

答申第 870 号

諮問第 1526 号

件名：場面指導の課題文の不開示決定に関する件

答 申

1 審査会の結論

愛知県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）が、別記に掲げる行政文書（以下「本件行政文書」という。）を不開示としたことは妥当である。

2 審査請求の内容

(1) 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、審査請求人が平成 28 年 8 月 29 日付けで愛知県情報公開条例（平成 12 年愛知県条例第 19 号。以下「条例」という。）に基づき行った開示請求に対し、県教育委員会が同年 9 月 12 日付けで行った不開示決定の取消しを求めるというものである。

(2) 審査請求の理由

ア 審査請求書における主張

審査請求人の審査請求書における主張は、おおむね次のとおりである。

審査請求に係る処分は、県教育委員会が、自らの「試験に関する情報」の公開措置を無視して、条例の規定を機械的に適用したものである。県教育委員会が現に行っている「試験に関する情報」の不特定多数の県民に対する公開の現状を自ら否定する、恣意的な処分は、条例の本旨・目的を蔑^{ないがし}ろにするものである。

(ア) 条例は、県の「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、県民の的確な理解と批判の下にある公正で民主的な県政の推進に資することを目的」（第 1 条）にしている。

(イ) 県教育委員会は、条例の目的にそって、愛知県公立学校教員採用選考試験（以下「教員採用選考試験」という。）のすべてのペーパー問題を、「県教育委員会が行う試験に関する情報であって」（不開示決定通知書）も、教員採用選考試験終了後に愛知県県民相談・情報センターの情報コーナーに配架している。これによって、県民は、なんの手続きも経ずに、各種行政資料の一部として、教員採用選考試験問題を自由に閲覧することができる。

(ウ) ペーパー問題以外の、第 2 次試験集団面接の口頭問題（「口述試験における集団討議のテーマ」）は、上記コーナーでは公開されていないが、翌年度の「教員採用選考試験受験案内」に全問が添付されて、「情報提供」されている。この募集要項は県民情報センター・情報プ

ラザ等々で自由に入手できるため、受験志願者のみならず、やはり不特定多数の県民に公開されている、というのが現実である。

- (エ) 審査請求人が開示請求した第 2 次試験の「個人面接で課した、「場面指導」のすべての課題文」も、口頭問題であるが、募集要項に添付されていない。
- (オ) 実は、口述試験の集団討議のテーマと個人面接の場面指導のテーマとは、生活指導を重視する、ほぼ同質のものであり、両者を区別する理由は何らない。
- (カ) そうであるにも関わらず、県教育委員会は「公にすることにより、正確な事実の把握を困難にし、事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるため」（不開示決定通知書）として、場面指導のテーマの開示を拒否した。
- (キ) 上記の拒否の「根拠規定」と「理由」を振りかざすのであれば、過去問を情報コーナーに配架していること、募集要項に添付していることを、どのように説明するのか。矛盾する対応であり、恣意的な処分であると断言せざるをえない。

イ 反論書における主張

実施機関である県教育委員会が審査請求人に弁明書を送付したところ、審査請求人から反論書が提出された。その内容は、おおむね次のとおりである。

- (ア) 県教育委員会は、審査請求人に対する不開示決定処分の「理由」として、条例第 7 条第 6 号に該当する、との主張をくり返している。

「根拠」として、「[A]「場面指導」の課題文のテーマは、受験者が教員であると想定するという特定の場面に限られるため、課題を無限に作り続けることには自ずから限界がある。[B] よって、本件行政文書を公にしてしまえば、受験者が場面指導の課題文として考えられるもの全てに対してあらかじめ回答を用意しておくことにより、教職員課が当該受験者本来の資質を正確に把握することが極めて困難となる。

[C] この結果、教員採用選考試験の目的達成に支障を来すおそれがあるため、公にすることにより、正確な事実の把握を困難にし、事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると言える」ことをあげている（[A～C] は審査請求人が便宜上付した符号）。

