

諮問庁：北九州市長

諮問日：令和3年6月21日（諮問第66号）

答申日：令和4年1月21日（答申第66号）

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

北九州市長が行った一部開示決定は、妥当である。

### 第2 審査請求人の主張

#### 1 審査請求の趣旨

令和2年10月2日付けで北九州市個人情報保護条例（平成16年北九州市条例第51号。以下「条例」という。）第16条第1項に規定する開示請求権に基づく、以下の保有個人情報（以下「本件保有個人情報」という。）の開示請求（以下「本件開示請求」という。）に対して、同年10月16日付け北九総人第533号により北九州市長（以下「処分庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分」という。）について、取消しを求める（以下「本件審査請求」という。）。

- ① 「（総務局人事課が保有する）T係長との面談等記録（顛末の報告）」（以下「本件記録1」という。）
- ② 「2020年9月、本件記録1の存否の問い合わせに対し、回答を決定・協議した記録（以下「本件記録2」という。）」

#### 2 審査請求人の主張の要旨

審査請求人の主張は、概ね次のように要約される。

（本件記録1について）

- (1) 本件開示請求は、審査請求人からのハラスメント等の相談に対してどのような対応がなされたのかを知ることが目的としている。
- (2) 本件記録1は、一義的には「ハラスメント等の相談にかかる対応記録として保管」されている情報であり、これは広義での「人事管理に係る事務に関し」での情報ではあるが、本件記録1の不開示部分を開示することで「公正かつ円滑な人事の確保」について具体的にどのような「支障」が生じるのかが明らかにされていない。処分庁は「高度に秘匿性のある人事記録上の書類となることは明確である」と言い切って終わるのではなく、条例が規定する「おそれ」について明快な説明がない限り、開示義務を免れない。
- (3) 平成29年5月26日と29日に庶務係長と協議した相手が職務遂行中の公務員等であれば市民課長はじめ他の職と同様に職名は開示されるべきであるから、

相手方の開示を求める。誰とどのような「事情聴取事務」についての協議をしたのかを開示することで、事情聴取の適正な遂行に支障を及ぼすとは考え難いことから、聴取に先立って行われた協議の内容を明らかにすることには相当の理由がある。

仮に、相手がそれ以外の者であれば、守秘義務違反の疑いが残るとともに、個人情報の不適切な流出により請求者のプライバシーが不当に侵害された恐れがある。

(4) 原処分は、本件記録1は不開示情報ではあるが、既に〇〇区役所が開示している部分については開示するという内容であるが、本件記録1は不開示情報ではなく、〇〇区役所が開示とした部分を含めて開示されるべきというのが本件審査請求の趣旨である。

(5) 本件開示請求は、請求者の人権救済という観点から条例第20条の「個人の権利利益を保護するため特に必要があると認めるとき」に該当し、仮に「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があったとしても、それに優先して開示できる条例第20条の「裁量的開示」を適用することで開示するのが相当である。

(本件記録2について)

本件開示請求に先立ち、本件記録1の保有について令和2年9月4日に人事課に問い合わせたところ、「〇〇区総務企画課が作成のもので、人事課での保管状況(存否)や開示の可否をお答えすることは出来かねます」との回答が同年9月10日にあった。本件開示請求により、その回答にいたるまでの記録は何もないことが判明したので、組織としてどのような判断のうえでの回答だったのか、本件処分との整合性はどうなるのか等は不明である。

### 第3 処分庁の主張

#### 1 本件審査請求に至る経緯

(1) 平成29年に審査請求人からハラスメントに関する相談があったため、〇〇区役所総務企画課と総務局人事課で連携して対応し、関係者へのヒアリング調査については、〇〇区役所総務企画課が実施し、令和元年に審査請求人に対して総務局人事課から調査結果を伝達した。

(2) 審査請求人は、原処分に係る開示請求以前の令和元年7月18日に〇〇区役所総務企画課に対し、本件記録1に関する保有個人情報の開示請求を行い、一部開示決定(令和元年8月1日付北九〇〇第338号)を受け、本件記録1は一部開示された。

