

1 審査会の結論

異議申立人が行った「平成25年度初任者宿泊研修に係わる勤務時間割り振り表」（以下「本件対象文書」という。）の開示請求に対し、瀬戸市教育委員会（以下「実施機関」という。）が行った不開示決定処分は妥当である。

2 異議申立人の主張の要旨

(1) 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、瀬戸市情報公開条例（平成12年瀬戸市条例第5号。以下「条例」という。）第3条に基づき、異議申立人が平成25年9月13日付けで行った本件対象文書の開示請求に対し、平成25年9月25日付け25瀬学教第1266号により実施機関が行った不開示決定の処分について、この処分を取り消し、公文書の開示を求めるものである。

(2) 異議申立ての主たる理由

異議申立人の主張する異議申立ての主たる理由は、おおむね次のとおりである。

実施機関は、「超過勤務でないため、初任者宿泊研修に係わる勤務時間割り振り表は作成していない」として、本件対象公文書が存在しないとしているが、宿泊研修の参加者は、実態として超過勤務をしている。

また、一般的に「宿泊研修」というだけで、正規の勤務時間を超えた勤務状況が想像できる。したがって、当該学校長には、事実確認の上研修参加者に対し、勤務時間の割り振りを行う義務があるため、本件対象文書は存在するはずであり、開示すべきである。

3 実施機関の説明の趣旨

実施機関の説明はおおむね次のとおりである。

本件対象文書は、各学校の所属長が宿泊を伴う研修（出張）において、3日間の勤務において超過勤務があった場合に作成するものである。

「平成25年度小中学校初任者研修等宿泊研修日程」（愛知県教育委員会作成）では、3日間の勤務における超過勤務は認められず、愛知県教育委員会は、各教育事務所及び市町教育委員会に対し、事前に本件対象文書の作成に関する連絡・周知を行っていない。

また、愛知県教育委員会発「25尾教第1594号」において、詳細な日程表が追加されたが、本件対象文書の作成指示はなかった。よって、各中学校で本件対象文書の作成は、必要ないと判断し作成していないため、本件対象文書は存在しない。

4 異議申立てに係る経過

当審査会は、本諮問事件について、次のとおり審査を行った。

- (1) 平成25年11月21日 実施機関から諮問書の收受
- (2) 平成25年12月10日 実施機関から理由説明書の收受
- (3) 平成26年 1月 6日 異議申立人から意見書の收受
- (4) 平成26年 1月29日 異議申立人から口頭意見陳述
実施機関から説明聴取
審査

5 審査会の判断理由

異議申立人は、実施機関が請求に係る公文書が不存在のため不開示とした情報について、当該学校長には、事実確認の上研修参加者に対し、勤務時間の割り振りを行う義務があるため、本件対象文書は存在するはずであり、開示すべきであると主張している。

このことから、当審査会は本件対象文書について条例第15条第3項の規定に基づき不開示決定等に係る公文書の調査及び審査を行った。

(1) 本件対象文書について

実施機関が本件対象文書として特定した公文書は以下のとおりである。

平成25年度初任者宿泊研修に係わる勤務時間割り振り表

(2) 開示請求文書の不存在について

異議申立人は、本件対象文書について一般的に「宿泊研修」というだけで、正規の勤務時間を超えた勤務状況が想像でき、学校長には、事実確認の上研修参加者に対し、勤務時間の割り振りを行う義務があるため、本件対象文書は存在するはずであり、開示すべきであると主張している。

これに対し実施機関は、本件対象文書は、各学校の所属長が宿泊を伴う研修（出張）において、3日間の勤務において超過勤務があった場合に作成するものであり、「平成

25年度小中学校初任者研修等宿泊研修日程」(愛知県教育委員会作成)では、3日間の勤務における超過勤務は認められず、また、愛知県教育委員会から事前に本件対象文書の作成に関する指示は出されておらず、後日、詳細な日程表が追加された際も本件対象文書の作成指示はなく、各中学校で本件対象文書の作成は必要ないと判断し作成していないため、本件対象文書は存在しないと説明している。

本審査会は、実施機関が未作成であり不存在とした件について調査し、審査を行った。

教職員の勤務時間等については、勤務実態の特殊性を鑑み、地方公務員法(昭和25年法律第261号)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)の規定に基づき、法律、政令、省令、条例、規則等により勤務時間等を定めている。学校職員の勤務時間等に関する規則(昭和46年愛知県教育委員会規則第12号)第5条「校長は、(中略)職員の週休日及び勤務時間の割振りを定め、又は休憩時間を置き若しくは定めた場合は、速やかに、これを職員に周知されなければならない。これを変更した場合も同様とする。」と規定され、各学校長は、勤務時間の割振り等を変更した場合についても、職員に周知しなければならないと解される。

平成25年度小中学校初任者研修等宿泊研修については、「平成25年度小中学校初任者研修等宿泊研修日程」(愛知県教育委員会作成)が職員に配布され、同日程表にもとづいて説明はなされているところ、実施機関においては、あらかじめ超過勤務が発生するものとは想定されておらず、このため本件対象文書の作成についても各学校長が必要ないと判断している。

また、愛知県教育委員会から実施機関に対し、事前に本件対象文書の作成に関する指示も行われていない。

さらに審査会では、実施機関に対し、再度文書の特定及び検索を求めたが、本件対象文書の存在は認められず、当該開示請求に係る公文書を作成又は取得していることをうかがわせる事情も上記のとおり認められないことから、本件対象文書の不存在を理由に不開示とした決定は、それ自体妥当であるというほかない。

6 結論

以上のことから、本件については、上記1記載のとおり判断した。

なお、当審査会としては、実施機関の当該規則の認識及び運用については、教育委員会等の関係者の間で長年にわたる歴史的経過があり、個別文書の作成と配布はないにしろ、口頭での通知はあったと解されるので、あらかじめ超過勤務が発生するものとは想

定されない場合には文書による通知は行わないという実施機関の運用を直ちに否定することはできない。当審査会は、「対象文書の不存在を理由とする不開示決定の当否」について審査するものであるところから、上記のとおり判断したが、異議申立人の主張にあるように、当該学校長には事実確認の上、研修参加者に対し、勤務時間の割振りを行う義務があるため、周知義務の確実な履行という観点からは、文書による通知が望ましいことは否めない。

そこで、今後の運用において、実施機関は運用の根拠となる法令等の認識について常に確認し、必要があれば、その運用を見直していくことも必要であるとする。