

公平審査充実研究会

第2回 議事次第

〔令和8年5月19日(火)
16:00～18:00
於：第二特別会議室〕

1. 開会

2. 意見交換：事案審理手続きの在り方①（審理の充実）

（1）証拠等の反対送付等

（2）当事者間の証拠共有の在り方—インカメラ審理

（3）代理人の在り方

3. 閉会

第2回 公平審査充実研究会 説明資料

本日のテーマ

		不利益処分 審査請求	行政措置 要求	災害補償 審査申立て	給与決定 審査申立て
テーマ①	証拠等の反対送付／当事者の守秘義務等／ 供述・証言関係者への不当な働きかけ規制	○	○	○	○
テーマ②	当事者間の証拠共有の在り方 ーインカメラ審理	○			
テーマ③	代理人の在り方		○		

「公平審査の各制度」

区分	不利益処分についての審査請求 （「不」）	勤務条件に関する行政措置の要求 （「措」）	災害補償の実施に関する審査の申立て等 （「災」）	給与の決定に関する審査の申立て （「給」）
根拠条文	国公法第89条～第92条の2 人規13—1（不利益処分についての審査請求）	国公法第86条～第88条 人規13—2（勤務条件に関する行政措置の要求）	国家公務員災害補償法第24条、第25条 人規13—3（災害補償の実施に関する審査の申立て等）	一般職の職員の給与に関する法律第21条 人規13—4（給与の決定に関する審査の申立て）
手続の流れ	職員から、懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）、分限処分（免職、休職、降任、降給）その他著しく不利益な処分を受けたことに対して審査請求がなされたときは、事案ごとに公平委員会を設置して調査、審理を行わせ、その結果に基づいて判定を行う。	職員から、給与、勤務時間などの勤務条件に関して、適当な行政上の措置を求める要求がなされたときは、必要な調査、審査を行い、その結果に基づいて判定を行い、あるいはあっせん等の方法で解決を図る。	職員が受けた事故、病気等の災害について各府省が行った公務上外の認定、補償金額の決定その他補償の実施等に不服がある職員又はその遺族から審査の申立て等がなされたときは、災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行う。	初任給の決定や昇給区分の決定等の俸給の決定及び扶養手当における扶養親族の認定、通勤手当における通勤経路の認定、勤勉手当における成績率の決定等の諸手当における支給額の決定など、給与の決定に関して苦情のある職員から審査の申立てがなされたときは、必要な調査、審査を行い、その結果に基づいて決定を行う。
制度の目的等	職員の利益の保護を図るとともに、人事行政の適正な運営を確保することを目的としている。 当該審査は、行政不服審査法に基づく審査請求であるが（国公法第90条第1項）、行政不服審査法のうち手続を定めた第2章第1節から第3節は適用除外となっている（国公法第90条第3項）。	職員が勤務条件の改善と適正化を能動的に求めることを保障するものであり、職員自ら又は人事院に登録された所属職員団体を通じて要求することができる。	補償の実施等の公正を図り、申立てが認められない場合でもその理由を明らかにすることにより、補償制度の円滑な運営に資するものである。	職員の利益の保護を図るとともに、適正な給与の決定を確保することを目的としている。

