

第 4 3 5 号 答 申

第 1 審査会の結論

公立大学法人名古屋市立大学（以下「実施機関」という。）が本件審査請求の対象となる行政文書を非公開とした決定は、妥当でないので取消し、改めて、公開又は非公開の決定を行うべきである。

第 2 審査請求に至る経過

1 令和 2年 2月13日、審査請求人は、名古屋市情報公開条例（平成12年名古屋市条例第65号。以下「条例」という。）に基づき、実施機関に対し、次のような公開請求（以下「本件公開請求」という。）を行った。

- ①名古屋市立大学卒業にあたって、進路先の願書等、提出書類についてわかるもの（学生が提出したもの）会社案内も含む
- ②就職時面接時の事前、事後指導確認されている内容のわかるもの（企業からの不適切対応についてわかるもの）

2 実施機関は、請求内容が漠然としており、審査請求人が具体的にどのような文書を求めているのか判断できないため、本件公開請求に係る行政文書を特定できないとして、2度にわたり補正依頼を行い、以下のとおり請求内容が補正された。

- ①名古屋市立大学卒業にあたって、進路先の願書等、提出書類についてわかるもの（会社案内も含む）のうち、昨年度（平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日）に学生が企業に提出したもので、差別・不適切に関係するもの※（以下「請求内容①」という。）
- ②就職活動時の事前・事後指導確認されている内容（面談記録※※やその統計など）のうち、企業からの不適切対応※についてわかるもの。ただし、昨年度（平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日）に作成したもので、差別・不適切に関係するもの※（以下「請求内容②」という）

※差別・不適切に関係するもの及び不適切対応とは、厚生労働省が示す「公正な採用選考の基本(3) 採用選考時に配慮すべき事項」に挙げられた事項のほか、男女差別、国籍差別、「障害者、難病のある方、L G B T等性的マイノリティの方」への差別、「企業から学生の意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為」及び「セクシャル・ハラスメントのような行為」を指す。

※※面談記録とは、名古屋市立大学キャリア支援センターにおいて相談が

あった際に作成する記録を指す。

- 3 同年 4月17日、実施機関は、本件公開請求について、請求内容①に係る行政文書（以下「本件対象文書①」という。）及び請求内容②に係る行政文書（以下「本件対象文書②」という。）を作成又は取得しておらず不存在であることを理由として、非公開決定（以下「本件処分」という。）を行い、その旨を審査請求人に通知した。
- 4 同年 7月 6日、審査請求人は、本件処分を不服として、公立大学法人名古屋市立大学に対して審査請求を行った。

第 3 実施機関の主張

- 1 決定通知書によると、実施機関は、本件審査請求の対象となる行政文書を非公開とした理由として、次のとおり主張している。

本件対象文書①について、学生が企業に提出する書類について、大学を経由するもの及び学生から大学が取得して保管しているものはないため、当該文書は不存在である。

本件対象文書②について、平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日における面談記録において、本件公開請求に該当する事例はない。また、平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日における指導資料には企業からの差別・不適切対応に関する記載があるものではなく、口頭で行われた指導についてはその記録等を作成していないため、当該文書は不存在である。

- 2 上記 1に加え、実施機関は、弁明書においておおむね次のとおり主張している。
 - (1) 補正依頼に対する審査請求人からの回答をうけ、実施機関では「2018年度就職・採用活動に関する調査(大学等)」、「【回答票】2018年度就職・採用活動に関する調査(大学等)」、「面談記録(平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日分)」及び「指導資料(平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日分)」の 4文書を特定した。
 - (2) このうち、「面談記録(平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日分)」及び「指導資料(平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日分)」については、「企業からの不適切対応についてわかるもの」のうち、昨年度(平成30年 4月 1日～平成31年 3月31日)に作成したもので、差別・不適切に関するもの」として、「厚生労働省が示す『公正な採用選考の基本(3)採用選考時に配慮すべき事項』に挙げられた事項のほか、男女差別、国籍差別、『障害者、

難病のある方、L G B T等性的マイノリティの方』への差別、『企業から学生の意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為』『セクシャル・ハラスメントのような行為』」が記載されている文書が存在しなかったため、本件処分を行ったものである。

第 4 審査請求人の主張

1 審査請求の趣旨

本件処分を取り消すとの決定（裁定）を求める。

2 審査請求の理由

審査請求人が審査請求書、反論意見書及び口頭意見陳述で主張している本件審査請求の理由は、おおむね次のとおりである。

- (1) 公開しない理由として、大学が、取得保管しているものはない。記録等を作成していないとのことである。人権に関するものであり、差別をなくすための取り組みである。面談の記録等まさかないのか？と思った。
- (2) 令和 2年 6月 8日、審査請求人が、実施機関で、職員と面談した時に確認したら、学生との面談の「記録はある」とのことであった。
- (3) 人権の取り組みということからすると、できるだけ、原本に近いものが必要である。今回の実施機関の非開示決定処分は、認められない。
- (4) 「人権」に関することで、記録がないということに関して、「記載された文書が存在しない」と、主張されても、どのように判断したらいいのか、迷う次第である。
- (5) 毎年のことでもあり、「人権」に関して、具体的なことであり、毎年、取り組みが、継続されていることであるといえる。毎年の積み重ねがあって「人権」の取り組みは、これまで引き継がれて、きたと認識している。実施機関が「人権」に関して、取り組まれてきていないということを、公言されているなら、あり得るかもしれないが、教育現場において、そんなことはあり得ないと受け止めている。
- (6) 面談の記録はあるでしょう、という問いになったわけである。あるということを受け取って、安心して、実施機関を後にした次第である。しかしながら、弁明書において、何ら触れていない。触れていないということは、認められているという判断になる。

