

新公審査答申(個)第85号
令和8年1月30日

新潟市長 様

新潟市公文書公開等審査会
会長 菊池 弘之

審査請求に関する諮問について (答申)

令和6年11月28日付け、新情シ第408号で諮問のあった件について、次のとおり答申する。

第1 審査会の結論

新潟市長(以下「実施機関」という。)が令和6年6月25日付け新人第330号の2により行った部分開示決定は、理由の提示に不備がある違法なものであり、これを取り消し、改めて部分開示決定すべきである。なお、部分開示決定で開示しないこととした部分のうち、別表の不開示部分1、2、4及び5に掲げる部分を開示すべきである。

また、開示済みの情報のほかに、当該開示請求に係る対象情報を特定し直し、新たに特定できた情報について開示不開示の決定をすべきである。

第2 審査請求の経過

1 保有個人情報の開示請求

令和6年6月12日、審査請求人は、個人情報の保護に関する法律(以下「法」という。)第76条第1項の規定に基づき、実施機関に対し、令和5年9月8日付新人第852号 ハラスメント相談に基づく調査結果(以下「本件請求情報」という。)について保有個人情報開示請求(以下「本件請求」という。)をした。

2 実施機関の決定

令和6年6月25日、実施機関は、本件請求情報を、「〇〇〇〇における事案について」と題する文書(以下「本件特定文書」という。)に記録された保有個人情報(以下「本件対象情報」という。)と特定した上で、別表に掲げる不開示部分(以下「本件不開示部分」という。)について法第78条第1項第2号及び同項第7号へに該当するため不開示とし、部分開示決定(以下「本件決定」という。)を行い、審査請求人に通知した。

3 審査請求

令和6年9月25日、審査請求人は、本件決定を不服として審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

4 諮問

令和6年11月28日、実施機関は、法第105条第3項において読み替えて準用する同条第1項の規定に基づき、当審査会に諮問した。

第3 審査請求人の主張

審査請求人が審査請求書及び反論書において主張する内容は、おおむね以下のとおりである。

1 審査請求の概要

実施機関が不開示とした理由には正当な根拠がなく、また、これ以外の情報についてはその存否すら明らかにされていない。請求した一切の情報を速やかに明らかにすべきだ。

審査請求人は〇〇〇〇から〇〇〇〇まで任期付職員として新潟市〇〇〇〇に勤務していたが、職場でパワハラを受け、心身を患い、退職を余儀なくされた。その後、パワハラを明らかにするため相談窓口に出したが、実施機関による調査結果では「パワハラを確認できなかった」とするものだった（令和5年9月8日付「新人第852号」）。

そこで審査請求人は、「新人第852号」の調査結果に関する写しの交付を請求したが、当該課長による聞き取り内容は全て不開示となっており、これに対して不服を申し立てるものである。

また、上記「新人第852号」文書では、「聞き取りをはじめとする調査をおこなった」とあり、聞き取り以外にも調査を行った旨明記されているが、情報開示請求に対し示されたのは「聞き取り」に関する文書のみであり、その他の「調査」についてはその存否すら明らかにされていない。

2 市が不開示とした根拠について

今回の請求に対して不開示とした理由について、実施機関は法「第78条第1項第2号」及び同「第7号（へ）」を挙げている。

しかし、不開示の根拠とされたこの2つの条項について、国の個人情報保護委員会事務局発行の「個人情報の保護に関する法律についての事務対応ガイド（行政機関等向け）」（以下「ガイド」）に照らし、実施機関側の解釈に合理性がなく、不当である。

（1）法「第78条第1項第2号」について

この条項は、個人情報のうち、「不開示情報」の取り扱いを定めたもので、不開示とするものについて、「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（略）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もの」としている。

今回の場合、不開示とされた部分に、関係課の職員の氏名など「特定の個人を識別できる」記述があることは想像できる。しかし、言うまでもなく、不開示部分に単に職員の氏名があればその前後を含めて全体を不開示とすることができるわけではない。上記ガイドでは「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から除かれている（ママ）」事項を解説しており、例えば『『各行政機関における公務員の氏名の取扱いについて』において、各行政機関は、その所属する職員（略）の職務遂行に係る情報に含まれる当該職員の氏名については、特段の支障の生ずるおそれがある場合を除き、公にするもの」とされている。「行政機関においては、行政機関情報公開法において、①氏名を公にすることにより、同法第5条第2号から第6号までに掲げる不開示情報を公にすることとなるような場合、②氏名を公にすることにより、個人の権利利益を害することとなるような場合を除き、行政機関に所属する職員（略）の職務遂行に係る情報に含まれる当該職員の氏名は公にするものとされている」等と解説されており、基本的にはそうした氏名等の情報についても「原則公開」が前提である旨、明示されている。

