

諮問庁：国立大学法人琉球大学

諮問日：令和元年9月2日（令和元年（独個）諮問第22号）

答申日：令和2年6月30日（令和2年度（独個）答申第5号）

事件名：本人に係るハラスメント相談等に関する文書等の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる保有個人情報（以下「本件請求保有個人情報」という。）の開示請求に対し、別紙の2に掲げる文書1ないし文書2に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）を特定し、その一部を不開示とした決定については、取り消すべきである。

### 第2 審査請求人の主張の要旨

#### 1 審査請求の趣旨

独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し、平成31年3月19日付け琉大総第469号により、国立大学法人琉球大学（以下「琉大」、「琉球大学」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った一部開示決定（以下「原処分」という。）について、原処分の保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）（以下「本件開示決定通知書」という。）の内容には、審査請求人に関する管理監督及び安全衛生等の資料「一式」並びにハラスメント委員会が録音した「音声データ」等に係る情報が一切提示されておらず、それら全ての情報及び大学意向の教示助言、日常業務の管理監督、特定支援の連携協力の対応を証明する資料全ての開示を求めるとともに、不開示とされた部分の開示を求める。

#### 2 審査請求の理由

審査請求人が主張する審査請求の理由は、審査請求書及び意見書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

##### （1）審査請求書

以前、琉球大学より開示を受けた書面には、審査請求人に関する管理監督、安全衛生等の資料「一式」及びハラスメント相談センター、ハラスメント委員会が録音した「音声データ等」の情報は、一切提示されておりません。従って、大学意向の教示助言、日常業務の管理監督、特定支援の連携協力の対応を証明する資料全て「一式」「音声データ等」全ての情報開示を依頼します。是を以ちて、黒塗り部分・マスキングの更なる開示を依頼します。審査請求の趣旨・理由・開示請求・申立主張は、

下記のとおりです。

ア 琉球大学の「ハラスメントは無かった」判定は誤りです。理由は、幾多の各種法令違反を看過し、琉球大学ハラスメント規則・指針を乖離・逆行した加害者を冒瀆幫助する党利党略の審議・判定です。

(ア) 職場は労基法を始め、各種法規の違反や厚労省ハラスメント定義に該当するパワハラ行為が横行していた為

(イ) 管理職らによる「虚偽・捏造報告が発覚」した為、また实事求是の為に要求した情報公開がされていない為

(ウ) 管理職らによる「当時の職務怠慢」および「現在の説明責任の放棄」を看過・容認・亡匿幫助している為

(エ) 幾多数多の被害を「ハラスメントは無かった」と事実隠蔽し、労働弱者を軽視し被害者を蹂躪している為

(オ) 幾多数多の各種法令違反を一顧だにせず、詐術的欺瞞にて組織の不祥事揉み消し亡匿で収斂している為

(カ) 規則・指針を金科玉条すべき学長・委員が、加害者を看過・容認と疑義せざるを得ない審議の為

(キ) 不可侵であるべき学長・委員が審査請求人を蹂躪し、忖度審議と疑義せざるを得ない審議の為

(ク) 監督官庁に対しても、事実を捻じ曲げた虚偽答弁・捏造報告を行っている為

(ケ) あっせんを拒否拒絶し、説明責任を果たさない不誠実なあしらいの為

(コ) 最高学府として、社会的責任を果たさない逃匿のあしらいの為

イ 情報開示の請求（不服申立）

(ア) 特定業務：審査請求人に関する資料・文章・記録・議事録事・音声データ等の全ての情報開示

a 大学意向の教示助言，日常業務の管理監督，特定支援の連携協力の対応を証明する資料の情報開示

(a) 特定事業：特定業務に係る申し合わせによる運用管理等

i 大学意向の教示助言

ii 日常業務の管理監督

iii 特定支援の連携協力の対応

(b) 派遣先管理台帳

i 安全配慮義務，健康配慮義務，職場環境配慮義務，職場環境調整義務に関する運用管理等

ii 派遣労働者の日常業務の管理監督・教示助言，連携協力等

iii 派遣労働者の時間内・時間外労働に関する勤怠管理等

iv 特定業務に関する運用管理等

- (i) プレゼンテーションに関する大学の意向の教示助言，連携協力等
  - (ii) プレゼンテーション前後，アンケート結果含む指導・助言等
  - (iii) プレゼンテーションをビデオ撮影したデータ等
  - (iv) プレゼンテーションのアンケート結果等
  - v 電話による特定調査業務の代替業務に関する大学意向の説明・運用管理等
  - vi H27年度特定活動の後ろ倒しに関する大学意向の説明・運用管理等
  - vii 精神疾患罹患労働者に関する運用管理等（時間外労働含む）
- (c) 派遣労働者に対する安全衛生およびハラスメント相談の周知・啓発に関する運用管理等
- i 安全衛生周知・啓発
  - ii ハラスメント相談
  - iii ハラスメント申立（安全衛生委員会・ハラスメント相談センター・ハラスメント委員会による援助・協力等）
- (d) 琉球大学憲章に関する実践・対応・運用管理等
- 「社会と共有する諸課題の解決に取り組む対等のパートナーとして，多様な個人・団体と協働する。」に関する協働を証明する実践・対応・運用管理等
- b 前回の請求にて示された書面は審査請求人に関する管理監督，安全衛生等の資料「一式」及びハラスメント相談センター，ハラスメント委員会が録音した「音声データ等」の情報は，一切提示されておりません。上述（a）～（d）の大学意向の教示助言，日常業務の管理監督，特定支援の連携協力の対応を証明する資料全て「一式」「音声データ等」全ての情報開示を依頼します。
- c また，特定労基署より開示を受けた「調査復命書」等より，琉球大学管理職らの供述・報告からは，事実を捻じ曲げた虚偽答弁・捏造報告による糊塗・欺瞞が露呈・発覚しました。琉球大学が開示した情報について，真相究明・全容解明する為の情報が，全て黒塗り・マスキングされており，実事求是ができません。従って，真相究明・実事求是為，更なる情報開示（黒塗り部分・マスキングの開示）を依頼します。
- (イ) ハラスメント委員会が主張する「ハラスメントは無かった」を証明する資料等の全ての情報開示
- a 琉球大学管理者らによる管理監督の客観的事実および客観的資

