

諮問庁：国立大学法人琉球大学

諮問日：令和3年8月16日（令和3年（独個）諮問第65号）

答申日：令和4年5月2日（令和4年度（独個）答申第5004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に掲げる各文書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は、妥当である。

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、国立大学法人琉球大学（以下「琉球大学」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が行った令和3年4月27日付け琉大総第23号による一部開示決定（以下「原処分」という。）について、その取消しを求める。

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

今般、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講じた保有個人情報が幾多と隠蔽され、数多と隠匿されており、更には、審査請求人が知り得る情報までもが一切提示されておられません。

また、これまでも再度・再三請求してきた大学意向・方針の教示助言、日常業務の管理監督、就職支援業務に関する連携協力の対応を客観的に証明する資料全て「一式」の情報開示を再度、再々度と依頼します。

是を以ちて、琉球大学は隠し立てを一切することなく、保有個人情報の黒塗り部分・マスキングの更なる開示、全部開示を依頼します。

本件の趣旨・理由・開示請求・申立主張を以下のとおり示します。

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、一切提示されておられません。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・申立主張を次に示す。

ア 趣旨

貴学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 理由

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

ウ 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 特定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 特定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 (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

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、实事求是ができません。従って、真相究明・实事求是為、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、面談後は特定疾患が再発しました。この特定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。

エ 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。

追記：不服申立の仔細については、監督官庁（総務省）に申述します。

本件は、当初請求（H. 30 / 12 / 25付）より長期間が経過しており、貴学による【誠実かつ迅速】な対応が必要不可欠となっております。

重要なので繰り返しますが、本件は当初請求を講じた2018年から既に2年5ヶ月以上が経過しており、琉球大学は【丁寧かつ即応】の対応を講ずるべきと言明します。

追々記：審査請求人が知り得る情報の1部

◎ 琉球大学が特定労基署および特定労働局（審査官）に提出した資料一式

- ・ 派遣先事業者申立書
- ・ 貴学委員と職員との面談記録
- ・ 貴学特定課A特定課Aと特定法人とのメール送受信
- ・ ハラスメント申立てに関する質問事項および回答書（H. 29

／ 8 ／ 3 1 付)

- ・ 貴学職員への面談聴取書および電話調査書（貴学 5 名，参考：特定法人 5 名）

○ 上述を繰り返しますが，不服申立の子細については，監督官庁（総務省）に申述します。

（2）意見書 1

今般の保有情報開示請求（琉球大学への不服申立）は，法に基づいた，審査請求人の個人情報を含む・包容する全ての情報開示請求です。

本意見書は「背景・経緯」，「趣旨・理由」，「申立・現状」，「根拠・証拠」，「主張・請求」，「大義名分」及び「補足資料」の 7 つに纏めた構成となっております。ご査収の程，お願い致します。

本事案は，社会秩序を逸脱する程の被害が甚大であり，剩れ組織ぐるみによる加害者の逃匿が罷り通る異例かつ奇異で異常な案件です。本事案に対して，貴省による公正かつ厳正なご対応いただきますよう，お願い申し上げます。

ア 背景・経緯

（ア）就労当時

審査請求人が派遣された就労先（琉球大学）では，職場の不適切な出来事・不祥事（労働法違反，人権侵害，パワーハラスメントなど）が蔓延し，横行していました。

その根拠は，以下に示す 3 つの命題からの逸脱・乖離・逆行による抵触です。

- ① 先ず 1 つ目の根拠は，「琉球大学ハラスメント指針・規則」を黙殺し【ハラスメント啓発・防止】が一切無く，本指針・規則から逸脱・乖離・逆行し，抵触していた事が所以であると主張します。
- ② 次に 2 つ目の根拠は，「特定業務に係る申し合わせ」を冒瀆し【密な連携】が一切無く，本申し合わせから逸脱・乖離・逆行し，抵触していた事が所以であると言明します。
- ③ 更に 3 つ目の根拠は，「憲法・民法・労働法」等に抵触し【コンプライアンス・法令遵守】が一切無く，社会的秩序から逸脱・乖離・逆行し，抵触していた事が所以であると確言します。

（イ）申立て後

審査請求人は退職後（事実上の解雇），就労先（琉球大学ハラスメント委員会）に対して，上記（ア）について申立を講じました。しかし，琉球大学委員会による幾多のバイアス及び委員らの属人的依拠によって，申立は撤回されました。委員会は，上述（ア）の職場の不適切な出来事・不祥事（労働法違反，人権侵害，パワーハラ

メント等)を揉み消す為、委員らによる幾多のバイアス及び属人的依拠によって、申立を非建設的に撤回しました。未だに、委員らによる偏見・偏重によって、属人化(ブラックボックス化)され続けています。

琉球大学委員らの対応は、上述(ア)の職場の不適切な出来事・不祥事と同様に、委員会も剩え不適切かつ不適當な出来事が蔓延し、不祥事が横行していました

その根拠は、以下に示す5つの命題からの逸脱・乖離・逆行による抵触です。

根拠①～③については、上述(ア)の①～③と重複します。

④ 4つ目の根拠は「琉大委員らとの面談及び対応」等では、本申立に対して(建設的な対応)が一切無く、申立者(審査請求人)に対して“返り討ちにしてやる!”と殺伐かつ險悪な姿勢であった事が所以であると断言します。

⑤ 5つ目の根拠は「琉球大学から科学的・法的及び倫理的根拠」等の【明確な敷衍・丁寧な説明】が一切無く、社会的秩序から逸脱・乖離・逆行し、抵触していた事が所以であると確言します。

イ 趣旨・理由

審査請求人は、琉球大学ハラスメント委員会へ申立を講じたが、第三者聴取・証言の下馬評のみで本申立が撤回される奇異で異例、尚かつ異常な対応を強いられています。琉球大学の党利党略の不徳・不正が鮮明です。

社会通念上、厚労省および専門家らは、被害者のみならず加害者からの聴取を必須としており、琉球大学委員会の非合理的かつ非人道的な権力濫用の圧制については、社会通念から逸脱・乖離・逆行が明白です。

就労当時、職場の人権侵害による被害とは、大手取引先管理職による絶大な権力者らが、派遣労働者である労働弱者に対して、徹底的かつ執拗で尚かつ長期的な眼中無人の陰湿的な攻撃でした。管理職による陰湿的な攻撃とは、職場のトップである2名から長期的かつ執拗に「辞職を求める退職勧奨」攻撃であり、甚大な恐怖に苛まれ続けていました。管理職らとは同じ時間、同じ空間に居ながら、他の職員とは明らかに違う対応にて特定期間A以上の長期間に渡って、1言さえも会話ができず、出勤や日常及び帰宅の際の挨拶さえも無視され続けて、職場の人間関係は完全に崩壊し、連携協力さえも完全に破綻していました。

人間関係の崩壊及び連携協力の破綻、他の職員とは明らかに違う対応など、この格差は、第三者の供述と被害者(申請者)の供述との

較差・大差からも、いかに被害者が、管理職から人権侵害を被っていたかが明確となり、【職業貴賤による差別】が蔓延していた事が鮮明であり、強く非難します。

この信じ難い程の強烈な攻撃に対して、萎縮のあまりに関係者へ助けて欲しいとの声さえも上げられず仕舞いでした、従って、この陰湿的な眼中無人の人権侵害については、第三者には全く分かり辛く、決して表沙汰にならない理不尽かつ不条理な人権侵害が長期間に渡って罷り通っていました。大手取引先である琉球大学管理職の野放図が当然の如く罷り通る職場の職業貴賤による人権侵害でした。

