

静 情 審 第 1 0 号  
令和 6 年 6 月 2 5 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5月19日付け教総第56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

静岡県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及び部分開示決定に対する審査請求（諮問第239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。）の決定は結論において妥当である。

### 2 審査請求に至る経過

(1) 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、令和4年3月11日に別記1 No.1 及びNo.2 に掲げる公文書の開示請求（以下、別記1 No.1 を「本件請求1」と、別記1 No.2 を「本件請求2」という。）を、令和4年3月12日に別記1 No.3 に掲げる公文書の開示請求（以下「本件請求3」という。）を行い、同月14日、実施機関は、本件請求1、本件請求2 及び本件請求3 を受け付けた。

(2) 実施機関は、本件請求1 に対しては、本件請求1 の対象となる文書（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ため保有していないとして、本件請求2 に対しては、別記2 に掲げる対象公文書を特定し、令和4年3月25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 に係る部分についてを「本件決定2」という。）を行い、審査請求人に通知した。

また、実施機関は、本件請求3 の対象となる文書（以下「請求対象公文書2」といい、請求対象公文書1 及び請求対象公文書2 を総称して「本件対象公文書」という。）の探索に当たり、本件請求3 を別記3 のとおり3 A 及び3 B に分割し、本件請求3 A に対しては、請求対象公文書2 の存否を明らかにすると条例第7条第2号に規定する非開示情報を開示することになるとの理由で条例第10条に該当するとして、本件請求3 B に対しては、請求対象公文書2 を作成又は取得していないため保有していないとして、令和4年3月25日付けで公文書非開示決定（以下、本件請求3 A に係る部分についてを「本件決定3」と、本件請求3 B に係る部分についてを「本件決定4」という。）（以下、本件決定1、本件決定3 及び本件決定4 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4月15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、翌月2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) 本件決定1について

ア 実施機関は、「「2校5年」は管理運営事項である。それは、研修の指針であり人事交流実施要項に記載がある」、「任命権者の権限の範囲内である」と説明している（説明A）。一方、義務教育課人事班は、「人事異動希望はいつ出してもよいもの」、「人事異動の指針では3年で異動希望を書くことができる」と説明している（説明B）。審査請求人は、「人事異動希望」を作成する際に、校長に「2校5年」を提示され、異動希望を取り下げさせられたことに対し、『「人事交流」と「人事異動」を混同し、誤った説明を受けたことで様々な被害を受けた』と実施機関に対して訴えている。それに対して、実施機関は、「説明した」とし、「問題ない」という立場でいる。

イ 説明Aが事実であれば、校長に「2校5年」の説明を用いて異動希望を制限したり妨害したりする権限が与えられていることになるが、地方公務員法第37条（任命権者）によると、任命権は実施機関に属するとあることから、任命権を持つ実施機関が何らかの形で校長に権限を委ねていなければ、法的な矛盾が発生する。

ウ しかし、審査請求人が「2校5年」を強制されたことに対して、実施機関は「問題ない」としており、強制性の根拠が任命権者側に存在し、校長にその権限を委譲していなければ、校長の独断で行われたことになる。そうすると、人事班や教育総務課監察班が、校長ないし当時の校長を擁護した人事課長を処分しないこともしくは誤りを認めて「2校5年」の被害者の調査や改善策の提示を審査請求人にしないのは、指導監督不適正である。

エ 「2校5年」について、実施機関の顧問弁護士が「人事管理で適法」と返答している。一方「2校5年」は研修であると言うのが人事班の説明である。この2つを矛盾なく認めるためには、人事異動と研修を明確に「人事異動」と一まとめにできる根拠がなければならない。

オ 実施機関は、「異動そのものは研修ではない」といった言葉遊びをして、文書不存在と言っているが、人事異動と研修は密接に関わるものだという説明が実施機関から何度もされていること、教職員組合から明確に研修を人事異動と絡めて要求し、実施機関から返答していることを考えれば、何か該当するもの、根拠があるはずである。

(2) 本件決定3について

ア 「2校5年」を提示されたのは審査請求人だけでなく、当時沼津市に勤務していた他の教員も妨害の被害にあっていることを確認している。つまり、審査請求人が訴えている「2校5年」による異動妨害は、駿東地区で共有され「一般的な異動の考え方」として流布されていた可能性が高い。つまり、審査請求人が要求したものは、個人情報に関わるものではなく、一般的な文書であるから、条例第10条には該当しない。