料が全く開示されていません。

- (a) 管理職らが、派遣労働者に対して「連携協力」及び「友好的な関係」が証明できる資料等の全て。

管理職らが、派遣労働者に対して「業務上・親睦会にて友好的な関係」が証明できる資料等の全て。

- (b) 第三者が供述する「ハラスメントは無かった」を証明する資料等の全ての情報開示。

第三者が供述する「連携協力・友好的な関係があった」を証明する資料等の全て。

- (c) ハラスメント周知・啓発の状況を証明する資料全て。

委員会による啓蒙および職員らが享受した受講内容などを証明する資料等の全て。

- b 琉球大学ハラスメント委員会が主張する「ハラスメントは無かった」を証明する客観的資料全ての情報開示を依頼します。上述 a (a) ~ (c) の連携協力及び友好的な関係があった事実を証明する資料全ての情報開示を依頼します。

- c 委員との面談は公平中立が原則です。委員らによる偏見・変更による終始「ハラスメントは無かった」前提・結論ありきの面談は、被害者を蹂躪して更に申立妨害です。委員との面談直後からは、連日の不眠・体調不良・メンタル不全に苛まれました。回復から寛かいを維持していたが、面談後は精神疾患が再発しました。この精神疾患は完治しません。

琉大管理職・職員・委員の犯した「人権侵害・パワーハラスメント行為・枚挙に遑がないハラスメント等」による被害者の絶大な精神的苦痛・計り知れない程の心理的負荷は、終息しておらず現在も続いています。

また、琉球大学ハラスメント委員会による詐術的欺瞞な方法にて調査が不履行になるのは到底理解できません。

最高学府として相応しく、誠実かつ真摯な対応にて、正々堂々とした議論・審議・判定をするべきです。

- d 琉球大学はこれまでに個別労働紛争あっせん申立（特定労働局、特定県労働委員会）に対して、拒否拒絶を繰り返し、説明責任を果たさず亡匿にてパワハラ事実の隠蔽・不祥事揉み消しのあしらいです。

これら不誠実な対応にて社会的責任を果たさないのは、教育機関として相応しくない逃匿であり、最高学府としてあるまじき行為です。

琉球大学が開示した情報について、真相究明・全容解明する

為の情報が、全て黒塗り・マスキングされており、実事求是ができません。

従って、真相究明・実事求是の為、更なる情報開示（黒塗り部分・マスキングの開示）を依頼します。

#### ウ 審査請求人の主張

この度は、監督官庁の聴取に対して、琉球大学管理職および委員会の供述・報告が事実でない為、黒塗り部分・マスキングの開示を依頼します。

管理職らが安全配慮・管理監督を行った客観的事実を証明する資料を開示してください。

委員会にて公正中立な審議・判定を行った客観的事実を証明する資料を開示してください。

審査請求人は当時の計り知れない程の被害と苦痛について、関係各所へ誠実かつ真摯な答弁にて、忠実な供述を行う為、情報開示請求（不服申立）を行います。

#### (2) 意見書 1

今般の個人情報の開示請求および不服申立は、法に基づいた、審査請求人の個人情報を包含・包容する情報開示諸求です。

以前、琉球大学より開示を受けた保有個人情報について、開示内容（先方の審議・判定・報告）が真実とは異なり、事実を捻じ曲げた歪曲答弁および党利党略の為の糊塗する虚偽報告による不当審議や誤謬判定が、顕著に露呈・発覚した為、不服申立（更なる開示依頼）を行っています。

現在、琉球大学が保有する個人情報について、内容が事実と異なる歪曲・虚偽・不当・誤謬の為、本開示請求により開示された情報にて、個人情報の歪曲・虚偽・不当・誤謬などの訂正を行います。

是を以ちて、先方が保有する個人情報の全部開示または、可能な限りのマスキング・黒塗り部分の更なる開示を依頼します。

#### ア 主旨

(ア) 琉球大学での就労当時の計り知れない程の被害と苦痛について、関係各所へ誠実かつ真摯な答弁にて、忠実な供述を行う為、情報開示請求（不服申立）を行います。

(イ) 特定省庁より開示を受けた「保有個人情報の開示をする旨の決定（略）」の内容から、琉球大学の供述・報告などが事実ではない歪曲答弁・虚偽報告・不当審議・誤謬判定であることが露呈・発覚しました。

(ウ) さらに、特定省庁より開示を受けた「意見書（略）」の内容からも、琉球大学職員らの供述・報告などが事実ではない歪曲答弁・虚

偽報告であることが露呈・発覚し、明確・顕著となりました。

#### イ 理由

この度は、これより労働保険審査会へ「再審査請求」を申請します。現在は、申請を準備しております。小生は労働保険審査会に対して、誠実かつ真摯な答弁にて忠実な供述を行う為、今般の審査請求を行います。

(ア) 琉大管理職らによる「特定業務に係る申し合わせ」からの乖離・逆行による業務が横行

※ 特定委託業務：特定事業は、年度毎に以下の申し合わせを締結しています。

「特定業務に係る申し合わせ」琉球大学学長および特定職の契約・押印内容：（一部抜粋）

特定業務に当たっては、特定部署と密に連携が可能な環境設定に努めるものとする。

◎ 今般の不適切な出来事・不祥事（労基法違反およびパワーハラスメントや労働者の精神疾患罹患など）は、この「特定業務に係る申し合わせ」を軽視し、密に連携が可能な環境設定は、全くありませんでした。特定職とは特定期間以上の無視・シカトにて劣悪な環境でした。締結内容から乖離・逆行した琉大管理職らによる無沙汰・不作為・不徳行為が原因・禍根であります。

