

(答申第53号)

## 答 申

### 第1 審査会の結論

岐阜県警察本部長（以下「処分庁」という。）は、本件審査請求の対象となった保有個人情報一部開示決定で不開示とした情報のうち、「処分欄」に係る部分を除く全てを開示すべきである。

### 第2 諮問事案の概要

#### 1 保有個人情報開示請求等

##### (1) 保有個人情報開示請求

審査請求人は、個人情報の保護に関する法律（平成15年5月30日号外法律第57号。以下、「法」という。）第77条第1項の規定に基づき、令和5年12月20日付けで処分庁に対し、次のとおり保有個人情報開示請求（以下、「本件開示請求」という。）を行った。

##### (2) 本件開示請求の内容

私が、〇〇〇〇年頃、岐阜県〇〇警察署〇〇〇〇課で勤務中、同署〇〇課〇〇〇〇〇〇から侮辱、暴言、女性蔑視等のパワーハラスメント被害を受けたことについて岐阜県警察が調査した記録

#### 2 処分庁の決定

処分庁は、請求内容に合致する文書として、パワーハラスメント相談事案を取りまとめた一覧表を対象公文書として特定したうえで、その内容に法第78条第1項第2号（開示請求者以外の個人に関する情報）及び法第78条第1項第7号（事務又は事業に関する情報。以下、「事務事業情報」という。）に該当する情報が記載されているとして個人情報一部開示決定（以下、「本件処分」という。）を行い、令和6年1月11日付け務第56号により、審査請求人に通知した。

#### 3 審査請求

審査請求人は、本件処分を不服として、令和6年1月19日付けで、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定に基づき、処分庁に対して審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行い、令和6年3月9日付けで審査請求補填書の提出を行った。

#### 4 諮問

処分庁は、法第105条第1項の規定に基づき、令和6年2月7日付け岐公委（監）第1号の2で、本件審査請求について、岐阜県個人情報保護審査会（以下「審査会」という。）に諮問した。

### 第3 審査請求人の主張

#### 1 審査請求の趣旨

本件ハラスメント相談につき、その受理から一連の経過に関し、岐阜県

警察が保有するすべての情報の開示を求める。

## 2 審査請求の理由

審査請求人が主張する本件審査請求の理由は、おおむね以下のとおりである。

### (1) 本件処分の違法性について

岐阜県警察本部長は、一部開示を行った文書のうち、No. 欄、端緒欄及び処理欄につき、個人情報の保護に関する法律第78条第1項第7号（事務事業情報）に該当することを理由として開示しないこととした部分があるが、下記の理由により本件一部開示決定処分には違法性がある。

- ・ 本件相談の「No. 欄」を開示しない理由とは一切関係のない理由を付して開示していないため違法である
- ・ 本件相談の「端緒欄」に記載される情報は、相談者たる審査請求人の申し出によるものであり、審査請求人が申し出た内容以上のことが記載されるはずはなく、審査請求人に対し開示しないこととする部分が生じる理由はないことから、「警察におけるパワーハラスメント相談業務の適正な遂行」がなしているならば、当該条文をもって開示しないこととするのは矛盾するものであり、開示しないこととするのは違法である
- ・ 開示しないこととすること自体が発生していることが、警察におけるパワーハラスメント相談業務の適正な遂行とも矛盾し、岐阜県警察が「警察におけるパワーハラスメント相談業務の適正な遂行」をした結果、ハラスメントの該当の有無を「無」と判断し、結果につき「無」と開示するならば、「処分欄」の情報は審査請求人に対して「警察におけるパワーハラスメント相談業務を適正」に処理した結果を疎明する内容になるものにほかならず、よって、「警察におけるパワーハラスメント相談業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」はここに存在せず、当該条文をもって開示しないこととすることは矛盾し、当該理由をもって開示しないこととするのは違法である

### (2) 対象公文書の特定について

審査請求人の申し出が端緒となるハラスメント相談につき、その受理から一連の経過（関係者等の聴取状況を始め、検討した状況、結論に至るまで）を知る権利がある。

審査請求人が請求した「原告がパワーハラスメント被害を受けたことについて岐阜県警察が調査した記録」とは、相談者たる審査請求人が相談した内容、岐阜県警察が審査請求人を含む関係者等への聴取等調査した内容、ハラスメントの該当の有無を判断した理由等、処理結果及び処分について等、岐阜県警察が本件相談に対応した経過が詳細に記録された文書のことであり、当該文書は、本件相談の相談者たる審査請求人に対して、岐阜県警察がパワーハラスメント相談業務を適正に遂行したことを疎明するにすぎない文書であることから、審査請求人に開示されて然りの文書である。

