

諮詢問序：独立行政法人国立病院機構

諮詢日：令和6年6月24日（令和6年（独個）諮詢第38号）

答申日：令和8年1月28日（令和7年度（独個）答申第48号）

事件名：本人に係る面談記録の一部開示決定に関する件（保有個人情報の特定）

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。）の開示請求につき、別紙の2に掲げる保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）を特定し、一部開示とした決定については、本件対象保有個人情報を特定したことは、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

個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）76条1項の規定に基づく開示請求に対し、令和6年4月9日付け国立病院機構発総第0409001号により独立行政法人国立病院機構（以下「機構」、「処分庁」又は「諮詢問序」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、その取消しを求める。

2 審査請求の理由

審査請求人の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。なお、審査請求人の特定又は推測が可能となるおそれのある記載、資料及び条文引用部分は省略する。

(1) 審査請求書

面談日も特定し、15回の面談記録開示を請求したものに対して、6回のみでExcelでの箇条書き（相談議題1行）のみであった。特に職場のハラスメント相談員として相談を受けた時には相談記録の様式2が、それに沿って記録されているべきものであるので、開示を求める。

個人情報保護法34条に基づき、間違って記述された、あるいは誤解を生じた部分の修正、訂正をする目的での開示請求であるが、開示されたのは箇条書き1行程度の相談の議題のみで対応や面談内容の記載がされておらず間違いの箇所も把握できないため、目的が果たせない。

（以下略）

(2) 意見書

証拠に伴わない調査結果を組織的にされている状況ですが、審査請求人本人は事実しか申し上げておらず、証拠・物証は確実にあります。

行為者、上司達ともども、事実と違う証言、誘導を多数においてされ

ておりますので、被害者が多くの実証責任を負って、月に100時間を超える超過作業になっているという状況です。

いずれ、事業主や上司にとっての不都合な情報は削除、保管期限を理由に廃棄されてしまうことは確実で、内部通報にて証拠保全の要求もしておりますが、調査対象になった内部調査も通報から1年経過後も一切調査をされない状態です。ハラスメント調査委員会も調査未実施のうえ、抽出された事実とかけ離れた結果に誘導され、内部通報も調査がされず、個人情報開示についても、不都合な面談記録を初回においては全て開示されなかつた。というのが現状です。労災調査には、人権侵害的発言や虚偽クレームの捏造など、憲法で保障されている人権をも無視されているひどい状況です。

この面談記録の開示請求は、その不正のごく一部にしか過ぎませんが、これらの不正、もみ消しの事実からすると、審査請求人にとって不利益な面談記録や、事実にない記述、訂正が必要な記録がされている可能性です。法的に提出すべき個人面談記録をも隠ぺいされた場合は、不利益な人事、ハラスメントの揉み消しの実態に繋がる理由にて開示されなかつたことが想定されます。

どうか、法に則した正当なご判断をしていただけますよう、被害者の審査請求人が心身を削ってこの数ヶ月、望まない、心身を傷つけるような大変つらい作業と向き合っていたことも、考慮の上、正しい法判断をいただけますことを望んでいます。

ア 情報開示の背景と必要性について

(ア) ハラスメントの事実もみ消しの背景について

a (前略)

今回、諮問委員会に申し出たのは、当時の上司でもあり、事業所内のハラスメント相談員でもあった特定上司Aが、労災申請時にも、個人情報開示請求時にも不開示対象ではなかつた面談記録を1枚も出していない不審な状況で、再度日時を特定し面談記録の開示請求を行つた結果、未提出であったはずの面談記録（Excelのタイトルのみの記録でわずか数行のコメントは黒塗りで、審査請求人が開示の請求をしたものうち、無いものがある。

労災調査においてもその特定期間の面談記録が1枚も出されていない。（略）事実の証拠（略）を示したにも関わらず、ハラスメント行為自体の事実の確認をせずハラスメント否定に導くような行為者への聞き取りを第3者を排除して行い、記録すら残さなかつた。充分にハラスメント行為を裏付ける物証も労災申請直後に水面下で行われたハラスメント調査委員会では一切

採用されなかった。その物証や、機構本部への相談記録からはハラスメントを否定できる根拠はどこにもない。聞いていた特定個人が複数回見聞きしており（略）の証言までしていたが、調査委員会ではその事実が出されていない。