- (イ) [A] 部について検討してみよう。
 - a 「受験者が教員であると想定するという特定の場面に限られる」ことではあるが、そのことが、なぜ「課題を無限に作り続けることには自ずから限界がある」と主張することになるのか、理解し難い。日々の教育活動は多岐多様であり、時代とともに変化することも考え合わせれば、生起する課題は無限ともいいうるほどの現実がある。現場に材を取った課題文は、無限のバリエーション

づくりが可能である。

- b 文部科学省は、大分県での教員採用人事に関する不祥事が発覚して以後、毎年、各自治体の「教員採用等の改善に係る取組事例」をとりまとめ、「情報公開・不正防止のための措置」の状況も公表している。2016年夏の試験の「試験問題の公表の状況」では、「全校種全ての試験科目」が68自治体（47都道府県+20政令指定都市+1）のほぼ半数を占めている。「試験科目」に面接が入っているのかどうかは不分明であるが、愛知県のように公表対象を「筆記試験」として使い分けている自治体がある（12自治体）ことを見れば、面接を含めている可能性が高いと推測できる。第2次試験の個人面接で「場面指導」を課している自治体は26であるが、公表内容に「場面指導」を明示している自治体は、新潟県・島根県・新潟市である。少なくともこの3自治体は、県教育委員会のような思考・判断をしていないのだろうと思われる。
- c 県教育委員会の主張は、要するに課題文を「使い回したい」ということだ。

(ウ) [B] を検討しよう。

- a 「受験者が場面指導の課題文として考えられるもの全てに対してあらかじめ回答を用意しておくこと」ができれば、これはすばらしい「資質」を備えた受験者だと、県教育委員会は考えないようだ。
- b そもそも、「本来の資質」とは何なのか？ 学校現場にいた者ならだれでも認めることだが、「教員は現場で教員としての資質・力量を高め教師になっていく」のである。生まれもつての教員はいない。
- c 「当該受験者本来の資質を正確に把握することが極めて困難となる」というが、年々増え続ける不祥事というより犯罪を起こす教員を採用したのはだれなのだ。この現実には「本来の資質」を見極めた結果ではないのか。もちろん、「本来の資質」なるものがあるとなかろうと、採用後の力量向上に本当に役立つ施策こそが大事である。

(エ) [C] 部。

- a 県教育委員会は、教員採用選考試験に「元教諭・講師経験者特別選考」のコースを設けており、太っ腹にも、第1次試験を免除している。その条件は、細部を抜いていえば、「県下国公立学校（名古屋市立を除く）での通算36か月間の常勤講師経験」である（前述のように、現場経験こそが教員としての力量を付けるのであるから、期間はともかく、このコースを設けること自体は妥当であ

る)。通算 36 か月を満たす最短期間は 3 年であるが、最短でも 3 年の間、無為に過ごすはずはなく、多くの常勤講師は、さらには特典が得られない非常勤講師も、毎年の教員採用選考試験を経験しているはずである。

b この夏の試験では、全校種・職種の志願者・受験者 7,215 名の内 1,224 名、6 人に 1 人が講師経験者を含む 9 種類の第 1 次免除者だった。

第 1 次試験合格者は 3,446 名、内 1,224 名、3 人に 1 人以上が第 1 次免除者だ。

c こういうことになる。現役大学生で受験したとして不合格、常勤講師をしながら 3 年間受験し続けてすべて不合格、合計 4 回の不合格の山の上に第 1 次試験免除の特典が得られる。ここにたどり着くまでに、彼らは何回第 2 次試験に参加できたかはわからない。しかし、第 2 次試験の個人面接を受けた人は、間違いなく、彼らの中に存在する。「場面指導」は 2014 年夏の試験から導入されたが、この 4 回全てを経験しながら、またしても涙を呑む青年がいる可能性も否定できない（県教育委員会ならデータをもっているだろう）。

d 県教育委員会は、「場面指導」の課題文を「公にすることにより、正確な事実の把握を困難にし、事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある」というが、上記の多数回受験者に対して、受験ごとに過去とは異なる課題を提示しているのか。そのように対応できる記録をもっているのか。そうでない限り、特定の、少なくない数の受験者に有利な状況が起きる可能性があり、「事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある」。なにしろ、課題は「使い回し」されるのだから。

