

【答申の概要】（諮問第253号）教育委員会の人事異動制度等及び告発の手順等に関する文書の非開示決定に対する審査請求

件名	教育委員会の人事異動制度等及び告発の手順等に関する文書の非開示決定に対する審査請求
本件対象公文書	別記のとおり
非開示理由	条例第10条（存否応答拒否）、第11条第2項（文書不存在）
実施機関	静岡県教育委員会
諮問期日	令和5年1月26日
主な論点	存否応答拒否による非開示決定および公文書を作成していないとして非開示決定を行った処分は妥当か。

審査会の結論

静岡県教育委員会（以下「実施機関」という。）の決定は妥当である。

審査会の判断

(1) 本件決定の妥当性について

※本件決定＝別記、請求No

ア 本件決定1について

(7) 通し番号1について

通し番号1において、審査請求人は「告発義務に従って告発する」と記載しているところ、公務員の告発義務は刑事訴訟法第239条第2項に規定されていることから、実施機関が本件決定1にて示した対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

なお、審査請求人は、本件決定1に対し、行われるべき補正命令が行われなかったこと及び実施機関から電話で説明された手順も開示請求の対象であり特定が不足していることの2点を主張している。

まず、一点目についてみると、補正命令とは、条例第6条第2項によれば、開示請求書の記載事項に漏れがある場合や開示請求に係る公文書を特定するに足りる事項の記載に不備があり公文書を特定できない場合に行うものとされているところ、本件についてはそのような事情はうかがえない。

次に、二点目についてみると、対象文書の特定は、開示請求書の記載内容の合理的な解釈により行うものであるところ、開示請求に至るまでの経緯などを踏まえたとしても、審査請求人が特定すべきだとする公文書が請求内容に含まれているとは認められない。

したがって審査請求人のかかる主張は、いずれも認めることはできない。

(i) 通し番号2について

審査請求人は、公務員の告発義務にかかるマニュアル等が整備されていないことはあり得ないと主張するが、一般に告発とは、司法警察員又は検察官に対して書面又は口頭で行うものとされているのであって、公務員が行う告発について特

別な方法があるわけではない。あらゆる説明の内容が明文化された根拠に基づいているとは限らず、また、他に実施機関が文書を保有していると認めるに足る事情も認められないことから、対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

(ウ) 通し番号4について

審査請求人は、口頭意見陳述にて、実施機関職員と審査請求人が面談した際の音声記録を提出した。その内容を確認したところ、通し番号4は、実施機関職員が説明した内容の根拠に関する請求であると認められるが、そうした説明の内容が必ずしも明文化された根拠に基づいているとは限らず、また、他に実施機関が文書を保有していると認めるに足る事情も認められないことから、対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

イ 本件決定2について

本件請求2において、審査請求人は、実施機関が行った顧問弁護士への相談記録の記載内容について言及した上で、根拠となる文書を請求している。すなわち、請求対象公文書2は、当該記録で言及している内容の根拠となる文書であると理解できる。

そこで当該記録を確認したところ、当該記録には、審査請求人が主張するとおりの文言は存在していなかったが、関連すると思われるものとして、「校長の職務権限について「校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。」と定められている。」との記述が存在している。当該記述は学校教育法（昭和22年法律第26号）第37条第4号の条文を引用したものであるから、当該記述の根拠を求めるとすれば、学校教育法又は学校教育法の法令解釈が該当するといえる。

この点、条例第2条によれば、「官報、公報、白書、新聞、雑誌、書籍その他不特定多数の者に販売することを目的として発行されるもの」は公文書から除くとされているため、これらに該当する法令及び法令解釈は公文書には該当しないと言わざるを得ない。

そうすると、対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

ウ 本件決定3について

(ウ) 通し番号6について

審査請求人は、実施機関が個別の事案と扱うのは誤りである旨を主張するが、通し番号6の記載内容を確認すると、請求内容は、審査請求人自身が実施機関等から説明を受けたとすることについてのものであると認められる。

よって、当該請求に対して該当する公文書の存否を答えた場合、特定の個人が

特定の事案について特定の事項の説明をされたかという情報（以下「本件存否情報」という。）が明らかになると認められる。

条例第7条第2号本文前段においては、個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものを非開示情報としている。当該請求は、上述のとおり、審査請求人自身が実施機関等から説明を受けたとする内容についての開示を求めているため、特定の個人を識別することが可能となる情報の開示を求めていることとなる。そうすると、本件存否情報は、これを明らかにすると特定の個人を識別できるため、条例第7条第2号本文前段の非開示情報に該当すると認められる。なお、審査請求人は請求内容が同号ただし書イに該当する旨を主張するが、ただし書イの規定は公益上の義務的開示を定めたものであるところ、本件存否情報を明らかにすることが当該事由に該当するに足る事情は認められない。また、同号ただし書ア及びただし書ウについても該当するとは認められない。

よって、実施機関が行った非開示決定（存否応答拒否）は、妥当である。

なお、通し番号6の請求内容については、既に実施機関が本件決定3の通知と同時に個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第76条の規定に基づく保有個人情報開示請求の案内を行っており、審査請求人より請求がなされているとのことである。