その聞き取りをしたのが労災調査でも虚偽証言をした特定上司Aで組織的に隠ぺいされている状況。労災申請時にもこの特定上司Aは一切の面談記録を出していない。

- b ハラスメント相談をしたら不当な扱いがされて、特定部署と特定法律事務所へ外部通報した結果、調査対象になっているにも関わらず通報から1年近く調査がされること（進捗状況は2か月以上調査期間が見込まれる場合は通報者への報告義務があるが、一切報告はない、後任の担当へも進捗や、詳細が引き継がれてていなかつた。今も調査に着手されていない状況）。
- c （略）直後に事実調査も完結しないまま水面下でハラスメント調査委員会が行為者の主張どおりの採決をしたこと（行為者の聞き取りについても特定弁護士事務所より留意事項の中に（略）など書面で報告書を出していた。それにも関わらず労災申請するまでの11か月一切の対応を取らず、放置していた。）。

上司へ複数回相談をしても対策も聞き取り調査も行われず、産業医より（略）の意見書が出ていたにも関わらず、行為者の方的な提案により、業務配分が大きく変わることとなり増大することとなつた。

（略）後に審査請求人への聞き取りを3回おこなつた特定上司Bもハラスメント調査委員会に出席していたが、（略）と言つていた本人の発言は2か所数行にとどまつた。行為者の行為についての事実評価がされていないこともわかつてはいたが隠ぺいを放置した。

- d ハラスメント相談をしたら事実調査もされることなく、退職の干渉を受け、異動先は（略）などと不適切な表現で退職の干渉を受けた。労災調査員の聴取で判明したが、先輩職員Aへ（略）と誘導され、異動先の先輩職員Bへは（略）と、まるでトラブルメーカーのような紹介をされたこと。Aは一人目のハラスメント行為者、Bは二人目のハラスメント行為者で私の異動後にも二人で監視していて、審査請求人の行動を共有していたこともわかつた。Aにより審査請求人への退職勧奨が誘導的に行われたことも判明し、組織としてハラスメントの事実はあっては困る、とし、それに基づくような面談記録などを本人に開示しなかつた可能性が疑われる。

- e 労災調査官からの聞き取り調査に上司達、行為者が全くの虚偽の証言をしており、労働者災害補償保険法51条に違反する可能性がある。
- f 行為者は、現在の上司に対し、労災調査官の聞き取り調査後に（略）と言ってきた。（略）証拠も根拠も示さないような言いがかり的な発言は審査請求人には更に恐怖心を与えたが、労災調査官の聞き取りでは、全く事実と逆の（略）と虚偽証言がなされた。

上司との面談記録の一部でも（略）という全く事実に反する記述がなされており、このような嘘の証言で相手を陥れるような発言を上司も容認しているので認めるわけにはいかない。ハラスメントと認めたくない事業主が、ハラスメント行為そのものについての調査をしていないことから、行為者の発言を虚偽のまま記録されている可能性が強い。

(イ) 情報開示の必要性について

- a 労災調査官の聞き取り記録（審査請求人への誹謗中傷、虚偽証言、人物否定）

上司3人ともが行為者の伝聞のままに被害者の人物否定をしていることから、組織的にハラスメントを認めず、全ての関連する書類を隠蔽または、廃棄される恐れがあり、証拠保全が難しくなる。

- b ① 労災の正しい判断を妨げるような事実に反する証言や、人物否定、名誉を傷つけるような証言をされている事実
② ハラスメント調査委員会の結果文言をそのまま、労災不支給決定の結論に引用されている労災の審査にも、上司や行為者の虚偽発言を文言も同じく引用されたことは到底容認するわけにはいかない。

（略）、その上司達が2人とも、労災調査官へ虚偽証言をしていた。陳述書も特定人数以上から出された。録音証拠も反訳も出した。職務能力は陳述書によって否定されている。現在の上司は正しい評価をしていて面談記録も詳細で全て全文開示されている（その中身にも不利益な調査とされた文言も含まれる。）。

あまりに違う評価であり、面談記録は正しい記録保持にとっても必要不可欠であり、不利益な記述は削除・訂正を願いたい。

（略）

(ウ) 追加資料

（略）

(エ) (前略)

現在は（略）、明らかになった事実として、全文開示された内容によると上司3人と行為者、他の職員も伝聞により審査請求人の人物否定や、虚偽証言もあり、明らかに組織的に審査請求人への差別的な扱いを感じた。面談記録も事実とはかけ離れた評価やコメントがなされた可能性が強く、今後後任の上司からも先入観で今後就業するにあたっての不利益を受けかねない状況です。就業環境も、ハラスメント行為者が審査請求人の職務能力を意図的に非難し上司へ通報し、（略）、就業環境や周りの不当な理解をも受けていて今後の就業に大きく関わる事項で、健康的被害をも受けかねない。