(イ) 琉大ハラスメント委員会による詐術的対応に不服申立し、責任を追及します。

a 要求した情報が公開されない（派遣労働者を管理監督した証明する資料がない）為

b 先方・管理職による「当時の職務怠慢」および「現在の説明責任の放棄」が顕著・露呈した為

c ハラスメント委員による「詐術・詐欺・欺瞞」「説明責任の放棄」「職員の虚偽報告」が露呈・発覚した為

d 職場は労基法を始め、各種法規の違反や厚労省ハラスメント定義に該当するパワハラ行為が横行していた為

e 虚偽陳述は労基法120条4号、刑法233条信用毀損罪、刑法172条虚偽申告罪に該当する為

(ウ) 琉球大学の「ハラスメントは無かった」判定は誤りです。理由は、幾多の各種法令違反を看過し、貴学ハラスメント規則・指針を乖離・逆行した加害者を冒瀆幫助する党利党略の不当審議・誤謬判定です。

a 職場は労基法を始め、各種法規の違反や厚労省ハラスメント定

義に該当するパワハラ行為が横行していた為

- b 管理職らによる「歪曲・虚偽報告が発覚」した為、また実事求是の為に要求した情報公開がされていない為
- c 管理職らによる「当時の職務怠慢」および「現在の説明責任の放棄」を看過・容認・亡匿幫助している為
- d 幾多数多の被害を「ハラスメントは無かった」と事実隠蔽し、労働弱者を軽視し被害者を蹂躪している為
- e 幾多数多の各種法令違反を一顧だにせず、詐術的欺瞞にて組織の不祥事揉み消し亡匿で収斂している為
- f 規則・指針を金科玉条すべき学長・委員が、加害者を看過・容認と疑義せざるを得ない審議の為
- g 不可侵であるべき学長・委員が審査請求人を蹂躪し、忤度審議と疑義せざるを得ない審議の為
- h 監督官庁に対しても、事実を捻じ曲げた歪曲答弁・虚偽報告を行っている為
- i あっせんを拒否拒絶し、説明責任を果たさない不誠実なあしらいの為

j 最高学府として、社会的責任を果たさない逃匿のあしらいの為  
(エ) ハラスメント委員会に申立てた際に、委員らによる詐術的かつ不当なあしらいにより、申立が撤回されました。第三者聴取の依頼あり承諾しました。しかし、証言次第によって調査の有無の説明ありませんでした。その後は第三者の「ハラスメントは無かった」を理由に調査を不履行とする詐術的な欺瞞の対応でした。これらの審査請求人を騙し欺く不誠実な対応は、高等教育機関・最高学府の職員・委員会として相応しくない、あるまじき行為であり、審査請求人の尊厳の回復が蹂躪される奇異で異常な状態が、罷り通っています。就労当時の管理職らによる人権侵害に引き続き、現在の委員らによる人権蹂躪は、到底容認できません。

a 職員による不誠実な証言

職員らの答弁は、歪曲・虚偽です。

その理由は、職員らが加害者である管理職らを忤度し、揣摩臆測にて事実を捻じ曲げて庇っている為です。それに伴い貴学からは、客観的かつ整合性のある証拠が、何一つと提示されていません。職員らが証言した「管理職らによるハラスメントは無かった」は事実無根であり、根拠として不十分です。この歪曲・虚偽の答弁は、厳正かつ緻密に裏打ちした検証が絶対に必要です。第三者の供述として、客観的または具体的な「管理職らによる派遣業務に連携協力があった・審査請求人と友好的な

人間関係があった」等の事実を証明し、十分な説明が不可欠です。

また審査請求人は就労当時にも、貴学が第三者として扱っている職員らから軽視された心ない言動等により、幾度と侮辱される被害を日常的に受けて、絶大な苦痛を強いられ苛まれ続けていました。今般の申立に対しても職員らは、就労当時と同様に審査請求人を蔑視した偏見による証言であると、断言します。

- b 委員による不誠実な対応・不正調査・不当審議・誤謬判定委員会の対応・調査・審議・判定は、公理的・倫理的・道徳的観点から逸脱・乖離しており、不当です。その理由は、委員らが加害者である管理職らを忖度し、揣摩憶測にて事実を捻じ曲げて庇っている為です。それに伴い貴学からは、客観的かつ整合性のある証拠が提示されていません。職員らが証言した「管理職らによるハラスメントは無かった」のみの審議は、拙速かつ低劣な判定です。第三者の供述として、客観的または具体的な「管理職らによる派遣業務に連携協力があった・審査請求人と友好的な人間関係があった」等の事実を証明し、十分な説明が不可欠です。公正かつ厳正に裏打ち検証された整合性・信憑性のある「書面やデータ等による揺るがない根拠・証拠」を提示し、審査請求人への丁寧な説明が必要不可欠です。

また、第三者の供述だけを単に鵜呑みするのは、浅はかで低劣極まりない審議・判定だと強く非難します。その理由は、今般の申立が労働者の人生を不可逆的かつ破滅的に踏みにじった重大な被害である為です。審査請求人は、貴学学生達の特定支援に文字通りに全身全霊で取り組んでいました。また、非正規雇用者でも、貴学職員同様に人権があり生活を営む権利があります。その人権と権利が侵害・略奪され、まともな生活を営む事が断たれました。更に今般の申立てが、貴学の委員会と職員らの妨害行為によって阻まれています。

- c 琉大ハラスメント委員らの対応によって被っている被害・病状について

審査請求人は、現在も心療内科での治療が続いています。

その原因となったのは、委員との面談です。面談の直後から再び不眠が続き、病状が悪化しました。貴学ハラスメント委員会への申立の際には、病状が落ち着いてきて、ようやく寛かいとなり、やっと尊厳の回復に辿りついた時でした。

しかし、ようやく辿りついたハラスメント委員との面談では、申立を悉く否定し「管理職らによるハラスメントは無かった」

だけを一方的に押し付けて、審査請求人の主張を批判・非難だけの非建設的面談でした。この面談には、公正・公平・平等・不可侵など一切ない、委員の偏見・偏向・偏重の押し付けだけでした。

委員らとの面談直後から再び不眠が続き、体調不良が続いています。その直後から、精神疾患が再発しました。この精神疾患は完治しません。現在も入眠困難や途中覚醒、再入眠困難の症状は残っており、苦痛と苦悩は続いています。また、ハラスメント被害のフラッシュバックによって、偏頭痛や胸痛・動悸に苦しむことが日常です。琉大管理職・職員・委員らの犯した「人権侵害・パワーハラスメント行為・枚挙に遑がない不利益扱い等」による被害者の絶大な精神的苦痛・計り知れない程の心理的負荷は、終息しておらず現在も続いています。