「公平審査の各制度」

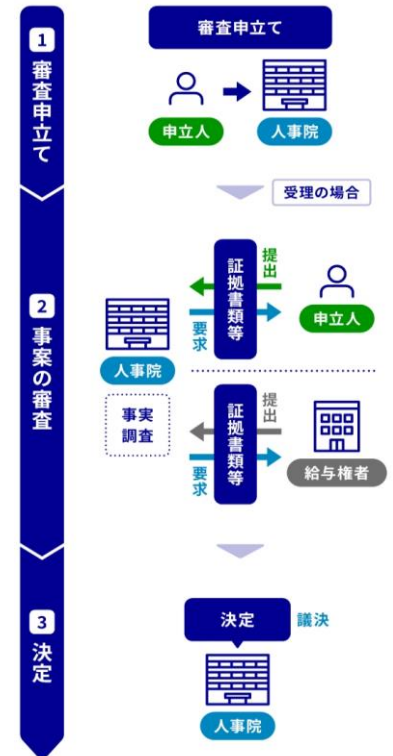
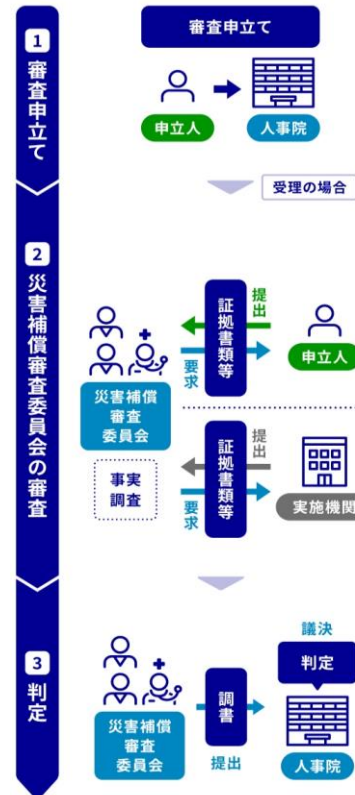
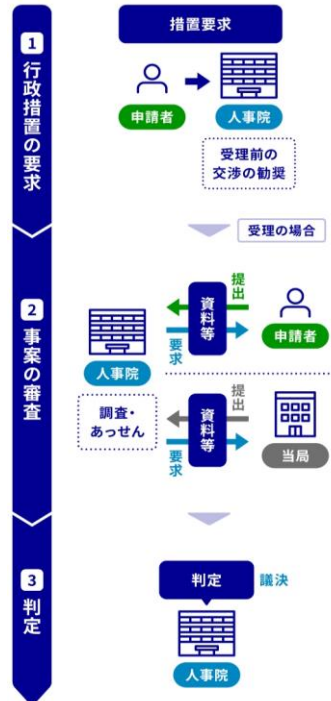
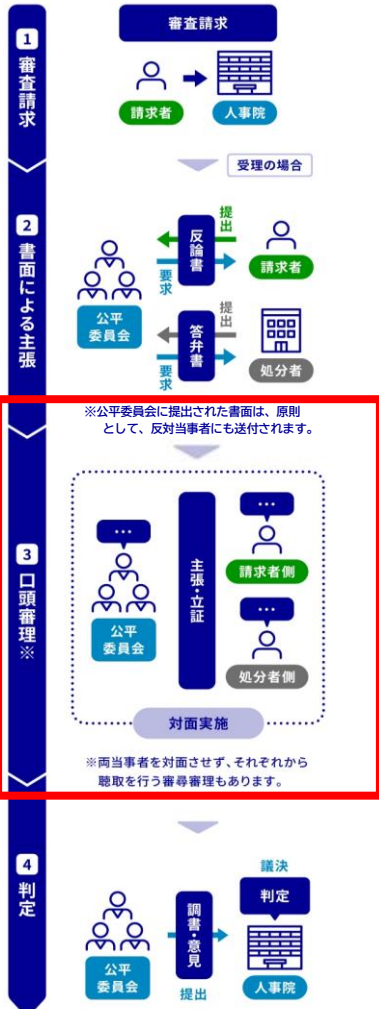
- ・公平審査制度は職権探知主義が原則。
- ・不利益処分審査請求の審理においては、対審構造の口頭審理を採用。

不利益処分審査請求

行政措置要求

災害補償審査

給与決定審査



テーマ①

証拠等の反対送付／当事者の守秘義務等
／供述・証言関係者への不当な働きかけ規制
(不・措・災・給)

0. 全体構成

公平審査の過程で人事院に提出された資料の反対当事者への送付(反対送付)は、当事者の反論権の確保に資する一方で、入手資料の目的外使用や関係者への不当な働きかけの契機となり得る。このため、信用失墜行為の禁止及び働きかけ規制と一体的に検討する必要がある。

