

静 情 審 第 3 1 号
令和 6 年 12 月 26 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 4 年 3 月 18 日 付け教総第 382 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に関する文書の非開示決定に対する審査請求（諮問第 238 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。）の決定のうち、別記1のNo.1に係る決定は妥当であるが、別記1のNo.2からNo.8までに係る決定については、文書を特定し直し、改めて開示決定等を行うべきである。

2 審査請求に至る経過

- (1) 令和4年1月18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条の規定により、実施機関に対し、別記1に掲げる公文書の開示請求（以下、別記1のNo.1乃至No.10の請求を、順に「本件請求1」乃至「本件請求10」といい、総称して「本件開示請求」という。）を行い、同月19日、実施機関は、本件開示請求を受け付けた。
- (2) 実施機関は、本件請求1から本件請求8までに対しては、請求の対象となる文書（以下、本件請求1に関する文書を「請求対象公文書1」と、本件請求2から8までに関する文書を「請求対象公文書2」といい、総称して「本件対象公文書」という。）を作成又は保有していないとして、本件請求9及び本件請求10に対しては、別記2に掲げる公文書を特定し、令和4年1月27日付けで公文書部分開示決定（以下、本件請求1に係る部分についてを「本件決定1」と、本件請求2から本件請求8までに係る部分についてを「本件決定2」と、本件請求9及び本件請求10に係る部分についてを「本件決定3」といい、本件決定1及び本件決定2を総称して「本件決定」という。）を行い、審査請求人に通知した。
- (3) 令和4年2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、本件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) 本件請求1について

ア 審査請求人は、「2校5年」制度について、不法行為や非違行為の指摘、人権侵害、ハラスメント等の被害、制度そのものの不当性について、義務教育課人事班（以下「人事班」という。）および教育総務課監察班（以下「監察班」という。）に説明要求や調査の依頼をしてきた。その結果、人事班から、「2校5年は人事異動の方針には記載がないが人事交流実施要項に記載がある」

「管外異動は交流の扱い」「よって根拠があるから権限を行使できる」と説明された。その後、人事班から、「新採は採用された地域に根付く前提で人事が行われる」と説明された。さらに、「非違行為や差別は任命権者の権限の範囲内」という文書が届き、それに対して審査請求人は、「差別や非違行為を行っていい権限など存在しない」と追及した。しかし、その追及に対して、人事班は無視を続けている。人事班及び監察班は、その理由を、条例第11条第2項に該当し文書を保有していないためとしている。

- イ しかし、「公文書」とは職務上作成するものであり、実施機関内での意思決定や相談者への返答を吟味する段階で調査内容のまとめを職務上作成しないと考えられない。もしも、文書を保有していないことが事実だとすれば、監察班が調査を行った証拠はなく、請求人に「調査をした」と説明したことは、虚偽の報告の可能性が出てくる。したがって、県政に対する不信感を払拭するため「2校5年の調査内容」について改めて開示請求をすることが適当であると判断できる。この請求は、審査請求人の生活や財産（尊厳の回復）に必要な情報である。
 - ウ 監察班は、審査請求人に対して、過去に「請求人の主張に沿って調査を行った」という返答をしているにもかかわらず、今回は「調査を行うことはない」という主張をしており、矛盾している。また、実施機関は「2校5年」を「人事管理運営に関連する事項」と主張している一方、「2校5年は人事異動の方針ではなく研修の指針である」という説明もあり、矛盾している。
 - エ 審査請求人が監察班に要求しているのは、管理運営の部分以外の不正行為についての調査である。審査請求人は監察班に対し、組織的にハラスメントに該当する行為を行った対象についての調査を依頼したが、「事実が確認できなかった」という監察班の主張は常軌を逸した判断である。その調査内容や調査の結果得られた証言、内容を監察班の中でどのような意思決定プロセスを経て返答が行われたのかを明らかにすることが、自らの尊厳を守る上で必要であると判断し、開示請求を行っているのである。つまり、監察班の管轄部分についての「2校5年」の調査結果を開示請求しているものであるから、実施機関の指摘には当たらない。
 - オ また、監察班は審査請求人に対して、「人事班と連絡を密にし情報交換を行っている」と返答している。ならば、その情報交換した内容が文書として残っているはずであり、不存在はありえない。
- (2) 本件請求2から本件請求5までについて
- ア 実施機関は、「2校5年」でその地に縛り付ける行為を「定住を強制することを求めることはない」と説明しているが、強制移民という言葉で「定住」と関連させるのは行き過ぎた解釈である。請求人は「2校5年」を根拠に異動希望の妨害を受けている。希望を出したいという訴えがあったにもかかわらず縛