今回の場合、審査請求人がハラスメント相談をしたことに関する関係者の聞き取りのみが文書内容となっており、その内容が明らかになったとしても「個人の権利利益を害する」ことにつながるわけではない。行政事務の一環として聞き取りが行われたのであればなおさらである。実施機関側は別途審査請求人がハラスメント相談申請を行った結果として「ハラスメントは認められなかった」と回答しており、だとすれば、堂々とその「認められなかった」聞き取り内容を開示すべきである。

したがって、法「第78条第1項第2号」を不開示の理由とすることはできないことは明白である。

なお、審査請求人としては、関係職員の個別の氏名までを求めるわけではないことも付記しておく。

(2) 法「第78条第1項第7号（へ）」について

第7号についても上記ガイドで具体的に不開示の対象となりうるものが例示されている。当該条項の例示では、同ガイドに「例えば、人事管理に係る事務に関する情報の中に、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含まれている場合が考えられる」とされている。

当初のパワハラ相談に関する具体的・個別的な聞き取り内容において、上記で示されているような「人事構想」全体に関わり、それが今後の人事管理に「支障

をきたすおそれ」があるとは考えにくく、ガイドで例示された趣旨からも大きく乖離している。また、前述の通り、ハラスメント相談に関して、別途、実施機関は「なかった」と結論付けており、その結論に至る聞き取り内容が「公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」がある内容だとは到底思えない。

仮にそのような「おそれ」の部分があったとしても、聞き取り内容全体が不開示とされるのは明らかに不当である。このような形で内容全体を「おそれ」で不開示することができるなら、行政がさまざまな情報を恣意的に不開示しかねず、情報公開制度（ママ）の趣旨に反すると言わなければならない。

パワハラが「なかった」と断定するならば、そもそもその情報を開示して「調査にあたり率直かつ自由な発言が担保できなくなる」「調査自体に消極的になり必要な協力が得られなくなる」おそれなど、考慮する必要があるのか、甚だ疑問である。

このような論理がまかり通るなら、およそ行政に不都合な情報は「おそれ」という曖昧で恣意的な概念で無前提にすべからず不開示とするフリーハンドを行政側が得ることになるものであって、到底承服できない論理である。本来、「原則開示」の考えのもと、ひとつひとつ、個別具体的に客観的・公正に判断されなければならない。

また、そもそも聞き取りはすでに行われているのだから、現時点で「おそれ」は何を指すのか、疑問である。論理的に考えれば、そのような「おそれ」があるとするれば、この案件そのものではなく、今後の同様の案件に関する調査への影響を検討していることになるが、それはその都度、個別具体的にどこまで開示すべきかを詳細に検討すれば事足りる話であって、今回の開示／不開示に直接影響する話ではないはずだ。

一方、「聞き取り」が「請求者もしくは第三者には絶対にその内容を漏らさない」ことを約束して行われたのであれば、実施機関の論理は成り立つことになる。だとすれば、逆にその聞き取り調査の公正性が疑われることになる。なぜならば、仮にパワハラがあっても、そのような調査だったとすれば、職員はその証言が客観的な評価にさらされることを危惧せず、自身の保身や上司・同僚への忖度によって自分や上司・同僚に不利な真実を語らない「おそれ」があり、その聞き取り内容が真実である客観性が失われることになるからである。実施機関が「おそれ」を言うならば、このような逆の「おそれ」を考慮しないのはまったくもって不正で身勝手なもので、少なくとも不開示とする論理としては破綻している。

3 請求した情報が「審査請求人以外の情報」との主張について

弁明書では「不開示にした情報は、審査請求人が申し立てた内容に対し、関係職員に聞き取りした内容と聞き取った職員の氏名」で「審査請求人以外の情報」だから開示請求対象外であると論じている。これは明らかに論理が飛躍している。私の