現行制度の状況

1. 公平審査の各制度における主張文書の反対送付状況
2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止
3. 不当な働きかけ規制

課題意識

1. 反対送付
2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止
3. 不当な働きかけ規制

対応案

1. 反対送付(A案／B案比較)
2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止(A案／B案比較)
3. 不当な働きかけ規制(A案／B案／C案比較)

御意見をお伺い したい事項

1. 反対送付
2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止
3. 不当な働きかけ規制

1. 現行制度の状況

1. 公平審査の各制度における主張文書の反対送付状況

共通項目	不利益処分 審査請求	行政措置要求	給与決定審査 申立て	災害補償審査 申立て
① 請求書・要求書・申立書	◎ (人規13-1§8)	◎ (人規13-2§2、6)	◎ (人規13-4§8)	◎ (人規13-3§14)
② 請求者・申請者・申立人 提出の証拠等関係資料	○	△	△	×
③ 関係当局提出の証拠等 関係資料	○	△	△	×
④ 口頭審理記録書	—	—		
⑤ 審尋記録書・口頭意見 陳述記録書・事情聴取 記録書・供述書	△	△	△	×
⑥ その他の人事院調査資 料	△	△	△	×

(注)・各制度における文書の反対送付状況について、運用による対応状況を基に整理したもの。各記号の内容は以下のとおり。
 {◎:送付(根拠規定あり)、○:送付(公平委員会が当事者に閲覧・謄写等を許可できる規定(人規13-1§69)を根拠に送付する運用)、
 △:審査のため必要な部分を抜粋・要約して提供する場合あり(柔軟運用)、×:送付なし、—:口頭審理に出席し把握可能
 ・職権による収集・作成資料の当事者への送付についても、便宜上「反対送付」に含めて整理。
 ・災害補償審査申立ては、実施機関の判断の適否を主に医学的所見から審査することが多いため、双方に送付しない運用。

1. 現行制度の状況

2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止

【制度概要】

- 人事院規則等には、当事者が公平審査の過程で得た情報の公開を制限する一般的・網羅的な規定はない。
- 当局側には、個人情報保護法により、保有個人情報の目的外利用等の制限がかかる(個人情報保護法第69条)が、請求者側にはそのような制限はかからない。また、提出当事者が、公平委員会に対し、目的外使用や公開の禁止等の措置を求め得る旨の規定もない。
- 不利益処分審査請求では、調書の謄写・複製を行った者による目的外使用を禁止する部内規程がある。

【運用実態】

- 守秘義務違反による懲戒処分や口頭注意等の措置が行われた事例は、現時点で確認できていない。
- 提出当事者からの申出があれば、反対当事者への注意喚起は要請ベースで可能である。
- 規定がないため、公平委員会が、請求者による秘匿されるべき情報の公開を制止することは困難である。
- 不利益処分審査請求の調書閲覧謄写等申請書には、目的外使用禁止に関する注意喚起を明示している。

1. 現行制度の状況

3. 不当な働きかけ規制

【制度概要】

- 供述・証言関係者への働きかけを直接規制する明文規定がない。
- 地方公務員に対する懲戒処分取消訴訟において、証言妨害や報復示唆等の働きかけは手続の公正を害する行為として、「全体の奉仕者にふさわしくない非行」に該当する場合には、懲戒処分の対象となり得るとしたものがある(最判令4・6・14民集268号23頁[氷見市事件])。
 - これを踏まえれば、仮に懲戒処分に至らずとも、働きかけが公平審査手続の公正を害する事例が生じ得ると考えられる。

【運用実態】

- 処分庁側から「請求者が不利な証言をした同僚に接触し、同僚が恐怖を感じている」との相談があった。
- 人事院からは「注意喚起は可能だが、全面的な接触禁止はできない。この時期に行うと新たな問題が生じる可能性がある」と助言した。

