諮問庁：法務大臣

諮問日：令和6年9月9日（令和6年（行情）諮問第1003号）

答申日：令和7年3月28日（令和6年度（行情）答申第1127号）

事件名：特定職員が特定刑事施設に配置換えされた理由が記載された文書等の不開示決定（存否応答拒否）に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙に掲げる各文書（以下、順に「文書1」ないし「文書3」といい、併せて「本件対象文書」という。）につき、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。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

行政機関の保有する情報の公開に関する法律（以下「法」という。）3条の規定に基づく開示請求に対し、令和5年10月5日付け○管発第5809号により特定矯正管区長（以下「処分庁」という。）が行った不開示決定（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の要旨は、審査請求書及び意見書によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 本件情報開示請求は、特定年A、特定刑事施設Aで発生した〇〇の紛失事件において、異議申立（審査請求）人（以下「審査請求人」という。）に対して作成された虚偽公文書について調査するものです。

イ 文書2は、懲戒処分に相当する内容ですが、審査請求人は、報告書、手続書の作成を求められていないうえ、何の処分も受けていません。

ウ 前記特定刑事施設Aで発生した〇〇の紛失事件の際、1年後に戻すと称し、審査請求人を特定刑事施設Bに隔離し、特定刑事施設Aの都合で不合理的な通勤を命じられ、その後7年間、特定刑事施設Aに戻されなかったことにより、総計97万円の宿舍費が発生し支払いました。

エ 文書2が作成されたことにより、以降、組織的に執拗な嫌がらせを受け、結果的に、上記ウ記載の不都合な通勤を、「審査請求人のわがままであり認められない。」として特定刑事施設Aに戻し、夜勤に降格させられました。（文書3）

オ 文書2が人事記録だと推測し、特定年Bに統括面接で調査を申し出ましたが、申し出とは違う内容の決裁文書（文書1）を作成し、違う

趣旨の回答を行い申し出の事実を隠しました。

カ 前記のとおり、現実的に被害が発生しており、事実を隠蔽しようとしていることから将来に渡り同様な事が繰り返されると考えられます。

キ 虚偽公文書作成は、刑法に定めのある犯罪行為です。法5条1号本文に規定される個人情報という理由だけで法8条の規定により不開示とすることは、犯罪行為の隠蔽を保護することになり、法5条1号に規定され保護される（個人の利益、権利）を害することになり不適切な対応だといえます。このことから不開示決定を取り消し開示することを求めます。

(2) 意見書

ア 文書1

特定年B秋頃、虚偽の人事記録が作成された疑いがある旨、統括面接しましたが、その際、統括から間違いがあると困るので、書面を提出するよう指示を受けました。

しかし、書面の提出を受けることなく、前記申し出とは無関係で、私の所属と無関係の特定課長から、起案文書で決裁を受けたとして、支払った官舎費は返せない旨、申し立てていないことについて回答を受けました。そのうえ、申し出の主旨に対しての回答が無く、作成された決裁文書については、見せられないし交付出来ないと言われました。

このことに不審を抱き、人事院公平審査局職員相談課に相談し、紹介された〇〇矯正局参事官に、前記事実を申し出たところ、総務部長から、人事記録に不正な記載は無いと回答があり、それ以外の人事の申し送り文書は無いと告知されました。

前記の統括面接は、特定年Aに特定刑事施設Aで発生した〇〇の紛失事件において、何の手続きも経ず、私こと〇〇を犯人として作成された、人事の申し送り文書について調査するものです。

同人事申し送り文書を隠蔽する為に、故意に事実と違う決裁文書を作成し告知することは、刑法156条虚偽公文書作成等、刑法158条虚偽公文書行使等、にあたります。

また、被害者である本人からの申し出に対して何の調査も行わず、「法8条の規定に該当する」として存否すら明らかにしないのは、刑法103条 犯人隠避にあたり、適切な処分とは言えません。

イ 文書2

本件人事の申し送り文書が作成された経緯は、当時の処遇主席（現特定刑事施設長）から、犯人として特定刑事施設Bに配置換えを迫られましたが、身に覚えのないことなので断ったところ、「配置換えは、決裁済みで変えられない。」と説明し、特定刑事施設Aに戻す意思も

ないのに、1年後戻す際の転居予算のかからなくするためとして（原文ママ）、私を騙して、特定刑事施設A官舎から特定刑事施設Bに通勤させ、配置換えを実施しました。その後、特定刑事施設Aに戻すことなく放置し、私の知らないところで、何の根拠もなく私が犯人であると恣意的に作成された悪質なものです。このことにより、多額の宿舍費が発生して、金銭的な被害を受けている他、いわれない嫌がらせを受けました。