ハラスメント相談の内容に関する事実関係の調査のために関係職員に聞き取った情報は、その中には開示可否に十分な検討を要するものや開示できないものがあるとしても、一義的には請求人たる私自身に関する情報そのものである。にもかかわらず、これを何の論考もなく無前提に「請求人以外の情報」とされるのは、常識的に考えてあり得ない。このような論理は、たとえば自分の健康診断に関する検査数値の個人情報開示請求した時に、「検査結果は検査員が検査装置を使って判明した値であって請求人以外の情報で開示の対象にならない」と主張するようなもので、あり得ない。少なくとも客観的な弁明となっていないことは明らかである。

4 その他の調査結果について

審査請求人のパワハラ相談に関し、実施機関側は「当事者への聞き取り」以外にも調査をおこなったことを明言しているが、それにもかかわらず、示された文書は「聞き取り」のみであり、他の資料の存否さえ明らかにされていない。情報公開（ママ）の実務的にも不適切であることを強く指摘する。その他の調査内容に関する情報も、直ちに開示されるべきである。

第4 実施機関の主張

実施機関が弁明書において主張する内容は、おおむね以下のとおりである。

1 審査請求人の個人情報該当性について

保有個人情報開示請求は、行政機関等が保有する自己に関する個人情報の正確性や取扱いの適正性を確保するため、開示請求、訂正請求及び利用停止請求の仕組みが設けられたものであり、開示請求の対象となる情報は「自己を本人とする保有個人情報」とされている（法第76条第1項）。

今回、不開示にした情報は、審査請求人が申し立てた内容に対し、関係職員に聞き取りした内容と聞き取った職員の氏名であり、審査請求人以外の情報であり、保有個人情報開示請求において対象となる情報ではない。

2 不開示情報該当性について

審査請求人以外の職員の氏名については、個人を識別することができる情報であり、聞き取った内容については、人事管理に関する事務に関し、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ことから不開示となる（法第78条第1項第2号及び同項第7号（へ））。

理由としては、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、ハラスメントの有無の調査に当たり率直かつ自由な発言が担保されなくなるばかりか、調査自体に消極的になり必要な協力を得られなくなるおそれが予想され、正確な事実の把握が困難になるとともに、ハラスメント相談事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、部分開示決定としたものである。

第5 審査会の判断

1 本件審査請求について

本件審査請求は、実施機関が本件対象情報を特定した上で、本件不開示部分について不開示として部分開示決定を行ったところ、審査請求人から、請求した一切の情報を明らかにすべきとして、本件決定を取り消し、本件不開示部分を開示すること及び本件対象情報として特定された情報以外の本件請求情報について開示することを求めてなされたものである。

以下、本件決定について検討を行う。

2 不開示理由について

はじめに、実施機関が本件決定に係る通知書において提示した不開示理由について検討する。

- (1) まず、当審査会において、当該通知書を確認したところ、「不開示とした部分とその理由」欄には、「個人情報の保護に関する法律第78条第1項第2号及び第7号（へ）（開示請求者以外の個人に関する情報及び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ため）」と記載されているのみであった。これは、法で不開示情報を規定した条項及び条文の一部を切り取って引用したものであり、本件不開示部分のどの部分がどのような不開示理由に該当するか示されたものではない。
- (2) 行政手続法第8条第1項では、「行政庁は、申請により求められた許認可等を拒否する処分をする場合は、申請者に対し、同時に、当該処分の理由を示さなければならない。」と規定され、同条2項では、「前項本文に規定する処分を書面で行うときは、同項の理由は、書面により示さなければならない。」と定められていることから、実施機関は、法第82条第1項及び第2項に基づき、開示請求に係る保有個人情報の一部又は全部を開示しない決定をした旨の通知を行う際には、書面によって理由の提示を行うことが必要である。
- (3) また、理由の提示を行うことの趣旨は、処分庁の判断の慎重と合理性を担保してその恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせて不服の申立てに便宜を与えることにあるから、この趣旨に照らせば、この通知に提示すべき理由としては、開示請求者において、不開示とされた箇所が法第78条第1項各号の不開示情報のいずれに該当するのかが、その根拠とともに了知し得るものでなければならない。
- (4) そうすると、本件決定に係る通知書に記載された内容では、当該不開示情報に該当すると判断した理由や根拠を具体的に示しているとはいえず、本件決定は実施機関がどのような理由や根拠によって不開示にしたのかについて、審査請求人が了知し得るものになっているとはいえないから、理由の提示の要件を欠くと言わざるを得ず、本件対象情報の一部を不開示としたことは、法第82条第1項の

