

## 大阪府情報公開審査会答申（大公審答申第477号）

### 〔調査報告書非公開決定審査請求事案〕

（答申日：令和8年1月5日）

#### 第一 審査会の結論

大阪府教育委員会が行った非公開決定は、妥当である。

#### 第二 審査請求に至る経過

- 1 令和4年3月4日、審査請求人は、大阪府教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、大阪府情報公開条例（平成11年大阪府条例第39号。以下「条例」という。）第6条の規定により、以下の内容についての行政文書公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。

（本件請求の内容）

所属名 ○○学校

文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書

文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書

所属名 ○○学校

文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書

上記の学校の教職員のハラスメントに関する報告書です。

- 2 令和4年3月18日、実施機関は、本件請求に係る行政文書（以下「本件行政文書」という。）として(1)のとおり特定し、条例第13条第2項の規定により、公開しない理由を(2)のように付して、審査請求人に通知した（以下「本件決定」という。）。

##### (1) 本件行政文書

文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書

文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書

文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書

##### (2) 公開しない理由

本件行政文書は、ハラスメントにかかる相談についての調査を実施した学校の報告書であり、これらを公にすることにより、ハラスメント相談対応事務、ひいては服務監督等人事管理の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがある。並びに、調査対象者から任意に提供された情報が記載されていることから、公開により、今後、同様の調査について、関係者の理解、協力を得ることが著しく困難になり、事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼす現実的なおそれがある。以上のことから、大阪府情報公開条例第8条第1項第4号に規定する適用除外事項によって保護される利益が害されることとなるため。

- 3 令和4年6月17日付け、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、実施機関に対して、審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

### 第三 審査請求の趣旨

審査請求に係る処分を取り消す、との決定を求める。

### 第四 審査請求人の主張要旨

審査請求人の主張は、概ね次のとおりである。

#### 1 審査請求書における主張

審査請求にかかる処分は、次の点が違法不当である。

大阪府教育委員会の「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」によれば、被害者及び加害者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要であるとしており、管理監督者は正確な事実関係の把握をするべきであるはずだが、私には聴取りをしていない。にもかかわらず、聴取りをしたことにして、私がパワハラを行ったとされる件で報告書を、私が知らないうちに上げられたことは、私の人権を著しく侵害する行為であると考え、私はその取下げ及び再調査を学校及び府教委に申し出ている。

いったい、私に対して、いつ、どこで、誰が、何を、どのような状況下で聴き取り、この報告書が作成されたのかということは、今後も取り下げを求めていく上で必要な情報である。少なくとも下線部を本人である私自身が開示を受けることに、「関係者の理解、協力を得ることが著しく困難になり、事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼす現実的なおそれがある」とは考えられない。私に聴取りを行わずに報告するのみならず、虚構までもが記述されている可能性すらあることから、せめて私自身の発言及び行動に係る部分だけでも開示されるべきである。

#### 2 反論書における主張

反論書における主張は、別紙のとおりであるが、主な内容は次のとおりである。

##### (1) はじめに

審査請求人（以下「私」という）は当該公文書の取り下げを申し立てている事を述べる。

当該公文書は教職員人事課が校長に調査を指示した職員の懲戒に関わる報告書であり、公平、公正な判断をする上で、本人への事情聴取が重要な情報となるが、学校は私に対して、それを行っていない。事実調査を怠って作成された報告書には成立のための根拠を欠くため、学校は報告書を取り下げるべきである。

校長は職員からのパワハラ相談に対して、公平公正な態度で調査をせず、一方の言い分のみ聞き入れ、私が相手の主張がわからないと訴えているのを無視したうえ、私が知らぬ間に調査報告書を提出していた。私は令和3年8月に職員総合相談センターにも相談し、調査報告書は取り下げるべきであるとし〇〇校長、〇〇校長に対し行政文書の取り下げを求めていたものである。

行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）では、情報の主体が公務員であり、内容がその職及び職務遂行に関する情報であれば、個人情報であっても氏名は別として非公開情報に当たらないばかりか、公務員が職務上行った行為（客観的事実）は絶対的公開情報とされている。公務員の職務上の行為に関する情報は、形式的に個人情報であったとしても、氏名は別として公開された事案がある（〇〇高校における体罰事件）