り付けるという行為は「強制している」ということである。

イ 実施機関の弁明書による説明では「根付くことが前提にあったかどうか」という返答にはならない。審査請求人は、市町教育委員会の管轄変更が人事異動システム上避けられないことは理解している。その上で「管外異動」がなぜ交流の扱いになるのかという返答を求めた中で「採用された地で根付く前提で採用されるため」（強制移民制）と説明を受けている。「配属された地域以外の異動が広く行われている」とあるが、それは異動なのか、交流なのか、この説明を明確に実施機関は行っていない。審査請求人は「2校5年は人事異動方針ではないが交流の実施要項に記載がある」と説明されているので、その二つは明確に別のものであると解釈している。しかし、交流の記載で異動妨害を受けたことが後から明るみになった今となつては、その正当性を問い、正確に自らの勤務条件を把握するにあたって、その違いの根拠となる資料が必要である。

(3) 本件請求6から本件請求8までについて

ア 「管外異動を交流扱いするならば、新規採用先に籍を置いた状態で現在静西に異動中であるということなのか」ということを明確にするため、開示請求を行った。その結果、不存在のため、虚偽の説明があったこと、説明の根拠が失われたことが明らかになった。弁明書において交流（異動）とあいまいな表現をしていることから「2校5年」で審査請求人に対して行った非を実施機関は認めるべきである。

イ 管外異動は交流であるならば、それを説明している文書を出すべきである。不存在なのであれば、なぜ交流の指針に従って審査請求人が異動希望を制限されなければならなかったのか。

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

監察班は、教職員倫理110番、不祥事根絶窓口及びみんなのヘルプ相談窓口を設置し、教職員の不正行為等に関する通報を受け付けて、組織として通報内容の確認や検討を行った上で、必要に応じ調査等を行っている。しかし、「2校5年」に関することは、人事管理運営に関連する事項であり、教職員の不正行為等として監察班が調査を行うことはない。このため、文書は不存在である。

(2) 本件請求2から本件請求5までについて

審査請求人が述べる「新規採用者は採用された時点でその採用された地域に根付くことが前提で採用される『強制移民制度』」という制度はなく、請求に該当する文書を作成・保有していない。

なお、配置先が広域にわたる静岡県においては、人事異動上、新規採用職員を含む全ての教職員を、各々の希望勤務地に配属することは極めて困難である

ことを踏まえた上で、「県内のどの地域に配属されても、その地域に根差した教育に携わってほしい。」という期待をしているが、特定の個人に対して、配属された地域への定住を強制することを求めることはない。事実、静岡県の教職員においては、新規採用後、配属された地域以外への人事異動も広く行われていることから、強制移民といった制度及び当該事項を定めた文書は存在しない。

(3) 本件請求6から本件請求8までについて

審査請求人が述べる「管外への異動希望は交流の扱いになる『新規採用先所属固定制度』」という制度はなく、請求に該当する文書を作成・保有していない。

なお、実施機関では、教育事務所・政令市間の地域間交流により、心身ともに安定した生活環境、勤務状態により教育に専念し、地域の教育力の向上に資することを趣旨として地域間交流（管外異動）を行っていることから、新規採用先所属に固定するという制度及び当該事項を定めた文書は存在しない。