また、本件人事の申し送り文書は、下記の理由から虚偽の内容であることが明らかです。

- (ア) 内容が懲戒処分に該当するが、処分を受けていない。
- (イ) 当時の処遇主席（現特定刑事施設長）に、〇〇の紛失事件で、私以外に真犯人がいる情報を提供した職員がいる。
- (ウ) 私が特定刑事施設Bに隔離されていた特定年月に〇〇の紛失事件が再発している。他にも資料の紛失が多発している。

ウ 文書3

本来、特定刑事施設A官舎から特定刑事施設Bへの通勤は認めていないものですが、上記イの理由により通勤を命じられていましたが、特定年C春これを私の我儘であるとして特定刑事施設Bから特定刑事施設Aに配置換えされて夜勤に降格されました。

エ 法5条1項に定める、不開示情報の該当性の審査にあたっての基本的な考え方は理解できますが、本条項は、個人の権利、利益の十分な保護を図る観点から不開示としているもので、前記のとおり、本件開示請求は私本人に対して作成された虚偽公文書についての開示請求であり、被害を受けている本人からの請求を不開示とすることは、本来保護すべき、個人の権利、利益を害することになります。

このことから、法7条に基づき裁量的開示することを求めます。

第3 諮問庁の説明の要旨

- 1 本件審査請求は、審査請求人が特定矯正管区長（処分庁）に対し、令和5年9月15日受付行政文書開示請求書（以下「本件開示請求書」という。）により、本件対象文書の開示請求（以下「本件開示請求」という。）を行い、これを受けた処分庁が、本件対象文書の存否を答えるだけで法5条1号本文に規定される不開示とすべき情報が開示されるのと同様の結果が生じることから、法8条の規定により本件開示請求を拒否し、不開示決定（原処分）を行ったことに対するものであり、審査請求人は、原処分の取消しを求めていることから、以下、本件対象文書の同条該当性について検討する。
- 2 本件対象文書の法8条該当性について
 - (1) 法8条の規定は、「開示請求に対し、当該開示請求に係る行政文書が

存在しているか否かを答えるだけで、不開示情報を開示することとなるときは、行政機関の長は、当該行政文書の存否を明らかにしないで、当該開示請求を拒否することができる。」と定めている。そして、法が定める開示請求制度は、何人に対しても、請求の目的のいかんを問わず開示請求を認めるものであることから、開示又は不開示の判断に当たっては、開示請求者が誰であるか考慮せず、本人からの自己情報についての開示請求である場合も含め、開示請求者が誰であるか考慮せず、本人からの開示請求であっても、特定の個人が識別される情報については、不開示情報として取り扱うべきものである。

(2) 本件対象文書は、特定職員が特定内容の面接を実施した事実や特定職員に関する人事管理の検討に当たって当該刑事施設の幹部職員等が文書を作成した事実（以下「本件不開示情報」という。）がなければ作成又は保有されることがない行政文書である。特定職員が特定内容の面接を実施したことや特定職員が人事管理上の検討の対象となったことは、法5条1号本文に規定される個人に関する情報であるところ、本件不開示情報の存否を答えることは、当該職員が特定内容の面接を実施したか否かという情報や当該職員が人事管理等の検討の対象となったか否かという情報を明らかにすることとなり、法5条1号本文に規定され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情報を明らかにすると同じ結果を生じさせるものと認められる。

(3) 次に、同号ただし書該当性について検討すると、本件不開示情報は、慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報ではなく、同号イに該当しない。

さらに、これらの情報は、人の生命、健康、生活又は財産を保護するために、何人に対しても開示することが必要な情報であるとは考えられないことから、同号ロに該当する事情も認められず、同号ハに該当するとすべき事情も存しない。

(4) さらに、本件不開示情報は、個人に関する情報であるとともに、人事管理に関する情報でもある。人事管理においては、被評価者に対して公正かつ適正な評価を下す必要や人事配置に係る職員に対する人事管理上の配慮等を行う必要があるところ、人事管理上の検討に当たって当該刑事施設の幹部職員等が文書を作成したことが公になることとなれば、今後、職員の人事管理に係る報告や調査をしようとする者が当該文書の作成者であることを特定されることを危惧し、報告をちゅうちょするおそれがあり、その結果、人事管理に係る情報が入手できなくなるなど、適正な報告や調査の協力を妨げ、適正な評価等に支障が生じ、人事に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあることから、本件不開示情報は、法5条6号に該当し、本件不開示情報の

