

静 情 審 第 19 号
令和 8 年 8 月 4 日

静岡県教育委員会 様

静岡県情報公開審査会
会 長 下 田 明 宏

静岡県情報公開条例第19条の規定に基づく諮問について（答申）

令和 5 年 1 月 26 日付け教総第 271 号による下記の諮問について、別紙のとおり答申します。

記

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（諮問第 253 号）

別紙

1 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。

2 審査請求に至る経過

- (1) 令和4年9月16日、審査請求人は、静岡県情報公開条例（平成12年静岡県条例第58号。以下「条例」という。）第6条第1項の規定により、実施機関に対し、別記1請求No.1及び請求No.2に掲げる公文書の開示請求（以下、順に「本件請求1」、「本件請求2」という。）を、同月17日に別記1請求No.3に掲げる公文書の開示請求（以下「本件請求3」という。）を、同月18日に別記1請求No.4に掲げる公文書の開示請求（以下「本件請求4」といい、本件請求1から本件請求4までを総称して「本件請求」という。）を行い、同月20日、実施機関は、本件請求を受け付けた。
- (2) 令和4年10月3日、実施機関は、請求内容の精査、文書の特典、開示決定等に相当の日数を要することから、本件請求に対して開示決定等期間延長を行った。
- (3) 令和4年10月14日、実施機関は、本件請求3について形式上の不備があることから補正命令を行い、審査請求人は、同月18日に補正書を送付した。当該補正書には補正できない旨の記載があったが、同月20日、実施機関は当該補正書を受け付けた。
- (4) 令和4年10月31日、実施機関は、本件請求1のうち、通し番号3は別記2に掲げる対象公文書を特定し、本件請求1のその他は請求対象となる公文書（以下「請求対象公文書1」という。）を作成又は取得していないとして、別記1「本件決定内容」欄のとおり決定（以下「本件決定1」という。）を行い、審査請求人に通知した。

あわせて、実施機関は、本件請求2乃至本件請求4（以下、各請求の対象となる公文書を「本件請求対象公文書2」乃至「本件請求対象公文書4」といい、本件請求対象公文書1から本件請求対象公文書4までを総称して「本件請求対象公文書」という。）についても、別記1「本件決定内容」（以下、各請求に対する決定を「本件決定2」乃至「本件決定4」といい、本件決定1から本件決定4までを総称して「本件決定」という。）欄のとおり決定を行い、審査請求人に通知した。
- (5) 令和4年12月14日、審査請求人は、本件決定を不服として、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により実施機関に対し審査請求を行い、同日、実施機関は、これを受け付けた。

3 審査請求人の主張要旨

審査請求の趣旨は、本件決定を取り消し、請求対象公文書の全部を開示するよう求めるものであり、審査請求人が審査請求書、意見書及び意見陳述で主張している審査請求の理由は、おおむね次のとおりである。

(1) 本件決定 1 について

ア 通し番号 1 について

実施機関は、審査請求人に対して、「教育長への告発は、課長の承認が必要」と電話で説明した。電話で告発手順を説明した以上、その根拠となる文書が存在しなくてはならない。

また、実施機関は、課長レベルで信用失墜行為を行っているが、実施機関内部の問題について告発を管理する教育総務課監察班（以下「監察班」という。）はもちろん、人事委員会すら、直接的な解決や説明に結び付かない対応を継続している。この状況を打破できなければ審査請求人の生活は改善されない。

開示請求書で「告発義務に従って」という言葉を用いたため、請求内容が刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）に関するものであると誤認させたが、実施機関の電話説明内容は何らかの手順の存在を示唆しているのだから、実施機関は補正命令を行うべきであった。

イ 通し番号 2 について

刑事訴訟法第239条において、公務員の告発義務が定められている。実施機関の一連の信用失墜行為やハラスメントの隠蔽行為、個人情報の不適切な取扱いに関する訴えは、犯罪に直結する悪質な行為である。公務員には上記のとおり告発義務があるのだから、そのマニュアルが存在しないことはあり得ない。また、上記アのとおり、手順の存在が示唆されているため、その手順の請求を行う。