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1について

実施機関は、「2校5年」に関することは人事管理運営に関連する事項であり、教職員の不正行為等として監察班が調査を行うことはないため、請求対象公文書1を作成、保有していないとして、条例第11条第2項の規定に基づき、不存在を理由とする本件決定1を行った。

これに対し、審査請求人は、本件決定1を不服とし、取消しを求めて審査請求を提起したものであることから、以下、請求対象公文書1を不存在としたことの当否について検討する。

ア 「2校5年」の性質について

実施機関によると、「2校5年」に関することは人事管理運営に関連する事項とのことである。かかる説明について、当審査会事務局職員をして実施機関に確認させたところ、実施機関は、「2校5年」は人事交流実施要項にのみ記載がある旨を説明し、当該要項を当審査会に提示した。

当審査会で当該要項を確認したところ、「公立小中学校の地域間交流」という項目の一つとして「生活転」の記述があり、その中に「2校5年」と思われる記述があった。また当該要項には、地域間交流以外の人事交流制度についても記述があることから、当該要項は教職員の交流制度という人事制度について定めている文書であるといえる。

そうすると、当該要項中に記述されている事項はいずれも人事制度に関する内容であるから、「2校5年」も人事制度に関する事項であると認められる。

イ 監察班の所掌事務について

上記アのとおり、「2校5年」は人事制度に関する事項であるが、その事実だけでは、監察班が調査を行わない理由にはならない。そこで、当審査会にて監察班の事務分担を確認したところ、監察班は教職員の人事交流に関する事務も、人事制度に関する調査も所掌していなかった。

一方で、監察班は、ハラスメント防止や懲戒処分に関する事務を所掌しているため、審査請求人の主張するとおり、「2校5年」についてハラスメント防止等の観点から監察班による調査が行われていた可能性を、直ちに否定することはできない。

ウ 「2校5年」に関する調査について

審査請求人が主張する「2校5年」に関する調査とは何であるかについて、当審査会事務局職員をして実施機関の認識を確認させたところ、特定市町教育委員会が実施した、当該市町内の学校において、特定の年度に非違行為が行われたかどうかを確認した調査と認識しているとの説明があった。

この説明によると、調査は実施されていたが、その実施主体は市町教育委員会であり、監察班による調査ではないということになるところ、この経緯について、実施機関は次のとおり補足した。

- (f) 監察班は教職員倫理110番通報窓口等を設置しており、審査請求人が主張するような内容については、通常いずれかの窓口において受け付けることとしており、今回もそのようにした。
- (g) 監察班は各窓口の受付を担っているものの、通報内容に係る実際の調査は、通報対象となった所属や学校の種類に応じて各所管課に実施を依頼しており、監察班が自ら調査を行うことはない。
- (h) 小中学校に係る通報の場合、実際に調査を行うのは、当該学校を直接所管する市町教育委員会であり、実施機関は、当該市町教育委員会からの報告結果を受け取るのみである。

以上の説明からすると、監察班による調査が行われないことは一般的な対応であり、本件に関しても同様に対応したとのことである。よって、監察班による調査は行われていないとする実施機関の主張に、不自然、不合理な点はない。

エ 結論

上記ウのとおり、「2校5年」に関連する調査は行われていたものの、その実施主体は監察班ではなかった。また、上記イのとおり、監察班は教職員の人事交流に関する事務を所掌していない以上、他に「2校5年」に関する調査を行う理由はうかがえず、これを覆すに足る事情も認められない。

したがって、請求対象公文書1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、不合理な点はなく、当該文書を保有していないとして非開示（不存在）とした決定は、妥当である。

(2) 本件決定2について

実施機関は、審査請求人が主張する「強制移民制度」及び「新規採用先所属固定」制度（以下「二制度」という。）について、かような二制度は存在していないため、請求対象公文書2を作成、保有していないとして、条例第11条第2項の規定に基づき、不存在を理由とする本件決定2を行った。

これに対し、審査請求人は、本件決定2を不服とし、取消しを求めて審査請求を提起したものであることから、以下、請求対象公文書2を不存在としたことの当否について検討する。