琉球大学委員会は、就労当時の派遣労働者にとって劣勢な立場・状況を一切鑑みることなく、剩え労働弱者を値踏みし、申立者（審査請求人）を虚偽欺瞞で騙し欺き、本申立を社会通念から逸脱した独断裁量の調査を講じています。琉球大学委員会へは、上述の陰湿的な眼中無人の人権侵害について、第三者には全く分かり辛く、決して表沙汰にならない人権侵害であると申立ました、しかし琉球大学委員会は、第三者聴取・証言の下馬評のみで本申立を撤回する異例かつ異常な対応を強い続けています。異例で異常な対応、独断裁量の判定が鮮明です。琉球大学委員会は、ハラスメント加害者らの隠れ蓑となって亡匿補助し、剩え職場の不祥事を揉み消す組織です。琉球大学委員会は、最高学府らしからぬ卑怯な調査及び不当な判定を下す組織であり、非論理的かつ非合理的で、尚かつ非人道的な反社会的組織であると断言します。

琉球大学による保有個人情報開示は、第三者証言は不開示を強いられ、ハラスメント申立撤回の根拠となる「最も重要な支証」は、執拗に不明瞭・不鮮明・不可視化の隠蔽・隠匿が講じられ、剩え幾多の虚偽欺瞞、約定反故についても、琉球大学の異常な対応は、最高学府らしからぬ反社会的組織であることが歴然です。

琉球大学の矛盾同着かつ支離滅裂な最高学府らしからぬ異例かつ異常な対応によって、審査請求人の尊厳の回復が妨害され続けており、長期間に渡って人権侵害が横行し続けているのです。

琉球大学による情報開示は、以下（ア）～（イ）について【明確な敷衍・丁寧な説明】が果たされていません。

- （ア）琉球大学ハラスメント委員会の審議結果（特定日A付け）「ハラスメントに該当するような行為があったと認められる可能性はないため」及び異議申立に対する審議結果（特定日B付け）「委員会の決定は正当である」旨の判定を下しているが、審議結果のエビデンス（科学的根拠・法的根拠・倫理的根拠など）に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

(イ) 琉球大学学長からの要請事項の回答（特定日C付け）「本学では貴殿の他に本学職員を含む複数の関係者から聴き取りを行ったが、貴殿が主張するようなハラスメント行為を目撃したり、聞いたことがある、との証言は得られなかった。」旨の回答を通知しているが、学長には責任者として、第三者証言のファクトチェック（検証および検閲）の責務があり、審議結果のエビデンス（科学的根拠・法的根拠・倫理的根拠など）に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

(ウ) 琉球大学から開示された保有個人情報にも、上記（ア）について審議結果を裏付けるエビデンス（科学的・法的・倫理的根拠）に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

(エ) 琉球大学から開示された保有個人情報には、職場環境の適正を明確にする管理職及び安全衛生委員会による安全衛生管理に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

(オ) 審査請求人（通報者）が琉球大学委員会及び公益通報窓口に提示した幾多の『意見書』に対して、琉球大学の意見・抗弁の提示を依頼・請求したが一顧だにせず、蔑ろ・無視・放置され続けており、未だに一通も回答されず【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

上述の通り、琉球大学委員会及び公益通報窓口などの蔑ろ・黙殺・放置のあしらい及び権力濫用の圧制は、非合理的かつ非人道的と言わざるを得ない運営管理であり、琉球大学の最高学府らしからぬ幾多数多の異常な対応については、反社会的組織であると確言します。

これを以ちて本件は、琉球大学委員会及び各部局による運営管理の根幹について、絶大な疑念及び不信感が募り、訝しい思いは決して払拭できず【明確な敷衍・丁寧な説明】を請求する趣旨・理由となります。

ウ 申立・現状

(ア) 申立

琉球大学ハラスメント委員会は、申立・異議申立に対して正当性を豪語する判定を下しているが、審議結果のエビデンス（科学的・法的及び倫理的根拠など）に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】は一切果たされていません。

これを以ちて、審査請求人（申立者）が琉球大学委員会及び公益通報窓口にて幾多の『意見書』を提示しました。本意見書に対して、琉球大学の意見・抗弁の提示を再度、再三、再四の依頼・請求を講じたが一顧だにせず、蔑ろ・無視・放置され続けており、未だに一

通も誠実な回答が無く【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

琉球大学委員会及び公益通報窓口などの蔑ろ・黙殺・放置のあしらいは、不誠実かつ不適切と言わざるを得ない運営管理であり、琉球大学の最高学府らしからぬ対応についても、社会通念から逸脱・乖離・逆行が如実に示されています。

審査請求人（申立・通報者）が琉球大学委員会及び公益通報窓口にて提示した幾多の『意見書』を以下に提示します。

提示資料：琉球大学の不正・違法行為を証明するエビデンス（根拠）（本答申では省略）

（イ）現状

審査請求人は各種命題に基づき、常に「正攻法」で本事案に取り組んでいます。

琉球大学は各種命題から逸脱・乖離・逆行し、幾多数多の「奇襲攻撃・騙し討ち作戦・卑劣な手段」で本事案から逃匿しています。琉球大学には、最高学府らしからぬ不徳・不正行為及び倫理違反に対しても、どうやら忸怩たる思いさえも無いようなので、今後も琉球大学の不徳・不正行為及び倫理違反を追求し続けます。

本事案は、琉球大学の隠蔽・隠匿にて強いられている【支証の開示】が須らく必要不可欠です。

審査請求人は主張Aに提示する通り、琉球大学の権力濫用・独断裁量にて「三重苦」に苛まれています。

審査請求人は主張Bに提示する通り、琉球大学の人権蹂躪、倫理違反にて「人権侵害」に苛まれています。

審査請求人は上述の「三重苦」及び「人権侵害」から【尊厳を回復】する為に今般の開示請求を講じます。

主張A

審査請求人は、琉球大学の権力濫用・独断裁量にて「三重苦」に苛まれています。

三重苦とは、琉球大学の独断・偏見にて「①審査請求人の真相を聴き入れない」、「②審査請求人へ支証を聞かせない」、「③審査請求人へ支証を見せない」等の最低限の申立・請求が蔑ろにされ、人権侵害が罷り通っているのです。

琉球大学の仕打ちは①啞、②聾、③盲に匹敵する苦痛・苦難・苦悶・苦境を強いて、人権を蹂躪しています。

今般の保有情報開示請求は、琉球大学による人権侵害の根幹となる三重苦を打破する為の最重要かつ不可欠な「保有個人情報請求」となります。

主張 B

審査請求人は以下 a～e に提示する通り、琉球大学の人権蹂躪、倫理違反にて「人権侵害」に苛まれています。

- a 琉球大学職員ら（第三者）による党利党略の証言
- b 琉球大学委員らによる党利党略の対応・審議・判定
- c 厚労省「パワハラ」の定義及び「被害者の主張」を蔑ろ・黙殺し、琉球大学の不祥事を揉み消す隠蔽策略
- d 「厳正中立，公正，倫理」が欠如したハラスメント委員会への申立・面談から審議・判定まで
- e 琉球大学が掲げるコンプライアンスを基に第三者による客観的判断と根拠を提示して明確な敷衍を請求

今般の申立に対して、このまま事実確認・実態調査・真相究明をせず、パワハラ事実を闇から闇へ葬り、琉球大学の不祥事の揉み消し・事実の隠蔽・加害者の亡匿幫助・逃げ得を容赦・容認することはできません。

エ 根拠・証拠

(ア) 客観的根拠 I：職場のハラスメント専門家提言・見解（概要・抜粋）

a 厚生労働省・専門家の提言・見解より

- ① 厚生労働省：パワーハラスメント対策導入マニュアル（第2版）

同省は「申立者の承諾を得て、中立的な立場で加害者の聴取によって事実確認をすべき」との提言です。

- ② 専門家：職場のハラスメント研究所所長
- ③ 専門家：特定社会保険労務士

専門家は「当事者双方の聴取が必要・重大な人権侵害は加害者調査・処分をすべき」との見解です。

また「真偽確認は加害者聴取にて事実確認すべき。主張が不一致の場合には、第三者聴取と被害者聴取にて事実確認をすべき」との提唱です。

b 専門家（11名）による客観的視点の見解（審査請求人の質問に対するご回答の概要・抜粋）より

- ① 労災責任の追及，安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求，違法なパワハラに基づく損害賠償請求等が可能
- ② まずは，派遣会社及び派遣先会社が負うとされる「安全配慮義務」（職場を安全・快適なものに維持する責務労働契約法5条・労働安全衛生法3条）がまっとうされていない印象を受けました。