しかしながら、担当部署は審査請求人の追及に対し、調査した時の記録は

無い、元々あった記録はこれしか残っていない、旨申立て、本件相談に関する記録は存在していたものの、本件開示請求時点での存在を否定した。

よって、当該文書自体は、存否回答不能文書にも当たらず、開示請求に基づき、開示されるべき文書と言える。

審査請求人は、令和6年〇月〇日、岐阜県警察本部長に対し、岐阜県情報公開条例第11号第1項の規定に基づき、公文書の公開（写しの交付）を行い、同年〇月〇〇日（公文書公開決定通知書の日付は令和6年〇月〇〇日のもの）、「文書ファイル管理簿」と題する公文書（岐阜県警察本部警務部警務課及び同監察課のもの）の公開決定処分を受けている。

当該文書ファイル管理簿の一覧を基に、一例として、警察安全相談業務につき、岐阜県警察本部警務部警務課に関する文書ファイル管理簿（以下「警務課文書ファイル管理簿」と記す）から、警察安全相談管理簿（保存期間1年）、警察安全相談受理及び処理票（保存期間3年）、相談情報出力管理簿（保存期間5年）の3種類の簿冊が存在することが分かる。

警察安全相談業務において、相談の受理年月日、件名、相談者の内容、処理、結果等を詳細に記載した文書が保存される簿冊がどれに当たるかは、審査請求人が警察官として勤務していた経験、さらには人身安全係としてDV相談やストーカー相談（警察官の行為も含む）といった警察安全相談業務とはまた異なる相談業務を担当していた経験から、これらの複数の簿冊に各々文書を分けて保管されること、特異案件はどのように作成保管されるのか知っているのは当然のことである。

本件一部開示文書は、一見して目次のような項目であり、前記に挙げるような相談の受理年月日ないし結果について詳細に記載されているものではない。

改めて、警務課文書ファイル管理簿の一覧を確認するに、「ハラスメント関係一般（保存期間1年）」と「ハラスメント」を表す簿冊が一種類しか存在しないこととなっている。

ここでいう、「一般」とは、保存期間1年で発出された通達文書が編綴される簿冊と解され、「ハラスメント相談受理及び処理票」（仮名）までをもが編綴される簿冊とはいえないことは、以下の理由から明白である。

警務課文書ファイル管理簿一覧より、人事関係の簿冊といっても、人事関係一般（保存期間1年）、事務分掌表（保存期間常年）、職員任免書編（保存期間30年）、辞令簿（保存期間30年）、人事記録（保存期間常年）、人事評価関係書編（保存期間5年）等のように細分化されており、各々保存期間も異なり、ハラスメント関係一般（保存期間1年）の他に、少なくとも警察安全相談業務のように管理簿、相談受理及び処理票、相談情報出力管理簿の類に分類された簿冊に文書として保管されるか、電磁的記録として記録されていないければ、「警察におけるパワーハラスメント相談業務の適正な遂行」は行えないものと認められる。そもそもが、岐阜県警察においては、本件相談の文書等の類を編綴する簿冊や電磁的記録が存在しないのであれば、

パワーハラスメント相談業務の適正な遂行が行われていないこととなる。

その一方で、担当部署の説明では、「審査請求人が求める文書は存在していた。しかしながら、審査請求人が本件開示請求を行った時点では存在しなかった。」と受けてとれるが、「人事異動通知書」という簿冊名の保存期間が30年、「分限処分関係」という簿冊名の保存期間が30年、「特異事案関係」という簿冊名の保存期間は5年ということから鑑みて、人事に関わる文書、分限処分に関わるおそれのある文書の保存期間は相当に長い保存期間が設定されていることが分かり、本件相談にも関わる「ハラスメント相談受理及び処理票」（仮名）も相当の期間をもって保存されるべき文書と言える。

よって、保存期間が経過したがために存在しない文書とは考え得ない。

前記に挙げた、警察安全相談業務関係の簿冊の保存期間と比較してもその均衡性が取れないことから、審査請求人が本件開示請求を行った時点では確実に存在していた文書と認められる。

以上のことから、岐阜県警察本部長が、審査請求人に対し、本件相談に関わる「ハラスメント相談受理及び処理票」（仮名）を、原告が本件開示請求を行った時点で、その存在を秘して、全部不開示を作為的に行ったものと認められ、本件は、審査請求人個人の権利利益を侵害したばかりではなく、情報公開に関わる各種法令の秩序を乱した違法性のある行為といえる。