趣旨及び行政手続法第8条第1項に照らして違法であり、取り消すべきである。

3 他の争点の検討について

当審査会は、上記2のとおり本件決定を取り消すべきと考えるものであるが、本件においては、本件請求に係る保有個人情報の範囲、不開示情報の判断及び本件請求情報の特定も重要な争点であることから、実施機関が改めて決定を行う際に開示すべき保有個人情報が適切に特定され、開示不開示が的確に判断されるよう、これらの争点についても検討しておく。

4 保有個人情報該当性について

まず、本件特定文書に記録された内容が、審査請求人を本人とする保有個人情報に該当するかについて検討する。

(1) 実施機関は、本件不開示部分に記録されているのは、審査請求人が申し立てた内容に対し、関係職員に聞き取りした内容と聞き取った職員の氏名であり、審査請求人以外の情報であるから、保有個人情報開示請求において対象となる情報ではないと主張する。

(2) 個人情報とは、法第2条第1項に規定されているとおり、生存する個人に関する情報であってその情報に含まれる記述等により特定の個人を識別できるものをいうものである。さらに、個人に関する情報とは、個人の属性に関する情報のみならず、個人に関連する情報全般を意味するもので、個人に関する事実、判断、評価なども当然に含まれる。

(3) これに照らすと、本件特定文書は、専ら審査請求人がハラスメントを受けたとして申し立てた事象に対する調査の内容が示されているものであり、当該文書に記録された情報は、その一部が同時に他者の個人情報であるとしても、全て審査請求人に関する情報であると解釈することができる。よって、実施機関の主張は是認できるものでなく、本件特定文書の全体が審査請求人を本人とする保有個人情報であって、本件請求の対象となる情報であると解すべきものである。

5 不開示情報該当性について

次に、実施機関が不開示情報とした内容について、以下検討する。

(1) 法第78条第1項第7号（事務又は事業に関する情報）該当性について

ア 実施機関は弁明書において、聞き取った内容については、人事管理に関する事務に関し、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とし、さらに、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、ハラスメントの有無の調査に当たり率直かつ自由な発言が担保されなくなるばかりか、調査自体に消極的になり必要な協力を得られなくなる事態が予想され、正確な事実の把握が困難になるとともに、ハラスメント相談事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、部分開示となる旨、法第78条第1項第7号へ該当性を主張する。

イ 同号は、地方公共団体等が行う事務又は事業に関する情報であつて、「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」を不開示情報と規定し、イからトまでに典型的な場合を例示しているもので、そのうち「へ」として「人事管理に関する事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」を規定している。ここで「支障」の程度については、名目的なものではなく実質的なものが必要であり、「おそれ」の程度についても、単なる確率的な可能性ではなく、法的保護に値する蓋然性が要求されるものと解される。

ウ 実施機関はその主張の中で、本件不開示部分に記録された情報を開示することは、「人事管理に関する事務」及び「ハラスメント相談事務」の2種の事務について、その適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとしている。このことについて、当審査会において改めて実施機関に確認したところ、不開示理由は「人事管理に関する事務」の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるためであり、不開示理由の具体的な補足説明として、調査に関係した職員が特定されることにより調査への協力が得られなくなることでハラスメント相談事務の適正な遂行が困難となり、ひいては人事管理に関する事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれにつながる旨を記載したものと説明が得られた。

人事管理とは一般に、職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分や能力を管理することと解され、ハラスメントは、これを受けた職員の勤務環境を害するほか、行為を行った職員の懲戒の要件ともなり得るものであるから、実施機関のこの説明は是認できる。なお、ハラスメント相談事務は、同種の事案が反復される性質の事務であるから、ある個別の事務に関する情報を開示することで、将来の同種の事務の適正な執行に支障を及ぼすおそれが生じるものと認められる。

エ 一方、実施機関は、前述のとおり、本件不開示部分のどの部分がどのような不開示理由に該当するかを明確には示していない。そこで、当審査会においては、別表に示す本件不開示部分に記録された全ての情報について同号該当性を検討する。

(ア) 別表不開示部分1には、聞き取りを行った職員の課名、職名及び姓が記録されていることが確認できた。

聞き取りを行った職員が誰であるかは、本件対象情報のうち開示した部分に「〇〇〇〇による聞き取り」と明示されていることから、審査請求人においてもとより知り得ている情報である。よって、不開示部分1に記録された情報は、法第78条第1項第7号に該当しないことが明らかである。