(2) 本件において特に留意すべき点について

「〇〇第〇号 令和〇年〇月〇日施行 ハラスメント調査報告書」は、〇〇に対する私の行為について調査した件である。私に聴き取りをしていないのに聴き取りをした事にして双方の主張として資料が作成された。私が聴き取りをされていないと訴えても、校長は、パワハラ判断は資料に基づいて行うと言って私に事実確認することはしなかった。

「〇〇第〇号 令和〇年〇月〇日施行、〇〇第〇号 令和〇年〇月〇日施行 ハラスメント報告書」は〇〇による私への行為を調査した件である。学校は、私には誰も一度も聴き取りをせず、私が知らぬ間に教職員人事課に報告書を提出した。

私が加害者であるとする〇〇、私が被害者であるとして申し立てた〇〇の言い分は聴き取るのに、私に対しては終始聴き取りを行わない事は不公平・不公正である。

パワハラ相談対応のあり方として問題がある。教職員人事課が策定している「大阪府教育委員会の『職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針』」の趣旨が損なわれている。学校は判断の根拠となる事実を確認せずに判断しているのであり、その判断が誤ったものになることは必然である。誤った判断に基づく報告書を提出した校長は、自ら報告書を取り下げるべきである。

(3) 主張の背景

弁明書及び非公開決定通知書に実施機関の非公開の判断の根拠が記載されているが、本件の場合、聴取の対象となった教職員について、私に伝えており、目撃証言者の名前とその人が証言した内容を記した文書も手渡され、私は現に手元に所持している。

弁明書及び非公開決定通知書の非公開理由によれば「公にすることにより、ハラスメント相談対応事務、ひいては服務監督等人事管理の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがある。並びに、調査対象者から任意に提供された情報が記載されていることから、公開により、今後同様の調査について、関係者の理解、協力を得る事が著しく困難になり、事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼす現実的なおそれがある。」としているが、対象となった教職員の存在や聴取への協力が得られなくなるようなことは無い。上記のような現状からして、非公開の理由に説得力はない。換言するなら、この理由が正当である場合、〇〇事務部長が私に協力者の名や証言内容を知らせたことの責任が問われなければならない。

(4) まとめ

行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）では、情報の主体が公務員であり、内容がその職及び職務遂行に関する情報であれば、個人情報であっても氏名は別として非公開情報に当たらないばかりか、公務員が職務上行った行為（客観的事

実)は絶対的公開情報とされている。公務員の職務上の行為に関する情報は、形式的に個人情報であったとしても、公開されている例もある(大阪高裁判決平成22年行コ第153号)。

報告書の取り下げを働きかけるうえで、私に対して、いつ、誰が、どこで、何を、どのような状況下で聴き取りしこの報告書が作成されたのかは必要な情報である。

ハラスメント相談は、相談したことも含め秘密保持を前提に実施している事業であり、相談したことによって当該相談者は不利益な扱いを受ける事が無いように配慮されなければならないセンシティブな個人情報を取り扱うものであるが、私に対しては、そのような配慮をされなかった。つまり、私の人権が踏みにじられ続けてきたと認識している。

「公務員の職場のパワーハラスメントの相談に関して、府の指針に照らして職場がどのように取り組んだのか」ということは府民にとっても関心が高い、知りたい情報である。

非公開にする理由が正当であるならば、〇〇事務部長が、誰に聴き取りをしたのかということ私に伝えたり、証言者名や証言した内容を記載した文書を、私に渡したりする行為には問題がある。一方、教職員人事課が〇〇事務部長の行為について問題がないという認識であるならば、本件公文書を非公開にする正当性がないということである。

### 3 口頭意見陳述における主張

してもいない「聴き取り」をしたこととして学校が教育庁に提出した処分案件報告書の内容に誤りがあれば、訂正して名誉を回復したいのに、学校も教育庁も報告書を見せない。あまつさえ学校に保存されていなければならない原議も紛失しているので、個人情報開示請求もできず、もはや行政文書の公開請求をするしかないのである。

人権教育を何より重視しているはずの学校現場で、私の人権を損なう事案が生起しているにもかかわらず、誰を庇いたいのか何を守りたいのか知る由もないが、これまでも再々所属長を通じて問い合わせたり申し入れたりしているにも関わらず、結局「今後回答しない。」という実施機関の対応にも著しく不満である。