### (3) その他の主張について

ハラスメントに該当しないとの処分結果を口頭にていただいた。当時、岐阜県警察がハラスメント被害の処分理由にあげた内容は事実と大いに異なっており、一部開示決定により開示を受けた書面に記載されている内容は、実際の相談内容とはかけ離れたものとなっている。

そのため、岐阜県警察のハラスメント相談業務が適切に遂行されていないと認められる。

また、事実と全く異なる内容で取りまとめられてしまった「原因」がどこにあるのかを知るために、当事者である私とその相談の経過を確認する必要がある。

## 第4 処分庁の主張

### 1 趣旨

本件審査請求を容認しない旨の答申を求める。

### 2 本件処分の理由

処分庁が主張する本件処分の理由は、おおむね以下のとおりである。

#### (1) 本件対象公文書について

本件対象公文書は、パワーハラスメントに係る相談の内容が体系的に整理されたものであり、パワーハラスメント相談等を把握し、人事措置等の参考とすることを目的に管理している情報である。当該情報には、パワーハラスメント相談に係る分類番号、端緒、所属、行為者、被行為者、相談者、内容などの情報に加えて、処分庁における結果について記載している。

(2) 法第78条第1項第2号(開示請求者以外の個人情報)該当性について  
対象公文書の「処分欄」に記載された情報は、本件開示請求に係るパワーハラスメント相談の行為者に対する処分の内容が記載されており、当該処分に関する情報を開示することにより、審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがあると認められるため、不開示情報に該当すると判断した。

(3) 法第78条第1項第7号(事務事業情報)該当性について

対象公文書の「No. 欄」に記載された情報は、処分庁におけるパワーハラスメント相談受理件数であり、また、「端緒欄」、「処理欄」、「処分欄」のうち不開示部分には、処分庁におけるパワーハラスメント相談の処理に係る個別の対応に関する情報がそれぞれ記載されている。

「No. 欄」に記載された情報を開示することで、対象公文書以外の公文書の管理状況を明らかにすることとなる。また、「端緒欄」、「処理欄」及び「処分欄」のうち不開示部分は、処分庁における相談への対応状況を含むものであり、これらの情報が開示されることにより、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ほか、これらの相談への適正な対応に支障を及ぼすおそれがあるなど、処分庁における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ため、不開示情報に該当すると判断した。

また、本件開示請求において不開示とした部分は、ハラスメント相談に対する認識評価と判断結果を明らかにすることとなり、適正な対応に支障を及ぼすおそれがあるほか、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ため不開示情報に該当すると判断したものであり、その判断は開示請求者が当該相談の相談者であるか否かとは関係なく行われるべきものである

(4) 本件処分における対象公文書の特定について

処分庁における公文書の保存及び廃棄については、「岐阜県警察における公文書の取扱いに関する訓令(平成13年岐阜県警察訓令第15号(以下、「訓令」という))」第35条第2項、第37条第1項、同条第3項及び第38条第1項において規定している。

本件開示請求は、審査請求人が受けたパワーハラスメント被害に対して、処分庁が調査した記録の開示を求めるものであるが、審査請求人が被害を申告した当時の処分庁におけるハラスメント対策は、「岐阜県警察ハラスメント対策要綱(平成26年8月18日付け務第744号。(以下「要綱」という。))」に基づき、事務処理を行うこととされており、要綱第12「報告」において、「1 相談受理」として、「ハラスメント相談員等は、相談を受けた場合は、その概要を「ハラスメント相談受付票」により、速やかに所属長に報告するものとする。所属長は、ハラスメント相談員等から相談を受理した旨の報告を受けた場合は相談受付票により、速やかに警察本部長に報告するものとする。」としている。

このように、ハラスメントに関する相談を受けた場合には、相談受付票の作成が必要となり、当該文書は訓令第34条第2項に規定する文書分類基準表において、簿冊(ファイル)名「人事関係一般」、分類記号「B1-2-1

-1」に区分しており、同第35条第1項に規定する文書保存期間基準表に照らして、その保存期間を1年としている。

本件事案の認知年月日は、令和〇年〇〇月〇〇日とされており、本件開示請求がなされた令和5年12月20日の時点で約〇年が経過している。

処分庁において、訓令第37条第3項に規定する廃棄した文書ファイルの一覧表（文書ファイル廃棄簿）を確認したところ、人事関係一般書類については、本件事案の認知日が属する〇〇〇〇年及び〇〇〇〇年、さらには〇〇〇〇年に完結した文書が既に廃棄済みとなっている。