(イ) 別表不開示部分2には、聞き取りを受けた職員のうち、苦情・相談申出者からパワーハラスメント行為を行ったと指摘された職員（以下「行為職員」

という。)の職名及び姓が記録されていることが確認できた。

行為職員は、聞き取り調査の性質上、その対象となることが当然に予定されているものであり、また、当然に審査請求人がすでに知り得ている情報であるから、不開示部分2に記録された情報は、法第78条第1項第7号に該当しないことが明らかである。

- (ウ) 別表不開示部分3には、聞き取りを受けた職員のうち、不開示部分2に記録された職員以外の職員2名の職名及び姓が記録されていることが確認できた。この2名の職員は、ハラスメント行為の当事者ではない第三者の職員(以下「関係職員」という。)である。

関係職員の選定方法や情報の取扱いについて、当審査会が実施機関から「新潟市職員のハラスメント防止に関する要綱」の提出を受け、これを見分したところ、選定方法については特段の定めがなく、情報の取扱いについてはプライバシーの保護に努めるとの規定が認められた。さらに、実施機関に確認を求めたところ、聞き取り対象職員として誰を選定したかは、法令等に基づく例外を除き、当該案件の苦情又は相談の処理に関与した職員以外に対し明らかにするものでないとの説明があった。

関係職員は、自身が調査に協力したことが苦情・相談申出者に明らかにならないことを前提に調査に協力し、そのため率直に供述することができるものであり、これにより調査者が正確な事実把握を行い、ハラスメントに起因する問題の適切な解決が図られるものであるといえる。

したがって、当該不開示部分に記録された関係職員の情報を苦情・相談申出者たる審査請求人に開示することとなれば、関係職員が調査への協力に消極的になるおそれが認められ、関係職員が調査に協力しなくなれば、パワーハラスメント相談事務の適正な遂行に支障が生じることが認められることから、不開示部分3に記録された情報は、法第78条第1項第7号へに該当する。

- (エ) 別表不開示部分4には、関係職員2名を匿名表記した情報が、別表不開示部分5には、行為職員及び関係職員から聞き取りを行った期日が、それぞれ記録されていることが確認できた。これらの情報は、調査に協力した職員や調査の内容を示す情報には当たらず、今後のハラスメント相談事務の遂行に支障を及ぼすものとも認められないことから、法第78条第1項第7号に該当しない。

- (オ) 別表不開示部分6には、それぞれの申出事実に関し、行為職員及び関係職員の発言を聞き取った要旨が記録されていることが確認できた。

当審査会において、ハラスメント相談事務における聞き取り対象職員の発言内容の取扱いについて実施機関に確認したところ、聞き取り対象職員とし

て誰を選定したかの取扱いと同様に、当該案件の苦情又は相談の処理に関与した職員以外に対し明らかにするものでないと説明があった。

仮に発言内容が開示された場合は、苦情・相談申出者たる審査請求人が当該発言内容に疑念を抱き、聞き取り対象職員に対し、苦情、批判等がなされることが懸念され、その結果、実施機関と聞き取り対象職員との信頼関係が損なわれ、事実確認に当たり協力を得られなくなるなど、今後のハラスメント相談事務の執行に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、不開示部分6に記録された情報は、法第78条第1項第7号へに該当する。

なお、審査請求人は、仮に発言内容に事務又は事業の適正な執行に支障を及ぼすおそれの部分があったとしても、聞き取り内容全体が不開示とされるのは明らかに不当であると主張するが、当審査会において記録内容を見分したところ、記録された全ての情報が本件事案に係る発言者の事実認識又は苦情・相談申出者及び行為職員の言動への評価を表しているため、不開示部分6の全体を不開示とすることは妥当である。

(2) 法第78条第1項第2号（個人に関する情報）該当性について

ア 実施機関は、本件対象情報のうち、審査請求人以外の職員の氏名については、個人を識別することができる情報であるとして、法第78条第1項第2号該当につき不開示となる旨、主張する。

イ 上記（1）で見たとおり、本件不開示部分のうち、個人を識別できる情報が含まれる可能性があるのは、別表の不開示部分1ないし3及び6と認められる。このうち、不開示部分3及び6に記録された情報については、上記（1）において検討したとおり同項第7号へに該当すると認められるため、同項第2号については判断するまでもないものである。