開示請求書の記述を見ると、二制度は、実施機関の職員による説明を審査請求人なりに解釈し、名付けた制度であると読み取れ、いわば審査請求人による造語である。

しかしながら、本件請求2の記述から読み取れる審査請求人が求めている文書は、実施機関の職員から受けた説明の根拠となるものであって、「強制移民制度」という名称を冠した制度それ自体の根拠の開示を求めているとは読み取れない。また、本件請求3から本件請求5までにおいても、審査請求人が「強制移民制度」と言い換えた実施機関の職員による説明の内容について、教職員にどのように告知や周知がされているかや、どのように制度として管理されているか等がわかる文書の開示を求めていると考えられる。

同様に、本件請求6から本件請求8までについても、審査請求人が求めている文書は、実施機関の職員から受けた説明の根拠となるものや、当該説明の内容について、教職員にどのように告知や周知がされているか等がわかる文書であると考えられる。

そうすると、実施機関が、審査請求人なりの解釈に基づく造語である二制度が存在しないことをもって請求対象公文書2を作成、取得していないとした決定は、文書特定を誤って行われた決定であると言わざるを得ない。

したがって、実施機関は、本件決定2について文書を特定し直し、改めて開示決定等を行うべきである。

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

No.	内 容
1	過去1年間、「2校5年しないと特別な理由がない限り異動できない」とする「2校5年」制度について監察班が調査した内容がわかる文書。
2	11月に義務教育課人事班の〇〇さんが「新規採用者は採用された時点でその採用された地域に根付くことが前提で採用される」と説明したが、この「強制移民制度」の根拠が記載された文書。
3	この「強制移民制度」が新規採用教職員に告知や周知がされているタイミングや場面がわかる文書。
4	この「強制移民制度」が人事管理上問題がないことがわかる文書。
5	この「強制移民制度」をどう管理しているのかわかる文書。
6	また、同〇〇さんが「管外への異動希望は交流の扱いになる」と説明した「新規採用先所属固定」制度について、その根拠が記載された文書。
7	また、「新規採用先所属固定」制度が新規採用教職員に告知や周知されているタイミングや場面がわかる文書。
8	「新規採用先所属固定」制度が人事管理上問題がないことがわかる文書。
9	交流のシステムがわかる文書。または交流のシステムについて現場の教職員がそのシステムを知る場面やタイミングがわかる文書。
10	自らの意思で自分が交流で異動しているのかどうかを確認する方法がわかる文書または、それを管理職が伝える義務や手順が示された文書。

※No.は、審査会にて形式的に付したものである。

別記2 本件請求9及び本件請求10に対して実施機関が特定した文書

- ・令和3年度教職員人事異動方針
- ・人事交流確認書

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 3月 18日	諮問書を受け付けた。	
令和5年 2月 27日	審議	第367回
令和5年 4月 28日	審議	第369回
令和5年 8月 24日	審査請求人の口頭意見陳述、審議	第372回
令和5年 12月 18日	審議	第373回
令和6年 3月 22日	審議	第376回
令和6年 5月 28日	審議	第378回
令和6年 11月 19日	審議	第382回
令和6年 12月 24日	審議、答申	第383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
大原和彦	弁護士	第367回
加藤裕治	静岡文化芸術大学文化政策学部教授	第367回、第369回、 第372回、第373回、 第376回、第378回、 第382回、第383回
鎌塚優子	静岡大学教育学部教授	第367回、第369回、 第372回、第373回、 第376回、第378回、 第382回、第383回
久保田誠実	弁護士	第373回、第376回、 第378回、第383回
下田明宏	静岡産業大学経営学部特任教授	第373回、第376回、 第378回、第382回、 第383回
高橋正人	静岡大学人文社会科学部 教授	第367回、第372回
武田恵子	看護師、静岡県看護協会監事	第367回、第369回、 第372回、第373回、 第376回、第378回、 第382回、第383回
牧田晃子	弁護士	第367回、第369回、 第372回
森下文雄	弁護士	第373回、第376回、 第378回、第382回、 第383回