訓令第37条第1項に規定する文書ファイル管理簿を確認したところ、人事関係一般書類については、2023年及び2024年に完結した文書のみを保管しており、処分庁において保管している当該年の人事関係一般書類に係る文書ファイルを確認したが、本件事案の調査に係る文書は確認できなかった。

以上のことから審査請求人が更なる開示を求めている、本件事案の受理から一連の経過の全ては、その保存期間満了により廃棄済みであることから、本件処分に係る対象公文書の特定に誤りはなく、妥当である。

#### (5) その他の主張について

審査請求人は、本件事案の相談に関して、相談内容がありのまま記載されていない疑いや、処分庁における事務手続きの瑕疵等種々の主張を行っているが、本件審査請求は、令和6年1月11日付け務第56号で行った保有個人情報の一部開示決定処分の適否に関するものであり、本件審査請求における処分の適否とは無関係である。

## 第5 審査会の判断

当審査会は、本件諮問事案について審査した結果、次のように判断する。

### 1 対象公文書の特定について

審査請求人は、自身が警察職員として勤務していた〇〇〇〇年頃、業務に関連して、別の部署に勤務する警察職員から、侮辱、暴言、女性蔑視等のパワーハラスメント被害を受けたこと（以下「本件ハラスメント」という。）について、岐阜県警察が調査した記録の開示を求めたものであり、本件処分における対象公文書については、自身の申し出が端緒となるハラスメント相談につき、その受理から一連の経過を知る権利があるとしたうえで、別に行った処分庁への公文書公開請求により入手した処分庁の文書ファイル管理簿の一覧を元に、人事に関わる文書、分限処分に関わるおそれのある文書の保存期間は相当に長い保存期間が設定されていることが分かり、本件相談にも関わる「ハラスメント相談受理及び処理票」（仮名）も相当の期間をもって保存されるべき文書といえ、警察安全相談業務関係の簿冊の保存期間と比較しても、その均衡性がとれないことから、審査請求人が本件開示請求を行った時点では確実に存在していた文書と認められる旨を主張している。

これに対して、処分庁は、処分庁における公文書の保存及び廃棄については、

「岐阜県警察における公文書の取扱いに関する訓令（平成13年岐阜県警察訓令第15号。以下、「訓令」という。）」第35条第2項、第37条第1項、同条第3項及び第38条第1項において規定していること、処分庁におけるハラスメント対策は、「岐阜県警察ハラスメント対策要綱（平成26年8月18日付け務第744号。以下「要綱」という。）」に基づいて行うものであること、ハラスメントに関する相談を受けた場合に作成した相談受付票は、訓令第34条第2項に規定する文書分類基準表において、簿冊（ファイル）名「人事関係一般」に区分し、その保存期間を1年としていること、本件開示請求において特定した公文書の内容から、本件ハラスメント事案の認知年月日は、令和〇年〇〇月〇〇日とされており、本件開示請求がなされた令和5年12月20日の時点で約〇年が経過していることなどを理由に本件事案の受理から一連の経過の全ては、その保存期間満了により廃棄済みであることから、本件処分に係る対象公文書の特定に誤りはなく、妥当であると主張している。

処分庁のいう訓令では、第34条において、完結文書の保管及び保存の原則として、同第2項で、本部の文書管理者は、翌年使用する文書分類基準表を作成し、総括文書管理者はこれを取りまとめ、毎年末までに所属に示さなければならぬとしたうえで、同じく第35条で保存期間を、さらに第37条で、文書管理者は、1年を越えて保存を要する完結文書については、文書分類基準表に基づいてファイルを作成し、文書ファイル管理簿により、適正に管理しなければならない（第1項）こと、文書のファイルを廃棄したときは、廃棄日ごとに当該廃棄した文書ファイルの一覧表を作成して保存しなければならない（第3項）ことをそれぞれ規定している。

このうち、第35条（保存期間）第1項に規定する別表第5の文書保存期間基準表によると、公文書の保存期間は、30年を上限に、以下、10年、5年、3年、1年、1年未満と区分している。また、同表には、行政文書の区分として、保存期間の区分毎に、それぞれ保存が必要な文書の種別や内容を例示しているが、その中に、ハラスメント調査に関する文書の保存期間は明記されておらず、また、保存期間3年の区分に例示されている「2 調査又は研究の結果が記録されたもの」に関しても、どのような調査や研究を対象とするものであるかまでは示されていないことからすると、ハラスメントに関して、岐阜県警察が調査した記録に係る文書の保存期間は、第34条第2項の規定に基づき、本部の文書管理者に委ねられていることになる。