ウ そこで、不開示部分1及び2に記録された情報について同号該当性を検討すると、いずれの情報も開示請求者以外の個人に関する情報であって、開示請求者以外の特定の個人を識別できるものであるから、同号本文の不開示要件に該当する。

エ しかし、不開示部分1の記録内容は、苦情・相談申出者たる審査請求人に対しても聞き取りを行った職員の情報であり、不開示部分2の記録内容は、審査請求人がハラスメント行為者として指摘した職員の情報であるから、いずれも審査請求人がすでに知り得ているもので、同号ただし書によって不開示情報から除かれる同号イに該当することから、不開示部分1及び2は同号に該当しないものと認められる。

(3) 以上のことから、別表の不開示部分1、2、4及び5に掲げる部分は開示すべきであるが、不開示部分3及び6については、その全てを不開示とした実施機関の判断は妥当である。

6 本件請求情報の特定について

次に、本件請求情報の特定について、以下検討する。

- (1) 本件請求については、審査請求人が「令和5年9月8日付 新人第852号 ハラスメント相談に基づく調査結果」の開示を求めたのに対し、実施機関は「ハラスメント相談に基づく調査結果(令和5年9月8日付 新人第852号で〇〇〇〇宛てにお送りした文書に係る調査内容がわかるもの)」として請求対象を特定しているものである。
- (2) 本件決定に対し、審査請求人は、実施機関が「当事者への聞き取り」以外にも調査を行ったことを明言しているにもかかわらず、開示されたのは「聞き取り」調査の内容のみで、他の資料は存否さえ明らかにされておらず不適切であるから、その他の調査内容に関する情報も開示すべきと主張する。
- (3) そこで、当審査会において本件対象情報を特定した経緯について、実施機関に対し説明を求めたところ、実施機関は本件請求を受けて審査請求人に対し聞き取りを行い、その結果、上記(1)のとおり「調査内容がわかるもの」が請求対象であることを確認したため、この確認結果をもって本件対象情報を特定したものの、このことを審査請求人に伝達するなどさらなる特定に向けたやり取りは行っていないとの回答を得た。
- (4) これを受けて、改めて当審査会において実施機関に対し、聞き取り調査以外に行った調査の有無について説明を求めたところ、所属長に対する聞き取りや事実確認を実施したとの回答を得た。
- (5) このことから、本件請求に係る対象情報の特定が不十分である可能性が否定できない。実施機関は、審査請求人が開示請求権を十分に行使できるよう、法第77条第3項及び第127条の趣旨を踏まえ、審査請求人に対して特定に資する情報の提供を積極的に行った上で本件請求の対象を特定し、開示不開示の決定を行うべきである。

7 結論

以上のことから、「第1 審査会の結論」のとおり答申する。

第6 審査会の開催経過

当審査会の開催経過の概要は、次のとおりである。

年月日	内容
令和6年11月28日	実施機関の諮問書を受理
令和7年10月21日	審査会開催(第1回)
令和7年11月25日	審査会開催(第2回)
令和7年12月23日	審査会開催(第3回)
令和8年1月27日	審査会開催(第4回)

(第3部会)

委員 菊池弘之、 委員 杵渕栄治、 委員 櫻井香子

別表 本件決定において不開示とした部分とその記録内容

本件特定文書における「【申出事実に関する確認結果の対応表】」中、「〇〇〇〇による聞き取り」事項のうち下表に掲げる部分

不開示部分		記録内容
1	対応者の欄に記録された情報（1、2ページ目とも）	聞き取りを行った職員の課名、職名及び姓
2	発言者の欄に記録された情報のうち右から3列目の欄に記録された情報（1、2ページ目とも）	聞き取りを受けた職員（発言者）のうち、苦情・相談申出者からパワーハラスメント行為を行ったと指摘された職員の職名及び姓
3	発言者の欄に記録された情報のうち、1ページ目の右から2列目及び1列目の欄に記録された情報	聞き取りを受けた職員のうち、不開示部分2に記録された職員以外の職員2名の職名及び姓
4	発言者の欄に記録された情報のうち、2ページ目の右から2列目及び1列目の欄に記録された情報	聞き取りを受けた職員のうち2名を匿名で表記
5	審査請求人を除く日時の欄に記録された情報	3名の発言者から聞き取りを行った期日
6	審査請求人を除く申出事実の欄に記録された情報	各発言者の発言を聞き取った要旨