

答 申

第1 審査会の結論

千葉市人事委員会（以下「実施機関」という。）が異議申立人に対し平成20年9月5日付け千葉市指令人委第1号により行った「『平成20年度 民間企業等職務経験者を対象とした千葉市職員採用試験』に使用した試験問題及びその解答」を部分開示とした決定は、妥当である。

第2 諮問に至る経過

諮問に至る経過は、次のとおりである。

1 公文書開示請求

異議申立人は、平成20年8月22日付けで、千葉市情報公開条例（平成12年千葉市条例第52号。以下「条例」という。）第6条第1項の規定に基づき、実施機関に対して、「『平成20年度 千葉市職員採用試験 民間企業等職務経験者』の試験問題及び解答」の開示を求める公文書開示請求書を提出し、実施機関は、平成20年8月25日にこれを収受した。

2 部分開示決定

実施機関は、開示請求に係る公文書を「『平成20年度 民間企業等職務経験者を対象とした千葉市職員採用試験』に使用した試験問題及びその解答」と特定した上で、平成20年9月5日付け千葉市指令人委第1号により部分開示決定を行い、条例第7条第6号（事務事業執行情報）に該当すると判断した部分について不開示とした。

3 異議申立て

異議申立人は、実施機関が行った前記の部分開示決定を不服として、平成20年10月31日付けで、実施機関に対し、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定に基づき異議申立書を提出し、実施機関は、平成20年11月4日にこれを収受した。

4 諮問

実施機関は、条例第19条の規定に基づき、平成21年2月6日付け20千人委第775号により本審査会に諮問した。

第3 異議申立人の主張の要旨

異議申立書、意見書等の提出書類による異議申立人の主張の要旨は、次のとおりである。

1 異議申立ての趣旨

異議申立ての趣旨は、平成20年9月5日付け千葉市指令人委第1号による部分開示決定処分取消しを求めたものである。

2 異議申立ての理由

- (1) 筆記試験が終了した後にもかかわらず、試験問題とその解答を公開しないことは、その試験が公正に行われたか疑問が生じる。

問題の表現に不適切なところがあった場合は、全員正解と取り扱うなどの配慮がされるべきだが、非公開とすることで、そういう配慮が行われたかどうか不透明で、「公正な試験を受ける」という受験者の信頼を損ねている。

- (2) 特別区、埼玉県、神奈川県などでは試験問題・解答を公開しているが、毎年採用試験を実施している。他の地方公共団体で実施していることが、千葉市では不可能というのは怠慢であり、行政の透明性に欠ける。

- (3) 千葉市情報公開条例第7条第6号そのものが不当であり、特別に条例を設けてまで、特定の財団法人と契約をするのではなく、業務の内容の見直しをする努力をするべきである。

公開できる情報を非公開とすることは、国民の的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政の推進に資するという憲法の条文にある理念に反する。

第4 実施機関の説明

異議申立てに対する実施機関の説明の要旨は、次のとおりである。

1 開示請求に係る公文書について

本件諮問に係る公文書は、次のとおりである。

- (1) C-33-1-1 (KY) 及びC-33-2-12 (KY) (財団法人
日本人事試験研究センター (以下「センター」という。) から提供を受け
た試験問題。以下「提供問題」という。)
- (2) K-H20 (KY) 試験問題 (以下「経験者試験問題」という。)
- (3) C-33-1-1 (KY) 及びC-33-2-12 (KY) (センター
から提供を受けた正答。以下「提供正答」という。)
- (4) 平成20年度採用試験 (経験者) 筆記試験 (択一式) 問題構成 (以下
「問題構成」という。)

2 部分開示とした理由について

提供問題及び提供正答は、センターから公開しないことを条件に提供を受けたものであり、また、経験者試験問題 (表紙、問題番号及びページ番号を除く部分) 及び問題構成は、提供問題及び提供正答をもとに作成している。これらを公開することでセンターとの信頼関係を損ね、今後試験問題の提供が受けられなくなるものと思量され、その際は、千葉市においてすべての問題を作成しなければならなくなり、今後の職員採用試験の遂行に大きな支障を及ぼすこととなる。