## 第五 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は概ね次のとおりである。

### 1 弁明の趣旨

本件審査請求を棄却する裁決を求める。

### 2 弁明の理由

本件行政文書は、相談内容の事実確認のために実施機関が校長に対して指示し、調査の結果を報告書として提出させた文書である。

当該文書を公開することにより、聴取の対象となった教職員の存在や聴取の内容が明らかとなるおそれがあり、関係者への匿名による聴き取り調査への協力が得られなくなるなど、今後の公正かつ円滑な相談対応、ひいては当該相談対応における事実確認結果等を根拠とした、懲戒処分等の要否に係る公正かつ適正な判断等に著しい支障を及ぼすおそれがある。

なお、総務省の情報公開・個人情報保護審査会において、特定のハラスメント案件の部局

調査報告書等の不開示決定は妥当であるとされた実例がある。（令和元年度（独情）022諮問庁 東京大学）

### 3 結論

以上のとおり、本件請求に係る本件決定は、妥当なものである。

## 第六 審査会の判断

### 1 条例の基本的な考え方について

行政文書公開についての条例の基本的な理念は、その前文及び第1条にあるように、府民の行政文書の公開を求める権利を明らかにすることにより「知る権利」を保障し、そのことによって府民の府政参加を推進するとともに府政の公正な運営を確保し、府民の生活の保護及び利便の増進を図るとともに、個人の尊厳を確保し、もって府民の府政への信頼を深め、府民福祉の増進に寄与しようとするものである。

このように「知る権利」を保障するという理念の下にあっても、公開することにより、個人や法人等の正当な権利・利益を害したり、府民全体の福祉の増進を目的とする行政の公正かつ適切な執行を妨げ、府民全体の利益を著しく害したりすることのないよう配慮する必要がある。

このため、条例においては、府の保有する情報は公開を原則としつつ、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項の規定を設けたものであり、実施機関は、請求された情報が条例第2条第1項に規定する行政文書に記録されている場合には、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項に該当する場合を除いて、その情報が記録された行政文書を公開しなければならない。

### 2 本件行政文書について

実施機関は、本件請求の対象文書を「文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書」、「文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書」及び「文書番号 ○○第○号 令和○年○月○日施行 文書題名 ハラスメント調査報告書」と特定している。

### 3 本件処分に係る具体的な判断及びその理由について

実施機関は、本件行政文書について、本件決定時において、条例第8条第1項第4号に該当する非公開情報であると主張しているので、その該当性について以下検討する。

#### (1) 条例第8条第1項第4号について

府の機関又は国等が行う事務事業に係る情報の中には、当該事務事業の性質、目的等からみて、執行前あるいは執行過程で公開することにより、当該事務事業の実施の目的を失い、又はその公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼし、ひいては、府民全体の利益を損なうおそれのあるものがある。また、反復継続的な事務事業に関する情報の中には、当該事務事業実施後であっても、これを公開することにより同種の事務

事業の目的が達成できなくなり、又は公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすものもある。このような支障を防止するため、これらの情報については、公開しないことができる。

同号は、

- ・ 府の機関又は国等の機関が行う取締り、監督、立入検査、許可、認可、試験、入札、契約、交渉、渉外、争訟、調査研究、人事管理、企業経営等の事務に関する情報であって、（以下「要件1」という。）
- ・ 公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるもの（以下「要件2」という。）

に該当する情報については、公開しないことができる旨を定めている。

さらに、本号における「おそれのあるもの」に該当して公開しないことができるのは、当該情報を公開することによって、「事務の目的が達成できなくなり」、又は「事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼす」程度が名目的なものに止まらず具体的かつ客観的なものであり、また、それらの「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性でなく、法的保護に値する蓋然性がある場合に限られるものと解すべきである。

## （2）条例第8条第1項第4号該当性について

本件行政文書は、ハラスメントにかかる相談についての調査を実施した〇〇校長から教育庁教職員人事課に提出された報告書である。

当該文書を公開することにより、聴取の対象となった教職員の存在や聴取の内容が明らかとなるおそれがあり、関係者への匿名による聴き取り調査への協力が得られなくなるなど、今後の公正かつ円滑な相談対応、ひいては当該相談対応における事実確認結果等を根拠とした、懲戒処分等の要否に係る公正かつ適正な判断等に著しい支障を及ぼすおそれがあると実施機関は主張することから、以下検討する。