その後、令和2年10月2日に審査請求人から総務局人事課宛てに本件開示請求があり、同年10月16日に、総務局人事課は、本件記録1の内の〇〇区役所

総務企画課が不開示と決定した不開示部分是不開示とし、同総務企画課が一部開示した部分は条例第20条の裁量的開示を適用して開示とする内容の一部開示決定を行った。

## 2 処分庁の主張の要旨

処分庁の主張は、概ね次のように要約される。

(本件記録1について)

(1) 本件記録1は、職員間で起きたパワーハラスメントの有無に関する調査記録として〇〇区役所総務企画課が作成し、総務局人事課に提出された人事上の記録である。

(2) 本件記録1を含め、ハラスメント相談に係る全ての関係書類を人事担当課において取り扱う際には、当該ハラスメント対応だけでなく、その後の人事管理や人事異動の基礎資料となる。

ハラスメント対応においては、相談者と行為者だけでなく同僚職員等の関係者にもヒアリングを行い、事実関係を確認している。そのうえで、弁護士等の第三者の意見を踏まえ、ハラスメントの判定をしている。関係者へのヒアリング等では、発言者等の秘密を保持することで真実を証言してもらい、その証言等については、ハラスメントに係る対応記録として保管している。

以上から、これらの関係書類が高度に秘匿性のある人事記録上の書類となることは明白である。

(3) よって、本件記録1は、〇〇区役所総務企画課が一部開示した部分も含めて、これを開示すれば、条例第18条第7号エで定める「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」が生じるため、本来は開示すべきものではない。

しかし、〇〇区役所総務企画課が既に開示した部分を不開示にする理由はないことから、条例第20条の裁量的開示を適用して開示した。

(4) 審査請求人が訴えたハラスメントの事実確認において、本市ハラスメント防止要綱に則り適切に事実確認を行ったことは、相談者である審査請求人に対し説明済みであり、自身もそれを認識している。それにもかかわらず、本件開示請求にかかる一部不開示情報を逆手にとり、自身のプライバシーが事実確認を通じて流出したことを想像しているに過ぎない。条例第20条の裁量的開示に該当するという審査請求人の主張は、論拠に乏しいものであり失当である。

(本件記録2について)

審査請求人から存否の問い合わせがあった本件記録1は、人事記録上のものであり、開示及び存否の応答も通常行っていなかったため、担当係長の裁量で、「お尋ねの文書は、〇〇区総務企画課作成のもので、人事課での保管状況(存否)や開示

の可否をお答えすることは出来かねます。」と回答したものであり、回答に際して内部協議や文書による決裁は行っていないことから、本件記録2は存在しない。

(結論)

よって、原処分は適法かつ正当な処分であり、本件審査請求は理由がないから、棄却を求める。

#### 第4 審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、審議を行った。

- ① 令和3年6月21日 諮問の受付
- ② 令和3年8月12日 審議
- ③ 令和3年10月12日 処分庁からの意見聴取、審議
- ④ 令和3年11月30日 審査請求人からの意見聴取、審議
- ⑤ 令和4年1月18日 審議

#### 第5 審査会の判断の理由

当審査会は、本件審査請求の対象となった本件保有個人情報の一部開示決定について、処分庁及び審査請求人の主張を検討した結果、以下のとおり判断する。

(本件記録1について)

##### 1 関係する条例について

###### (1) 条例第18条第7号エについて

条例第18条柱書は、「実施機関は、開示請求があったときは、開示請求に係る保有個人情報に次の各号に掲げる情報（以下「不開示情報」という。）のいずれかが含まれている場合を除き、開示請求者に対し、当該保有個人情報を開示しなければならない」と規定する。

そして、同条第7号は、「市の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより、次に掲げるおそれその他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」を不開示情報とすることを規定し、さらに、同号エで「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」がある情報を不開示情報とすることを規定している。

###### (2) 条例第20条（裁量的開示）について

条例第20条は、「実施機関は、開示請求に係る保有個人情報に不開示情報（中略）が含まれている場合であっても、個人の権利利益を保護するため特に必要があると認めるとき」は、開示請求者に対し、当該保有個人情報を開示するこ