面談記録がこのような不利益な扱いによる記述、あるいは事実に基づいた記録がされていない可能性があるが、問題となるハラスメント行為が行われた期間に上長であった特定の上司の面談記録が全く労災調査においても隠蔽されており1枚も出されていない。

労災の審査にも厳正な事実に基づいて評価がされておらず、行為者と上司達の審査請求人への人物否定を中心に虚偽報告がなされていましたことも明らかとなりましたので、このままでは、心身不調、健康被害、就業環境が改善されない、上司達の伝聞により他職員との関係性の悪化等、働く上での障害となる可能性があり、間違った事実記録を放置できません。

- a 「ハラスメント相談をした結果、事実調査もされないまま退職勧奨や、退職に誘導するような不当な異動示唆などの不利益な扱いを受けた」このことは、既に特定年月Aに内部通報により外部相談窓口である特定弁護士より「調査対象とする」通知を特定年月Bに受領したが通報から1年近く経過しても調査がされない。当事者である元上司が対象者であり、面談記録が労災調査にも、個人情報開示請求においても1枚も出されなかった事からして隠蔽、もみ消し、時効の時間かせぎの可能性があり、面談記録すら証拠保全されず廃棄される恐れと、事実に基づかない審査請求人に非があったとされかねない記述がなされている可能性が強いため。
- b ハラスメント被害者に対して行った退職の干渉の事実
退職に応じなかつたら異動命令がなされ、異動先の他職員へ（略）との差別的発言
- c （略）を理由に雇用契約期間内であるのに、著しく勤務時間数を減らされるような、全く職務の知見とは関係の無い特定業務Bへの異動の示唆がなされた（略）
- d （略）、採用された特定業務A→特定業務Bは、明らかに職権

の濫用にあたる退職に導きかねない不当な異動指示で断ったが、その直後にも別の部署への異動示唆をされた。理由を聞いたがはつきりと答えてもらえず、断った

- e ハラスメント被害を訴えたことで不利益な人事やトラブルメーカーのような扱いをされて本来のハラスメント対応がなされなかつたことで（略）等、体調に不調が生じたが、ハラスメントの制止やメンタルのフォローがなされず、むしろ相談したことについて、「粘着質」「思い込みが激しい性格」「仕事が出来ない」等、相談した上司からも非難を受けた

職場で長期間複数人からハラスメント被害を受け、その結果調査もされず、退職勧奨を受けて（略）。

（略）

それまでにも、特定地方労働局特定課が調査が不當であるとし、助言あっせんを試みましたが、調査が未実施、隠蔽目的での行為者への中立でない立場の上司が単独で聞き取り、事実調査がされないまま、水面下にて、被害者が反論も出来ないように第3者を排除してハラスメントを全面否定する結論を出されました。

労災の申請により、調査委員会の前の聞き取り調査報告書にも行為者の聞き取りの評価がされておらず、到底調査委員会の審議には進めないはずが、全く審査請求人の被害内容とは関係のない、行為者側の言い分どおりの結論に、調査委員会の委員たちも全員一致でハラスメントの事実を否定しましたが、録音証拠、警察への被害届、医師の診断書、時系列記録、LINE記録、第3者の目撃等が次々と出ていた中で、最も重要な書類と言えるハラスメント被害に関する上司との面談記録が特定の上司が任期だったものが1枚も出されていませんでした。

個人情報開示請求を出しても、やはり1枚も（部分開示すら無い）出されませんでした。国立病院機構本部の法令部へ苦情を伝えると、それを受け、たった2ページ（行為者との面談記録も含んでも2ページ）のExcelシートに相談のタイトルと面談者のみ記したメモ書き程度のものが出てきて対応内容も黒塗りです。

この部分が重要であり、労災調査官への証言内容があまりにも事実とかけ離れており、一部は本人も知っている事実、録音もされた事実にも関わらず全く逆の証言（労基準法120条、労働者災害補償保険法51条では労災調査官に対し、虚偽の報告を行ってはいけないことになっています。）更に行行為者をかばうような表現や、他の職員との評価とは全く真逆の性格評価などもされており、退職の意思もないことから、事実の判定もされず、悪い人物評価・職務能

力評価のままで名誉が回復されない限り、以前に退職の干渉や不利益な人事が行われようとした経緯から、また再発する可能性もあります。労災の調査官への証言は審査請求人の人物評価をする場ではなく、（略）、ハラスメント被害がどのようなものだったのか、行為者の意向のみを聞いた形で行われた急激に大幅な業務転換でどれほど比重が重くなり審査請求人にはどのような心理的負荷がかかったのかを評価すべきものであることから、ハラスメントと関わりのない審査請求人の間違った行為者からの伝聞であるような虚偽証言をされたことがわかり、面談記録すらそのような間違った事実の記載が、特定の上司の記録において成された可能性があり、修正、あるいは削除を申し出たいと考えます。