### ア 要件1について

実施機関における「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」によれば、ハラスメント相談があった場合、校長等管理監督者等は、「必要に応じて、教職員人事課に報告を行うとともに被害者へのケア及び加害者とされる教職員への指導を行う。」とされている。本件のハラスメント調査報告書はこの内容に則って教職員人事課に報告されたものであると認められる。

よって、本件行政文書は、人事管理の事務に関する情報といえ、要件1に該当する。

### イ 要件2について

ハラスメントに係る調査は、関係者への聴取り等が主な内容となるのが一般的と考えられるが、調査報告書等が公にされることにより、聴取りについて関係者の理解、協力を得ることが著しく困難になることが考えられ、また、聴取りを実施した場合にも、聴取対象者が関係者に忖度したり、誹謗中傷を恐れて発言を控えるなどして正確な事実把握が困難になることが考えられる。その結果、ハラスメント調査及びこれに

基づく人事管理の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるといえる。またこれは、現実的おそれといえ、法的保護に値する蓋然性があると考えられる。

ハラスメント調査は、通常他人に知られたい個人個人の機微にかかわる情報を関係者から聴き取り、これに基づいてハラスメントの有無を判断することが想定されるところ、これを公開することは関係者のプライバシー等個人の権利利益を害するおそれがあるほか、教育委員会及び各学校におけるパワーハラスメントの疑いに関する調査手法や個別の対応が明らかとなり、当該事案ひいては今後の教育委員会における同種事案の調査や事実認定等の対応に際し、事案の当事者又は関係者による証拠隠滅等の事態を引き起こし、調査や事実認定等が行えなくなるおそれがあるなど、公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるといえる。これは、現実的なおそれといえ、法的保護に値する蓋然性があると考えられる。

よって、要件2に該当する。

- (3) 以上から、本件ハラスメント調査報告書は条例第8条第1項第4号に該当し、非公開が妥当である。

#### 4 その他の主張について

審査請求人は、その他縷々主張するが、いずれも本件における当審査会の判断を左右するものではない。

#### 5 結論

以上のとおりであるから、「第一 審査会の結論」のとおり答申するものである。

#### 6 付言

##### (1) 非公開事由の検討について

第二の2(2)記載のとおり、本件決定通知書の「公開しない理由」には条例第8条第1項第4号に該当することを理由として非公開決定を行っていることから、上記のように検討を行った。

しかし、ハラスメント調査に係る内容は、本文でも記載のとおりプライバシー性の強い個人情報も多く含むものと考えられる。類似の案件においても非公開事由として最初に個人情報に該当するかについての検討がなされているものが多い。

情報が条例第9条第1号に該当する場合は、非公開は義務とされているものであるから、同号の該当性についても検討すべきであったと考えられる。

情報公開請求に対して、非公開部分を含む決定を行う場合には、その情報の性質に鑑み、非公開事由について慎重に検討するよう、留意されたい。

##### (2) 文書の管理について

ハラスメント調査に係る情報は、プライバシー性が強く、本来であれば存否についても外部に公表されるべき内容とは言い難い。

このことからすれば、文書管理上の文書題名についても配慮が求められるということ

ができ、今後類似の文書の管理においては、文書題名についても取り扱う情報の性質に配慮するよう、留意されたい。

(3) 保有個人情報開示請求について

実施機関の特定の職員が自身の情報を求めるものである本件請求は、開示が可能であったかは別として、実施機関が現に保有している自己に関する個人情報であって、検索し得るものに関するものであるから、請求時点では、大阪府個人情報保護条例（平成8年大阪府条例第2号）第12条第1項の規定に則り、本来は個人情報開示請求をもって行われることが相当なものであったといえ、現時点でいえば、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第76条第1項の規定に則り保有個人情報開示請求をもって行うことが相当なものであるといえる。実施機関においては、請求人に対し、適切な制度を案内することが求められる。

(主に調査審議を行った委員の氏名)

海道 俊明、近藤 亜矢子、榊原 和穂、高野 恵亮