

## 広島県情報公開・個人情報保護審査会答申（諮問（情）第162号）

### 第1 審査会の結論

広島県知事（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となった行政文書について、不開示とした決定は、妥当である。

### 第2 異議申立てに至る経過

#### 1 開示の請求

異議申立人は、平成16年3月16日、広島県情報公開条例（平成13年広島県条例第5号。以下「条例」という。）第6条の規定により、実施機関に対し、次の行政文書の開示の請求（以下「本件請求」という。）をした。

- (1) セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱（以下「セクハラ防止要綱」という。）の8 対応措置に規定されている「職場研修の実施勧告などの措置」に係る文書の開示の請求
- (2) 職場研修の実績（講師・日時・場所・参加室名・出席人数等）の全ての開示の請求
- (3) 同要綱の4 管理・監督者の責務（以下「管理・監督者責務規定」という。）に規定されている「必要な措置」を講じた記録の全ての開示の請求

#### 2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求に対し、前記1（3）について、セクハラ防止要綱の管理・監督者責務規定に規定されている「必要な措置」を講じた記録に係る聴取書・報告（以下「本件対象文書」という。）を本件請求の対象となる行政文書として特定の上、行政文書不開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成16年5月11日付けで異議申立人に通知した。

なお、実施機関は、本件請求に対して、本件処分のほか、前記1（1）については行政文書不開示決定を行い、（2）については行政文書部分開示決定を行い、それぞれ同日付けで異議申立人に通知した。

#### 3 異議申立て

異議申立人は、平成16年5月23日、本件処分を不服として、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行った。

### 第3 異議申立人の主張要旨

#### 1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消し、開示を求める。

#### 2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書及び意見書で主張している異議申立ての理由は、お

おむね次のとおりである。

- (1) セクハラ防止要綱の管理・監督者責務規定において、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題（以下「セクハラ問題」という。）が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならないと規定されている。  
したがって、「必要な措置」は当然に講じられているべきであり、また、反面では監督者責任の有無を判断するために、当該措置の内容は重要な証拠資料となり得るものとする。
- (2) 理由説明書によれば、不開示決定の理由として、「条例第 10 条第 2 号の個人情報及び第 6 号の行政執行情報に該当するので不開示とした。」との全く意味不明の理由を明記している。
- (3) 当該「管理・監督者の責務」とは、職場の管理職を指しているのが常識であり、セクハラ問題が生じた場合は、その職場の管理者が、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならないというものである。
- (4) この「必要な措置」には、セクハラ問題の発生を未然に防止できなかった監督責任者の責任の有無について記述した文書も該当する。したがって、当該文書により監督者責任に係る問題点を整理した上で、必要な措置を迅速かつ適切に講じることにより、職員がその能率を十分に発揮できるような職場環境を保持できるものとする。
- (5) 実施機関は、本件処分において、セクハラ防止要綱の管理・監督者責務規定に規定されている「必要な措置」を講じた記録に係る聴取書、報告のみを勝手に開示請求の対象文書に特定し、本来は開示すべき事項を含めて、その全てについて不開示決定を強行した。
- (6) 以上のことから、常識的には作成されていると考えられる「セクハラ問題の発生を未然に防止できなかった管理職に係る監督者責任の有無について記述した文書」等を含め、不開示情報に該当しない記録は、速やかに開示するよう要求する。

#### 第 4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書で説明する本件処分を行った理由は、おおむね次のとおりである。

本件対象文書は、セクシュアル・ハラスメントの被害者（以下単に「被害者」という。）を含め、特定個人が識別される情報及び他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができる情報そのものないし大部分がそれらを含む情報である。

また、本件対象文書は、懲戒処分に関係する人事管理に係る事務に関する文書であり、その内容が開示されると関係者が事実をありのままに述べることに消極的になる、あるいは過去の類例を参照して処分を免れる（あるいは軽減する）ための対応をとるなどして、懲戒処分を決定するに当たって、必要とされる具体的な客観的な情報が得られなくなるおそれがあり、将来の同種の処分関係事務の公正かつ円滑な執行に支障が生じる。

## 第5 審査会の判断

### 1 本件対象文書について

本件異議申立ての対象となる行政文書は、セクハラ防止要綱の管理・監督者責務規定にある「必要な措置」を講じた記録である。

なお、管理・監督者責務規定には、次のとおり規定されていた。

#### 「4 管理・監督者の責務

- (1) 管理・監督者は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止・排除に努めなければならない。
- (2) 管理・監督者は、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。」

実施機関に確認したところ、管理・監督者責務規定は、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題に対して適切な措置をとることが管理・監督者の責務であることを定めた規定で、「必要な措置」とは、被害者から相談を受けること、加害者への注意喚起や事案解決のための具体的な行動、再発防止のための研修の実施など、職場の管理・監督者が講じる一連の対応を指すと解するものであるということであり、この実施機関の説明に特段不自然な点は認められない。

異議申立人は、前記第3の2(4)のとおり、本件対象文書には、セクハラ問題の発生を未然に防止できなかった監督責任者の責任の有無について記述した文書が該当する旨主張しているが、当該文書は、所属の管理・監督者を含む実施機関の職員全体の任免、分限及び懲戒に関することを所掌する人事管理担当部署が作成する文書であり、所属の管理・監督者自身が作成する文書ではないから、本件対象文書には当たらない。