- ③ 労働基準法 3 条（均等待遇）は、実態としては守られていません。
- ④ パワハラ、いじめの場合の一例としては、部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた場合や、同僚等による多数人が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われたような場合には、心理的負荷の強度は「強い」と認定されます。ですので、先輩からの「怒号・罵倒」、「些細なミスで激高し執拗に叱責」、あるいは、「素っ気ない返事や無視」などといったことが、「強い」心理的負荷と評価されるかが問題になるかと思えます。派遣元に相談したのに、適切な対応が取られなかったという事情も加味して、「強い」心理的負荷と評価されるかが問題になるかと思えます。
- ⑤ ハラスメント委員会は、客観的な事実を明らかにすることが役割の第一だと考えます。
- そのためには厳正中立、公正、公平な調査が求められることは当然です。ハラスメント委員会が加害者と結託して被害者の訴えを退けるような対応をしているとすれば、問題を解決するという本来の役割を果たすことができないばかりか、むしろ害悪を広げることになります。
- ⑥ 「手順」と照らしても、ハラスメント委員会のやり方はずいぶん逸脱しているように思えます。
- あえて申し上げれば、手順を踏まえて、「厳正中立、公正、公平」にすすめるべきだという点です。
- ⑦ 上役による証言者の発言抑制は妥当であるはずがありません。ひどい話です。
- ⑧ ハラスメント調査会は双方に公平に調査をする義務があり適切な対応ではありません。
- ⑨ 加害者へのヒアリングがないことは調査委員会の結論にとって、マイナスになる要素です。
- ⑩ ハラスメント調査会は双方に公平に調査をする義務があり適切な対応ではありません。
- ⑪ 職場でのご自身に対する対応は、拝見する限りかなり不適切なものであるといえます。使用者は職場でのパワハラは起こさないようにする義務がありますので、パワハラが起きた場合、会社は契約違反となります。その際、会社に対し受けた被害に対する損害賠償請求を求めることができます。職場のハラスメ

ント委員会の対応ですが、こちらも適切ではないといえるでしょう。上記でお答えした通り、ハラスメントが起きた場合、会社は再発することがないように調査や対策を徹底する必要があるからです。

◎ 審査請求人の主張：

※ 厚労省は「申立者の承諾を得て加害者聴取・事実確認をすべき」を提言し、琉球大学の恣意決定は不当です。

※ 専門家は「重大な人権侵害（うつ病発症など）の場合は、加害者調査にて処分をすべき」との見解です。

今般の加害者聴取を行わずの結論付けは「正当・公正・適切」であるとは到底理解できない判定です。

加害者聴取を行わず「ハラスメントは無い」との結論付けは、非合理的かつ専制行為であり不当判定です。

11名の専門家らの客観的な見解からは、就労先琉球大学に対して、大勢の“非難轟々”の回答を得ています。

本主張には、これら客観的根拠によって、琉球大学の主張が誤謬審議・不当判定であると断言します。

(イ) 客観的根拠Ⅱ：職場の安全配慮義務（概要・抜粋）

a 厚生労働省の提言

厚生労働省「第3章 派遣労働者の安全衛生管理の基礎知識 101130a_05.pdf」より一部抜粋

① 安全配慮義務とは

安全配慮義務とは、使用者には、労務の提供を受ける過程において雇用する労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮する義務があるとするもので、労働災害について使用者が民事上の損害賠償責任を負うことは、これまでの裁判例により確立されたものとなっています。

② 安全配慮義務の内容

安全配慮義務の内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所など、安全配慮義務が問題となるその具体的状況などによって決まるものであると裁判例では示しています。

また、雇用関係にある請負人（雇用主）だけでなく、指揮命令を行い労務の提供を受けている注文者（実際の労務先）においても、安全衛生措置を講じるなどの安全衛生法上の義務を負うだけでなく、安全配慮義務を負うべき立場にあるとしている裁判例があることから、派遣元だけでなく、派遣先においても派遣労働者の安全及び健康に配慮する必要があります。

◎ 審査請求人の主張：

※ 厚労省は「派遣元だけでなく、派遣先においても派遣労働者の安全及び健康に配慮する必要があります。」を提言しており、琉球大学の恣意的判断は不当です。

更に社会通念上は、安全配慮義務について、広く「社会的接触関係」にある当事者間における義務であると考えており、公的機関もこの考え方を基本にしています。

b 一般社団法人日本人材派遣協会の提言

一般財団法人日本人材派遣協会：派遣先のコンプライアンス

提示資料：派遣先のコンプライアンス（表紙，27頁）：2頁，
琉球大学「安全衛生マニュアル」（表紙）：1頁

◎ 審査請求人の主張

「派遣先のコンプライアンス」の27頁には、派遣先および派遣元の【責任分担】が提示されています。

琉球大学には、今般提示した資料（根拠）に基づいた【責任分担】の説明を履行するよう請求します。

理由は、日本人材派遣協会および厚労省が【責任分担】を明確に提示しているが、派遣先である琉球大学から【責任分担】の説明が一切ありません。派遣先である琉球大学にて【責任分担】が確保され、労働者にとって安全な労働環境が担保されていたか、知る権利があります。

また、琉球大学による派遣先のコンプライアンスに関する「安全衛生委員会」の運用についても、絶大な疑念があり、不信感が募っています。琉球大学では職員らに対しては、『安全衛生マニュアル』のパンフレット等の配布によって周知しているようですが、派遣社員（請求者を含む）に対しては、どのように周知していたのかについても、知る権利があります。

然り而して、上記に提示したa・bについて【明確な敷衍・丁寧な説明】を請求します。

(ウ) 確たる証拠：【a 事件プリントによる既知情報の開示請求】及び【b 説明責任の不履行に対する開示請求】

※ 「事件プリント」とは、厚労省・労働保険審査会（再審査請求）の際に同審査会より、情報開示された冊子を称しています。

特定事件番号<3冊構成：1/3～3/3>

a 事件プリントによる既知情報の開示請求

(a) 琉球大学が特定労基署および特定労働局へ提出した資料は、審査請求人に対して既に関示済み情報です。

（以下、①ないし⑬の各情報について記載されている「大要」，「日時」，「場所」等は本答申では省略）

- ① 面談記録「事件プリント（3／3）特定頁A～特定頁B」
- ② 面談記録「事件プリント（3／3）特定頁C～特定頁D」
- ③ 面談記録「事件プリント（3／3）特定頁E～特定頁F」
- ④ メール送受信（琉球大学・特定法人）「事件プリント（3／3）特定頁G～特定頁H」
- ⑤ ハラスメント申立てに関する質問事項および回答書「事件プリント（3／3）特定頁I～特定頁J」
- ⑥ 聴取書「事件プリント（3／3）特定頁K～特定頁L」
- ⑦ 聴取書「事件プリント（3／3）特定頁M～特定頁N」
- ⑧ 聴取書「事件プリント（3／3）特定頁O～特定頁P」
- ⑨ 調査書「事件プリント（3／3）特定頁Q」
- ⑩ 調査書「事件プリント（3／3）特定頁R」
- ⑪ 調査書「事件プリント（3／3）特定頁S」
- ⑫ 調査書「事件プリント（3／3）特定頁T」
- ⑬ 琉球大学が特定労基署および特定労働局（審査官）に提出した資料一式「事件プリント（2／3）特定頁U～特定頁V」

(b) 審査請求人の主張

琉球大学は、本項目で提示した通り審査請求人の既知情報である、琉球大学職員らが監督官庁へ報告した内容と同等の保有個人情報を開示すべきです。

同等の情報とは、琉球大学学長からの要請事項の回答（特定日C付け）を含む請求者の保有個人情報を示します。

また、琉球大学回答について、総務省情報公開・個人情報保護総合案内より以下のご教示をいただきました。

- ① 請求者に対するハラスメントに関して、関係者から聞き取りした情報は、請求者の個人情報です。
- ② 聞き取りした情報を開示請求できるはずです。（但し、個人を特定できる情報などは開示されません。）

