

別紙

諮問第1314号

答 申

1 審査会の結論

「平成〇年〇月中に総務局人事部職員支援課が東京都職員から受けたハラスメント相談に関し作成及び取得した一連の文書等」について、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定は、妥当である。

2 審査請求の内容

本件審査請求の趣旨は、東京都情報公開条例（平成11年東京都条例第5号。以下「条例」という。）に基づき、審査請求人が行った別表に掲げる開示請求（以下「本件開示請求」という。）に対し、東京都知事が平成31年4月5日付けで行った存否応答拒否を理由とする非開示決定（以下「本件非開示決定」という。）について、その取消しを求めるというものである。

3 審査請求に対する実施機関の説明要旨

本件開示請求については、開示請求者が請求の対象としている文書が存在しているか否かを明らかにすることは、条例7条2号及び6号に該当する非開示情報を開示することとなるため、条例10条に基づき、公文書の存否を明らかにしないで開示をしないものとした。

4 審査会の判断

(1) 審議の経過

本件審査請求については、令和元年7月10日に審査会へ諮問された。

審査会は、令和元年9月30日に実施機関から理由説明書を、同年12月3日に審査請求人から意見書を、それぞれ收受し、令和2年10月30日（第211回第二部会）から令和3年2月16日（第215回第二部会）まで、5回の審議を行った。

(2) 審査会の判断

審査会は、審査請求人の審査請求書、反論書及び意見書における主張並びに実施機関の弁明書及び理由説明書における主張を具体的に検討した結果、以下のように判断する。

ア ハラスメント相談窓口について

実施機関は、平成27年7月1日より、セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱（10総人第982号）に規定する相談窓口及び相談室において、パワー・ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けることとし、相談対応の強化を図りながら、いわゆるセクハラ及びパワハラ防止に関する取組を進めている（平成27年6月3日付27総人職239号「パワー・ハラスメント相談窓口の設置について（通知）」）。

イ 本件開示請求について

本件開示請求は、別表に掲げる内容（以下「本件請求文書」という。）の開示を求めるものである。

実施機関は、本件請求文書の存否を答えるだけで、条例7条2号及び6号に規定する非開示情報を開示することとなるとして、条例10条に基づき、その存否を明らかにせずに関示請求を拒否する決定を行った。

ウ 本件請求文書に係る存否応答拒否の妥当性について

(ア) 本件非開示決定に関し、審査請求人は審査請求書等において、特定の月を指定した請求が特定個人の情報に直結するものではない、処分庁が存否応答拒否の理由とする秘密保持は普遍的なものであるはずなのに同種同類の開示請求に対する決定内容において全面非開示と存否応答拒否との相違があるのは不合理である旨主張する。

これに対し実施機関は、特定の月の相談に係る公文書を公にすると相談者の権利利益を害するおそれがある、秘密保持を前提とした当該事業に対する相談者の信頼を失うこととなると説明する。

(イ) これについて審査会が検討するに、本件開示請求は、特定の個人の氏名は明示されていないものの、特定の月及びハラスメント相談窓口を利用したことを前提に、これによって作成あるいは取得した公文書の開示を求めるものである。このため、

本件請求文書の存否を答えることは、特定の個人がハラスメント相談窓口を利用したことや、特定の月及び相談窓口に関係する特定の個人がハラスメント相談に関する当事者となったという事実の有無を明らかにすることと同様の結果を生じさせることとなる。

したがって、本件対象公文書の存否を明らかにすることにより、条例7条2号本文に規定する個人に関する情報であって特定の個人を識別することができるものを開示することとなると認められ、また、その内容及び性質から、同号ただし書のいづれにも該当しない。

(ウ) また、上記(イ)のとおり、本件請求文書の存否を答えることは、特定の月及び相談窓口に関係する特定の個人がハラスメント相談に関する当事者となったという事実の有無を明らかにすることと同様の結果を生じさせることとなるところ、これに伴い、自らの相談窓口の利用に関する情報が公になることを懸念して、当該窓口への相談を考えていた職員が相談を躊躇することとなるなど、ハラスメント防止に関する実施機関の取組と相容れない事態を招くこととなるおそれがある。

したがって、本件対象公文書の存否を明らかにすることにより、条例7条6号に規定する、都の実施機関が行う事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものを開示することとなると認められる。

(エ) 審査請求人は審査請求書等において、相談者への秘密保持は普遍的であり同種同類の開示請求に対する非開示決定と存否応答拒否との相違は不合理である旨主張する。

都の人事異動が年度ごとを通例とし、関係職員の異動により事情を知る者が減少することなどを勘案すれば、特定の月を対象とする本件開示請求と二年度分にわたる開示請求とでは対象期間が異なるから、それぞれの対応が異なるのは、不自然とまではいえない。また、特定の時期と結びつけて相談内容や対応が開示されることとなれば、そのことを懸念した相談者が相談窓口の利用を控えることが想定されることも踏まえれば、上記(イ)及び(ウ)で検討したように、特定の月及びハラスメント相談窓口を利用したことを前提に、これによって作成あるいは取得した公文書の開示を求められた場合、当該公文書の存否を答えるだけで条例7条2号及び6

号に規定する非開示情報を開示することとなることから、存否応答拒否となるのは不合理とはいえない。

(オ) 以上のことから、本件請求文書の存否を答えることは、条例7条2号及び6号に規定する非開示情報を開示することとなることから、条例10条の規定により本件開示請求を拒否した実施機関の決定は、妥当であると認められる。

よって、「1 審査会の結論」のとおり判断する。

(答申に関与した委員の氏名)

吉戒 修一、友岡 史仁、野口 貴公美、藤原 道子

別表 本件開示請求

開示請求に係る公文書の件名又は内容
平成〇年〇月中に総務局人事部職員支援課が東京都職員から受けたハラスメント相談に関し作成・取得した一連の文書等。(音声録音、相談・対応記録、所属への伝達事項及び所属からの回答内容など。担当者間のメールを含む)