本件対象公文書の保存に関して処分庁は、①ハラスメントの相談受付票は、文書分類基準表において、人事関係一般に区分し、その保存期間を1年としていること、本件対象公文書によると、本件ハラスメント事案の認知年月日は令和〇年〇〇月の日付が記載されており、本件開示請求があった日（令和5年12月20日）は、認知から約〇年が経過していること、②処分庁において廃棄した文書ファイルの一覧表（文書ファイル廃棄簿）を確認したところ、人事関係一般書類については、本件事案の認知日が属する〇〇〇〇年及び〇〇〇〇年、さらには〇〇〇〇年に完結した文書が既に廃棄済みとなっていること、また、

訓令第37条第1項に規定する文書ファイル管理簿を確認したところ、人事関係一般書類については、2023年及び2024年に完結した文書のみを保管しており、保管している各年の人事関係一般書類に係る文書ファイルを確認したが、本件事案の調査に係る文書は確認できなかったと説明している。

この点、本件対象公文書には、当該ハラスメント相談の結果までが記載され、既に調査が完了していることが見て取れ、すなわち一連の調査に関する記録は、完結済みの文書であると考えられることから、文書保存期間基準表に従って、必要な期間対象となる公文書を保管したうえで、その期間満了後に廃棄済みであるとする処分庁の主張に、特段不合理な点は見当たらない。

よって、本件請求に対応する公文書として、処分庁内におけるパワーハラスメント相談事案の内容を体系的に整理した一覧表を特定したとする処分庁の説明には合理性があると認められる。

審査請求人は、警察安全相談業務関係の簿冊の保存期間と比較して、その均衡性がとれないことをもって、審査請求人が本件開示請求を行った時点では確実に存在していたと主張するが、訓令で規定する文書保存期間基準表に個別に区分されていない文書の保存期間設定の適否について、当審査会では判断することができない。

## 2 本件処分の妥当性について

### (1) 保有個人情報の開示をしない部分及び理由等について

審査請求人は、本件処分における各不開示部分について、開示しない理由とは一切関係のない理由を付していること、(ハラスメント調査は)相談者たる審査請求人の申し出からによるものであることから、審査請求人が申し出た内容以上のことが記載されるはずはないこと、審査請求人に対して「警察におけるパワーハラスメント相談業務を適正」に処理した結果を疎明する内容になるものであること等を理由に、本件処分が違法であるとして、岐阜県警察が保有する全ての情報の開示を求めているのに対して、処分庁は処分が妥当としていることから、本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ、不開示部分の不開示情報該当性について以下検討する。

#### ア 保有個人情報該当性について

処分庁は、本件対象公文書を、処分庁内におけるパワーハラスメント相談事案の内容を体系的に整理した一覧表であって、人事措置等の参考とすることを目的に管理している情報であるとしたうえで、当該情報には、パワーハラスメント相談に係る分類番号、端緒、所属、行為者、被行為者、相談者、内容などの情報に加えて、処分庁における結果が記載されているとしている。そうして、これらの情報のうち、受理件数(No欄)、端緒欄及び結果(処理欄、処分欄)部分については、法第78条第1項で不開示と規定する、開示請求者以外の個人に関する情報(第2号)並びに事務又は事業に関する情報(第7号)が含まれていると主張している。

しかしながら、対象公文書(一覧表)は、審査請求人がパワーハラスメ

ントを受けたとする被害の訴え（相談）に関して、処分庁がその事実関係を調査し、その該当の有無を判断した結果までを体系的に整理したものである。

さらに、審査会において、不開示とした記載部分を確認したところ、端緒欄には、被害を訴えた当時の審査請求人の健康状態や審査請求人に代わって処分庁が聴取を行った家族の職業などの情報が、処理欄には審査請求人の行動がそれぞれ記載されていたことからすると、審査請求人の訴えに係る事案と全く無関係であるとすべき情報はおよそ含まれていないことは明らかである。

#### イ 不開示情報該当性について

処分庁は、対象公文書に含まれる複数の情報について、その内容が法第78条第1項に規定する不開示情報に該当すると説明していることから、各不開示部分について個別に整理する。