然り而して、「事件プリント」にて請求者に開示された既知情報と同等の情報について、開示請求します。

b 説明責任の不履行に対する開示請求

琉球大学が説明責任を果たさない不履行こそが、琉球大学の不正行為を認めていると言わざるを得ません。

琉球大学は、安全衛生管理に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

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包含・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。

① 「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特定疾患罹患など）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A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・逆行した琉球大学管理職らによる無沙汰・不作為・不徳行為が、今般の琉球大学側による不祥事の起因・禍根であります。

② 「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。

◎ 琉球大学憲章からの逸脱・逆行とは

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. 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。

- ◎ 琉球大学憲章は、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」さえもしない職場でした。

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、申立者を蹂躪する「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特定疾患が再発し、現在も未だに特定診療科への通院することを余儀なくされている。

- ③ 「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」（１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。

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”

- ◎ 審査請求人の主張：

琉球大学ハラスメント防止対策に関する指針・規則からの逸脱・乖離・逆行について

審査請求人は、就労先の琉球大学にてハラスメント防止対策の主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：職場では，労働者を蹂躪する人権侵害が横行
 - ② 労働等の権利と自由：職場では，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：職場では，周知・啓蒙・啓発なし
 - ④ 規則等は本指針に基づく：職場では，職員・管理職・委員会・学長による本指針の逸脱・逆行
3. ハラスメントの定義等
- ◎ 就労先の琉球大学では，ハラスメントが複数の人物により，長期間に渡って，申立者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
- ◎ 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

オ 主張・請求

(ア) 主張 | 「倫理的根拠による主張：琉球大学の独断裁量にて強いられている【三重苦の打破】が必要不可欠」

審査請求人は以下①～③に例示する通り，琉球大学の権力濫用・独断裁量にて「三重苦」に苛まれています。

三重苦とは，琉球大学の独断・偏見にて「①審査請求人の真相を聴き入れない」，「②審査請求人へ支証を聞かせない」，「③審査請求人へ支証を見せない」等の最低限の申立・請求が蔑ろにされ，人権侵害が罷り通っているのです。

琉球大学の仕打ちは①唾，②聾，③盲に匹敵する苦痛・苦難・苦悶・苦境を強いて，人権を蹂躪しています。

今般の保有情報開示請求は，琉球大学による人権侵害の根幹となる三重苦を打破する為の最重要かつ不可欠な「保有個人情報請求」となります。

① 琉球大学へ公平かつ公正なハラスメント調査の申立；「審査請求人の真相を聴き入れない」

審査請求人は，琉球大学ハラスメント委員会へ申立を講じたが，第三者聴取・証言の下馬評のみで本申立が撤回される奇異で異例，尚かつ異常な対応を強いられています。

社会通念上，厚労省および専門家らは，被害者のみならず加害者からの聴取を必須としており，琉球大学委員会の非合理的かつ非人道的な権力乱用の圧制については，社会通念から逸脱・

乖離・逆行が明白です。

- ② 琉球大学ハラスメント判定の丁寧かつ具体的な説明を依頼：
「審査請求人へ支証を聞かせない」

審査請求人は、公的機関が介入する個別労働紛争のあっせんに客観的な判断を依頼しました。

特定労働局による個別労働紛争のあっせんに対して、琉球大学はファクトチェック（検証および検閲）もせず、第三者の虚偽答弁・不実報告を鵜呑みにし、受け売りした信憑性のない通知を公文書にて提示しました。

特定労働委員会による個別労働紛争のあっせんに対して、琉球大学は敵前逃亡する最高学府らしからぬ逃げ得の逃匿行為にて、説明責任を果たしていません。

審査請求人は、琉球大学委員会及び公益通報窓口へ幾多の『意見書』提示し、琉球大学の意見・抗弁の提示を依頼・請求したが一顧だにされず、蔑ろ・無視・放置され続けています。未だに一通も誠実な回答されておらず【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

琉球大学委員会及び公益通報窓口の審査請求人に対する値踏みによる蔑ろ・黙殺・放置のあしらい及び権力濫用の圧制は、非合理的かつ非人道的な対応と言わざるを得ない運営管理であると確言できます。

- ③ 琉球大学ハラスメント判定の最重要支証となる保有個人情報開示を依頼：「審査請求人へ支証を見せない」

審査請求人は、琉球大学へ保有個人情報開示を請求しているが、意図的に第三者証言は不開示を強いられており、ハラスメント申立撤回の根拠となる「最も重要な支証」は、執拗に不明瞭・不鮮明・不可視化の隠蔽が講じられています。

審査請求人が知り得る情報についても、琉球大学が意図的かつ執拗に不明瞭・不鮮明・不可視化するのには、隠蔽よりも悪質な隠匿行為であると主張します。剩り幾多の虚偽欺瞞、約定反故についても琉球大学の異常な対応は、最高学府らしからぬ反社会的組織であることが歴然です。

琉球大学の矛盾同着かつ支離滅裂な最高学府らしからぬ異例かつ異常な対応によって、審査請求人の尊厳の回復が妨害され続けており、長期間に渡って人権侵害が横行し続けているのです。

これらの三重苦は、琉球大学の最高学府らしからぬ幾多数多の奇異で異常な対応によって苛まれており、琉球大学が、いかに反社会的組織である事が如実に示されており、明確であると確言します。

(イ) 主張Ⅱ 「科学的根拠による主張：琉球大学の人権蹂躪にて強い
られている【尊厳の回復】が必要不可欠」

審査請求人は以下 a～e に提示する通り、琉球大学の人権蹂躪、
倫理違反にて「人権侵害」に苛まれています。

a 琉球大学職員ら（第三者）による党利党略の証言

① 第三者の事実を捻じ曲げた証言は、申立の妨害行為・蹂躪
行為

（具体性・整合性・信憑性・透明性の欠如）

② 第三者とする職員らからは日常的にハラスメントが横行

（日常的な蔑視・侮辱，苦情の軽視・籠絡・放置など）

b 琉球大学委員らによる党利党略の対応・審議・判定

① 詐術で騙し欺く調査

（第三者の証言によって、調査不履行について事前連絡なし）

② 原則であるべき公平・中立が欠如した面談

（「パワハラは無かった」結論ありきの委員の偏見）

③ 要配慮個人情報を押収し拐帯による調査不履行

（センシティブ情報を持ち逃げする欺瞞のあしらい）

④ 「加害者聴取」「第三者証言の検証」「具体的・明瞭な敷衍」の不履行

（説明の責任を果たす事は必須で必要不可欠）

今般の申立に対して、このまま事実確認・実態調査・真相究明
をせず、パワハラ事実を闇から闇へ葬り、琉球大学の不祥事の
揉み消し・事実の隠蔽・加害者の亡匿幫助・逃げ得を容赦・容
認することはできません。

c 厚生労働省「パワハラ」の定義及び「被害者の主張」を蔑ろ・黙殺
し、琉球大学の不祥事を揉み消す隠蔽策略（平成24年1月 職
場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グルー
プ報告より）

・ 厚生労働省「パワハラ」の定義とは

人間関係からの切り離し：隔離・仲間外し・無視⇒◎本申し
立ての被害に該当する。

・ 厚生労働省「パワハラ」の考え方

「人間関係からの切り離し」は、原則として「業務の適正な
範囲」を超えると考えられます。

職場の管理職から「業務の適正な範囲」を超えるパワハラが特
定期間B以上の長期に渡って横行していました。

今般の事案（精神疾患の発病）は、そもそも管理職のパワハラ
によるあるまじき行為が事態の根源です。

〈職場のハラスメント専門者の提言・見解より（概要：1部抜粋）〉

厚労省は「申立者の承諾を得て、中立的な立場で加害者の聴取によって事実確認をすべき」との提言です。

専門家は「当事者双方の聴取が必要・重大な人権侵害は加害者調査・処分をすべき」との見解です。

◎ 今般のハラスメントについて（潜在的・透明化・無形型パワハラの図解）

（図は省略）

◎ 今般のハラスメントは管理職らによる、申立者一人を標的にした特定期間C以上、特定期間A以上の長期間に渡る徹底的な無視・シカト・断絶・拒絶・絶交状態による「人間関係からの切り離し」でした。

