

広島県情報公開・個人情報保護審査会答申（諮問（情）第161号）

第1 審査会の結論

広島県知事（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となった行政文書について、不存在であることを理由に不開示とした決定は、妥当である。

第2 異議申立てに至る経過

1 開示の請求

異議申立人は、平成16年3月16日、広島県情報公開条例（平成13年広島県条例第5号。以下「条例」という。）第6条の規定により、実施機関に対し、次の行政文書の開示の請求（以下「本件請求」という。）をした。

- (1) セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱（以下「セクハラ防止要綱」という。）の8 対応措置（以下「対応措置規定」という。）に規定されている「職場研修の実施勧告などの措置」に係る文書の開示の請求
- (2) 職場研修の実績（講師・日時・場所・参加室名・出席人数等）の全ての開示の請求
- (3) 同要綱の4 管理・監督者の責務に規定されている「必要な措置」を講じた記録の全ての開示の請求

2 本件請求に対する決定

実施機関は、本件請求に対し、前記1（1）について、対象文書の不存在を理由とする行政文書不開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成16年5月11日付けで異議申立人に通知した。

なお、実施機関は、本件請求に対して、本件処分のほか、前記1（2）については行政文書部分開示決定（以下「別件処分」という。）を行い、（3）については行政文書不開示決定を行い、それぞれ同日付けで異議申立人に通知した。

3 異議申立て

異議申立人は、平成16年5月23日、本件処分を不服として、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行った。

第3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消し、開示を求める。

2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書及び意見書で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

(1) セクハラ防止要綱の対応措置規定において、事実関係の調査及び確認の結果、セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容や程度に応じ、懲戒処分（免職・停職・減給又は戒告）を含む人事管理上の措置や職場研修の実施勧告などの措置を講ずると規定されている。

したがって、「職場研修の実施勧告などの措置」は当然に行われているべきであり、当該措置に係る文書を隠匿する目的でされた本件処分は、不適法な処分であると考えられる。

(2) 理由説明書によれば、不開示決定の理由として、「職場研修の実施を、迅速に対応すべく口頭により指示し、速やかに職場研修が企画、実施されたところである。」との全く意味不明の理由を明記している。

迅速に対応するために「口頭により」指示したとは、全く理解し難い内容である。迅速に対応するために「口頭」でなければいけないとは、実施機関の独特な職務感覚に基づく理由づけである。また、「口頭により」指示したという表現で、責任の所在を曖昧にするために意図的に理由説明書を作成したとも考えられる。実施機関は、「口頭により」、だれが、いつ、どこで、だれに、何を、どのように指示したのか、事実を隠匿しようと画策している。

(3) 実施機関は、裁量権を乱用することを常態としており、別件処分において、セクハラ防止要綱の対応措置規定に規定されている職場研修の実施計画や実施報告等を明らかにしたが、開示された内容を見る限り、全く形式的に、かつ、特に迅速に開催したとも思えない数回の職場研修を限定的に実施しただけであることが判明した。

(4) セクハラ防止要綱には、その対応措置として、「職場研修の実施勧告などの措置」が明記されており、セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容や程度に応じて、職場研修の実施勧告の措置を講じる必要があると規定されている。「実施勧告」は、単なる担当者が口頭で済ませるべきものではなく、人事室長等が書面をもって行うのが常識であり、実施機関は、当然に作成されている「実施勧告に当たっての起案文書」等を含め、「職場研修の実施勧告の措置」に係る文書を速やかに開示するよう要求する。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書で説明する本件処分を行った理由は、おおむね次のとおりである。

セクハラ防止要綱の対応措置規定は、セクシュアル・ハラスメント事案（以下「セクハラ事案」という。）が確認された場合、再発防止のため、人事管理上の措置や職場研修の実施勧告などをとする趣旨である。

異議申立人は、この規定に基づく「職場研修の実施勧告などの措置」に係る文書の開示請求をしたものであるが、セクハラ事案については人事室から、事案発生職場に対し、職場研修の実施を、迅速に対応すべく口頭により指示し、速やかに職場研修が企画、実施されたところである。また、当該職場での自発的な取組によっても職場研修等が行われており、人事室としてもその確認をしているとこ

ろである。

さらに、他の職場においても、従来から、セクシュアル・ハラスメント防止のための職場研修は各所属における人権問題職場研修の取組の中で、随時、企画、実施されているところである。

したがって、セクハラ事案において、職場研修の実施勧告などの措置に係る文書は存在しない。

第5 審査会の判断

1 本件請求について

本件請求は、セクハラ防止要綱の対応措置規定にある「実施勧告などの措置」を講じた記録等の開示を求めたものであり、実施機関は、前記第2の1（1）について、作成又は取得していないため、本件処分を行ったものである。

なお、対応措置規定には、次のとおり規定されていた。

「8 対応措置

事実関係の調査及び確認の結果、セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容や程度に応じ、懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）を含む人事管理上の措置や職場研修の実施勧告などの措置を講ずる。」

2 本件処分の妥当性について

実施機関に確認したところ、対応措置規定は、セクハラ事案が確認された場合、再発の防止等のため、職員の意識啓発や職場研修等の実施の勧告をする趣旨であるが、実際は、口頭により研修の実施を指示しているほか、事案が発生した職場での自発的な取組により職場研修等が行われているため、文書による勧告をするに至っておらず、したがって、文書は作成していないということであった。

また、実施機関によれば、各部局等で人権問題職場研修を毎年行っており、セクハラ事案が発生した部局等では、実施機関が指示するまでもなく、セクシュアル・ハラスメントをテーマに研修を実施することが多く、こうした自発的な取組により、実施機関としては、口頭や文書での勧告をするまでもなく、対応措置規定の趣旨が満たされたことが確認できるということであった。

勧告とは、行政機関などがその権限に基づき、特定の事項について住民又は他の行政機関などに対して一定の処置を勧め、又は促すものであるから、法令等に基づき行われる勧告等は、一般的には文書により行われるものと考えられるが、本件請求の対象となる勧告は、これとは異なり、実施機関内で行うものであり、実施機関の説明のとおり、これを口頭で行ったとしても、特段不自然、不合理とはいえない。

また、当審査会において、広島県文書等管理規則（平成13年広島県規則第31号）及び広島県文書等管理規程（平成13年広島県訓令第5号）を見分したところ、対応措置規定に係る職場研修の実施勧告を文書で行うとする明確な定めはなかった。

以上のことから、実施機関が行った本件処分は妥当である。

3 異議申立人のその他の主張について

異議申立人はその他種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

4 結論

よって、当審査会は、「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

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
17. 4. 6	<ul style="list-style-type: none"> ・ 諮問を受けた。
17. 4. 27	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
17. 6. 29	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施機関から理由説明書を収受した。
17. 7. 6	<ul style="list-style-type: none"> ・ 異議申立人に理由説明書の写しを送付した。 ・ 異議申立人に意見書の提出を要求した。
17. 9. 20	<ul style="list-style-type: none"> ・ 異議申立人から意見書を収受した。
17. 9. 27	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施機関に意見書の写しを送付した。
28. 11. 24 (平成 28 年度第 8 回第 1 部会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 諮問の審議を行った。
28. 12. 22 (平成 28 年度第 9 回第 1 部会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 諮問の審議を行った。

参 考

答申に関与した委員（五十音順）

井 上 嘉 仁	広島大学大学院准教授
松 本 亮 （ 部 会 長 ）	弁護士
横 山 美 栄 子	広島大学教授