(ウ) したがって、「使い回し」を続けたいのならば、「場面指導」の課題文を公表することこそが「事業の適正な遂行」につながることになる（大学受験の「センター試験」も何年か前から「使い回し」が可能と公表されている）。

この 20 年弱の間に、文科省の「情報公開」の推奨にそって、教員採用選考試験の仕組みと内容が全国的にオープンになってきた。県教育委員会は、新潟県・市等に倣って一歩進め、ほぼ唯一とり残された「場面指導」の「課題文」を公表すれば、愛知県は全国でも最も公開度が高い自治体になるだろう。

(3) 意見陳述における主張

審査請求人の意見陳述における主張は、おおむね次のとおりである。

私は、教職課程に携わっており、教師を目指す若者の応援をしている。

最初に、愛知県の選考試験の全体的な評価としては、受験者が取り組みやすい、いい状態にあると、そういうふうに評価している。私が審査請求をして、審査をお願いしているからといって、評価していない訳ではない。

本件の「場面指導」以外は、ほぼ全て公開されている。

例えば、教職・教養という問題では、中学校と高校の中間ぐらいの程度の9教科の問題は必ず出るし、憲法以下の教育法令も必ず出される。

それから、第2次試験では、小論文の試験もあるが、図表を出して、教員を目指す心意気を聞こうという出題がされている。

去年は、詩が出されて、作文するというもの。その前年はグラフで、県教育委員会の担当者自身が言っているが、こうやって交互に出すから来年は分かるよねというふうに説明をしている。何が出るかは全く分からないけれども、どういうふうに対応するかという、一応の心構えはできる。そういう意味で、有り難いことになっている。

次に、第2次試験のグループ・ディスカッションというものがある。毎年どの校種を受けるにしても、3問の中から出題されるが、やがて公開されるようになる。受験予定者に提供する情報として、春になれば公開されるので、これも実質公開されている。

私が問題にしているのは、個人面接の中の「場面指導」の課題である。まだ始まってから4年目だが、これだけが分からないということで、私はこれを公開してほしいというふうに請求した訳であるが、これは断られたということである。

2011年12月27日付けで文部科学省初等中等教育局長から各県教育長宛ての通知文書というのがある。これは、どういう経緯があるかと言うと、大分県教育委員会で教員採用の不祥事があり、その後に出されたものである。

その冒頭で、人物重視の採用選考の実施をしろというふうに言っており、特にペーパーテストにウェイトを置くのではなく、面接とかその他のものを重視して、多面的な方法・尺度で選考しろと言っている。

私はそもそも、教員採用選考試験というのが競争試験ではないことに問題があると思っている。大分県教育委員会の不祥事も、そこが悪用されたと思っているので、選考試験そのものを見直す必要があるというふうに思っているが、とにかく文部科学省の方針としては面接等を重視するようになっているので、実際、愛知県もそのように動いている。

色々課される種目が、AからEまでの5段階で評価される。面接が悪いと、他が全てAであっても、採用されない。面接重視というのは明らかである。ペーパーテストというのは客観性があるが、面接だけは審査委員がかなり個人的レベルの基準で判断するのではないか。基準はあるというもの、最終的には面接委員のさじ加減みたいなのところがあるというのは拭えない。本当に優秀で、他は全てAをもらっているのに、面接だけがEと

いう人も知っている。

面接が重視されているということは、疑いないことである。それで、反論書で抽象的に述べたことを数量的に跡付けられないかと思った。

第1次試験の合格者と第2次試験の受験者にずれがある。これは、中学校及び高校で教育実習をするときの条件として、愛知県あるいは名古屋市での採用試験を受けることを義務付けているので、教育実習をやらなければ、免許は絶対取れないからである。第1次試験は受かったが、教員にはならない、民間の内定をもらっているから、そっちへ行く、という人たちがいる。そういうことで、ずれがある。

今年の第2次試験の合格者は、1,480人であった。補欠の人が232人。この人たちは、私企業等へ行く人が出るので、例年、繰上げ合格になって、4月1日時点で残る人が、100人少々である。