##### (ア) No. 欄について

No. 欄は、2つの項目に分かれており、処分庁によると、令和〇年の警察組織における相談受理件数と、平成26年以降の累計相談受理件数が記載されていた。

これらの内容は、審査請求人に付与された本人識別が可能な情報などとは異なることから、審査請求人の個人情報であるとは認められない。

処分庁によると、相談件数が明らかとなることで、パワハラが横行しているとの認識を抱く場合が考えられ、組織内部では、相談しても無駄、職場環境は改善されないといった先入観が生まれ、相談を躊躇し、ハラスメントが潜在化するおそれとともに、対外的には、警察官採用業務への影響も懸念されることをもって、法第78条第1項第7号の事務事業情報に該当すると判断したとのことであった。

法第78条第1項第7号に規定する事務事業情報は、国の機関、独立行政法人等、地方公共団体又は地方独立行政法人（以下「国の機関等」という。）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、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（同号イからトの例示規定部分は省略）を不開示情報としている。

条文に含まれる、「当該事務又は事業の性質上」とは、当該事務又は事業の本質的な性格、具体的には、当該事務又は事業の目的、その目的達成のための手法等に照らして、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるか否かを判断するとの趣旨であり、「適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」とは、恣意的判断を許容する趣旨ではなく、要件の該当性は客観的に判断される必要があり、また、事務又は事業の根拠となる規定・趣旨に照らし、個人の権利利益を保護する観点からの開示の必要性等の種々の利益を衡量した上での「適正な遂行」といえるものでなければならない。さらに、「支障」の程度は名目的なものでは足りず実質的なもの

のが要求され、「おそれ」の程度も単なる可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性があると認められるか否かにより判断する必要がある。

処分庁は、組織内のハラスメント相談件数を公にすることで、パワーハラが横行しているとの認識を抱く場合が考えられ（中略）、対外的には、警察官採用業務への影響も懸念されると説明しているが、件数は、パワーハラスメントが認定された件数でなく、職員から相談を受け付けた件数であることから、相談件数をもって、警察組織内にパワーハラスメントが横行しているとの認識を抱かせるとまではいえず、むしろ、パワーハラスメントに関する受付件数を公にすることで、職員等からルールに沿って相談や通報が適切に行われていることを対外的に示すことにもつながると考えられることから、行政機関の組織の透明化といった観点からも、開示が求められる情報であるといえる。

また、対外的には、警察官採用業務への影響も懸念されるという説明に関しても、通常において、職業を選択する際の要件は、自己の目標の実現や社会貢献、経済性などが考えられ、必ずしも組織のパワーハラスメントの相談件数の多寡が、職業選択の重大要素となるとまでは考えにくい。

以上からすると、相談件数を開示することが、処分庁におけるパワーハラスメント相談業務の適正な遂行に支障を及ぼす蓋然性があるとまでは認められない。

したがって、No. 欄に記載された情報は、法第78条第1項第7号の不開示情報に該当するとは認められない。

#### (イ) 端緒欄について

端緒欄は、パワーハラスメント相談の始まりの情報が記載されており、不開示とした記載部分には、上記第5の2（1）アに記載したとおり、被害を訴えた当時の審査請求人の健康状態や審査請求人に代わって処分庁が聴取を行った家族の職業などの情報が記載されていた。

処分庁によると、ハラスメント被害を申し出た者の容体を加味するという判断基準を開示すれば、請求人の容体の不調によってハラスメントに該当しなかったと誤認され、今後、ハラスメント相談をする場合にも、容態に不調がある者の相談は、その信憑性を問われ、行為者がハラスメントに認定されないと考えるなど、今後、同様の容体の者がハラスメント相談を躊躇し、ハラスメントが潜在化するおそれがある。さらに、ハラスメント相談に対する具体的な調査方法を明らかにすることとなり、今後、同種の相談事案を受理した際に、調査方法を承知していることで、行為者が対策を講じて、ハラスメントとして認定すべき相談も認定に至らないおそれがあるとして、法第78条第1項第7号の事務事業情報に該当すると判断したとのことであった。

確かに、ハラスメントの相談を受け付けた場合、処分庁がその事実関係を確認する際の手法（聞き取りの対象、範囲、聴取者、記録の作成）

などについては、行政機関の独自のノウハウに該当し得る情報であると認められる。このため、当該不開示部分を開示することに伴って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とした場合に、本欄の内容は、上記アで述べたとおり、審査請求人の個人情報を含んだ情報でもあることから、その点も含めて、不開示情報該当性を判断する必要がある。