1. 現行制度の状況

(参考)行政不服審査法における取扱い

(1) 反対送付

- 審査請求書・弁明書・反論書は反対送付義務が規定されている。
(行政不服審査法第29条第1項(審査請求書)、同条第5項(弁明書)、第30条第3項(反論書))
- 他方で、証拠資料等については、反対送付義務はないものの、適切な主張・立証ができるよう、審査請求人又は参加人から審理員に対し、閲覧・写しの交付を求められると規定されている。また、審査関係人から行政不服審査会への閲覧・写しの交付の請求も可能とされている。(行政不服審査法第38条、第78条)
- 審査請求人又は参加人/審査関係人から審理員/審査会に対し閲覧等の求めがあった場合、審理員/審査会は、「正当な理由があるとき」には拒むことが可能。例えば、第三者の個人識別情報が含まれている場合、行政機関の事務の性質上、当該事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報が含まれている場合などが想定される。
(行政不服審査法第38条第1項、第78条第1項、行政不服審査法事務取扱ガイドライン93頁、事務処理ガイドライン12頁)
- 審理員/審査会が、請求人又は参加人/審査関係人に証拠資料の閲覧等を認めようとする場合には、原則として提出人に対し、閲覧等の可否についての意見を聴取するが、提出人の意見には拘束されない。
(行政不服審査法第38条第2項、第78条第2項、行政不服審査法事務取扱ガイドライン95頁、事務処理ガイドライン12頁)
- 審査請求人又は参加人から「提出書類等」について閲覧・写しの交付の請求がない場合等について、当該書類等の内容が、審理員意見書や裁決の判断の基礎となると判断される場合には、運用上、職権により、審査請求人等に対し写しの交付等を行うことが望ましいと解されている。
(行政不服審査法事務取扱ガイドライン91頁、事務処理ガイドライン12頁)

(2) 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜の禁止

(3) 不当な働きかけ規制

※ 特段の仕組みはない。

1. 現行制度の状況

(参考)労働審判制度における取扱い

(1) 反対送付

- 労働審判手続においては、当事者が提出する主張書面や証拠書類はすべて相手方当事者に送付すべきことを定めている。これは、労働審判事件が当事者の対立を前提とする対審構造をとっている争訟的非訟事件であり、労働審判手続が申立てに係る権利関係についての審理、判断を行う手続であることから、職権主義を貫くことは適当ではなく、当事者主義観点からの修正を加えて当事者に手続的保障を与えるとともに、迅速な手続進行を可能にするためのものである。
(「労働審判制度 基本趣旨と法令解説【第2版】」(弘文堂)190頁、労働審判法第5条、労働審判規則第10条、第16条、第20条第3項)
- 労働審判手続は公開されないところ、労働審判事件は争訟的性格が強いと考えられる。また、裁判所の職権による労働審判手続の期日外にされた事実の調査についても、その内容を当事者が把握できるようにする必要がある。当事者および利害関係を疎明した第三者に限定して、事件記録の閲覧、謄写等を認めることとしている。
(「労働審判制度 基本趣旨と法令解説【第2版】」(弘文堂)116頁、労働審判法第26条)

(2) 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜の禁止

(3) 不当な働きかけ規制

※ 特段の仕組みはない。

【参照条文】

- 労働審判法
 - 第26条 当事者及び利害関係を疎明した第三者は、裁判所書記官に対し、労働審判事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は労働審判事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。
 - 2 民事訴訟法第91条第4項及び第5項並びに第92条の規定は、前項の記録について準用する。
- 労働審判規則
 - 第10条 裁判所は、法第6条の規定により労働審判手続の申立てを却下する場合を除き、前条第4項の規定により提出された申立書の写し及び証拠書類の写し(これとともに提出された証拠説明書を含む。)を相手方に送付しなければならない。ただし、労働審判手続の期日を経ないで法第24条第1項の規定により労働審判事件を終了させる場合は、この限りでない。
 - 第20条 (略)
 - 3 当事者が次に掲げる書面を提出するときは、これについて直送をしなければならない。
 - 一 答弁書
 - 四 証拠書類の写し(第9条第4項の規定により提出されたものを除く。)