また、提供問題及び提供正答は、千葉市以外の他の地方公共団体に多く提供されており、開示により当該地方公共団体においても、今後実施される職員採用試験の適正な遂行に大きな支障を及ぼすおそれがある。

したがって、本件諮問に係る公文書のうち、提供問題、経験者試験問題 (表紙、問題番号及びページ番号を除く部分)、提供正答及び問題構成は、条例第7条第6号に規定する不開示情報に該当すると判断した。

3 異議申立人の主張について

- (1) 特別区、埼玉県、神奈川県などでは公開しているという主張について
埼玉県、神奈川県では、本市と同様に例題は公開しているものの、試験問題や正答の公開はしていない。特別区では、独自に問題を作成しているため、試験問題の持帰りを許可し公表もしている。その他の地方公共団体においては、教員採用試験等で当該地方公共団体が独自に問題を作成している試験について、問題の持帰りを認め、開示請求による公開もしているところがあるが、センターから提供された問題について公開している例はない。
- (2) 他の地方公共団体で実施していることが、千葉市では不可能というのは怠慢という主張について
特別区では、試験研究室 (職員数10人) という採用及び任用試験の

問題作成の専門組織を設けて独自問題を作成しているが、現体制をもってしても、かなりの労力と時間を要するとのことである。千葉市においては、職員採用試験に関する事務全般を5人で行っており、事実上、独自問題の作成は不可能である。

また、人事委員会を設置する68の地方公共団体中、東京都及び特別区を除くすべての人事委員会がセンターからの問題提供を受けており、いずれの地方公共団体も独自問題を作成していないものと思量される。

第5 審査会の判断

審査会は、本件諮問に係る公文書並びに異議申立人の主張及び実施機関の説明を検討した結果、以下のように判断する。

1 本件諮問に係る公文書について

(1) 千葉市職員採用試験について

実施機関は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第7条第1項の規定に基づいて設置され、同法第17条第3項及び第18条第1項の規定に基づき、職員採用試験及び職員採用選考を実施している。職員の採用は、原則として競争試験によることとされており、平成20年度に実施した職員採用試験は、上級試験（大学卒業程度）、中級試験（短大卒業程度）、初級試験（高校卒業程度）、民間企業等職務経験者試験、保育士試験及び技能員（労務職）試験である。

職員採用試験は第一次試験及び第二次試験により行われており、異議申立人が開示を求めている平成20年度民間企業等職務経験者試験（以下「経験者試験」という。）は、第一次試験においては教養試験（択一式試験）及び経験論文試験を、第二次試験においてはプレゼンテーション試験、面接試験、適性検査、身体検査及び受験資格等の調査を行っている。

(2) 異議申立人が開示を求めている公文書について

異議申立人が開示を求めているのは、「『平成20年度千葉市職員採用試験 民間企業等職務経験者』の試験問題及び解答」であり、経験者試験の第一次試験及び第二次試験のすべての問題及び解答がこれに該当する余地があるといえる。

異議申立人から、本件開示請求に係る公文書の特定に関して特に主張はないが、当該公文書を特定する上で、次の事実が判明している。

- ア 経験者試験の第一次試験は、平成20年6月26日に実施され、合格発表は、平成20年7月24日に行われている。
- イ 経験者試験の第二次試験は、平成20年8月上旬から下旬にかけて実施されている。
- ウ 異議申立人は、平成20年7月28日付けで実施機関に文書を送付し、「試験の問題のなかで正解が複数あるボツ問があったのですが、それに対する説明がないので、情報の公開を請求します。」として公文書開示請求の意思を表明している。
- エ 実施機関から公文書開示請求書の様式についての説明及び用紙の交付を受け、平成20年8月22日付けで本件開示請求を行った。
- オ 実施機関の調査によると、異議申立人は、経験者試験の第一次試験を受験していることが判明している。

以上の事実から、異議申立人は、経験者試験の第一次試験を受験し、択一式試験の設問に疑問を感じて、合格発表の直後に開示請求の意思を表明していることが認められるため、本件開示請求は、上記ウにおいて異議申立人が実施機関に送付した文書の記載内容と同様の趣旨であり、異議申立人が開示を求めている公文書は、経験者試験の第一次試験のうち教養試験の問題及び正答であると認められる。