◎ 情報公開・個人情報保護審査会のご担当様へ最初にお伝えしたいこと

本審査請求について、公正かつ不可侵であるべき情報公開・個人情報保護審査会の良識をもって、今般の申立を軽視せず、また非正規雇用・労働弱者を蔑視することなく、平等かつ公明な視座により取り計らっていただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

ウ 根拠：エビデンス・ベースドの陳述（法的・科学的・公理的・客観的の根拠）

（ア）審査請求人は本事案に関して、エビデンス・ベースドの根拠（法的・科学的・公理的・客観的）の提出が可能です。

a 法的根拠：憲法，労基法，契約法，派遣法，医療法，医師法，保険医療担当規則，その他関係法令など命題

b 科学的根拠

職場：月80時間超える勤務が常態的・長期的（12時間拘束は管理者の無関心・無関与・無沙汰管理）

c 公理的根拠

（a）労働契約法のあらまし

（b）パワーハラスメント対策導入マニュアル

（c）職場のパワーハラスメント対策の推進について

（d）職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

d 客観的根拠

（a）元同僚2名の言質と証言（※音声データあり）

（b）専門家・有識者の見解（労働分野・医療分野）

（c）社会規範からの乖離・逸脱（労働分野・医療分野）

(d) 客観的データ

i 労働分野：月80時間超える勤務が常態的・長期的（12時間拘束は管理者の無関心・無関与・無沙汰管理）

○ 当時は管理職らが居残り，労働者の裁量で帰宅できない状況でした。月80時間を超え，休憩もほとんど取れない12時間拘束は管理職らが労働者の管理を放棄していた根拠であり，審査請求人の精神疾患発病の禍根であることは明確です。

○ 当時は孤立を強いられて，心境・心情は「異常で不快な生きた心地がしない地獄のような職場」でした。毎日，職場へ行きたくない，職場から出るまでは生きた心地もしない状態で，卑下・厭世に苛まれていました。

ii 医療分野

琉大ハラスメント委員との面談は，審査請求人に対して，まるで「返り討ちにしてお返し」と言わんばかりのあしらいで蹂躪する不快な時間でした。病気が寛かい状態にまで回復していた症状は，面談直後から，2週間以上も不眠が続き体調不良に苛まれるほどの苦痛により病気が再発し，現在もなお治療を余儀なくされています。

(イ) 今後の申立について

加害者らによる監督省庁への虚偽報告は「幾多の違法行為を隠蔽する為の糊塗を繰り返す」虚偽・欺瞞行為です。加害者らは，監督官庁を容易く虚偽欺瞞で欺く為，糾問・糾明が必要不可欠となります。琉球大学による情報開示の不作為は，職員らの不祥事を揉み消して，ハラスメント事実を隠蔽し，不正事実を闇から闇へ葬る公的機関・最高学府としてあるまじき行為です。このあるまじき行為，悪しき事例・前例を根絶するべきです。

(ウ) 審査請求人は今後も自身の尊厳回復の為に，関係各所へ申立てを行います。

a 特定県社労士会「労側紛争解決あっせん」申請・申込み（特定年月日付け⇒受理⇒調整中）

b 特定県弁護士会「労働紛争解決あっせん」申請・準備中（今後予定）

c 労働審判へ申請・準備中（今後予定）

申立者＜審査請求人＞は今後，本事案に関して弁護士会・社労士会の個別紛争あっせんや，労働審判等へ申立てる次第です。従って，先方が保有する個人情報全部の開示または，可能な限りマスキング・黒塗り部分の更なる開示を依頼します。

エ 現状：（就労先）琉球大学ハラスメント委員会へ申立／情報開示請求／個別紛争調整について

（ア）情報開示請求の状況

a 今回、就労先へ情報公開請求を実施しました。請求内容は以下のとおりです。

様式「法人文書開示請求書（請求する法人文書の名称等）」にて情報開示請求（H30／12／25付け）

○ 特定事業の特定業務：審査請求人に関する資料・文章・記録・議事録・音声データ等の全て

- ① 管理監督
- ② 安全衛生
- ③ ハラスメント相談
- ④ ハラスメント申立

（派遣先管理台帳・安全衛生委員会・ハラスメント相談センター・ハラスメント委員会の対応した資料）

◎ 今回の請求にて示された情報開示された書面は、審査請求人に関する管理監督、安全衛生の資料一式及びハラスメント相談センター、ハラスメント委員会の対応した音声データ等の情報は一切提示されておりません。また、特定省庁より開示を受けた保有個人情報の開示をする旨の決定について、内容（先方の供述・報告）が事実でない虚偽答弁・捏造報告による欺瞞が露呈・発覚した為、審査請求（更なる開示依頼）を行います。従って、可能な限りマスキング・黒塗り部分の更なる開示を依頼します。

b 管理者による管理監督の客観的事実および客観的資料が全くありません。

（a）安全衛生及びハラスメント委員会は存在しているが、派遣労働者までの管理対応は一切なし。

（b）就労先の安全衛生委員会は機能しておらず、劣悪な人間関係は、人身攻撃・人権侵害・パワハラ等が罷り通っていて、審査請求人の精神障害発病と因果関係は十分にある。（パワハラ以外の原因がなく断言できる）

（c）今般のハラスメント加害者（管理職）の立場・役割からは、乖離・逸脱・逆行した客観的事実が露呈。

（d）情報公開された内容からは、就労時に審査請求人への管理対応等の客観的事実・客観的資料等は一切なし。

（e）上述の不適切な管理・人身攻撃パワハラは、日常的・長期的に行われており、審査請求人の精神疾患発病との因果関係が十

分にある。(バワハラ以外の原因がなく断言できるし、判定できる)

◎ 審査請求人は今後も引き続き、開示されていない情報を就労先へ請求します。但し事実として加害者(管理職)による安全衛生及びハラスメント周知・啓発の対応はありませんでした。従って、管理監督、安全衛生指導・助言、ハラスメント周知・啓発の資料等が存在する筈がありません。管理監督、安全衛生指導・助言、ハラスメント周知・啓発の資料等の客観的事実・書面が無いこと事態が「今般のパワーハラスメントの証拠」となります。