ウ 通し番号 4 について

実施機関は審査請求人に対して、2校5年に関する文書は教育事務所止まりの文書であり、公開されないものである旨を説明している。つまり、2校5年の実態については審査請求人のように情報開示請求を行わなければ開示されない文書であることが判明している。

審査請求人は、一般的な教員が被害の認識を持つことが難しく、正確に判断できない情報に対して、被害の訴えが少ないという理由をもってハラスメント認定を拒む行為は不適切であると実施機関に説明を求めている。この開示請求は、それでも翻さない実施機関には、その主張を決定づける根拠が存在しているはずであると考えたため行ったものである。

(2) 本件決定 2 について

実施機関は、顧問弁護士への相談結果をハラスメント認定の参考としており、顧問弁護士の話は何らの根拠もなく行われることはあり得ない。

また、審査請求人は、正規の方法により当該文書の記載内容の削除を求めているが、実施機関は拒否した。これは、当該文書が明確に根拠となり得るだけの効果を持っているからであると推測されるが、顧問弁護士の主張の根拠が不存在であるならば、当該文書は削除されてしかるべきである。

文書が存在しないのであれば何らかの説明を加える等、単純な非開示決定ではない裁決を望む。

(3) 本件決定3について

ア 通し番号6について

審査請求人は、実施機関が若手教員を無理やり留任させようとする原則がハラスメント行為を行う根拠となっている問題について指摘しているのであり、人事の調整を行う場面での話ではないため、個別の事案ではない。よって、実施機関が個別の事案と扱うのは、こちらの主張やこれまでの事実に対する誤認が原因である。

2校5年は人事制度に関する事項であると実施機関が述べているのに、それがある特定の個人の事案に対する説明の根拠となった文書であるという整理は、矛盾をはらんでいる。同様の基準をもって、人事管理・人事異動は行われているはずであるという点から考えても、審査請求人が要求しているものは、ある特定の個人の事案に対する説明内容の文書ではなく、存否応答拒否は不当である。

また、これは条例第7条第2号イに定める「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」であるから、開示が認められるべきである。

イ 通し番号7について

実施機関の顧問弁護士は、2校5年という方針を人事管理の範囲とした。この文書が不存在であるならば、校長の人事具申権に実施機関が介入した2校5年の原則は明確に越権行為という事となる。

仮に校長に管外異動の可否を判断できるだけの権限が付与されていたとすれば、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号。以下「地教行法」という。）第55条に基づき条例が制定され、権限移譲されていなければおかしい。

これは条例第7条第2号イ「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」であるから、開示が認められるべきである。

ウ 通し番号8について

「研修の位置づけを拡大して強要」とは、実施機関が研修について持っている権限は、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）によると「奨励」までであるから、奨励以上の行為を指す。実際に審査請求人はその被害に遭っ

ていることから考えて、その実態を適法化する根拠が存在しなければならない。

これは条例第7条第2号イ「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」であるから、開示が認められるべきである。

(4) 本件決定4について

ア 通し番号9について

この文書が不存在であるならば、実施機関はダブルスタンダードで若手教員に対して対応を行っており、普通の異動希望者と管外異動希望者の間で差別を行っていることを認めると解釈できる。

審査請求人は、当時の校長から2校5年を強要され、そのとおりにしなければ変な目で見られると脅迫され、監察班もその脅迫を校長のアドバイスであるとした。これは最初から若手教員には人権がないというメッセージに他ならず、そんなメッセージを何の根拠もなく実施機関が発信できるとは到底考えられない。

これは条例第7条第2号イ「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」であるから、開示が認められるべきである。

イ 通し番号10について

義務教育課人事班（以下「人事班」という。）は、2校5年の原則を用い、校長の人事具申権に制限を加えている。また校長は、人事班の2校5年の原則はあくまでも人事班が判断する上での目安であるにもかかわらず、それを根拠に異動妨害を行った。これらの行為について、監察班は業務上問題ないとしている。監察班が問題ないと判断しているということは、管理権限を越える行為を容認していることになる。

監察班が、審査請求人の訴えを真っ向から否定するからには、根拠が存在しないことはあり得ない。

4 実施機関の主張要旨

実施機関が弁明書で述べている主張は、おおむね次のとおりである。

(1) 本件請求1について

ア 通し番号1について

刑事訴訟法第239条第2項により定められた公務員の告発義務に従い行う告発は、検察官又は司法警察員に告発するもの（同法第241条）であり、教育長は含まれないことから、不存在である。