第2次試験の不合格者数は、1,788人。そして、この人たちと、4月1日以降に採用される可能性があるが、一応4月1日時点で100人ぐらいの人は、もう1回チャレンジする確率が高い。というのは、補欠の人は、第1次試験は免除なので、翌年、第2次試験から受けられる。だから極めて高い。この3年間で、それぞれ1,900人前後の人が第2次試験の「場面指導」の課題を知っている。この1,900人前後の人が全員受ける訳では、もちろんない。その後、民間等へ行く人が当然出てくる。

何人受けるかは分からないが、言えることは、10人や20人や100人ではないということである。何百人かの人々が再受験する。そのときには前年の課題を知っている。幾つ課題を用意するか知らないが、たまたま、その課題がまた当たる可能性だって、ない訳ではない。

これは、反論書で書いた。こういう事態なのに、この人には去年こういう課題をぶつけたと記録してあるかと書いたけれども、そんなことはやっていないだろう。

そういうことで、繰り返し受験する人は何人か知っているけれども、いつも第2次試験で涙を呑んだり、年によっては第1次試験で、という人もいるが、幾つもの過去の「場面指導」の課題を知っている人が受けている。片や、新卒予定の人は、知らないで受ける訳で、これは公平ではない。不公平な試験となっている、そこを言いたい。

大学入試のセンター試験でも過去問利用オーケーと、何年か前になった。全部公開をされているから、それを全部勉強するのは大変なのだが、ともかく使い回しオーケーという原則にして、それはみんなが知っていることとして、オープンにされている。

そういう意味では、不公平はない。愛知県の場合は、不公平は残る。それを解消してほしいと言っている。

去年、県教育委員会の職員が、受験を考えている学生を中心に説明会を行い、紹介したところによると、2015年の試験、ということは2016年4

月から採用された人たち、大学新卒者、短大もあるが、651 人合格した。それから、講師経験者や現職の教員、これは特別枠というか、特別コースがあるが、そういう人たちは735 人合格した。

現職は、過去のデータに基づくと、140 人ぐらい受験した年というのが分かっており、合格が 5 割ぐらひはあったので、70 人ぐらひとすると、それを735 人から引いても、新卒者より多い人々が講師で受かっている。講師は、特典のある 36 箇月常勤講師をやった人とは限らない。非常勤講師をやっている人だつて含まれると思うけれども、しかし、この第2次試験から受けられるという優遇される人々、36 箇月の常勤講師経験のある人が中心だと思われる。

スポーツの優秀な、芸術活動が優秀な人たちを除いたところで行くと、新卒を上回るような人たちがこうやって受かっている。そのときには面接の「場面指導」の課題を知っている、複数知っている人たちが大勢いるということである。

文部科学省が、今年の2月3日に発表した、教員採用選考試験で新規学卒者が占める割合は、小学校が43%、中学校、高校等は、およそ3割である。トータルすると現役合格は、36.2%にすぎない。だから、3分の2は既卒者である。何年も受験を繰り返し、苦勞した人たちが、合格をやつと掴んでいくというのは、全国の状況でも同じことである。

このように、私が求めるものは、大勢の人が知っているが、それを公表しないということは、初めて受ける現役組にとっては不利になるのではないかということを行っている。ただ、有利・不利の一般論で言っているが、個別に、この人にはこの課題を出したと記録して、同じ課題を出さないようにするのだつたら、私は厳正にやられているという判断の一つにする。そうでない限りは、公平、厳正な試験とは言えない。だから、公表をすべきである。

最後に、県教育委員会の意向は使い回しをしたい、課題を幾つもできないので、公表できないということだが、そんなに多くないかもしれないが、4年間全部経験している人もいるはずで、それなら、公平公正な試験ではない。

3 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は、次の理由により本件行政文書を不開示としたというものである。

(1) 本件行政文書について

本件行政文書は、県教育委員会管理部教職員課（以下「教職員課」という。）が管理する文書のうち、平成26年から平成28年までの毎年8月に実施した教員採用選考試験の第2次試験における個人面接で行っている「場面指導」において使用した課題文である。