したがって、本件対象文書として、セクシュアル・ハラスメント事案が発生した職場において、職場の管理・監督者が自らの責務として行った聴取の記録（聴取書）とそれを実施機関に報告した文書を特定したとの実施機関の説明に不合理な点はなく、実施機関が本件請求に対して、本件対象文書を特定したことは妥当と認められる。

### 2 本件処分の妥当性について

実施機関は、本件対象文書について、条例第10条第2号の不開示情報に該当する情報そのものないし大部分がそれらを含む情報であり、また、その内容が開示されると、処分関係事務の公正かつ円滑な執行に支障が生じるおそれがあり、条例第10条第6号の不開示情報に該当するとして、本件処分を行っていることから、以下その該当性について検討する。

条例第10条第6号は、県の機関等が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものについて、不開示とすることを定めたものであり、その判断に当たっては、実施機関に広範な裁量を与えるものではないと解

するのが相当である。

すなわち、「支障」の程度については、単に名目的なものでは足りず、実質的なものであることが必要であり、「おそれ」の程度についても、抽象的な可能性では足りず、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を生じることについて、具体的な蓋然性が認められなければならない。

当審査会において本件対象文書を見分したところ、被害者からの直接の相談及び苦情の申立て並びに被害者から相談を受けた同僚や被害者と親しい者等（以下「関係者」という。）からの相談及び情報提供等をきっかけとして、被害者や関係者が所属する職場の管理・監督者が、被害者、関係者及び加害者（以下総称して「当事者」という。）からセクハラ問題に関して事情聴取を行った内容が詳細に記載されていることが認められた。

セクハラ問題が生じた場合、必要な措置を迅速かつ適切に講じるためには、まず、セクシュアル・ハラスメントの発生のおそれがある場合やセクシュアル・ハラスメントに該当するかどうか直ちに判断できないような場合を含め、ちゅうちょすることなく安心して相談でき、また、相談の内容等についてはその秘密が厳守される環境を整えておく必要がある。

そうした中、本件対象文書のようなセクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情の申立て等の内容が記載された文書について一部でも公にされる可能性があることが明らかとなると、今後、セクハラ問題が生じた場合等に、被害者や関係者が自己の行動及び具体的な主張などが公にされることを懸念し、相談や苦情の申立て等をちゅうちょするなど、セクハラ問題が潜在化し、セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情の申立て等に対応する業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

また、セクハラ問題の解決に当たっては、当事者に対する事情聴取による具体的・客観的な情報の把握が必要であるところ、被害者及び関係者に対する事情聴取は実施機関と両者間の信頼関係に基づいて行われていると考えられ、本件対象文書の一部でも公にされると、実施機関に対する両者の信頼が損なわれることとなる。そうすると、両者が事情聴取で率直な心情を伝えることや詳細な情報を提供することに消極的になるなどし、被害の実態及び正確な事実関係の把握が困難になり、セクハラ問題の解決のための事務に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

一方、加害者に対する事情聴取については、その内容が公にされると、実施機関がどのような手法で加害者から供述を引き出していくのかや、関係者としてどの程度の範囲までを対象として事情聴取を行うのかといったノウハウが明らかになるおそれがあると認められる。そうすると、今後事情聴取を行う際に、加害者が事情聴取で質問される内容を事前に具体的に想定し、自分に有利な回答を準備することや、関係者に対し、自分に不利な情報を提供しないよう要請することなどが可能となるため、正確な事実関係や率直な心情の把握が困難となり、懲戒処分を決定するに当たって、必要とされる具体的客観的な情報が得られなくなるおそれがあり、将来の同種の処分関係事務の公正かつ円滑な実施に支障が生じる

蓋然性があると認められる。

以上のことから、職場の管理・監督者がセクハラ問題に関して当事者から事情聴取を行った内容が記載された本件対象文書は、条例第10条第6号の不開示情報に該当するものと認められ、同条第2号該当性について判断するまでもなく、実施機関が本件対象文書を不開示としたことは妥当である。

#### **4 異議申立人のその他の主張について**

異議申立人はその他種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

#### **5 結論**

よって、当審査会は、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

#### **第6 審査会の処理経過**

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
17. 4. 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 諮問を受けた。</li> </ul>
17. 4. 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。</li> </ul>
17. 6. 29	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施機関から理由説明書を収受した。</li> </ul>
17. 7. 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 異議申立人に理由説明書の写しを送付した。</li> <li>・ 異議申立人に意見書の提出を要求した。</li> </ul>
17. 9. 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 異議申立人から意見書を収受した。</li> </ul>
17. 9. 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施機関に意見書の写しを送付した。</li> </ul>
28. 11. 24 (平成 28 年度第 8 回第 1 部会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 諮問の審議を行った。</li> </ul>
28. 12. 22 (平成 28 年度第 9 回第 1 部会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 諮問の審議を行った。</li> </ul>

参 考

答申に関与した委員（五十音順）

井 上 嘉 仁	広島大学大学院准教授
松 本 亮 （ 部 会 長 ）	弁護士
横 山 美 栄 子	広島大学教授