(イ) 各種あっせん状況

a 特定局・紛争調整委員会(略)によって、就労先大学と個別紛争調整を行いました。

紛争の「解決見込みがなく、あっせんは打ち切り」となりました。

b 特定県庁・特定県労働委員会(略)によって、就労先大学と個別紛争調整を行いました。

被申請者が「不参加理由は不明で、参加しないとの意思を示したため、あっせんは打ち切り」となりました。

(ウ) 就労先ハラスメント委員会への申立状況

a 申立や再三の調査・回答依頼には、琉大が拒否し、行政あっせんにも不透明な回答であしらう対応です。

b 就労先ハラスメント委員会では、ハラスメント対策の部局長によるバワハラ行為の事実を隠蔽する為、大学の不祥事を揉み消す為、申立を詐術的・抑圧的に欺瞞・強行で撤回する等のガバナンス不全によるコンプライアンス違反・共同不法行為等があります。また、審議についての具体的な説明は拒否拒絶し、説明責任は果たさず、独断専行にて収斂して幕引くあしらいです。

c 現在も、審査請求人・監督省庁を騙し欺く虚偽・欺瞞の糊塗を繰り返して逃匿しています。また、個別紛争調整(あっせん)に応じず、社会的説明責任も果たさない不誠実なあしらいで亡匿する大学です。

オ 主張

開示してほしい情報は、以下のとおりです。

(ア) 派遣業務(特定事業)の責任者・担当者について

◎ 管理職2人は、ある様式により特定業務の「責任者および管理者」になっている筈です。

a この様式は、是非とも開示していただきたいと思います。

b 当時、私が拝見した資料は氏名欄が課長の手書き記入の資料で

した課長からコピーを渡されました。

(イ) 情報開示の請求（不服申立）

a 特定業務：審査請求人に関する資料・文章・記録・議事録・音声データ等の全ての情報開示

(a)～(c) 略

b ハラスメント委員会が主張する「ハラスメントは無かった」を証明する資料等の全ての情報開示

(a)～(d) 略

(e) 当事者の証言・供述について考慮すべき事項

i ハラスメントの証言・供述について（被害者・加害者・第三者の報告）

① 当事者の水掛け論やご飯論法によって各々の証言・供述に食い違いがでてくる。

② 証言・供述は、歪曲・虚偽・隠蔽を防ぐ為、全容解明の為にも口語と文語の報告が必要不可欠である。

○ 水掛け論：「やった」、「やっていない」の双方による言い争い

○ ご飯論法：「パワハラは無かった」（沈黙；モラハラはあったけど、聞かれていないから供述しない）

○ しろうと理論：法的・科学的・公理的根拠を無視，確証バイアスによる偏見の審議判定にて事実を隠蔽

○ 口語文語の報告：歪曲・虚偽・捏造・隠蔽の防止

ii 証言に必要な不可欠な項目および内容（具体的かつ明瞭な供述・証言）

(項目)

① 人間関係：リレーション（社会通念・社会規範・倫理道徳観などの視点）

② 連携協力：コーポレーション（特定機関との申し合わせなどの視点）

③ 意思疎通：コミュニケーション（厚労省パワーハラメント行為類型の定義などの視点）

④ 管理監督：アドミニストレーション（安全配慮義務・労基法・契約法・派遣法などの視点）

⑤ 職務職責：オブリゲーション（就労先ハラスメント防止対策・周知啓蒙・義務重責などの視点）

(内容)

①～④を定性的・定量的に供述・証言すること

定性的内容：今般の出来事について具体的・明瞭に表すこ

と

定量的内容：今般の出来事について数値・データ等を用いて表すこと

(条件)

- ① 利害関係者の識別：第三者・証言者の選定・分別
- ② 加害者及び委員会と利害関係が同一でない中立な人物
- ③ 審査請求人に対して過去に被害を与えていない中立な人物
- ④ 元同僚の証言（音声データを含む）を有効な判断材料とすること

(f) 就労先・管理元の供述は「当事者の証言・供述について考慮すべき事項」が無視・乖離されている為、監督官庁へ容易く騙し虚偽・欺瞞・糊塗を繰り返しています。

監督官庁への虚偽報告は「幾多の違法行為を隠蔽する為の糊塗を繰り返す」虚偽・欺瞞行為です。

加害者らは、監督官庁を容易く虚偽欺瞞で欺く為、糾問・糾明による吟味・審覈が必要不可欠となります。

公正・厳正な視点にて、国立大学や老舗企業への忖度はなく平等・公明な視座にて真偽審査を依頼します。

- i 公平・中立・不偏的・透明性のある審議審査：大学や企業へ忖度がない公正な審査を依頼します。
- ii 確固たる根拠による審議審査：日時・出来事・履行・不履行を陳述しております。
- iii 大学・企業には、玉石混淆にて善し悪しきが区別なく入り混ざっています。

(g) 審査請求人は、合理的な命題による「厚労省パワーハラスメント定義」に沿って申立・陳述をしています。

虚偽欺瞞の無いエビデンス・ベースド（法的・科学的・公理的・客観的根拠）の申立・述をしています。

(h) 情報公開・個人情報保護審査会のご担当様へ最後にお伝えしたいこと

この度は、審査請求人および監督官庁の聴取に対しても、琉球大学の供述・報告が事実でない為、先方が保有する個人情報の全部開示または、可能な限りのマスキング・黒塗り部分の更なる開示を依頼します。

審査請求人はこれより労働保険審査会に対して、誠実かつ真摯な答弁にて忠実な供述を行う為、今般の審査請求を行います。

(3) 意見書2

先日、貴審査会へ提出致しました意見書について、補足事項（背景・経緯・申立要旨・大義名分）がありますので、追加提出致します。

#### ア 背景

就労当時、審査請求人は「特定委託業務：特定事業」にて、琉球大学へ派遣されておりました。しかし派遣先である琉球大学では、職員らが派遣業務を軽視し、更に派遣労働者を蔑視する事態が恒常的・長期間に渡って横行しておりました。職員らによる軽視・蔑視は、契約内容から逸脱し乖離した明確な契約不履行の劣悪環境を強いられておりました。この劣悪な環境には堪え難く、精神疾患を発病し、学生の特定制業業務に支障をきたし、通勤さえままならない病状悪化により退職を余儀なくされました。