これらは意図的であり「潜在的・無形型のパワハラ」で第三者から分かり辛く目撃されない攻撃でした。

またハラスメントは、第三者からも分からない「透明化」された「いじめ」「嫌がらせ」等が非常に多く、委員らはこの「潜在的・透明化・無形型のパワハラ」を目撃者がいない場合は調査を行わないと、琉球大学管理職らにとって有利で、申立者に不利な状況を一方的に押し付けて、事実調査を不履行の強硬的な収斂で幕引きのあしらいでした。

本来、委員らは公平・公正・不可侵であるべきで、今般の「潜在的・透明化・無形型のパワハラ」について、どのように「可視化」し、いかにして「実体化」する事に取り組むべきでした。

これらに取り組まないのは、不作為と同時に、琉球大学の不祥事を揉み消す策略・計略であると、断言し強く非難します。

d 「厳正中立，公正，倫理」が欠如したハラスメント委員会への申立・面談から審議・判定まで

（図は省略）

(a) 利害関係が一致する者によるパワハラ事実の隠蔽・不祥事の揉み消し（躍起になった隠蔽工作）

① 委員会・加害者・第三者（就労先職員・管理元上司）は利害を共にする関係である。

② 当事者である加害者の聴取は行わず、事実の隠蔽・揉み消しのあしらいである。

③ 証言者（元同僚）の証言を管理元上司が制限し、事実を隠蔽している。（※音声データあり）

(b) 不平等・不合理・不穏当・不可解な調査（最高教育機関らし

からぬ事情聴取・事実調査)

- ① 面談は終始「パワハラは無かった」と結論ありきの偏見で、委員の公平・中立な対応ではなかった。
- ② 社会通念上は、当事者である加害者からの聴取は必須事項（同輩を完全擁護・鉄壁防御・亡匿幫助）
- ③ 琉球大学ハラスメント防止対策に関する規則16条（任務）調査委員会は次の各号に掲げる事項を行う。

“当事者及び関係者からの事情聴取，必要な資料の収集を行う・申立に係る事実関係を調査する。”

- ④ 第三者が「ハラスメントは無かった」と証言しているが、加害者・委員会と利害が一致の関係者である。
 - ⑤ 第三者の証言は曖昧で「申立者と加害者の事実関係（連携協力）」を明確にした証言は一切ない。
- (c) 申立者・被害者を騙し欺く詐欺・欺瞞のあしらい（最高学府らしからぬ瞞着・詐術の対応）

- ① 委員からは、事前に調査の手順や審議の判定について、説明が無く偏狂かつ敢為の独断裁量である。
- ② 第三者証言によって調査を行わない事や、加害者の聴取を行わない等の事前説明がなく詐術行為である。
- ③ 水掛け論が予想される為、第三者の聴取を承諾した。後に第三者の証言を根拠に調査不履行の不当判定
- ④ 委員の指示にて診断書や目撃者の提示資料を提出したが、個人情報をも拐帯・持ち逃げし調査が不履行

(d) 事（申立：被害・事態）の重大性を軽視・矮小化・曲解・収斂のあしらい（主客転倒・本末転倒の対応）

- ① 厚労省の提言より“人間関係の切り離しは、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。”
- ② 労働者がうつ病を患う程の事態で、剩え退職に追い込まれる程の甚大な被害を受けた出来事である。
- ③ 本来のハラスメント方針規則とは逆行した対応で、ガバナンス機能不全・コンプライアンス違反の対応
- ④ ハラスメント委員会自体が隠れ蓑となり、加害者を匿い、完全擁護の鉄壁防御にて加害者亡匿を幫助
- ⑤ 組織の不祥事を揉み消す為に、事の重大性を軽視しパワハラ事実を矮小化・曲解・隠蔽・収斂

(e) 説明責任の放棄（真摯な傾聴なし・誠実な対応なし）

- ① 不明瞭かつ不可解な審議結果の説明であるため、具体的かつ明瞭な説明を依頼しているが、黙殺・放置

- ② 再三再四の説明依頼を無視・蔑ろ・等閑にした不誠実なあしらいを受けて翻弄され権利剥奪・人権蹂躪
- e 琉球大学が掲げるコンプライアンスを基に第三者による客観的判断と根拠を提示して明確な敷衍を請求
- ① 琉球大学へ公益通報した際に、職員が身内や近親者を点検・調査・処罰せず亡匿幫助・違法幫助する体制自体に問題があり、本通報に係る幾多数多の違法行為・不正行為の看過・容認・是認が罷り通っている為
- ② 公益通報の一義的職務とは、通報された違法行為・不正行為に対して、公正かつ毅然とした姿勢にて行為者らを処分・処罰する事だが、違法・不正行為をした同輩らを揣摩臆測にて忖度した身臍肩が顕著であり、恣意的で功利的な党利党略の馴れ合いだけの甘えの組織構造および今般の重大かつ枢要な通報への認識の低さこそが、琉球大学の組織ぐるみの不当行為であると鮮明である為
- ③ 公益通報窓口へは、再三・再四・再五に渡って幾度と公理的命題に基づいた資料を提示し、客観的証拠を纏めてデータ化し公益通報を講じたが、琉球大学は通報者を値踏みして軽視・見下し、根無し事で素人理論の弥縫策にて、事なきを得ようと不誠実極まりない逃げのあしらいを繰り返す、本来の公益通報の目的から悖るあしらいを繰り返している為
- ④ 本通報について、琉球大学の違法行為・不正行為に関する管理・監督に関する重大かつ枢要な通報であると琉球大学が襟を正して認識をし、琉球大学の判断判定が公正公明であり確固たる証明立証する為にも、琉球大学が掲げるコンプライアンスを基に第三者による客観的判断と根拠にて敷衍する責務があり、社会的責任がある為
- f 総務省答申後、琉球大学から交渉を提示されたが、約定を反故された横破りのあしらいを被っています。
- 琉球大学から開示された保有個人情報には、琉球大学課長職と約定したはずの委員会と面談内容について【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。
- ① 特定日D～令和3年4月28日（開示実施日）に渡って開示依頼（進捗状況の確認）を講じて参りました。総務省答申後、開示請求に対し琉球大学課長職の謝罪および交渉によって、致し方なく遅延を了承しました。交渉内容とは、「ハラスメント委員会との面談記録を前回開示より、より詳細な開示する旨」でした。

※通話記録：特定日 E，特定日 F，特定日 G，特定日 H

- ② 令和 3 年 4 月 28 日付，本件の「保有個人情報」を受け取りました。

しかし，上述の課長職と交渉した面談記録は，前回と同一で，詳細な開示は一切ありませんでした。

また，その他，審査請求人が既に知り得ている情報まで不開示状態の部分開示（隠蔽および隠匿）でした。

- g 上述根拠 a～f を踏まえて「琉球大学が掲げるコンプライアンス」を徹底遵守し，第三者による客観的判断と根拠を提示して，誠実かつ謙虚に敷衍する【言動一致】の対応を須らく講ずるべきです。

- (ウ) 主張Ⅲ「法的根拠による主張：琉球大学の隠蔽・隠匿にて強いられている【支証の開示】が必要不可欠」

審査請求人は主張Ⅰに提示する通り，琉球大学の権力濫用・独断裁量にて「三重苦」に苛まれています。

審査請求人は主張Ⅱに提示する通り，琉球大学の人権蹂躪，倫理違反にて「人権侵害」に苛まれています。

審査請求人は上述の「三重苦」及び「人権侵害」から【尊厳を回復】する為に，以下の開示請求を講じます。

- a 琉球大学による情報開示は，以下①～⑤について【明確な敷衍・丁寧な説明】が果たされていません。

琉球大学は，業務に関して知り得た保有個人情報を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し，又は盗用するべきではないと提言します。然り而して，以下①～⑤について開示請求します。