1. 現行制度の状況

参考情報等

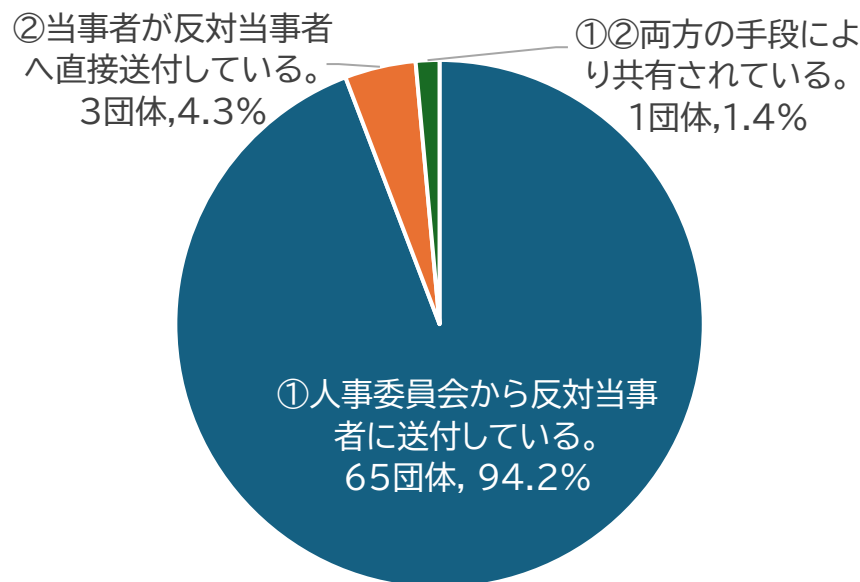
- 地方自治体向け公平審査制度等の運用状況アンケート(公平審査局実施)
実施期間:2026年2月2日～3月6日
実施対象:都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会(69団体)

※以下のアンケート結果は対象の人事委員会からのウェブ回答を単純集計したものの、今後、自治体へのヒアリングを行い、内容精査予定である。

- 都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会69団体中、
約94%の自治体(65団体)が不利益処分審査請求において、提出された主張書面や証拠資料を人事委員会から反対当事者に送付している。

アンケート結果

問:不利益処分審査請求において、提出された主張書面や証拠資料をどのようにして反対当事者に共有していますか。



2. 課題意識

1. 反対送付

- 行政不服審査法第38条・第78条の書類閲覧・交付請求制度に相当する仕組みの不在：
審査類型・事案ごとに反対送付の取扱いが異なり、統一的な基準が設けられていない。
- 証拠取扱い上の論点：
人事評価記録書や職務行動記録メモ等、当局が反対送付に慎重な判断を要する書証の取扱いについて検討を要する。
- 相手方の主張・証拠の把握不足：
反対送付が不十分な場合、事実認定の精度及び当事者の納得性が低下するおそれがある。
- 一律義務化に伴う懸念：
迅速性の阻害、事務負担の増大及び情報漏えいリスクの増加といった懸念がある。
- 判断基準の未整備：
反論権の確保と過度な情報拡散の防止を両立させる判断基準が十分に整備されていない。

2. 課題意識

2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止

- 守秘義務の適用範囲：
公平審査の過程で得た情報が「職務上知り得た秘密」に該当するかについては議論があり、その適用範囲が必ずしも明確でない。
- 包括的規定の不在：
公平審査の過程で得た情報の外部公開・目的外使用を包括的に禁止する規定が設けられていない。
- 外部公開への対応：
公平委員会は、外部公開を制止することが困難な状況にあり、信用失墜行為に係る運用基準も十分に整備されていない。
- 注意喚起の実効性：
公平委員会による注意喚起は要請ベースにとどまっており、その実効性の確保が課題となっている。