(4) 通し番号7について

審査請求人が主張する人事具申権とは、地教行法第39条に定める校長の意見具申のことであり、地教行法第4章第2節に定める市町村立学校教職員の任命等に関する条文によれば、校長が意見具申を行うか否かは、校長自らの裁量に委ねられている。

審査請求人の主張は、そのように校長自らが決定すべき意見具申に対して実施機関が介入を行うことで、本来校長が行うつもりだった具申内容が、実施機関の意図するとおりの内容に強制的に変更させられているとの趣旨であり、請求対象となる公文書は、そのような介入ができる根拠となる文書であると認められる。しかし、法令上、主張趣旨のようなことが行われる仕組みは見当たらない。

そうすると、対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

(5) 通し番号8について

意見書、口頭意見陳述等から審査請求人の主張内容を整理すると、請求対象となる公文書は、「人事異動を教育公務員特例法に定める研修の範疇として取り扱い、かつ、異動対象者に対して強要することができる根拠となる文書」であると認められる。

教育公務員特例法に定める研修とは、同法第21条第2項によれば、研修実施者により樹立される計画に基づくものとされており、本県においては、実施機関が

毎年度作成する静岡県教員研修計画が該当する。

本件請求が行われた令和4年度当時の当該計画を確認したところ、掲載されている研修一覧には、採用年次に基づく研修や教科ごとの研修、大学や民間企業への派遣研修等の様々な研修が存在しているが、人事異動そのものは掲載されておらず、また、研修を強要することができるとの記載もない。

そのほか、他に実施機関が文書を保有していると認めるに足る事情も認められないことから、対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

エ 本件決定4について

(7) 通し番号9について

審査請求人は人事異動方針に定められている「新規採用後10年間に、異なる3所属を経験できる異動を行う」という方針を指して「3年ルール」と呼称している。また、人事交流実施要項における教育事務所・政令市間の地域間交流の対象者は、「当該教育事務所管内において、原則として2校（5年）以上勤務した者又は相当の理由を有する者とする」という定めを「2校5年ルール」と呼称し、それらに矛盾が存在していることを前提とした主張をしている。

しかし、「3年ルール」とは異動に関する一般的なルールであり、「2校5年ルール」とは当該教育事務所管外への異動対象者に関するルールであるため、それらを矛盾なく適用することは可能である。

主張の前提となる事実が認められない以上、対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

(4) 通し番号10について

審査請求人は請求前段で顧問弁護士の説明について言及しており、これは上記イで確認した弁護士相談記録の内容と考えられる。そこで、改めて当該文書の内容を確認したが、当該記録には、審査請求人が主張するとおりの文言は存在していなかった。

また、請求後段では、実施機関と校長がそれぞれの管理権限を超えて人事管理することを前提にしているが、上記ウ(4)で確認したとおり、法令上そのようなことが行われる仕組みは見当たらず、実施機関がそのような事務を行っている事実も見当たらないため、審査請求人の主張は認められない。

主張の前提となる事実が認められない以上、対象となる公文書を作成も取得もしていないとする実施機関の説明に不自然、不合理な点はない。

したがって、実施機関の決定は妥当である。

(3) その他審査請求人の主張について

審査請求人は、その他にも種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

よって、「1 審査会の結論」のとおり判断する。

別記 開示請求の内容及び本件決定の内容

請求No.	通し番号	請求内容（要約）	本件決定内容
1	1	教育長に対して、直接、実施機関に対する不正を告発義務に従って告発する手順	非開示 （不存在）
	2	教育公務員が告発義務に従い告発する手順や告発先、方法を記載した文書	非開示 （不存在）
	3	実施機関が推進するワークライフバランスと人事権のバランスやその関係が明確にわかる文書	全部開示
	4	実施機関は、非開示情報によるハラスメントを「数が少ない」のを理由に問題としないとしているが、非開示情報による問題を相談件数で無視することができる論理がわかる文書	非開示 （不存在）
2	5	実施機関は審査請求人に対し、顧問弁護士への相談結果として、ハラスメントや非違行為を権限で無視できる旨の説明を行ったが、実施機関や校長にハラスメントや非違行為を無視できる権限があることを証明する根拠となる文書	非開示 （不存在）
3	6	実施機関は審査請求人に対し、〇〇と説明したが、当時の校長からは××と説明された。この矛盾した説明のどちらが正しいのか判断できる資料	非開示 （存否応答拒否）
	7	実施機関が校長の人事具申権に介入できるのかわかる資料。介入できる場合は、その程度が分かる資料	非開示 （不存在）
	8	人事異動における「研修」の位置付けを拡大して強要できる根拠となる文書	非開示 （不存在）
4	9	異動の「3年ルール」（人事異動指針）と「2校5年ルール」（研修の指針）を矛盾なく適用できる根拠となる文書	非開示 （不存在）
	10	顧問弁護士によれば、実施機関が校長の具申権に介入したり、校長が実施機関の人事管理権を委譲されたりできるとされているが、それぞれの管理権限を超えて人事管理することが問題ないとする根拠となる文書	非開示 （不存在）

※通し番号は当審査会が便宜上付与したものである。

※請求内容は、開示請求書の記載内容を要約したものである。

※通し番号6の請求内容中〇〇、××は実際の請求内容を伏字としたものである。