とができると規定している。

2 本件記録1の不開示部分の条例第18条第7号エ該当性について

- (1) 本件記録1は、職員間で起きたパワーハラスメントの有無に関する調査記録として〇〇区役所総務企画課が作成し、総務局人事課に提出された人事上の記録であり、平成29年5月から6月にかけて、〇〇区役所総務企画課が審査請求人や関係者と個別に面談等を行った結果等が記載されている。

そして、本件記録1の不開示部分には、平成29年5月26日に庶務係長と話しをした相手の補職名が記載され、同年5月29日に庶務係長と話しをした相手の補職名と関係者に対する今後の人事管理上の具体的な対応等が記載されている。

- (2) 仮に、本件記録1の不開示部分が開示された場合には、本件パワーハラスメントの有無の調査に関係した職員が特定されることになり、その結果、パワーハラスメントの有無の調査にあたり率直かつ自由な発言を担保するため匿名を条件に調査に関係した職員との信頼関係が著しく損なわれることになる。

また、今後、同様の事案について処分庁が調査を実施するにあたり、調査に関係する職員に萎縮を生じさせて、調査自体に消極的になり必要な協力が得られなくなるおそれが予想される等により、調査自体が形骸化し、正確な事実の把握が困難となるとともに、今後のパワーハラスメントに対する事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれが生じることが認められる。

さらに、本件記録1の不開示部分の内の「今後の対応協議」の部分には、関係者に対する今後の人事管理上の具体的な対応等の秘匿性が高い人事管理上の情報が記載されている。

そして、本件記録1は、不開示部分も含めて、今後の人事管理、人事異動、懲戒処分等の基礎資料になり得ることから、これが開示された場合には、条例第18条第7号エの「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」が生じることが認められる。

- (3) 以上から、当審査会は、本件記録1の不開示部分を条例第18条第7号エに該当することを理由に不開示とした決定は妥当と判断する。
- (4) なお、審査請求人は、パワーハラスメントの事実確認の際に審査請求人のプライバシーが不当に侵害された恐れがあるとし、本件記録1の不開示部分を条例第20条により開示すべき旨を主張するが、本件において審査請求人のプライバシーが侵害されたことを認めるに足る証拠はないことから、審査請求人の右主張は採用できない。

3 本件記録1の開示部分への条例第20条適用について

〇〇区役所総務企画課が本件記録1の一部を開示決定した部分について、処分庁

が条例第20条の裁量的開示を適用して開示決定した点についても、当該部分は既に開示されており、これを不開示に変更する理由はないことから、妥当と判断する。

#### 4 小括

以上から、当審査会は、本件記録1に係る原処分の一部開示決定は妥当と判断する。

#### 5 付言

なお、当審査会としては、前述のとおり、本件記録1は、不開示部分も含めて、全体として、これが開示された場合には、条例第18条第7号エの「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」が生じることが認められるため、本件記録1は、〇〇区役所総務企画課が開示した部分も含めて全体として不開示とするのが妥当であったと判断した旨を付言しておく。

(本件記録2について)

#### 1 本件記録2について

本件記録2について、処分庁は、本件記録1が人事記録の一部であり、その開示及び存否の応答も通常行っていなかったため、担当係長の裁量で「お尋ねの文書は、〇〇区総務企画課作成のもので、人事課での保管状況（存否）や開示の可否をお答えすることは出来かねます。」と回答したものであり、回答に際して、内部協議や文書による決裁を行っていない旨を主張している。

処分庁の担当係長の上記回答内容に鑑みれば、回答に際して、内部協議や文書による決裁が必要なものとまでは認められないことから、処分庁の上記主張には、特段、不自然かつ不合理な点は認められず、その他、本件記録2が存在することがうかがわれる事情も認められない。

#### 2 小括

よって、当審査会は、処分庁が本件記録2について不存在を理由に不開示と決定したことは妥当と判断する。

(まとめ)

以上のとおり、原処分は適法かつ妥当であり、本件審査請求には理由がないと認められるので、前記第1のとおり判断する。

北九州市個人情報保護審査会

会長	時 枝 和 正
委員	姜 信 一
委員	重 永 西 子
委員	日 高 京 子
委員	松 木 摩耶子