2. 課題意識

3. 不当な働きかけ規制

- 関係人の陳述内容の秘匿の限界：
審査の過程で把握した関係人の陳述が判定文に記載される以上、請求者に対してその内容を完全に秘匿することには限界がある。
- 明文規定の不在：
供述・証言関係者への不当な働きかけを直接規制する明文規定が設けられていない。
- 段階に応じた対応の在り方：
審査の公正と主張立証の自由とのバランスを図るため、注意・命令・制裁といった段階に応じた対応の在り方について検討を要する。
- 請求者の防御の機会への配慮：
関係者への過度な接触制限は請求者の防御の実効性を低下させるおそれがあり、慎重な制度設計が求められる。

3. 対応案

1. 反対送付

	A案:柔軟運用	B案:一律送付
概要	人事院が、事案ごとに反論権の確保・迅速性・漏えいリスク等を考慮し、提出された主張文書(証拠等)の反対当事者への送付範囲・方法を選択する。当事者の申出に応じて、追加送付その他の調整を行う。	人事院が、審査類型を問わず、主張文書(証拠等)を反対当事者へ一律に送付する。
制度面の整理	当事者の閲覧・写し交付請求権を規定(※)し、送付の可否・範囲は運用で調整する。	反対送付の根拠条文を設け、一律送付を制度上位置付ける。
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ○迅速かつ効率的な対応が可能 ○個人情報保護・漏えいリスクへの配慮が容易 ○関係者の負担・不安を軽減 	<ul style="list-style-type: none"> ○反論権の実質的保障が徹底 ○運用の統一性・透明性が向上 ○当事者間の納得性・紛争予防に寄与
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ○基準が曖昧だと公正性・透明性が低下 ○個別判断増で事務負担・運用のばらつき ○反論権の確保が不十分となる場合あり 	<ul style="list-style-type: none"> ○迅速性低下・事務負担の増大 ○個人情報・機微情報の漏えいリスク増 ○不要な情報拡散のおそれ

※ 不利益処分審査請求については、既に公平委員会から当事者への閲覧・謄写等を許可する規定(人規13—1 § 69)があるが、これに加え、当事者から請求できる旨を改めて規定することを想定。その他の公平審査制度は、閲覧・謄写等に係る規定がないため、規定を新設。

3. 対応案

2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止

	A案: 目的外使用禁止の一般条項新設	B案: A案 + 注意喚起・是正要請の根拠規定新設
概要	審査の過程で取得し、又は知り得た情報の目的外使用・公表を原則として禁止し、違反時の措置(審査手続上の不利益、懲戒等)を整備する。	A案に加え、口頭又は文書による注意喚起・是正要請(インターネット上の掲載情報の削除等)を行うことができる旨の明文規定を新設する。
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ○秘匿されるべき情報の外部公開の抑止 ○公平審査手続への信頼確保 	<ul style="list-style-type: none"> ○是正要請の法的根拠が明確化 ○より実効的な情報管理が可能
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ○過剰抑制による請求者の反論機会縮減 ○公益通報との衝突リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ○是正要請権限の行使範囲の画定が必要 ○表現の自由との緊張関係

3. 対応案

3. 不当な働きかけ規制

	A案:判例の趣旨の周知	B案:注意喚起・ 是正要請の根拠規定新設	C案:禁止の一般規定 + 接触ルール策定
概要	最判令4・6・14民集268号23頁[氷見市事件]の趣旨を踏まえ、受理通知・人事院ホームページ・手引き等により注意喚起を行う。	不当な働きかけが疑われる場合、公平委員会が当事者に口頭又は文書で注意喚起・是正要請を行う根拠規定を新設する。	不当な働きかけ禁止の一般規定を人事院規則に定め、定義・接触届出・段階的制裁等の具体的ルールを規程・ガイドライン化。
メリット	○既存判例の周知で足り、対応が容易 ○規制の予測可能性を向上	○法的根拠の明確化 ○公平委員会の対応力が向上	○具体的な判断指針を提供 ○公正確保・関係者保護・秩序維持に寄与
デメリット	○法的拘束力が限定的 ○実効性の確保に課題	○発動基準の画定が必要 ○運用の一貫性確保が課題	○接触ルールが防御権を過度に制約するおそれ ○制度設計の複雑さ