他の上司の任期だったものは正しくハラスメント被害者を評価しており、（略）として詳細に面談内容が記録され、正当に労災調査にも提出がなされております。労災調査にも、個人情報開示請求（1回目）にも不開示。2回目には、突如およそ考えられないようなタイトルのみの記録が一部にとどまってExcelシートに記され、タイトル以外は全て黒塗りで全く相談にどのように対応され評価したのか、間違った虚偽や、ハラスメント調査委員会の結論にそぐわない事実は非開示や不存在と扱われたのが訂正を求める内容の判断もできません。

また、機構のハラスメント調査規程においては、書式があり、相談を受けた場合には必ず記録をとり、3年間保管が義務づけられています。

（オ）不開示理由とされた

- a 執務室を探したが該当文書が見つからなかった

他の上司（特定上司C・特定上司D・特定上司E・特定上司F）が任期のものは面談があった毎に詳細に面談記録が残され、黒塗り無しで労災調査官にも、審査請求人の個人情報開示請求でも開示された。行為者の名前も開示された（面談を申しでた、あるいは上司から呼び出しを受けた面談であり当事者が知りうる事実であるから）。

本部法令部から指導があり、個人情報保護法により個人面談記録は開示すべきだと機構本部の法令部より連絡を受け不当な調査で出しているハラスメント調査結果の内容に伴わないような面談記録が開示できないために、別の面談記録が用意され支障ある部分を黒塗りにして、相談のタイトルのみ開示した。ハラスメント被害を複数回訴えてきて、そのハラスメントの現場にも居合わせていた上司が面談記録を隠蔽する、あるいは開示し

ない。

- b ハラスメント相談員以外が対応していたので、記録を残す義務がない

- c ハラスメントの相談内容ではなかった

この3つについては、CD-R①に証拠書類を再提出いたします。
よって審査請求人が知り得る情報である。

第3 質問の説明の要旨

1 本件開示請求対象個人情報について

本件審査請求に係る開示請求対象個人情報（本件対象個人情報）は、「特定施設の相談状況」である。

2 本件開示請求に対する原処分について

本件開示請求は、独立行政法人国立病院機構特定医療センター（以下「当センター」という。）に対し、「面談記録（特定期間）」の開示を求めてなされたものである。

これに対し、機構は、法82条1項の規定により、令和6年4月9日付国立病院機構発総第0409001号において、本件対象個人情報を特定し、そのうち開示請求者以外の「氏名」については法78条2号に該当するため、また、開示請求者以外の「相談内容、概要」、「対応方策など」及び開示請求者以外の相談に対する「対応者」に係る部分については法78条6号に該当するため不開示とし、その他の部分については開示する決定（原処分）を行った。

3 審査請求人の主張について

これに対し、審査請求人は、概ね以下のとおり主張している。

- ・ 実施した面談（15回）に対し6回分の面談記録しか開示されていないため、残りの面談記録について開示を求める。
- ・ 本件開示請求は、面談記録の訂正を行う目的で行ったものであるが、開示された文書には面談の内容及び対応について1行程度の相談の議題のみしか記載されていないため、訂正請求を行うという目的を果たすことができない。
- ・ ハラスメント相談員が相談を受けた際には、機構の「ハラスメントの防止等に関する規程の運用等について」（平成30年11月28日職発第1128001号）の別紙様式2に従い相談記録を作成すべきものである。

4 機構の主張について

(1) 文書の特定について

機構では、本件開示請求に対して本件対象個人情報を特定し一部開示決定を行ったが、本件開示請求において指定された期間（特定期間）において、審査請求人にかかる面談記録については、他に作成または取得

していないため、機構では保有していない。

今回の審査請求に当たって、本件開示請求の対象となる保有個人情報について、改めて当センターの執務室内を探索したが、新たに見つかった保有個人情報はなかった。以上の点から本件対象個人情報を特定し一部開示決定を行った原処分は、妥当であると考える。

(2) 審査請求人の主張について

審査請求人は、審査請求書の中で「ハラスメント相談員として相談を受けた時には相談記録の様式2が、それに沿って記録されているべきものである」として原処分における文書の特定に対する不服を主張しているが、審査請求人が開示すべきとして特定した面談のうち、面談等の事実が確認できたものについては、ハラスメント相談員ではない者が対応を行っているもの、審査請求人がハラスメントの行為者であると主張している相手方が同席しているもの、また業務相談や業務分担の話し合い等として対応を行っているものであり、ハラスメント相談には当たらぬものとして対応したものである。

