公開	個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)
平成8年4月30日付け教員採用試験の改善について	部分公開	個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)
平成9年度教員採用選考試験の面接委員に対する報償費に関する支出精算票(控)及び支給受領書(写し)(住所・氏名を除く。)	部分公開	個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)
平成9年度教員採用選考試験実施に関する諸経費に係る支出命令票及び請求書(報償費及び試験問題印刷に係る分を除く。)	部分公開	・個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号) ・法人及び事業を営む個人の印影 (条例第5条第3号及び第7号) ・支払先 (条例第5条第3号)
平成9年度教員採用選考試験の問題作成者等に対する報償費に関する支出精算票(控)及び支給受領書(写し)(所属・氏名を除く。)	部分公開	個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号)
平成9年度教員採用選考試験実施に関する諸経費に係る支出命令票、請求書及び履行確認調書(試験問題印刷に係る分に限る。)	部分公開	・債権者・請求者・契約者 (条例第5条第6号) ・個人印の印影 (条例第5条第1号及び第7号) ・法人の印影 (条例第5条第3号及び第7号) ・支払先 (条例第5条第3号)