事務事業情報の不開示情報該当性の判断については、さきに述べたとおりであるが、審査請求人個人の情報の不開示情報該当性は、法第78条第1項第1号の規定によることとなり、同号では、開示請求者本人の生命、健康、生活又は財産を害するおそれがある情報を不開示情報としている。

開示請求制度は、本人に対して当該本人に関する保有個人情報を開示するものであり、通例は本人の権利利益を害するおそれはないものと考えられるが、開示が必ずしも本人の利益にならない場合もあり得ることから、そのような場合に当たる情報は、不開示情報としている。

この点に関しては、審査請求人の主張のとおり、審査請求人がハラスメントの事実を自身で相談したという事実からすると、その情報を本人に開示することが、本人の利益にならない場合に該当するとは認められない。

また、不開示部分には、審査請求人の健康状態とともに、審査請求人に代わって処分庁が聴取を行った家族の職業などの情報の記載が確認できることから、法第78条第1項第2号の開示請求者以外の個人に関する情報として不開示となる情報についても考慮する必要がある。

同号は、開示請求者以外の個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により開示請求者以外の特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、開示請求者以外の特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）若しくは個人識別符号が含まれるもの又は開示請求者以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお開示請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがある情報を不開示情報としたうえで、次の情報については、その適用から除外している。

- ・法令の規定により又は慣行として開示請求者が知ることができ、又は知ることが予定されている情報（イ）
- ・人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、開示することが必要であると認められる情報（ロ）
- ・当該個人が公務員等である場合において、当該情報とその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分（ハ）

これに関して、審査請求人に代わって処分庁が聴取を行った家族の職

業に関する情報は、審査請求人以外の個人の情報であるといえる一方で、同号の除外規定である、法令の規定により又は慣行として開示請求者が知ることができ、又は知ることが予定されている情報とも考えられる。

この「慣行として」とは、慣習法としての法規範的な根拠を要するものではなく、事実上の慣習として知ることができ、又は知ることが予定されていることで足りることから、審査請求人の代理として、家族が警察からの聴取に応じたことや、当該家族の職業は、審査請求人が当然に知っている情報であり、開示請求者以外の個人に関する情報であっても、不開示情報とはならない。

以上のことからすると、当該不開示部分が、処分庁のハラスメント調査のノウハウに相当する情報であったとしても、本件開示請求にあっては、請求者本人が知っている内容であることから、不開示情報に該当するとは認められない。

#### (ウ) 処理欄について

処理欄は、審査請求人から申し出のあったパワーハラスメント被害について、処分庁が調査した結果を申し出者本人に伝達した記録が記載されており、不開示とした記載部分には、審査請求人の行動に関する情報が記載されていた。

処分庁によると、同欄には、結果を説明した際の請求者の反応等が記載され、処分庁における認識評価やその後の経過が示されており、認識評価が開示されることにより、退職する方向に仕向けられた、調査結果に納得できなければ退職を促されるなどと考える者が発生するおそれがあり、結果としてハラスメントに関する相談自体を躊躇し、ハラスメントが潜在化するおそれがあるとして、法第78条第1項第7号の事務事業情報に該当すると判断したとのことであった。

この点に関しては、上記(イ)でも述べたとおり、開示請求制度は、本人に対して当該本人に関する保有個人情報を開示するものであることからすると、当該不開示部分が、処分庁のハラスメント調査のノウハウに相当する情報であったとしても、本件開示請求にあっては、自身が申し出たパワーハラスメント被害に対する調査結果の伝達を受けた際の請求者本人の情報であることから、不開示情報に該当するとは認められない。

#### (エ) 処分欄について

処分欄は、審査請求人が申し出たパワーハラスメント被害に関して、ハラスメント該当性の有無等、処分庁が行った調査結果に基づいた、行為者への処分に関する情報が記載されていた。

処分庁によると、ハラスメントの行為者に対する処分結果は、ハラスメントの有無と必ず一致するものではなく、請求者に対して処分の有無の説明は行っていないこと、行為者の処分に関する情報は、公務員の職務遂行情報に該当せず、行為者の個人に関する情報に該当すること、加

えて、処分結果は、行為者の今後の人事異動の基礎資料となり得ることから、人事管理上支障が生じるとして、法第78条第1項第2号（開示請求者以外の個人情報）と第7号（事務事業情報）のそれぞれに該当すると判断したとのことであった。