#### イ 経緯

退職から2年後には、精神疾患が寛かい状態まで辿りつくほど回復した為、当時のハラスメントを琉大ハラスメント委員会へ申立てました。その際には、委員・職員らによる詐術や偏重など党利党略による加害者を亡匿幫助する不当なあしらいにより、申立が撤回されました。

これらの審査請求人を騙し欺く不誠実な対応は、高等教育機関・最高学府の職員・委員会として相応しくない、あるまじき行為であり、審査請求人の尊厳の回復が蹂躪される異常な状態が、罷り通っています。就労当時の管理職らによる人権侵害に引き続き、現在の委員らによる人権蹂躪は、到底容認できません。

#### ウ 申立要旨

琉大は、以下の命題（契約・憲章・指針・規則）に関する客観的事実（審査請求人の個人情報を含む・包容する全ての情報）を具体的かつ明瞭な弁証・敷衍にて説明責任を果たすことが必要不可欠です。

(ア) 「特定業務に係る申し合わせ」に関する個人情報の開示

※ 特定委託業務：特定事業は、年度毎に以下の申し合わせを締結しています。

「特定業務に係る申し合わせ」琉球大学学長および特定職の契約・押印

内容：（一部抜粋）

特定業務に当たっては、特定部署と密に連携が可能な環境設定に努めるものとする。

◎ 今般の不適切な出来事・不祥事（労基法違反およびパワーハラスメントや労働者の精神疾患罹患など）は、この「特定業務に係る申し合わせ」を軽視し、密に連携が可能な環境設定は、全くありませんでした。特定業務は、管理職らから断絶・断

絶・絶交され特定期間以上の無視・シカトにて一言も話す事ができない，業務連絡ができない，挨拶さえできない無慈悲ないじめを受ける劣悪な環境でした。この陰湿的いじめは，第三者から分かり辛く決して表沙汰にならないが，完膚なきまで人間関係を切り離された当事者にとっては，絶大な苦痛に苛まれるハラスメントでした。

本契約内容から乖離・逆行した琉大管理職らによる無沙汰・不作為・不徳行為が，今般の琉大側による不祥事の起因・禍根であります。

(イ) 「琉球大学憲章」に関する個人情報の開示

※ 「第3章 社会貢献（社会との協働）」

内容：（一部抜粋）

琉球大学は，学術的に確立した知識・技術を社会に還元するだけでなく，社会と共有する諸課題の解決に取り組む対等のパートナーとして，多様な個人・団体と協働する。

◎ 琉大憲章の逸脱・逆行

第3章社会貢献（社会との協働）

派遣労働者を「対等」として扱わず「軽視・蔑視」する。

- ① 特定業務委託による派遣労働者を格付け蔑視し蔑ろに扱う。
- ② 大学生の特定支援の向上・問題解決に派遣された特定職を無慈悲に人間関係から切り離す。
- ③ 労働者が申立てたハラスメント事案を，委員・職員の詐術・歪曲などにて申立てを妨害し，説明を拒否する。
- ④ 行政による個別労働関係紛争あっせんにも，不参加理由を告げず一方的に拒否・拒絶のあしらいで亡匿する。

◎ 琉大憲章は，掲げているだけで，実際には職員らは派遣労働者を下請け業者扱いで，軽視・蔑視・無視・シカトで精神的苦痛を与えてほくそ笑み，存在さえも蔑ろにした「人間扱い」さえもない職場でした。またハラスメント委員らとの面談では，「ハラスメントは無かった」結論ありきの偏見を押し付けるだけで，加害者を擁護し，審査請求人を蹂躪する「尊厳の回復」さえもできず，更なる苦痛被害を与える委員会でした。その直後から寛かい・回復していた病状が悪化して精神疾患が再発し，現在も未だに心療内科への通院することを余儀なくされています。

(ウ) 「琉球大学ハラスメント防止対策に関する指針・規則」に関する個人情報の開示

※ 「（1）琉球大学ハラスメント防止対策に関する指針」

内容：（一部抜粋）

1. 趣旨

本学は、ハラスメントを禁止し、研修や啓発を通してハラスメントの防止及び排除に努め、ハラスメント事案に対して厳しい姿勢で臨むことを明らかにするために、この指針を定める。本学において、ハラスメント防止対策に関し他に定める規則等は本指針に基づく。

3. ハラスメントの定義等

(1) この指針において、ハラスメントとは、優越的な地位や立場、優位性等を背景に、相手方の意にそわない言動等により、その人格や尊厳を傷つけ、あるいは、修学・就労環境を悪化させることをいう。

◎ 琉球大学ハラスメント防止対策に関する指針・規則の逸脱・逆行

(1) 琉大ハラスメント防止対策に関する指針の逸脱・逆行

◎ 審査請求人は、就労先の琉球大学にハラスメント防止対策の趣旨に該当する以下の憲法・労働基準法・関係法令違反の行為を受け続けた。

1. 趣旨

- ① 基本的人権の尊重：労働者を蹂躞する人権侵害が横行
- ② 労働等の権利と自由：困惑・苦痛による労働意欲の低下
- ③ 研修や啓発にて防止・排除：周知・啓蒙・啓発なし
- ④ 規則等は本指針に基づく：職員・管理職・委員会・学長による本指針の逸脱・横行