存否を答えることは、特定職員の人事管理上の検討に当たって文書を作成したか否かを明らかにすることと同じ結果を生じさせるものと認められる。

3 原処分の妥当性について

以上のことから、本件対象文書については、その存否を答えるだけで、法5条1号及び6号に規定される不開示情報を開示することとなるから、法8条の規定により本件開示請求を拒否し、不開示とした原処分は妥当である。

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9月9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10月7日	審査請求人から意見書を收受
④ 令和7年2月21日	審議
⑤ 同年3月21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、本件対象文書の開示を求めるものであるところ、処分庁は、本件対象文書の存否を答えるだけで、法5条1号の規定により不開示とすべき情報が開示されるのと同様の結果が生じるとして、法8条により不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、原処分の取消しを求めているところ、諮問庁は、本件対象文書の存否を答えるだけで開示することになる情報は、法5条6号に規定する不開示情報にも該当するとして、不開示理由に同号を追加した上で、原処分は妥当であるとしていることから、以下、本件対象文書の存否応答拒否の妥当性について検討する。

2 本件対象文書の存否応答拒否の妥当性について

(1) 開示請求書の文言及び審査請求書の内容に照らせば、本件対象文書は、特定の職員が特定内容の面接及び人事管理の検討の対象となった事実を前提として作成されるものであると認められるから、本件対象文書の存否を答えることは、当該特定の職員が特定内容の面接及び人事管理上の検討の対象となった事実の有無（以下「本件存否情報」という。）が開示されるのと同様の結果を生じさせるものと認められる。

(2) そして、本件存否情報は、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と認められることから、法5条1号本文前段に該当する。

(3) 次に、法5条1号ただし書該当性について検討する。

本件存否情報は、法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公

にすることが予定されている情報とは認められないため、同号ただし書イに該当せず、また、同号ただし書ロに該当する事情も認められない。

さらに、当該職員が公務員であり、仮に本件存否情報に当該職員の職務に係る情報が含まれるとしても、人事管理上の検討の対象となったことは、当該職員に分任された職務の内容に係る情報とはいえ、法5条1号ただし書ハに該当するとも認められない。

- (4) 以上によれば、本件対象文書の存否を答えるだけで、法5条1号の不開示情報を開示することとなるため、同条6号について判断するまでもなく、法8条の規定により、本件対象文書の存否を明らかにしないで、本件開示請求を拒否すべきものと認められる。

3 審査請求人のその他の主張について

- (1) 審査請求人は、法7条による裁量的開示を求めているところ、本件は、本件対象文書の存否を明らかにしないで開示請求を拒否すべき場合であるから、同条の適用の余地はない。
- (2) 審査請求人のその他の主張は、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

本件開示請求は、法3条の規定に基づくものであり、個人情報の保護に関する法律（以下「個情法」という。）76条1項の規定に基づくものではないが、本件開示請求書の記載からすると、審査請求人本人に係る情報の開示を求めるものであることが認められる。

この点について、当審査会事務局職員をして諮問庁に個情法に基づく請求の説明の有無を確認させたところ、処分庁においては、個情法に基づく請求に係る教示はしていない旨説明する。

しかしながら、個情法に基づく開示請求においては、少なくとも本件対象文書の存否は審査請求人に対し、明らかにできると考えられるので、本件のような開示請求にあつては、個情法に基づく開示請求について教示を行うよう、今後、開示請求に係る事務手続において的確に対応することが望まれる。

5 本件不開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象文書につき、その存否を答えるだけで開示することとなる情報は法5条1号に該当するとして、その存否を明らかにしないで開示請求を拒否した決定について、諮問庁が当該情報は同号及び同条6号に該当することから開示請求を拒否すべきとしていることについては、当該情報は同条1号に該当すると認められるので、同条6号について判断するまでもなく、妥当であると判断した。

(第1部会)

委員 合田悦三、委員 木村琢磨、委員 中村真由美

別紙 本件対象文書

文書1 「虚偽の人事記録が作成された疑いがある」旨、統括面接した際の回答の決裁文書。(特定年B)

文書2 特定年A頃、特定刑事施設Aで発生した、〇〇の紛失事件で、私こと〇〇に対して作成された人事上の申し送り文書。

文書3 私こと〇〇が、特定年C頃、特定刑事施設Bから特定刑事施設Aに配置換えされた理由が記載された人事上の申し送り文書。