- ① 琉球大学ハラスメント委員会の審議結果（特定日 A 付け）
「ハラスメントに該当するような行為があったと認められる可能性はないため」及び異議申立に対する審議結果（特定日 B 付け）「委員会の決定は正当である」旨の判定を下しているが，審議結果のエビデンス（科学的根拠・法的根拠・倫理的根拠など）に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。
- ② 琉球大学学長からの要請事項の回答（特定日 C 付け）「本学では貴殿の他に本学職員を含む複数の関係者から聴き取りを行ったが，貴殿が主張するようなハラスメント行為を目撃したり，聞いたことがある，との証言は得られなかった。」旨の回答を通知しているが，学長には責任者として，第三者証言のファクトチェック（検証および検閲）の責務があり，審議結果の

エビデンス（科学的根拠・法的根拠・倫理的根拠など）に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

- ③ 琉球大学から開示された保有個人情報にも、上記①について審議結果を裏付けるエビデンス（科学的・法的・倫理的根拠）に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。
- ④ 琉球大学から開示された保有個人情報には、職場環境の適正を明確にする管理職及び安全衛生委員会による安全衛生管理に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。
- ⑤ 審査請求人（通報者）が琉球大学委員会及び公益通報窓口にて提示した幾多の『意見書』に対して、琉球大学の意見・抗弁の提示を依頼・請求したが一顧だにせず、蔑ろ・無視・放置され続けており、未だに一通も回答されず【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

上述の通り、琉球大学委員会及び公益通報窓口などの蔑ろ・黙殺・放置のあしらい及び権力濫用の圧制は、非合理的かつ非人道的と言わざるを得ない運営管理であり、琉球大学の最高学府らしからぬ幾多数多の異常な対応については、反社会的組織であると確言します。

これを以ちて本件は、琉球大学委員会及び各部局による運営管理の根幹について、絶大な疑念及び不信感が募り、訝しい思いは決して払拭できず【明確な敷衍・丁寧な説明】を請求する趣旨・理由となります。

- b 客観的証拠：「職場のハラスメント専門家の提言」及び「職場の安全配慮義務」に関する敷衍・説明

理由は、日本人材派遣協会および厚労省が【責任分担】を明確に提示しているが、派遣先である琉球大学から【責任分担】の説明が一切ありません。

また社会通念上は、安全配慮義務について、広く「社会的接触関係」にある当事者間における義務であると考えており、公的機関もこの考え方を基本にしています。

然り而して、上記「エ 根拠・証拠」の「（イ）客観的根拠②：職場の安全配慮義務（概要・抜粋）」にて提示した「a 厚生労働省の提言」・「b 一般財団法人日本人材派遣協会の提言」について【明確な敷衍・丁寧な説明】を請求します。

- c 確たる証拠：「事件プリントによる既知情報の開示請求」及び

「説明責任の不履行に対する開示請求」

(a) 事件プリントによる既知情報の開示請求

琉球大学が特定労基署および特定労働局へ提出した資料は、審査請求人に対して既に開示済み情報です。

然り而して、上記「エ 根拠・証拠」の「(ウ) 確たる証拠：【a 事件プリントによる既知情報の開示請求】及び【b 説明責任の不履行に対する開示請求】」の「a 事件プリントによる既知情報の開示請求」へ提示した①～⑬について開示請求します。

(b) 説明責任不履行に対する開示請求

琉球大学が説明責任を果たさない不履行こそが、琉球大学の不正行為を認めていると言わざるを得ません。

琉球大学は、安全衛生管理に基づいた【具体的かつ丁寧な敷衍にて説明責任】が果たされていません。

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。

然り而して、上記「エ 根拠・証拠」の「(ウ) 確たる証拠：【a 事件プリントによる既知情報の開示請求】及び【b 説明責任の不履行に対する開示請求】」の「b 説明責任の不履行に対する開示請求」へ提示した①～③について開示請求します。

d 上記主張に関する情報開示請求

主張Ⅰ「倫理的根拠による主張：琉球大学の独断裁量にて強いられている【三重苦の打破】が必要不可欠」

主張Ⅱ「科学的根拠による主張：琉球大学の人権蹂躪にて強いられている【尊厳の回復】が必要不可欠」

主張Ⅲ「法的根拠による主張：琉球大学の隠蔽・隠匿にて強いられている【支証の開示】が必要不可欠」

然り而して、提示した主張Ⅰ，主張Ⅱ，主張Ⅲについて開示請求します。

カ 大義名分

(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。

① 琉球大学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。

② 琉球大学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。

- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 申立者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) 琉球大学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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 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瀆幫助する党利党略の不正審議・誤謬判定です。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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
- ⑦ 不可侵であるべき学長・委員が申立者を蹂躪し、忖度審議と疑義せざるを得ない審議の為
- ⑧ 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

⑨ 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

⑩ 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
キ 情報公開・個人情報保護審査会の担当者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（厚労省）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公的機関に対して、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。

琉球大学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”理不尽かつ不条理があっては、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。

ク 補足資料

（本答申では省略）

（3）意見書2（「情報提供書」との表題で提出されたもの）

ア 今般の保有情報開示請求（琉球大学への不服申立）は、法に基づいた、審査請求人の個人情報を包含・包容する全ての情報開示請求です。

今般の「保有個人情報請求書」は、琉球大学が保有する審査請求人の個人情報の大部分が、大学側の恣意的かつ狡猾的な詐術行為によって、事実を捻じ曲げられた虚偽答弁・歪曲報告による事態が明確となったが故に更なる情報開示を講じた請求となります。

然り而して、上記（2）の意見書1及び本情報提供書を提示いたします。

本情報提供による先方の違法かつ不当行為も勘案していただきたく存じます。

これを以ちて、本書簡をご査収いただきますよう、お願い申し上げます。

イ 今般の「情報提供」とは、厚生労働省特定労働局による「決裁に基づく原処分の変更に伴う開示の実施について（通知）」（特定文書番号）によって、琉球大学が保有する審査請求人の個人情報の大部分が虚偽答弁・不実報告であることが明確となりました。

然り而して審査請求人は、琉球大学に対して提示資料（当審査会において審査請求人から4月11日付で収受した資料）にて示した通り「貴学ハラスメント委員会に対する苦情申立（遵法要請）」を講じています。

しかし琉球大学は、本苦情申立に対して一顧だにせず、特定期間D以上も放棄・放置の不誠実なあしらいです。

ウ 情報公開・個人情報保護審査会の皆様へお伝えしたいこと

この度は、審査請求人および監督官庁（厚労省）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又は、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。

審査請求人は是より公的機関に対して、誠実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。

琉球大学の思惑通りに、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”違法かつ不当行為があっては、絶対になりません。

また、審査請求人は私事のみならず、職場や大学のハラスメント撲滅の為に、弛まぬ努力にて邁進しており、本事案の解決が、社会全体のハラスメント防止・抑制・撲滅の一助となるよう、鋭意尽力する所存です。

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くださいますよう、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30年12月25日 保有個人情報開示請求

審査請求人は、琉球大学に対し、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）（以下「本件開示請求書」という。）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。

平成31年3月19日 保有個人情報の開示をする旨の決定

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（以下「当初処分」という。）を行った。
令和元年6月20日 審査請求

審査請求人は、当初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（以下「当初審査請求」という。）を行った。

令和元年8月22日 審査請求書の修正と再提出

審査請求書書面に形式上の不備があったため、審査請求人から「情報開示請求（不服申立）」（令和元年7月8日受付）、「審査請求書」（令和元年8月22日受付）（以下「本件審査請求書」という。）が再提出された。