本件行政文書には、場面指導の課題文の例が記載されている。

(2) 条例第7条第6号該当性について

ア 教員採用選考試験の第2次試験においては、筆記試験に加え、口述試験として集団討議及び個人面接を課す。当該個人面接においては、質疑応答の一環として、受験者が教員であると想定して特定の場面においてどのように行動をするかという課題を提示し、当該課題に対する回答をもって、受験者の教員としての資質を測る資料としている。当該課題が「場面指導」であり、教職員課が課題文の例を数点用意し、面接委員に配付している。よって、当該課題文は、教員採用試験という県教育委員会が行う試験に関する情報と言える。

イ 「場面指導」の課題文のテーマは、受験者が教員であると想定するという特定の場面に限られるため、課題を無限に作り続けることには^{おの}自ずから限界がある。よって、本件行政文書を公にすれば、受験者が場面指導の課題文として考えられるもの全てに対してあらかじめ回答を用意しておくことにより、教職員課が当該受験者本来の資質を正確に把握することが極めて困難となる。この結果、教員採用選考試験の目的達成に支障を来すおそれがあるため、公にすることにより、正確な事実の把握を困難にし、事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると言える。

ウ 以上のことから、本件行政文書は、条例第7条第6号に該当する。

(3) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の審査請求の趣旨及び理由において、「口述試験の集団討議のテーマと個人面接の場面指導のテーマとは、生活指導を重視する、ほぼ同質のものであり、両者を区別する理由は何らない」と主張している。しかし、集団討議と個人面接は、全く別個の試験であり、過去に出題したテーマを公開している集団討議と異なり、個人面接においては過去の質問例は一切公開していない。前記(2)アで述べたとおり、場面指導は個人面接の質問の一環のものであるため、場面指導の課題文の例についても公開はしていない。

このように集団討議と個人面接で過去の問題に関する公開の扱いが異なる理由は、両試験では別個の観点から受験者の資質を評価しているためである。集団討議は、受験者個人の発言内容のみならず討議に参加する姿勢等を総合的に評価の対象としているところ、どのような議論を行い、受験者が議論にどのようなアプローチをしていくかは、グループとなった他の受験者の言動に左右されるところが大きい。このため、過去に出題されたテーマがあらかじめ公開されていたとしても、受験者は、採用選考上支障となるような受験対策を講じることが困難であると考えられることから、過去の問題を公開している。一方、個人面接は、面接委員の質問に対する受験者の発言内容や面接委員との1対1での対応状況を評価の対象として

いるため、過去に行った質問内容の例を公開することにより、前記(2)イで述べたとおり、教員採用選考試験の遂行に支障を及ぼすおそれがある。したがって、この点において、個人面接と集団討議は区別される。

4 審査会の判断

(1) 判断に当たっての基本的考え方

条例は、第1条に規定されているとおり、行政文書の開示を請求する権利を保障し、実施機関の管理する情報の一層の公開を図り、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、公正で民主的な県政の推進に資することを目的として制定されたものであり、原則開示の理念のもとに解釈・運用されなければならない。

当審査会は、行政文書の開示を請求する権利が不当に侵害されることのないよう、原則開示の理念に立って、条例を解釈し、以下判断するものである。

(2) 本件行政文書について

本件行政文書は、平成26年から平成28年までの各年8月に実施された教員採用選考試験の第2次試験において、口述試験として行われた個人面接のうち「場面指導」において使用された課題文である。

実施機関は、条例第7条第6号に該当するとして、本件行政文書の全てを不開示としている。

(3) 条例第7条第6号該当性について

ア 条例第7条第6号は、県の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人が行う事務事業は、公益に適合するよう適正に遂行されるものであるが、これらの事務事業に関する情報の中には、公にすることにより、当該事務事業の性質上、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものが含まれるため、これらの情報が記録された行政文書は不開示とすることを定めたものである。

なお、「適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」であるかどうかの判断は、公益的な開示の必要性等種々の利益を比較衡量して行うものである。

この考え方に基づき、同号該当性について、以下検討する。

イ 実施機関によれば、教員採用選考試験の第2次試験において、口述試験として行う個人面接の質疑応答の一環として、受験者が教員であると想定して特定の場面においてどのように行動をするかという課題を提示し、当該課題に対する回答をもって、受験者の教員としての資質を測る資料としており、当該課題が「場面指導」であり、教職員課が課題文を数点用意して面接委員に配付しているとのことである。