イ 通し番号2について

刑事訴訟法第239条第2項により定められた公務員の告発義務に従い行う告

発は、検察官又は司法警察員に告発するもの（同法第241条）であるが、教育公務員独自で定めた文書を実施機関では作成しておらず、不存在である。

ウ 通し番号4について

ハラスメントを「数が少ない」のを理由に問題としないことや、問題を相談件数で無視することは行っていないため、不存在である。

(2) 本件請求2について

「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」はないため、該当する文書を作成および保有していないことから、不存在である。

(3) 本件請求3について

ア 通し番号6について

提出された補正書に記載された内容を精査したところ、特定個人の特定の案件に対する説明の根拠となった文書の開示を求めているものと判断されたことから、仮に当該請求に係る公文書が存在するとした場合、その内容については条例第7条第2号（個人情報）に該当するため、開示しないこととした。

特定の個人が特定の事案に対して、どのような説明をされたかという情報は、条例第7条第2号（個人情報）に該当するものであり、開示請求に係る公文書の存否を明らかにすれば、当該非開示情報を開示することとなるため、開示請求に係る公文書の存否を明らかにしないで開示請求を拒否するものである。

イ 通し番号7について

人事具申について、教育委員会及び校長は、地教行法第26条、第38条、第39条等の法令に則り対応しているため、「実施機関が校長の人事具申権に介入できるのかまたは介入できる程度が分かる資料」は作成していないことから、不存在である。

ウ 通し番号8について

審査請求人が主張する「人事異動における「研修」の位置付けを拡大して強要」ということは行っていないため、不存在である。

(4) 本件請求4について

ア 通し番号9について

審査請求人が前提として述べている「実施機関は「3年で異動希望を出すことができる」と全県において発信している」ということは行っておらず、年数を問わず異動希望を出すことができることから、実施機関では「3年ルール」といったものを定めていない。

よって、審査請求人が述べる「「3年ルール」と「2校5年ルール」を矛盾なく適用できる根拠となる文書」といったものは、不存在である。

イ 通し番号10について

審査請求人の述べる「それぞれの管理権限を超えて人事管理すること」は行っていないため、該当する文書を作成及び保有していないことから、不存在である。

5 審査会の判断

当審査会は、本件決定について審査した結果、以下のとおり判断する。

(1) 本件決定の妥当性について

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。

(4) 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。

(7) 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

(7) 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。

(イ) 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。

(ロ) 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。

(i) 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(i)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 1 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。

別記 2 本件対象公文書

令和4年度教職員人事異動方針

別記3 審査会の処理経過

年 月 日	処 理 経 過	審 査 会
令和4年 11 月 7 日	諮問書を受け付けた。	
令和7年 6 月 24 日	審議	第389回
令和7年 7 月 31 日	審査請求人の口頭意見陳述、審議	第390回
令和7年 8 月 26 日	審議	第391回
令和7年 11 月 20 日	審議	第394回
令和8年 2 月 20 日	審議	第397回
令和8年 3 月 19 日	審議	第398回
令和8年 4 月 28 日	審議	第399回
令和8年 7 月 30 日	審議、答申	第400回

静岡県情報公開審査会委員の氏名等（氏名は、五十音順）

氏 名	職 業 等	調査審議した審査会
加 藤 裕 治	静岡文化芸術大学文化政策学部教授	第389回～第391回、 第394回、第397回、 第399回、第400回
加 納 江 理	静岡県立大学看護学部講師	第397回～第400回
鎌 塚 優 子	静岡大学教育学部教授	第389回、第400回
久 保 田 誠 実	弁護士	第389回、第391回、 第394回、第397回～ 第400回
下 田 明 宏	静岡産業大学経営学部特任教授	第389回～第391回、 第394回、第397回～ 第400回
武 田 恵 子	看護師、静岡県看護協会元監事	第389回～第391回、 第394回
森 下 文 雄	弁護士	第389回～第391回、 第394回、第397回～ 第399回