令和元年9月2日 審査会への諮問

琉球大学から、審査会に諮問書を提出した。

令和2年6月30日 審査会からの答申

開示請求対象文書に記載された審査請求人の保有個人情報を特定し、その一部を不開示とした決定は取り消すべきであるとの答申を受けた。

令和2年7月30日 決定の取り消しについての裁決

審査請求人に対し「審査請求に係る決定の取り消し等について」を送付し、平成31年3月19日付の保有個人情報の開示決定通知を取り消す旨を通知した。

令和3年4月27日 保有個人情報の開示決定（再開示）

審査請求人に対し「保有個人情報の開示をする旨の決定について」を送付した。

令和3年4月28日 保有個人情報開示の実施

審査請求人に対し対象となる文書を郵送にて発送し、開示の実施を行った。

令和3年6月8日 審査請求

審査請求人から、令和3年4月28日付で開示の実施を行った文書について、審査請求書が提出された。

令和3年7月6日 審査請求書の補正

請求書に添付された資料の内容について、審査請求人に確認し、当該資料が補正された後、審査請求書を受け付けた。

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

審査請求人が行っていた特定事業の特定業務に関するA 管理監督、B 安全衛生、C ハラスメント相談、D 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）についての保有個人情報の開示を求めるものである。

琉球大学において法人文書ファイル管理簿の検索及び執務室・書庫等を探索した結果、C ハラスメント相談、D ハラスメント申立に関する資料、文章、記録、議事録を特定した。

なお、審査請求人に関する音声データ、派遣先管理台帳並びに安全衛生委員会におけるA 管理監督及びB 安全衛生に関する資料、文章、記録、議事録は保有していなかった。

なお、琉球大学では、本件開示請求のあった審査請求人に係る音声データを保有していない。本件開示請求を受け、琉球大学内において本件開示請求の対象として該当する「音声データ」が存在するかについて、改めて琉球大学における法人文書ファイル管理簿の検索を行うとともに、執務室内及び書庫等を探索したが、本件開示請求の対象として該当する「音声データ」の存在は確認できなかった。担当者個人が本件ハラスメント事案の記録等を作成する際、個人的な補助的資料に使用するため音声データを録音した事実があったとのことだが、記録等の作成完了後、個人として録音した本件に関する全ての音声データは直ちに消去・破棄等の処理を行ったとのことである。

以上のように、琉球大学は、本件対象保有個人情報をも本件開示請求の対象となる保有個人情報として特定した。

(2) 開示・不開示の審査

ア 全部開示した部分と理由

本件対象文書であるハラスメント相談支援センターの聴取り関係資料及びハラスメント関係委員会の会議資料一式（議事次第及び議事要旨並びに審議関係資料）は、審査請求人が知ることができ、又は知ることが予定されている情報、及びその他不開示とすべき特段の理由等のない事実情報として開示して差し支えない情報等については、本件対象保有個人情報が記録される文書の中で全て開示した。

イ 一部不開示とした保有個人情報及び不開示部分

一部不開示とした保有個人情報は、開示決定通知書の別紙文書目録2記載の文書の黒塗部分である。また、当該部分を不開示とした個別の理由は、別紙文書目録2の「不開示の根拠規定」欄記載のとおりである。

ウ 不開示とした理由

本件請求において不開示とした部分は、全てハラスメント相談支援センターの聴取り及びハラスメント関係委員会における調査・検証・分析及びその審議・検討に係る情報である。当該不開示部分には、本件ハラスメント事案に関する、関係者への事情聴取、調査・検証・分析した情報、審議・検討等や判断基準等といった、極めて機微な情報が記載されている。また、その中には、審査請求人以外の本件ハラスメント事案関係者から事情聴取を行った内容が、それら関係者等の個人情報等とともに記載されている。

これらは、いずれも琉球大学が、多様なハラスメント事案に対する

秘密の保持とその調査方法等の運営体制等を恒常的に確保・保護し、生じたハラスメント事案に係る特定事実や対処方法を公平かつ適正に調査・検証・分析等するための審議・検討上の内部管理情報である。

不開示とした個別の理由は、別紙文書目録2の「不開示の根拠規定」欄記載のとおりであるが、その要点は次のとおりである。

① 法14条5号柱書きに該当するもの

全ての不開示部分は、今後、同種ハラスメント案件の調査・分析及び審議・検討等を行う際、事案の検証や事実の判断・分析をするための調査・審議・検討に係る具体的な調査・検討手法や個々の分析・判断基準等を推測することが可能となってしまう、調査対象となる関係者が種々の対策を講じることを容易にする。また、秘密の保持を前提として行う申立人以外の関係者等への事情聴取内容が知られることで当該関係者が誹謗や中傷を受けるとともに、当該関係者等からの信頼が失われ、関係者等からの協力が得られなくなるおそれがある。

これらは、琉球大学における今後のハラスメント事案に関する事情聴取・調査・検証・分析及びその審議・検討等の事務の適正な遂行に多大な支障となるおそれがあり、本件不開示文書にて不開示とした部分は、いずれも法14条5号柱書きに該当することから、不開示とした。

② 法14条4号に該当するもの

不開示部分の調査・検証・分析及びその審議・検討等の内容が知られることで、本件事案に関係する特定の者に不当に利益を与え若しくは不利益を及ぼすおそれがあるとともに、事案に関する調査・検証・分析及びその審議・検討等を担うハラスメント相談支援センター及びハラスメント関係委員会並びにその構成員（委員・担当者等）が、圧力や干渉及びいわれのない批判や非難等を受ける可能性がある。

さらには、当該支援センター及び当該委員会並びにその構成員が批判や非難等を恐れて率直な意見を述べることを躊躇し、適正かつ十分な調査・検証・分析及びその審議・検討等ができなくなり、意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがあることから、いずれも法14条4号に該当し、不開示とした。

③ 法14条2号に該当するもの

不開示部分の審査請求人以外の特定の個人に関する情報は、開示することにより、なお審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがある情報であり、いずれも法14条2号に該当すると共に、

当該情報は公表慣行も今後の公表予定もなく、法令の規定により又は慣行として審査請求人が知ることができ、又は知ることが予定されている情報ではないことから、同号ただし書イ、ロ及びハにいずれも該当せず、同号に該当する。

なお、本件開示請求に係る保有個人情報に、法14条2号の情報が含まれている場合において、審査請求人以外の特定の個人を識別することができる記述等を除いたとしても、本件不開示文書は、その全体が上述のとおりハラスメント相談支援センターの聴取り及びハラスメント関係委員会の審議・検討情報等に該当する資料であり、不開示部分の全てが同条5号柱書きに該当することから、法15条2項適用による部分開示とする余地はない。

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

本件審査請求の趣旨は、以下のアに該当する保有個人情報の特定とイ及びウの一部不開示部分の全部開示である。

ア 審査請求人に関する管理監督、安全衛生等の資料が提示されていない。

イ ハラスメント相談支援センター、ハラスメント委員会関連資料が開示されていない。

ウ 審査請求人が知り得る以下の情報が開示されていない。

- ・ 琉球大学が特定労基署及び特定労働局（審査官）に提出した資料一式（派遣先事業者申立書、琉球大学ハラスメント関係委員会の委員と職員との面談記録、琉球大学特定課Aと特定法人とのメール送受信、琉球大学職員への面談聴取書及び特定法人職員への電話調査書）

(2) 本件審査請求についての検討

審査請求人は、上記（1）のアに該当する保有個人情報の特定とイ及びウの一部不開示部分の全部開示を求めているため、その主張について、検討する。

ア 審査請求人に関する管理監督、安全衛生等の資料が提示されていない。

審査請求人は、特定事業の実施者（特定法人）に雇用され、同事業の業務を行うため、一定期間、同事業の実施場所である琉球大学に配置されていた者であり、琉球大学との間に雇用その他の管理監督という関係にはない。