共通:公正確保・関係者保護と防御権の実効性確保のバランスが重要

※1 地方自治体においては、注意喚起を実施している場合がある。(次頁参照)

※2 行政不服審査法や労働審判法にも、当事者から供述・証言関係者への不当な働きかけを直接制限する明文の規定は存在しないが、行政内部において職員と当局との間で行われる準司法手続たる公平審査制度においては、当事者たる職員の行動を人事院規則で制限することも含めた対応も念頭に検討を行う。

3. 対応案

参考情報等

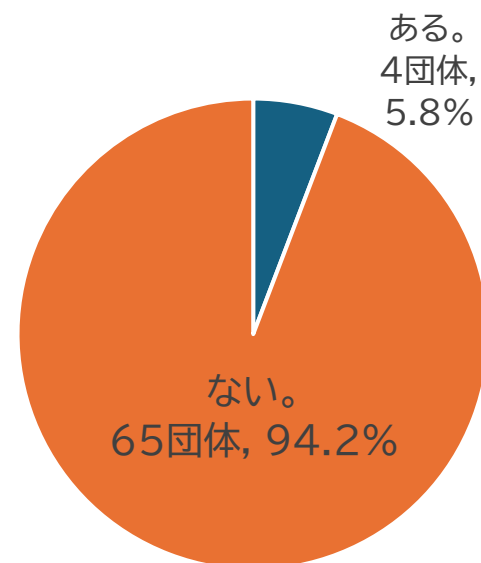
- 地方自治体向け公平審査制度等の運用状況アンケート(公平審査局実施)
実施期間:2026年2月2日～3月6日
実施対象:都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会(69団体)

※以下のアンケート結果は対象の人事委員会からのウェブ回答を単純集計したもの。
今後、自治体へのヒアリングを行い、内容精査予定である。

- 都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会69団体中、
約6%の自治体(4団体)が公平審査において、証拠資料等の情報の取扱い(保
秘等)について、反対当事者に注意喚起している。

アンケート結果

問:公平審査において、証拠資料等
の情報の取扱い(保秘等)につい
て、反対当事者に注意喚起する
ことがありますか。



4. 御意見をお伺いしたい事項

1. 反対送付

- 反対送付の範囲・方法(重要部分限定、要旨化・匿名化等)をどのように設定し、反論権の確保と情報漏えい・不当な働きかけの防止をいかに両立させるか。
- 反対送付の制度設計として、柔軟運用と一律送付のいずれを基本とすべきか。その際の留意点・課題は何か。
 - ※ 制度設計に関しては、① 各公平審査制度(不・措・災・給)において、現行で送付に係る直接の根拠規定のない証拠等関係資料等について、どの範囲まで反対送付の対象とするか、②不利益処分審査請求と他の公平審査制度との統一性・整合性をどこまで確保するか等についても、御意見があればお伺いしたい。(7頁反対送付状況、16頁対応案参照)
- 行政不服審査法や労働審判法など他の法制度における反対送付の制度・運用を参考に、公平審査における反対送付の在り方をどのように考えるべきか。

4. 御意見をお伺いしたい事項

2. 守秘義務の確保・漏えいによる信用失墜行為の禁止

- 当事者が公平審査過程で得た情報は、「職務上知り得た秘密」に該当し、国家公務員法上の守秘義務が適用されるか。
 - ※ 公平審査に係る活動は請求者等にとっては職務外(勤務時間外)とされている。
- 漏えいによる信用失墜行為の範囲及び判断基準をどのように考えるか。
- 目的外使用禁止の一般条項について、私的SNSでの発信、第三者への提供、報道機関への提供等をどこまで対象とすべきか。また、目的外使用に公益性が認められる場合や、内部告発として使用する場合をどのように適用除外として位置付けるべきか。
- 注意喚起・是正要請をどのような場合に行うべきか。また、その実効性をどのように確保すべきか。