- (3) 実施機関が本件開示請求の対象とした公文書の特定の妥当性について
実施機関が本件開示請求に係る公文書として「第4 実施機関の説明」の1に記載した次の4文書を特定したことの妥当性を検討する。

ア 提供問題について

実施機関が経験者試験問題を作成するため、センターから提供を受けた問題である。

C-33-1-1 (KY) 及びC-33-2-12 (KY) の2種類の問題があり、それぞれ表紙、問題番号、設問、選択肢及びページ番号により構成されている。

イ 経験者試験問題について

経験者試験の第一次試験における教養試験で実際に使用した問題である。

表紙、問題番号、設問、選択肢及びページ番号により構成されており、設問及び選択肢は、上記アの2種類の提供問題を組み合わせ、表紙、問題番号及びページ番号を実施機関が付して作成したものである。

ウ 提供正答について

実施機関が経験者試験問題の正答を作成するため、センターから提

供を受けた正答である。

2種類の提供問題について、それぞれ対応する正答（正答番号）、問題の分野、正答の基礎（問題から正答を導くに至る考え方を示すもの）及び参考文献を記載する形式で構成されている。

エ 問題構成について

経験者試験問題の構成及び正答を示すために実施機関が作成したものであり、各問題のもととなった提供問題の問題番号、正答、分野、問題数、科目及び内容等により構成されている。

異議申立人が開示を求めているのは、経験者試験における第一次試験のうち教養試験において実際に使用した「試験問題」及びその「解答」である。異議申立人が開示を求めているもののうち「解答」は、「正答」だけでなく、「正答」を導くに至る考え方を示す「正答の基礎」も含むと考えられることから、本件開示請求の対象とすべき公文書は、「イ 経験者試験問題」、「ウ 提供正答」及び「エ 問題構成」の3文書（以下「本件公文書」という。）である。

2 条例第7条第6号（事務事業執行情報）について

(1) 本件公文書における不開示情報について

実施機関が不開示とした情報は、本件公文書のうち経験者試験問題の表紙、問題番号及びページ番号を除いた部分であり、今後の職員採用試験の遂行に大きな支障を及ぼすこととなるため、条例第7条第6号に規定する不開示情報に該当すると判断したものである。

(2) 本号の趣旨及び解釈について

本号は、本市の機関又は国若しくは他の地方公共団体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、市等が行う事務又は事業の公正かつ円滑な遂行の確保に著しい支障を及ぼすおそれがある情報が記録された公文書を不開示とすることを定めたものである。

本号のアからオは、市等が行う事務又は事業の内容及び性質に着目した上でグループ分けし、各グループごとに公にすることにより生ずる典型的な支障を例示したものである。

本号は、市等が行う事務又は事業に関する情報を公にすることにより生ずる支障は、アからオに掲げたものに限られるものではないことから、「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」をアからオまでに掲げる情報に準じて不開示とすることを定めている。

なお、「事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」とは、事務又は事業に関する情報を公にすることの公益性を考慮してもなお、当該事務又は事業の適正な遂行に及ぼす支障が見過ごすことのできない程度のもをいう。この場合、「支障を及ぼすおそれ」は、単なる抽象的な可能性では足りず、事務又は事業の適正な遂行への支障が生ずることについて一定の蓋然性が認められなければならないものである。

(3) 本号該当性について

本件公文書は、本号のア又はエに規定する「試験に係る事務」又は「人事管理に係る事務」に関する情報であるといえるが、公にすることで、それぞれ「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」又は「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があるとは認められない。さらに、本号のイ、ウ及びオのいずれかに該当する情報でもないと考えられる。

そこで、本号のアからオまでに例示されている情報に準じて不開示とすべきである「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」情報に該当するか否かについて検討することとする。

ア センターからの試験問題等の提供について

センターは、人事試験に関する調査研究を総合的に行い、その成果を普及し、もって人材の適正な選抜、配置等の促進を図り、我が国における人材の活用に寄与することを目的として、昭和50年に設立された財団法人である。