すなわち、当該事業は、琉球大学を事業実施場所として、特定主体が主宰・実施する事業であり、委託を受けている事業実施者が、審査請求人の労務管理や業務の指揮命令等を行い、勤務時間等に関する管理についても当該事業実施者が行っていた。よって、琉球大学においては、審査請求人の勤務等に関する管理監督・労務管理・業務の指揮命令等を直接的に行うことも、その関係にもなく、本件開示請求のうち、これら審査請求人の「管理監督に関する資料」の作成・取りまとめを行ったことはない。

また、派遣先管理台帳なる資料・文書について、そもそも琉球大学にそのような資料・文書は存在していない。

上述したとおり、当該事業は、琉球大学を事業実施場所として特定主体が主宰・実施する事業であり、審査請求人は、特定主体から委託を受けている事業実施者との間の雇用契約に基づいて雇用されていたものであるから、これに伴う安全衛生上の義務・管理等の把握についても当該事業実施者により行われるものである。

さらに、疑義や問題等が生じた際は、当該事業実施者と琉球大学との間で協議するとされていたことから、当該事業に関わる琉球大学の関係部署に確認したが、当該事業実施者から琉球大学に対して、疑義や問題等に関する報告及び記録等は一切なかった。また、審査請求人本人から琉球大学の安全衛生担当部署に対し、疑義や問題等の提起がなされたとの記録も確認されなかった。

イ ハラスメント相談支援センター、ハラスメント委員会関連資料が開示されていない。

琉球大学は、上記２（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。

ウ 審査請求人が知り得る以下の情報が開示されていない。

- ・ 琉球大学が特定労基署及び特定労働局（審査官）に提出した資料一式（派遣先事業者申立書、琉球大学ハラスメント関係委員会の委員と職員との面談記録、琉球大学特定課Aと特定法人とのメール送受信、琉球大学職員への面談聴取書及び特定法人職員への電話調査書）

本件審査請求を受けて、「派遣先事業者申立書」及び「琉球大学特定課Aと特定法人とのメール送受信」を検索したが、当該メールの送受に係る文書を特定することはできなかった。

また、「琉球大学ハラスメント関係委員会の委員と職員との面談記録」及び「琉球大学職員への面談聴取書及び特定法人職員への電話調査書」は、令和３年４月２８日に開示の実施を行った対象となる

文書に含まれており、これらは上記2の(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、諮問庁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諮問庁の判断

以上のことから、原処分を維持すべきと判断する。

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3年8月16日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を收受
- ③ 同月31日 審議
- ④ 同年9月27日 審査請求人から意見書1を收受
- ⑤ 令和4年3月4日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同月15日 審議
- ⑦ 同年4月11日 審査請求人から資料を收受
- ⑧ 同月14日 審査請求人から意見書2を收受
- ⑨ 同月25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、4号及び5号柱書きに該当するとして不開示とする原処分を行った。

審査請求人は、本件対象保有個人情報の外にも開示請求の対象として特定すべき保有個人情報があるはずであり、本件対象保有個人情報の不開示部分は開示すべきであるとして、原処分の取消しを求めていると解されるころ、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、本件対象保有個人情報の特定の妥当性及び不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象保有個人情報の特定の妥当性について

(1) 諮問庁は、理由説明書(上記第3)において、本件対象保有個人情報の特定の至るまでの経過、審査請求書における指摘事項に対する検討結果について述べた上で、原処分における保有個人情報の特定は妥当である旨説明する。

また、本件審査請求における、審査請求人が知り得る情報に係る記載の趣旨は定かではないものの、保有個人情報の特定に関する疑義とも解し得ることから、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、審査請求人が知り得る情報に当たるものとして言及された「琉球大学が特定労基署及び特定労働局(審査官)に提出した資料一式」に該当し得るものとしては、特定日1に特定労働基準監督署に提

出した文書があるが、当該文書は「労災保険給付請求事案に関する資料」として提出したものであり、開示請求書に記載された「派遣元管理台帳・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」には該当しない（ただし、同資料に含まれている文書の一部は、ハラスメント防止対策委員会の資料として本件対象文書に含まれているため、当該文書は除く。）と判断するとのことであった。

- (2) 本件対象保有個人情報の内容、特定に至る諸経緯等に鑑みれば、上記(1)の諮問庁の説明に特段不自然、不合理な点があるとはいえず、これを覆すに足る事情も認められない。

したがって、琉球大学において、本件対象保有個人情報の外に開示請求の対象として特定すべき保有個人情報を保有しているとは認められず、本件対象保有個人情報を特定したことは、妥当である。

3 不開示部分の不開示情報該当性について

- (1) 諮問庁は、理由説明書（上記第3）において、おおむね以下のとおり説明する。

全ての不開示部分は、今後、同種ハラスメント案件の調査・分析及び審議・検討等を行う際、事案の検証や事実の判断・分析をするための調査・審議・検討に係る具体的な調査・検討手法や個々の分析・判断基準等を推測することが可能となってしまう情報であり、これを開示すると調査対象となる関係者が種々の対策を講じることを容易にする。また、秘密の保持を前提として行う申立人以外の関係者等への事情聴取内容が知られることで当該関係者が誹謗や中傷を受けるとともに、当該関係者等からの信頼が失われ、関係者等からの協力が得られなくなるおそれがある。

これらは、琉球大学における今後のハラスメント事案に関する事情聴取・調査・検証・分析及びその審議・検討等の事務の適正な遂行に多大な支障となるおそれがあり、本件不開示文書にて不開示とした部分は、いずれも法14条5号柱書きに該当する。

- (2) また、審査請求人は、不開示部分には、労働保険審査会から開示を受けた「事件プリント」により既知の情報が含まれている旨、意見書において主張する。そこで、当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、諮問庁は、おおむね以下のとおり説明する。

ア 「事件プリント」に関して厚生労働省労働基準局総務課に問い合わせ、大要以下の説明を受けた。

(ア) 個別案件の内容についてはお答えできないので一般的な観点からのみ回答する。

(イ) 労災保険に係る不服申立てにおいて再審査請求があった場合、労

働保険審査会は、当初審査請求を受けた地方の労働基準監督署等が保有している文書を受け、当該案件に関連する資料を「事件プリント」として取りまとめ、請求人に送付している。

(ウ) 「事件プリント」は、関係機関から提出された資料をそのまま用いるのではなく、当該資料に掲載された請求人以外の個人情報部分にマスキングしている。

イ 「事件プリント」には、特定日J付けで琉球大学が特定労働基準監督署から「労災保険給付請求事案に関する資料の提出について」という件名で依頼を受け、特定日Iに琉球大学から同労働基準監督署に提出した書類が含まれていると推測され、また、この提出書類には、本件対象保有個人情報の一部も含まれている。

しかしながら、上記のとおり労働保険審査会は個別案件の内容については回答できないとのことであるから、「事件プリント」にどのような書類が含まれ、どの部分が黒塗りされているか、琉球大学では知り得ず、本件対象保有個人情報と「事件プリント」を並列で見比べ、「審査請求人が既知の情報であるから、全部開示すべき」という審査請求人の申立てに同意し、応じることはできない。

(3) 本件対象保有個人情報に係る各文書の作成又は取得に係る諸経緯、時期、その記載内容等に鑑みれば、不開示部分を開示することにより生じる「おそれ」に係る上記(1)の諮問庁の説明及び上記(2)の説明は、不合理であるとはいえず、これを否定し難い。

したがって、不開示部分は、いずれも法14条5号柱書きに該当し、同条2号及び4号について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

4 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。

5 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件請求保有個人情報の開示請求に対し、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法14条2号、4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、琉球大学において、本件対象保有個人情報の外に開示請求の対象として特定すべき保有個人情報を保有しているとは認められないので、本件対象保有個人情報を特定したことは妥当であり、不開示とされた部分は、同号柱書きに該当すると認められるので、同条2号及び4号について判断するまでもなく、不開示としたことは妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之、委員 泉本小夜子、委員 磯部 哲

別紙

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

- ① ハラスメント相談支援センター関係資料
- ② ハラスメント防止対策委員会資料（5回次分）
- ③ ハラスメント事案対応専門委員会資料（17回次分）