そのため、機構には、審査請求人が主張するハラスメント相談記録を作成し保存する義務は発生しない。

5 結論

以上のことから、原処分は妥当であり、これ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6年6月24日 | 諮問の受理 |
| ② 同日 | 諮問庁から理由説明書を收受 |
| ③ 同年9月10日 | 審査請求人から意見書及び資料を收受 |
| ④ 令和7年12月10日 | 審議 |
| ⑤ 令和8年1月22日 | 審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件開示請求について

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、一部開示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るとして原処分の取消しを求めていると解されるところ、諮問庁は、原処分は妥当であるとしていることから、以下、本件対象保有個人情報の特定の妥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) 当審査会事務局職員をして改めて確認させたところ、諮問庁はおおむね以下のとおり説明する。

ア 審査請求人は、審査請求書（第2の2（1））において、原処分で

は、請求した面談記録のうち一部の面談日についての短い記録しか開示されなかつたが、原処分で開示された以外の面談日も含めて、処分庁の規定で定められた様式による面談記録が存在するはずである旨主張する。

イ ハラスメント相談については、「特定医療センターハラスメントの防止等に関する運用細則」3条において、相談担当者が定められており、それ以外の者が対応した面談については、ハラスメント相談には当たらない。

また、通常、ハラスメント相談においては、相談者及び加害者とされる職員からの聴取を迅速かつ正確に行う観点から、個別に聴取を行っており、審査請求人がハラスメントの行為者であると主張している相手方が同席して行った面談も、ハラスメント相談として対応したものではない。

さらに、相談担当者が対応した面談であっても、その内容が業務相談や業務分担の話合い等として対応を行ったものは、ハラスメント相談として対応したものではない。

ウ ハラスメント相談の記録方法については、「ハラスメントの防止等に関する規程の運用等」の3（2）②カ）において、「聴取した事実関係等については、「ハラスメント相談記録票」（別紙様式2）等を用いて、必ず記録の上、保管すること。」とされており、その記録は必ずしも別紙様式2を用いる必要はない。

エ 原処分において開示した面談記録に記載された面談については、いずれも、イに記載したハラスメント相談に当たらないものに該当する。そのため、当該面談について、審査請求人が主張する「ハラスメントの防止等に関する規程の運用等」の別紙様式2を用いた面談記録を作成し保管する義務はなく、別紙様式2を用いた面談記録は作成していない。

また、原処分で開示された以外の面談日についても、ハラスメント相談に該当する面談が行われた事実は確認できず、別紙様式2を用いた面談記録は作成していない。

オ 念のため改めて関係部署において探索を行ったが、本件対象保有個人情報のほかに本件開示請求に該当し得る保有個人情報の存在は確認できなかった。

（2）以下、上記諮詢序の説明を踏まえ検討する。

ア 原処分において開示の対象となった文書及び審査請求人が審査請求書に添付した特定期間の後に作成された文書の記載に鑑みると、審査請求人が面談記録が存在するはずであると主張する特定期間内の面談は、ハラスメント相談として取り扱われておらず、原処分で特定され

たもの以外に面談の記録を作成する必要はなかった旨の諮問庁の説明には、なお疑問の余地がある。

しかしながら、特定期間において該当の文書は作成又は取得されなかつたとする諮問庁の説明を否定することまではできず、それを前提にすると、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現に保有していないとする諮問庁の説明については、これを是認せざるを得ない。

イ したがって、機構において、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での、本件対象保有個人情報を特定したことは、妥当である。

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 付言

処分庁は、原処分において法の適用条項を法78条2号及び6号としているが、当審査会事務局職員をして改めて確認させたところ、諮問庁は、当該記載は誤記であり、原処分における法の適用条項を法78条1項2号及び6号とすべきであった旨説明する。

原処分の記載内容から、適用した条項の内容を読み取れるため、この点の誤りは原処分を取り消すに至らないが、処分庁においては、今後、適切に対応することが望まれる。

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つき、本件対象保有個人情報を特定し、一部開示した決定については、機構において、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、妥当であると判断した。

(第5部会)

委員 藤谷俊之、委員 石川千晶、委員 磯部 哲

別紙

- 1 本件請求保有個人情報（下記文書に記録されている保有個人情報）
面談記録（特定期間）別紙面談日参照
(別紙として、面談が行われたと審査請求人が認識している日付及び対応した職員名等（15回分）を例示した書面が添付されている。当該書面の具体的記載は省略する。)
- 2 本件対象保有個人情報
「特定施設の相談状況」と題する文書に記録された保有個人情報