

## 答 申

### 1 審議会の結論

福岡県知事（以下「実施機関」という。）が、平成30年12月19日30人第1555号で行った個人情報不開示決定（以下「本件決定」という。）は、妥当である。

### 2 審査請求に係る対象個人情報の開示決定状況

#### (1) 審査請求に係る対象個人情報

審査請求に係る対象個人情報（以下「本件個人情報」という。）は、「上司の不適切発言等のパワーハラスメントを告発した審査請求人への聴き取り調査に関する文書」に記載されている審査請求人の個人情報である。

#### (2) 開示決定状況

実施機関は、本件個人情報の開示請求（以下「本件請求」という。）に係る文書は作成も取得もしておらず、本件個人情報は存在しないとして、福岡県個人情報保護条例（平成16年福岡県条例第57号。以下「条例」という。）第17条第2項の規定により、個人情報不開示決定（以下「本件決定」という。）を行った。

### 3 審査請求の趣旨及び経過

#### (1) 審査請求の趣旨

審査請求の趣旨は、実施機関が行った本件決定を取り消し、全部開示とするよう求めるというものである。

#### (2) 審査請求の経過

ア 審査請求人は、平成30年12月10日付けで、実施機関に対し、条例第13条第1項の規定により、本件請求を行った。

イ 実施機関は、平成30年12月19日付けで、本件決定を行い、その旨を審査請求人に通知した。

ウ 審査請求人は、平成30年12月21日付けで、本件決定を不服として、実施機関に対し、審査請求を行った。

エ 実施機関は、平成31年2月19日付けで、当審議会に諮問した。

### 4 審査請求人の主張要旨

審査請求人の主張の要約は、以下のとおりである。

- (1) 平成30年12月12日30人第1472号により部分開示された文書によると、このパワーハラスメント問題の関係者から情報入手（事情聴取）を行った形跡がみられる。

しかし、被害を訴えた本人からの聴き取りをした形跡は全くみられない。

- (2) 職場のパワーハラスメント調査を行う過程において、被害を訴えた職員本人からの聴取を行うことは、最低限必須かつ至極当然の義務であり、当該調査の「核」となる部分である。周辺調査だけして、核となる「本人聴取」が抜けているなど、そのようなずさんな調査が行われたはずがない。被害を告発した職員本人からの聴取に関する記録文書が無いというのは有り得ない主張である。
- (3) 「被害者本人がどう感じたか」はパワーハラスメントの事実認定に当たり、重要なポイントとなる。その「本人聴取の記録」が存在しないというのは信じ難い。実施機関は、潔く当該文書の存在を認め、速やかに情報開示を行うべきである。

## 5 実施機関の説明要旨

実施機関の説明を要約すると、以下のとおりである。

- (1) 総務部人事課（以下「人事課」という。）では、「パワーハラスメントの防止についての指針」（以下「パワハラ指針」という。）に基づき、パワーハラスメントを受けたという職員から相談があった場合、相談者への助言を行うほか、パワーハラスメント行為を行ったとされる者や周囲の職員からヒアリング等必要な調査を行い、パワーハラスメントがあったと認められる場合その他指導等が必要な場合には、パワーハラスメント行為を行った者又は関係職員に対し、注意・指導等を行っている。
- (2) 電子メールでの相談については、通常、メールに相談内容が記載されているため、相談者への聴き取り調査については、特に本人から申し出がない限り行っていない。
- (3) 審査請求人は、平成28年11月24日に人事課あてに電子メールにて所長の発言がパワーハラスメントであると相談してきた。人事課では、この電子メールに記載された内容について、事務所の主管課を通じ、関係職員に事実確認を行った。審査請求人への聴き取り調査については、電子メールに相談内容が記載されており、また、特に本人からこれを希望する旨の申し出がなかったことから、行わなかった。
- (4) したがって、審査請求に係る公文書は、現に作成も取得もしていないことから、不存在による本件決定を行ったものである。

## 6 審議会の判断

### (1) 「パワハラ指針」等について

本県では、職場におけるパワーハラスメントを防止するために、平成24年3月28日付け総務部長通達により、平成24年4月1日から「パワハラ指針」を実施しており、当該パワハラ指針中、本件決定の事務担当課である人事課は、パワーハラスメントを受けた職員などからの相談を受け、相談者へ助言を行うほか、事案によっては関係者からのヒア

リング等調査を行い、必要に応じて関係者への注意・指導等を行う相談窓口とされている。

また、パワーハラ指針に基づき平成24年5月に人事課において策定された「パワーハラスメント防止の手引き」（以下「パワーハラ手引き」という。）にも、パワーハラスメントに関する相談者が事実確認及び相談者以外の者への何らかの対応を望む場合で、パワーハラスメントに該当する可能性がある場合には、人事課が各部主管課や出先機関等の協力を得て、調査をすることなどが記載されている。

## (2) 本件個人情報の存否について

実施機関は、電子メールで寄せられたパワーハラスメントに関する相談については、通常、当該電子メール中に相談内容が記載されているため、特に相談者本人からの申し出がない限り、聴き取り調査を行わない運用としていること、また、審査請求人が実施機関に対し送信した電子メール中には、パワーハラスメントに関する相談内容が記載されており、実施機関は、この記載内容をもって審査請求人が相談したい内容等を把握することができた上、審査請求人から聴き取り調査を希望する旨の申し出もなかったため、先に述べた運用のとおり、審査請求人からの聴き取り調査を行わなかったとしており、したがって、本件請求に係る文書は作成も取得もしておらず、本件個人情報は不存在であるとする本件決定を行ったことを説明している。

こうした実施機関の説明の当否を確認するため、当審議会は、条例第56条第4項の規定による見分調査等を行った。

まず、当審議会は、審査請求人からのパワーハラスメントに関する相談に係る処理等事跡が綴られたファイル（以下「対象ファイル」という。）を見分し、審査請求人から人事課に寄せられた電子メール中にパワーハラスメントに関する相談内容が記載されていることを確認した。また、この点に関連して、当審議会で、「パワーハラ指針」及び「パワーハラ手引き」の内容を見分したところ、パワーハラスメントに関する調査過程で、「相談者本人からは、必ず聴き取り調査を行うこと」という趣旨の記載を確認することはできなかった。

次に、本件個人情報の有無を確認するため、人事課の執務室において、対象ファイルのほか電磁的記録を保存する全庁ファイル共有システムを見分したものの、本件請求に係る一切の文書を確認することはできなかった。

以上を整理すると、審査請求人が実施機関に対し送信した電子メール中には、パワーハラスメントに関する相談内容が具体的に記載されており、この記載内容をもって、人事課がパワーハラスメントに関する事実関係の把握には十分な情報であると判断し、審査請求人からの申し出もなかったことから聴き取り調査を行わなかったという説明は、「パワーハラ指針」及び「パワーハラ手引き」中に、「相談者本人からの聴き取り調査は、必ず行うこ

と」という趣旨の記載が見当たらないことも考慮すると、特段不合理なものとは認められない。

また、審査請求人自身が、「被害を訴えた本人からの聴き取りをした形跡は全くみられない。」と主張していること、見分調査の結果、本件請求に係る文書を確認できなかったことを踏まえると、実施機関が、本件請求に係る文書を作成しておらず、同文書が存在していないことを理由に、本件個人情報について、本件決定を行ったことは妥当である。

### (3) 審査請求人のその他の主張について

審査請求人はその他種々主張しているが、当審議会は、実施機関の行った本件決定の妥当性について判断する機関であるため、当該主張は当審議会の判断を左右するものではない。

以上の理由により、「1 審議会の結論」のとおり判断する。