イ 「請求人が見せられた」というのは公文書開示請求における「できるだけ文書を特定できるように」という注意書きに従ったためにそういった表現になっただけである。

ウ 「特定の個人が異動の際にどのような通知を提示されたかは、当該個人にとって第三者に知られたくない事実」と言うのであれば、これを当時開示した校長の行為は、個人情報の流出であり処分されるべきである。監察班は、このことを処分の対象としなかったのだから、この通知が他者に渡ることは、個人情報の流出とは捉えていないこととなる。よって、この通知が開示されたところで、個人情報の流出とはならない。

(3) 本件決定4について

ア この文書が不存在であるということは、実施機関は校長に対して権限の委譲を行っていないのに、校長の独断に対して校長を処分しない、という理由がなくなるので矛盾している。また、2校5年は「管理運営事項」としておきながら、管理の実態が出てこないのはおかしい。不法な強制の事実を認めるのであれば、監察班がそれをハラスメントや非違行為として認定しないのは異常である。

イ 実施機関は、本件決定1で「人事異動は研修」である根拠はないとしている。つまり、異動と研修は切り離して考える、あるいは副次的な事項であることが示されたわけだが、「2校5年は研修」という名目で異動を妨害された側からすれば、実施機関の立場が不明確なのは言うまでもない。

ウ 人事異動を研修として扱おうとする研修計画がないことは、公開された情報から明らかであるが、計画がないものを「管理運営事項」と言って強制するのは無理がある。実施機関が人事異動を研修として扱う根拠を提示できないのであれば、改めて審査請求人に対して「2校5年」を強制したことを説明しなければ、決定の不当性が浮き彫りになる。

エ 実施機関は、人事異動と研修を関連付ける資料はないと自ら主張してきたが、ここに来て、研修を目的としたものが「人事管理運営上の資料である」という主張は、矛盾している。また、実施機関は、「3年で異動できる」と説明している事実があり、それを翻すのは異常である。

オ 当時の校長が教育事務所にしか配布されていない「2校5年」に関する資料を請求人に見せながら説明したということは、校長は、この人事に関する資料をどこかから手に入れたことになる。この資料は公にする性格のものではないのであれば、校長の行為は、非違行為である。この主張を監察班にしたところ、非違行為には当たらないと返答であった。ということは、この文書を開示することで実施機関に問題が発生する事は無いということである。

#### 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) 本件決定1について

審査請求人は、「人事異動そのものが『研修である』とする根拠になる文書」の開示を求めているが、教育公務員の研修については、審査請求人が述べるとおり、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）において規定されている。当該法令では、「人事異動そのものが研修である」との記載はなく、実施機関では、請求に該当する公文書を作成、取得していない。

なお、「異動は研修の機会である」という言葉は多方面で使われているが、広義の意味での研修（資質能力の向上を図る、様々な経験を積み視野を広げる等）を指しているものであり、当該法令における研修とは別義であることから、本件請求1に係る公文書は不存在である。

##### (2) 本件決定3について

本件決定3は、開示請求書において、「審査請求人は8年前の異動に於いて校長より『2校5年』の通知（文書？）を見せられ、異動希望の妨害を受けた。この際見せられた文書」と記載していることから、特定の個人である審査請求人を示しており、個人情報に該当する。

これは、開示請求者のみならず、何人も請求が行える制度において、特定の個人が異動の際にどのような通知を提示されたかは、当該個人にとって第三者に知られたくない事実であり、その存否を明らかにすれば非開示情報（個人情報）を開示することになり、条例において保護されるべき個人の権利利益が侵害されることになる。よって、仮に本件請求3A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）に該当するとして、本件処分を行った。

##### (3) 本件決定4について

実施機関では、公立小中学校の地域間交流の一つとして、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、当該教育事務所管内において、目安として2校（5年）以上勤務した者又は相当の理由を有する者を生活転の対象者としており、当該内容に係る文書として、人事交流実施要項が存在する。当該要項は、人事管理運営上の資料であるため、公にする性格の文書ではなく、教育事務所までの配付となっており、市町教育委員会及び各学校には配付されていないものである。

職員から生活転希望の申し出があった場合、所属長を通して、必要に応じて、市町教育委員会、教育事務所間で情報共有が行われ、その際、口頭で当該要項を基にした生活転の確認が行われているため、実施機関から請求に該当する通知は行っていない。よって、本件請求3Bに係る公文書は作成、保有していない。