(7) 反論できないから、弁明書のような答えしか述べられていないということである。記録はあるけど、…の理由で公開できないということなら、理由いかんでは認めざるを得ない。しかしながら、明確な説明のできない、説明のない、非公開は、違法であるということである。

(8) 本件審査請求の前後で、「就職・採用活動におけるハラスメント的行為について伺います」というアンケート回答のような文書を実施機関から受け取った。その中に、「面接試験の会話中、「君はばかか？」と面接官に言われた」という記載がある。これは不適切や問題という内容ではないのか。

(9) 面談の記録があるということで、何を書いてあるかわからないので断定ができないが、その中には私から見て、問題があったという指摘ができるものがあつたのではないかと思う。

第 5 審査会の判断

1 争点

実施機関が、本件対象文書①及び本件対象文書②を不存在とした本件処分
の妥当性が争点となっている。

2 条例の趣旨等

条例は、第 1条で規定しているように地方自治の本旨にのっとり、市民の知る権利を尊重し、行政文書の公開を求める権利を明らかにし、名古屋市の保有する情報の一層の公開を図り、もって市政に関し市民に説明する責務が全うされるようにし、市民の市政への参加を進め、民主的で公正かつ透明性の高い市政の推進に資することを目的として、制定されたものである。

当審査会は、この条例の原則公開の理念に立って、条例を解釈し、本件事案を判断する。

3 本件処分の妥当性について

(1) 本件対象文書①について

ア 本件対象文書①は、実施機関の学生が就職活動にあたり、各企業に提出した書類のうち、差別・不適切について記載のある文書であると解される。

イ 実施機関に確認したところ、学生が各企業に提出した書類を実施機関が取得することは全くなく、また、提出した書類の写し等も取得していないとのことであった。

ウ 以上のことから、本件対象文書①が存在しないとする実施機関の主張に特段不合理な点はなく、これを覆すに足りる事実も認められない。

(2) 本件対象文書②について

ア 本件対象文書②は、実施機関の学生が就職活動にあたり、キャリア支援センター相談員による面談及び指導の際に作成された面談記録（以下「本件面談記録」という。）及び指導資料のうち、差別・不適切について記載のある文書であると解される。

イ 実施機関に確認したところ、就職活動にあたり、学生からキャリア支援相談員に対して差別・不適切に関する相談はあったものの、本件面談記録及び学生に対する指導資料には当該相談に関する記載はなかったとのことであった。

ウ 一方、審査請求人は、本件公開請求において公開された文書である「【回答票】2018年度就職・採用活動に関する調査(大学等)」に、就職・採用活動時におけるセクシュアル・ハラスメントのような行為について相談を受けた具体例として「面接試験の会話中、「君はばかか？」と面接官に言われた」と記載されており、この回答を作成するにあたり参考とした記録が残っているのではないかと主張している。

エ 実施機関は、当時相談を受けたキャリア支援センター相談員が学生から聞き取った内容であるが、学生本人が特に深刻に受け止めていなかったもので、記録には残さなかったと主張している。当審査会が事務局をして確認させたところ、本件面談記録に「面接試験の会話中、「君はばかか？」と面接官に言われた」との記載は確認できなかったことから、実施機関の主張を認めざるを得ない。

オ しかしながら、上記エにおける確認において、本件面談記録に不適切な対応に関する記載が確認された。

カ 実施機関によれば、当該相談をした学生が、直接企業から不適切な対応をされたわけではなく、強く問題を感じたわけではなくと学生本人が話し、インシデントとして扱うことを希望しなかったことから、本件面談記録が、企業からの不適切な対応に関する記録には該当しないと判断したとのことであった。

キ 本件面談記録は、記載内容だけを見れば、学生が企業の対応について不安に感じていることを相談していると捉えることができ、これが企業からの不適切な対応に関する記録には該当しないという実施機関の主張は採用できない。

ク このため、本件面談記録に関しては、本件公開請求の対象となる行政文書として特定すべきであると認められる。

(3) 以上のことから、本件処分は妥当でないと認められるため、本件面談記録を特定するとともに、本件公開請求の対象となる文書が他に存在しないかを改めて探索し、存在する場合にはそれらも特定し、公開又は非公開の決定を行うべきである。

4 上記のことから、「第 1 審査会の結論」のように判断する。

第 6 審査会の処理経過

年 月 日	内 容
令和 2年 7月21日	諮問書の受理
9月23日	弁明書の写しの受理
10月28日	反論意見書の受理
令和 5年10月13日 (第66回第 2小委員会)	調査審議
令和 6年 3月 7日	行政不服審査法第31条に基づく口頭意見陳述の 記録書の受理
7月19日 (第75回第 2小委員会)	調査審議
10月23日 (第76回第 2小委員会)	調査審議
11月 7日	答申

(答申に関与した委員の氏名)

委員 杉島由美子、委員 豊田雄二郎、委員 森絵里