センターは、研究開発事業の一環として、職員採用試験のための標準的な試験問題及び正答を作成し、道府県及び政令指定都市に提供している。

実施機関は、職員採用試験の試験問題及び正答の作成に係る人員、労力、費用等を総合的に勘案し、職員採用試験の公正かつ円滑な実施のためには、センターから提供を受けることが適当であると判断し、政令指定都市となった平成4年度以前から、職員採用試験のための標準的な試験問題及び正答の提供を受けているものである。

なお、人事委員会は、67の地方公共団体（47都道府県及び18政令指定都市並びに和歌山市及び熊本市）及び1の一部事務組合（特別区人事・厚生事務組合）に設置されているが、これらのうち、東京都人事委員会及び特別区人事委員会を除くすべての人事委員会が、セ

ンターから職員採用試験のための標準的な試験問題及び正答の提供を受けているところである。

イ 開示による今後の職員採用試験への影響について

センターは、平成20年度における職員採用試験のための標準的な試験問題及び正答を提供するに当たり、提供を受けた団体の責務として「提供を受けた試験問題等は、試験の実施までその秘密保持に万全の注意を払うとともに、試験の実施後においても公表しないものとする」と規定した試験問題提供計画を定め、その旨を平成20年1月25日付け「平成20年度の試験問題の提供について」により、各道府県及び政令指定都市人事委員会事務局長あて通知している。

そして、センターは、試験問題提供計画に基づき、平成20年4月に提供問題及び提供正答を実施機関に送付し、これを受けた実施機関は、提供問題を再構成し、表紙、問題番号及びページ番号を付して経験者試験問題を作成するとともに、経験者試験問題の構成及び正答を示すものとして問題構成を作成している。

以上から、実施機関は、職員採用試験の実施後においても公表しないという責務を前提に、センターから提供問題及び提供正答の提供を受けているものと認められる。

よって、実施機関が、提供問題及び提供正答を開示した場合はもちろん、それらを再構成して実施機関が作成した経験者試験問題及び問題構成を開示した場合にも、職員採用試験の試験問題等の提供を受けた団体の責務に違反することになり、その結果、センターとの信頼関係を損ねることとなる。これにより、今後、職員採用試験のための標準的な試験問題及び正答の提供を受けられなくなることが十分予想され、本市における職員採用試験の公正かつ円滑な実施に重大な支障を及ぼすおそれがあると認められるものである。

なお、異議申立人は、職員採用試験が終了した後にもかかわらず、試験問題とその解答を公開しないことにより、その試験が公正に行われたか疑問が生じることや、試験問題が不適切な場合になされるべき、全員正解と取扱うなどの配慮が行われたかどうか不透明で、「公正な試験を受ける」という受験者の信頼を損ねることを主張している。

本件開示請求に先立ち、異議申立人が実施機関に送付した文書において、異議申立人は、職員採用試験の試験問題に不適切なものがあつたという疑問を提起していることから、試験問題が適切なものであつたかどうかを事後的に確認する手段を用意するべきであるとも言える。しかしながら、この主張によっても、提供問題、提供正答、経験

者試験問題及び問題構成を開示することで想定される、職員採用試験の公正かつ円滑な実施に重大な支障を及ぼすおそれを否定することはできない。

したがって、本件公文書のうち、経験者試験問題（表紙、問題番号及びページ番号を除く部分）、提供正答及び問題構成は、条例第7条第6号に規定する「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」情報に該当するため、不開示とすることが妥当である。

以上により、冒頭の「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

なお、異議申立人は、条例第7条第6号そのものが不当である、憲法の条文にある理念に反すると主張しているが、審査会はそれを審査する立場にはなく、このような異議申立人の主張は、審査会の判断に影響を及ぼすものではない。

<参考>

答申に至る経過

年 月 日	内 容
平成21年2月6日	諮問書の受理
平成21年3月12日	実施機関から理由説明書を受理
平成21年4月7日	異議申立人から意見書を受理
平成21年7月8日	異議申立人から、再度、意見書を受理
平成21年7月21日	実施機関から再理由説明書を受理
平成21年7月28日	審議（第98回審査会）
平成21年9月3日	審議（第99回審査会）
平成21年10月7日	審議（第100回審査会）
平成21年11月4日	審議（第101回審査会）