## 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、教育公務員の研修については教育公務員特例法において規定され、当該法令では「人事異動そのものが研修である」との記載はないため、実施機関では請求対象公文書1を作成、取得していないとして、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 請求対象公文書1について

審査請求人は、「研修」について、教育公務員特例法を引用して定義した上で、人事異動そのものが研修であるとする根拠の開示を求めているところ、当該法令において「人事異動が研修である」旨の記載がないことについては、審査請求人と実施機関の認識は一致している。

そうすると、審査請求人が求めているのは、当該法令の条文ではなく、人事異動が「当該法令にいう研修」であることを示す文書ということになる。

#### イ 請求対象公文書1の保有の有無について

実施機関は、当該法令に「人事異動が研修である」旨の記載がない以上、該当する文書を作成、取得していないとし、また、人事異動が「当該法令にいう研修」よりも広い意味での「研修」に当たることに言及しつつ、それは本件請求1の対象ではないとしている。

当審査会において教育公務員特例法の条文を確認したところ、確かに人事異動が研修である旨の記載はなく、また、当審査会事務局職員をして同法第22条の4に基づき定められた本県の教員研修計画についても確認させたところ、同様に人事異動が研修である旨の記載はなかった。

以上のことからすると、「人事異動が当該法令にいう研修」であることを示す文書の請求に対し、実施機関が該当文書を不存在とした決定に不自然、不合理な点はなく、この説明について覆すに足る事情も認められないことから、実施機関において請求対象公文書1を保有しているとは認められない。

したがって、非開示（不存在）とした決定は、妥当である。

### (2) 本件決定3及び本件決定4について

実施機関は、本件請求3Aについて、開示請求書の記述が特定の個人である審査請求人を示すものであり、個人情報に該当するとして、条例第10条に基づき、存否応答拒否を理由とする本件決定3を行った。

また、実施機関は、本件請求3Bについて、2校5年に係る文書の存在を示した上で、当該文書は審査請求人が指定する条件には該当しないとして、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4を行った。

これに対し、審査請求人は、本件決定3及び本件決定4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。

ア 請求対象公文書2について

実施機関が本件請求3を請求3A及び請求3Bに分割して非開示決定を行ったことを踏まえ、請求対象公文書2についても、請求3Aに係る文書を「請求対象公文書2A」と、請求3Bに係る文書を「請求対象公文書2B」とし、以下、この2種類の文書の有無について検討する。

イ 請求対象公文書2Aについて

請求対象公文書2A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、次のとおり説明する。

(イ) 実施機関では、弁明書に記載のとおり、「2校5年」について記載された文書を市町教育委員会及び各学校には配付していないため、かような文書の存在を認知しておらず、保有もしていない。

(ロ) 当時の校長には、過去、ヒアリングを行ったが、該当する文書の存在は確認できていない。なお、当時の校長は既に定年退職している。

これらの説明について検討すると、(イ)については、実施機関で配付している事実がないとすれば、その説明に不自然、不合理な点はない。

また、(ロ)については、文書を見せたとする当時の校長が既に定年退職している事実を踏まえれば、その説明に不自然、不合理な点はなく、この説明について覆すに足る事情も認められない。

以上のことからすると、実施機関が「2校5年」について記載された文書を配付している事実がないとすれば、実施機関において請求対象公文書2Aを保有しているとは認められないこととなる。

この点、文書配付の事実認定が本件決定3の当否に重要な意味を持つところ、この事実認定は本件決定4においても関係することから、下記ウ(イ)においてまとめて検討を行うこととする。

ウ 請求対象公文書2Bについて

請求対象公文書2Bについて、本件請求3Bに関する弁明書の記述によると、「2校5年」について記載された文書である人事交流実施要項は存在するが、当該要項は人事管理運営に関するものであって、教育事務所までの配付となっており、市町教育委員会及び各学校には配付されていないため、審査請求人が主張する文書は不存在であるとされている。

そこで、当該要項の性質及び配付の有無について、以下検討する。

(イ) 人事交流実施要項の性質

実施機関によると、当該要項は人事管理運営に関するものとのことである。当審査会で実施機関から提示を受け、当該要項を確認したところ、公立小中



学校の地域間交流の一つとして生活転の記述があり、「2校5年」を含む、生活転の制度対象となる教職員の範囲が定めてあった。すなわち、当該要項は、教職員の交流制度という人事管理について定めており、人事管理に関する文書であると認められる。