そして、「場面指導」の課題文のテーマは、受験者が教員であると想定するという特定の場面に限られるため、課題を無限に作り続けること

には限界があり、本件行政文書を公にしてしまえば、受験者が「場面指導」の課題として考えられるもの全てに対してあらかじめ回答を用意しておくことにより、受験者本来の資質を正確に把握することが極めて困難となり、この結果、教員採用選考試験の目的達成に支障を来すおそれがあり、公にすることにより、正確な事実の把握を困難にし、事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとのことである。

そこで、まず課題を無限に作り続けることには限界があるとの実施機関の主張について検討すると、確かに、「場面指導」の課題は、受験者が教員であると想定するという一定の制約があるものと考えられることからすれば、課題を作り続けることには限界があるものと認められる。

次に、受験者が「場面指導」の課題として考えられるもの全てに対してあらかじめ回答を用意しておくことにより、受験者本来の資質を正確に把握することが極めて困難となるとの実施機関の主張について検討する。

当審査会において実施機関に確認したところ、「場面指導」は、平成27年度教員採用選考試験から実施しているとのことであるが、これまでに4回行われたに過ぎず、その課題の数は4年分の全てを合わせても、それほど多いものではないものと認められる。

そして、当審査会が本件行政文書を見分したところ、「場面指導」の課題の細かい状況設定はそれぞれ異なるものの、大きな枠組みの部分では共通していることが認められた。なお、当審査会において実施機関に確認したところ、「場面指導」の課題文は開示しないことを前提として作成しているとのことである。

したがって、本件行政文書を開示することとした場合、実施機関が主張するとおり、受験者が想定される全ての課題について事前に回答を準備して試験に臨むことが可能となり、受験者本来の資質を正確に把握することが極めて困難となるものと認められる。

以上のことからすれば、「場面指導」の課題文が公にされた場合、実施機関において、正確な事実の把握が困難となり、事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものと認められる。

ウ なお、教員採用選考試験を過去に受験した者は「場面指導」において、どのような課題が示されるかは経験的に承知しているところであり、受験者間の情報交換等により、実質的には「場面指導」の課題文のかなりの部分が明らかになっていると推測されるところである。

そして、「場面指導」の課題文を承知している者と、これを全く承知していない者との間では、教員採用選考試験の受験に当たり前提となる知識において既に差が生じているということができ、不公平な取扱いとなっていると考えられるところである。

よって、これを開示することにより、受験者間の公平性が確保される

という利益も考えられるところではあるが、情報公開請求に対する開示決定の場合、開示請求をした者のみが承知することとなり、受験者間の公平性の確保としては必ずしも有効ではないこと、また、不開示によって保護される利益は、受験者本来の資質を正確に把握することができるという利益であるが、これは面接試験の実施においては重要であると考えられることからすれば、開示によって得られる利益が開示によって保護される利益を上回るとはいえず、その全部を不開示とするはやむを得ないものと認められる。

したがって、本件行政文書は、条例第7条第6号に該当する。

エ なお、前記ウにおいて述べたとおり、「場面指導」の課題については受験者間で不公平な取扱いとなっていると考えられるところであり、開示請求によらなくても、これが解消されることとなるのが望ましいと考える。

(4) まとめ

以上により、「1 審査会の結論」のとおり判断する。

別記

- ・ 場面指導について (2014年度)
- ・ 場面指導について (2015年度)
- ・ 場面指導について (2016年度)

(審査会の処理経過)

年 月 日	内 容
29. 6. 22	諮問
29. 6. 27	実施機関から弁明書の写しを受理
29. 9. 11	審査請求人からの反論書の写しを実施機関から受理
29. 11. 16 (第 536 回審査会)	審査請求人の意見陳述を実施
30. 1. 15 (第 540 回審査会)	実施機関職員から不開示理由等を聴取
同 日	審議
30. 2. 27 (第 544 回審査会)	審議
30. 3. 19 (第 546 回審査会)	審議
30. 3. 28	答申