3. ハラスメントの定義等

(1) に該当するハラスメントが、複数の人物により、長期間に渡って、審査請求人の人格や尊厳を傷つけられ就労環境を悪化させられた。

4. ハラスメントの禁止等

いかなるハラスメントもしてはならず、いかなるハラスメントも容認してはならない

- ◎ 周知啓発する職責ある要人がパワハラ行為をしている
- ◎ 委員会が行為者を看過・容認し擁護・亡匿幫助している

エ 大義名分

この度は、これより労働保険審査会へ「再審査請求」を申請しております。

審査請求人は労働保険審査会に対して誠実かつ真摯な答弁にて忠実

な供述を行う為、今般の審査請求を行います。

現在は「再審査請求」が受理されており、これより提出する証拠・根拠などを提示する「申立書」の作成準備をしております。

(ア) 琉球大学の不祥事の揉み消し及び情報隠蔽を阻止する為、情報開示請求を履行し全容解明を果たします。

- a 琉大の不祥事の全容解明：狡猾的な情報隠蔽を阻止し、実事求是する為に情報開示請求を行います。
- b 琉大の契約不履行の解明：不祥事の禍根となる契約不履行を解明する為に情報開示請求を行います。
- c 再三依頼の説明拒否を追及：歪曲・虚偽による不当審議を追及する為に情報開示請求を行います。
- d あっせん拒否・放棄を追及：最高学府の説明拒否・放棄を追及する為に情報開示請求を行います。
- e 審査請求人の尊厳の回復を履行：詐術調査・誤謬判定を追及・訂正する為に情報開示請求を行います。

(イ) 琉大ハラスメント委員会による詐術的対応に不服申立し、責任を追及します。

- a 要求した情報が公開されない（派遣労働者を管理監督した証明する資料がない）為
- b 先方・管理職による「当時の職務怠慢」および「現在の説明責任の放棄」が顕著・露呈した為
- c ハラスメント委員による「詐術・詐欺・欺瞞」「説明責任の放棄」「職員の虚偽報告」が露呈・発覚した為
- d 職場は労基法を始め、各種法規の違反や厚労省ハラスメント定義に該当するパワハラ行為が横行していた為
- e 虚偽陳述は労基法120条4号、刑法233条信用毀損罪、刑法172条虚偽申告罪に該当する為

(ウ) 琉大委員会の「ハラスメントは無かった」判定は誤りです。理由は、幾多の各種法令違反を看過し、琉球大学ハラスメント規則・指針を乖離・逆行した加害者を冒涇幫助する党利党略の不正審議・誤謬判定です。

- a 職場は労基法を始め、各種法規の違反や厚労省ハラスメント定義に該当するパワハラ行為が横行していた為
- b 管理職らによる「虚偽・捏造報告が発覚」した為、また実事求是の為に要求した情報公開がされていない為
- c 管理職らによる「当時の職務怠慢」および「現在の説明責任の放棄」を看過・容認・亡匿幫助している為
- d 幾多数多の被害を「ハラスメントは無かった」と事実隠蔽し、

- 労働弱者を軽視し被害者を蹂躪している為
- e 幾多数多の各種法令違反を一顧だにせず、詐術的欺瞞にて組織の不祥事揉み消し亡匿で収斂している為
  - f 規則・指針を金科玉条すべき学長・委員が、加害者を看過・容認と疑義せざるを得ない審議の為
  - g 不可侵であるべき学長・委員が審査請求人を蹂躪し、忖度審議と疑義せざるを得ない審議の為
  - h 監督官庁に対しても、事実を捻じ曲げ如虚偽答弁・捏造報告を行っている為
  - i あっせんを拒否拒絶し、説明責任を果たさない不誠実なあしらいの為
  - j 最高学府として、社会的責任を果たさない逃匿のあしらいの為
- ◎ 情報公開・個人情報保護審査会のご担当様へ最後にお伝えしたいこと

この度は、審査請求人および監督官庁の聴取に対しても、琉球大学の供述・報告が事実でない為、先方が保有する個人情報の全部開示または、可能な限りのマスキング・黒塗り部分の更なる開示を依頼します。

審査請求人はこれより労働保険審査会に対して、誠実かつ真摯な答弁にて忠実な供述を行う為、今般の審査請求を行います。

琉大側の思惑どおりに不祥事揉み消しの為、情報が隠蔽される「悪貨は良貨を駆逐する」ような理不尽があっては、絶対になりません。情報公開・個人情報保護審査会は「公正かつ不可侵」であるべきです。今般の審査請求の依頼について、公務がご多忙のところ大変恐れ入りますが、格別なご配慮をいただき、ご誠意のあるお取り計らいを下さいますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

### 第3 諮問庁の説明の要旨

#### 1 これまでの経緯

平成31年1月17日、審査請求人は、琉球大学に対し、保有個人情報開示請求（本件開示請求）を行った。なお、本件開示請求は、「法人文書開示請求書」（平成30年12月25日付け）（本件開示請求書）によって行われたが、保有個人情報の開示請求書として必要な事項が記載されていたこと及び必要な書類が添付されていたことから、審査請求人の意思を確認の上、保有個人情報の開示請求書として、これを受け付けた。

同年3月19日、琉球大学は、法18条1項の規定に基づき、本件開示請求に係る保有個人情報の一部を開示する旨の決定（原処分）を行った。

令和元年6月20日、審査請求人は、原処分の不開示部分について不服があるとして、琉球大学に対し審査請求（本件審査請求）を行った。なお、

本件審査請求は、同年6月20日に、審査請求人から「情報開示請求（不服申立）」（同日受付）の提出により行われたものであるが、同書面には形式上の不備があったため、それに応じて審査請求人から「情報開示請求（不服申立）」（同年7月8日受付）、「審査請求書」（同年8月22日受付）（本件審査請求書）が提出された。

## 2 原処分について

### （1）本件開示請求に係る保有個人情報の特定

本件開示請求は、本件開示請求書によると、審査請求人に係る①管理監督、②安全衛生及び③ハラスメントに関する個人情報の開示を求めるものであると認められる。

琉球大学において調査したところ、①及び②に該当するものは保有しておらず、③に関するもののみ保有していることが判明した。

なお、審査請求人は、特定の会社に雇用された者で、当該会社が、特定事業の委託を受けたことにより、同事業の実施のため琉球大学の特定部署に配置されたものである。すなわち、審査請求人と琉球大学との間には何ら契約関係は存在せず、そのため、琉球大学が審査請求人の業務を管理監督する関係にはなかった。

そこで、琉球大学は、「ハラスメント相談支援センターが作成した相談関係記録」並びに「ハラスメント防止対策委員会及びハラスメント事案対策専門委員会資料のうち、開示請求者に係る部分」を本件開示請求に係る保有個人情報として特定した。