このような具体的な記述を含む人事管理に関する文書は、一般に、任命権者の人事管理所管部署又は人事管理所管担当者にしか共有されないと考えられるところ、小中学校教職員の任命権者について法令上の規定を確認すると、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び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）第37条から、任命権者は、都道府県教育委員会であることが分かる。

そうすると、当該要項を市町教育委員会及び各学校に配付していないという実施機関の説明に、不自然、不合理な点はない。

#### (i) 文書配付の有無について

上記(ア)で確認したとおり、人事交流実施要項は人事管理に関する文書であり、性質上、市町教育委員会等に対しては配付されない文書であると考えられる。ただし、これはあくまでも文書の性質から推定されることであって、実際に配付、通知等がされていないかどうかについては、改めて確認する必要がある。

この点、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、当該要項に係る書類が綴られたファイルの探索及び文書管理データベース内の処理起案等の登録情報検索を行ったが、他の行政機関への配付、通知等の存在は確認できなかった旨説明する。

そうすると、実施機関から他の行政機関に対する配付、通知等が行われたと認めるに足る事実が確認できない以上、当該文書の配付、通知等が行われなかったと考えるべきである。

#### エ 結論

上記ウのとおり、実施機関が請求対象公文書2 Bを保有しているとは認められない。また、請求対象公文書2 Aについても、上記ウ(i)により文書配付の事実が認められなかった以上、実施機関が保有しているとは認められない。

したがって、請求対象公文書2を保有していなかった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。

なお、実施機関は、本件請求3 Aについて、存否応答拒否を理由とする本件決定3を行っている。上記のとおり、不存在が確認されたのであれば、存否応答拒否とまではする必要がなかったと考えられるものの、総じて、実施機関の決定は結論において妥当であるといえる。

#### (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

請求No.	内 容 (抄)
1	このほど実施機関は、「人事異動は研修」という名目を用いて、10年3校、最長7年、小中交流、異校種交流、地区間交流を行っていることを明示した。教育公務員特例法によると、…とされている。…人事異動そのものが「研修である」とする根拠になる文書。
2	任命権者が研修を強制できる根拠となる文書。もしも権限の行使を根拠とする場合はそれを「研修」という名目にできる根拠となる文書または研修名目の理由がわかる文書。
3	審査請求人は、8年前の異動に於いて校長より「2校5年」の通知（文書？）を見せられ、異動希望の妨害を受けた。この際見せられた文書または過去8年間で、各市町村教育委員会、または各学校に通知された「2校5年」を原則とした希望の制限ないし要望が書かれた文書。

別記2 本件請求2に対して実施機関が特定した文書

- ・静岡県教育委員会年次別研修事業実施要項
- ・指導力不足教員への対応に関する事務取扱要綱
- ・課題を有する教員への対応事務取扱要綱

別記3 実施機関が行った本件請求3の分割

請求No.	内 容
3 A	審査請求人は、8年前の異動に於いて校長より「2校5年」の通知（文書？）を見せられ、異動希望の妨害を受けた。この際見せられた文書。
3 B	過去8年間で、各市町村教育委員会、または各学校に通知された「2校5年」を原則とした希望の制限ないし要望が書かれた文書。

※請求No.は、当審査会にて形式的に付したものである。

別記4 審査会の処理経過

年 月 日	処 理 経 過	審 査 会
令和4年 5月 19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 4月 19日	審議	第377回
令和6年 5月 28日	審議	第378回
令和6年 6月 20日	審議、答申	第379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 370 回、第 372 回、 第 373 回、第 378 回、 第 379 回
鎌 塚 優 子	静岡大学教育学部教授	第 367 回、第 369 回、 第 370 回、第 372 回、 第 377 回～第 379 回
久 保 田 誠 実	弁護士	第 373 回、第 377 回～ 第 379 回
下 田 明 宏	静岡産業大学経営学部特任教授	第 373 回、第 377 回～ 第 379 回
高 橋 正 人	静岡大学人文社会科学部 教授	第 367 回、第 370 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 370 回、第 372 回、 第 373 回、第 377 回～ 第 379 回
牧 田 晃 子	弁護士	第 367 回、第 369 回、 第 370 回、第 372 回
森 下 文 雄	弁護士	第 373 回、第 377 回、 第 378 回