この点に関して、審査会が聴取したところによると、処分庁の運用として、ハラスメント申出等を受けた際の調査結果に関して、申出人に対してハラスメント該当性の有無についての説明は行うが、行為者に対する処分の有無については伝達していないとのことであった。

本件対象公文書は、審査請求人が申し出たパワーハラスメント被害に関する相談及び調査の結果を記載した文書であり、パワーハラスメントを行った行為者の氏名については、審査請求人が当然に知っている情報である。その一方で、当該ハラスメント調査の結果に基づき、事案の行為者に対して行った処分については、その有無を含めて一切伝達していないとするならば、法第78条第1項第2号の開示請求者以外の個人に関する情報に関する規定の中で、その適用を除外している、開示請求者が知ることができ、又は知ることが予定されている情報に当たらない。

また、本件行為者は、処分庁の職員であり、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第2条に規定する地方公務員であるが、この点、過去の判例を参照すると、「職員が懲戒処分を受けたことは、公務遂行等に関して非違行為があったということを示すにとどまらず、公務員の立場を離れた個人としての評価をも低下させる性質を有する情報というべきであるから、私事に関する情報の面を含むものといえることができる。したがって、停職に関する情報は、本件条例10条2号の定める非開示情報（個人情報）に該当するというべきである。」（平成15年11月21日 最高裁判決）と判じていることから、本件行為者の処分に関する情報は、同じく法第78条第1項第2号の開示請求者以外の個人に関する情報に関する規定の中で、その適用を除外している、公務員等の職及び当該職務遂行の内容に係る部分にも当たらない。

併せて、当該情報が、法第78条第1項第7号（事務事業情報）に該当するかどうかについて、同号の規定の内容は、上記（ア）で述べたとおり国の機関等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、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は、不開示情報とするものである。

なお、同号では、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について、例示的に規定しており、その1つに、

- ・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（へ）

とされている。

確かに、行政機関が行う人事管理（職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分、能力等の管理に関すること。）に係る事務は、当該機関の組織としての維持の観点から行われ、一定の範囲で当該組織の自律性を有するものである。人事管理に係る事務に関する情報の中には、例えば、人事評価や、人事異動、昇格等の人事構想等を開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあるものがあり、人事検討の基となる職員の処分歴（処分の有無に関する情報を含む。）なども、同等に取り扱うとする処分庁の説明に、特段不合理な点は見当たらない。

よって、処分欄の記載を法第78条第1項第2号（開示請求者以外の個人情報）並びに同第7号（事務事業情報）に該当するとして不開示とした処分庁の決定は妥当である。

### （2）審査請求人のその他の主張について

審査請求人は、岐阜県警察のハラスメント相談業務が適切に遂行されていない等、保有個人情報の一部開示決定以外の事項についても主張をしているが、当審査会は、条例により与えられた権限に基づき、請求者からの保有個人情報開示請求に対し処分庁が行った保有個人情報の一部開示決定について、その適否を審査することを本務とするものであるから、それらについては、審査の対象外である。

## 3 結論

以上により、「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

審査会は、本件諮問事案について、以下のように審査を行った。

	審 査 の 経 過
令和6年2月8日	処分庁から諮問を受けた。
令和6年3月11日	処分庁から審査請求補填書（写し）を受領した。
令和6年3月27日	処分庁から弁明書（写し）を受領した。
令和6年4月12日	処分庁から反論書（写し）を受領した。
令和6年5月16日	処分庁から再弁明書（写し）を受領した。
令和6年9月11日 （第109回審査会）	諮問事案の審議を行った。
令和6年10月10日 （第110回審査会）	諮問事案の審議を行った。
令和6年11月25日 （第111回審査会）	審査請求人及び処分庁から口頭意見陳述を受けた。 諮問事案の審議を行った。
令和7年1月29日 （第112回審査会）	諮問事案の審議を行った。

令和7年2月19日 (第113回審査会)	諮問事案の審議を行った。
-------------------------	--------------

(参考) 岐阜県個人情報保護審査会委員  
令和6年9月30日まで

役職名	氏名	職業等	備考
会長	栗山 知	弁護士	
	佐藤 住子	行政書士	
	下條 芳明	朝日大学法学部教授	
	地守 素子	岐阜商工会議所議員	
	和田 恵	弁護士	

(五十音順)

令和6年10月1日から

役職名	氏名	職業等	備考
	鋳口 崇	弁護士	
	佐藤 住子	行政書士	
	椎名 智彦	朝日大学法学部准教授	
	白木 雄一郎	岐阜商工会議所議員	
会長	和田 恵	弁護士	

(五十音順)