### （2）開示・不開示の審査

本件開示請求に係る保有個人情報のうち、審査請求人以外の者の氏名及び事情聴取内容が記載された部分（審査請求人が既に承知している情報が記載された部分を除く。）については、審査請求人以外の個人に関する情報であって、当該個人を識別することができるものが記載されており、法14条2号ただし書に該当するとすべき事情は認められないことから、法14条2号に該当し、不開示とした。

また、ハラスメント事案に係る調査の方法、内容及び結果に関する具体的な情報が記載された部分（審査請求人が既に承知している情報が記載された部分を除く。）については、ハラスメント事案に係る具体的な情報が記載されており、これらの情報を開示すると、調査関係者に対する批判、責任追及等が予想され、調査関係者が率直に意見を述べることをためらうなど、今後のハラスメント事案に関する業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、法14条5号柱書きに該当し、不開示とした。

以上から、本件開示請求について、本件開示請求に係る保有個人情報として特定したもののうち、上記不開示部分を除いたものを開示する旨

の原処分を行った。

### 3 審査請求について

#### (1) 審査請求の趣旨及び理由について

本件審査請求の趣旨は、原処分の取消しを求める、というものである。また、本件審査請求の理由は、本件審査請求書によると、おおむね以下のとおりである。

ア 琉球大学の審査請求人に係るハラスメントに関する判断が誤りであること。

イ 審査請求人に関する資料・文書・記録・議事録・音声データ等の全ての情報開示を求めること。

ウ 真相究明・全容解明するための情報が、全て黒塗り・マスキングされていること。

#### (2) 本件審査請求についての検討

審査請求人は、原処分の取消しを求めているため、その主張について、検討する。

原処分の取消しを求める理由として、審査請求人は、琉球大学の審査請求人に係るハラスメントに関する判断が誤りであると主張しているが、琉球大学の審査請求人に係るハラスメントに関する判断の当否は、本件開示請求に対する判断を左右するものではない。

次に、審査請求人は、審査請求人に関する資料・文書・記録・議事録・音声データ等の全ての情報開示を求めると主張しているが、上記2(1)に記載のとおり、本件開示請求は①管理監督、②安全衛生及び③ハラスメントに関する個人情報の開示を求めるものであると認められるところ、本件審査請求を受けて、改めてその有無について調査したが、原処分にて特定した保有個人情報のほか、該当するものは認められなかった。

さらに、審査請求人は、真相究明・全容解明するための情報が、全て黒塗り・マスキングされていると主張しているが、琉球大学は、上記2で述べたとおり、法の規定に基づき適切に開示・不開示の判断を行ったものであり、この点は、琉球大学の判断を左右するものではない。

### 4 本件審査請求に対する琉球大学の判断

以上のことから、原処分を維持すべきである。

## 第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- |   |          |                    |
|---|----------|--------------------|
| ① | 令和元年9月2日 | 諮問の受理              |
| ② | 同日       | 諮問庁から理由説明書を収受      |
| ③ | 同年10月7日  | 審議                 |
| ④ | 同月9日     | 審査請求人から意見書1及び資料を収受 |

- ⑤ 同月 17 日 審査請求人から意見書 2 を收受
- ⑥ 令和 2 年 6 月 1 日 委員の交代に伴う所要の手續の実施，本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑦ 同月 26 日 審議

## 第 5 審査会の判断の理由

### 1 本件対象保有個人情報について

本件開示請求は，本件請求保有個人情報の開示を求めるものであり，処分庁は，本件対象保有個人情報を特定し，その一部を法 14 条 2 号及び 5 号柱書きに該当するとして，不開示とする決定（原処分）を行った。

これに対して，審査請求人は，本件開示決定通知書の内容には，審査請求人に関する管理監督及び安全衛生等の資料「一式」並びにハラスメント委員会が録音した「音声データ」等に係る情報が一切提示されておらず，それら全ての情報及び大学意向の教示助言，日常業務の管理監督，特定支援の連携協力の対応を証明する資料全ての開示を求めるとともに，不開示とされた部分の開示を求めているものと解されるどころ，諮問庁は原処分を妥当としていることから，以下，本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ，不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

### 2 原処分の妥当性について

当審査会において，本件対象保有個人情報が記録された文書を見分したところ，複数の文書に記録された複数の対象保有個人情報が含まれていると認められる。

本件開示決定通知書及び理由説明書における不開示理由の記載は上記第 3 の 2（2）のとおりであり，当審査会事務局職員をして諮問庁に対し，個々の不開示部分に係る不開示情報該当性について確認させたが，諮問庁からは具体的な説明を得ることができなかった。

そうすると，原処分は，不開示部分とその理由が形式的・外形的には一応明確であるものの，本件対象保有個人情報及びその不開示部分についての明確な区分や特定をしておらず，また，これらについて，審査請求人が正確に了知できるように審査請求人に対して適正な明示を行わなかったものといわざるを得ない。このことは，そもそも処分庁は，原処分において，個々の情報の不開示部分の検討を十分しないままに本件対象保有個人情報及び不開示部分を特定したのではないかといった疑問すら生じさせるものである。

このような状況からすれば，原処分は相当とは認められず，改めて不開示情報該当性を検討し，開示決定等をすべきである。

### 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 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象保有個人情報につき、その一部を法14条2号及び5号柱書きに該当するとして不開示とした決定については、本件対象保有個人情報の一部を不開示とすることが相当とは認められず、各文書に記録された情報に応じて個々に不開示情報該当性を検討し、改めて開示決定等をすべきであると認められるので、取り消すべきであると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之, 委員 泉本小夜子, 委員 磯部 哲

1 本件請求保有個人情報

特定事業の特定業務：審査請求人に関する管理監督・安全衛生・ハラスメント相談・ハラスメント申立に関する資料・文章・記録・議事録・音声データ等の全て（派遣先管理台帳・安全衛生委員会・ハラスメント相談センター・ハラスメント委員会の対応した資料）

2 本件対象保有個人情報が記録された文書

文書1 ハラスメント相談支援センターが作成した相談関係記録

文書2 ハラスメント防止対策委員会及びハラスメント事案対応専門委員会資料のうち、開示請求者に係る部分