4. 御意見をお伺いしたい事項

3. 不当な働きかけ規制

- 最判令4・6・14民集268号23頁[氷見市事件]の趣旨を踏まえた注意喚起を、受理通知・人事院ホームページ・手引き等により行うことの有効性と限界をどのように考えるか。
- 不当な働きかけの定義(威迫・不安惹起・困惑・利益供与・報復示唆等)や接触ルール(届出・段階的対応等)を定める規程又はガイドラインを策定すべきか。また、その内容をどのように考えるか。
- 過度な接触規制が防御権の実効性を損なうリスクと、公正確保・関係者保護・秩序維持とのバランスをどのように図るか。

テーマ②

当事者間の証拠共有の在り方
ーインカメラ審理
(不)

0. 議題について(概要)

- 公平審査制度における証拠提出の実効性を高める観点から、いわゆる「インカメラ審理」を参考とした見直しについて御議論いただきたい。
- 以下においては、各公平審査制度のうち、口頭審理を基本とする「不利益処分審査請求」を対象に論点を提示する。

1. 現行制度の状況

制度の概要

- 不利益処分審査請求では、事案の解明は、行政不服審査法と同様、職権探知主義が原則。他方、審理方式は、同法と異なり、口頭審理(対審構造)を基本としている。

(国公法第17条(人事院の調査)・91条、人規13—1第46条・52条・53条)

国家公務員法

第17条 人事院又はその指名する者は、人事院の所掌する人事行政に関する事項に関し調査することができる。

- 2 人事院又は前項の規定により指名された者は、同項の調査に関し必要があるときは、証人を喚問し、又調査すべき事項に関係があると認められる書類若しくはその写の提出を求めることができる。
- 3 人事院は、第1項の調査(職員の職務に係る倫理の保持に関して行われるものに限る。)に関し必要があると認めるときは、当該調査の対象である職員に出頭を求めて質問し、又は同項の規定により指名された者に、当該職員の勤務する場所(職員として勤務していた場所を含む。)に立ち入らせ、帳簿書類その他必要な物件を検査させ、又は関係者に質問させることができる。
- 4 前項の規定により立入検査をする者は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があつたときは、これを提示しなければならない。
- 5 第3項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解してはならない。

第91条 第90条第1項に規定する審査請求を受理したときは、人事院又はその定める機関は、直ちにその事案を調査しなければならない。

- 2 前項に規定する場合において、処分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行わなければならない。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行わなければならない。
- 3 処分を行った者又はその代理者及び処分を受けた職員は、すべての口頭審理に出席し、自己の代理人として弁護人を選任し、陳述を行い、証人を出席せしめ、並びに書類、記録その他のあらゆる適切な事実及び資料を提出することができる。
- 4 前項に掲げる者以外の者は、当該事案に関し、人事院に対し、あらゆる事実及び資料を提出することができる。

人事院規則13—1

第46条 公平委員会は、証人を尋問し、証拠資料を調査し、その他必要と認める証拠調べをすることができる。

第52条 公平委員会は、呼出状によつて証人を呼び出すことができる。

第53条 公平委員会は、証拠資料を所持する者に、日時及び場所を指定してそれらの証拠資料の提出を求めることができる。この場合には、その者に対し、正当な理由がなくて証拠資料を提出しなかつた場合又は虚偽のものを提出した場合の法律上の制裁を通知しなければならない。

1. 現行制度の状況

制度の概要

- 職務上知り得た秘密の陳述については、当事者退席や調書の閲覧制限が既に規定されている。(人規13—1第31条第4項・69条)

人事院規則13—1

第31条

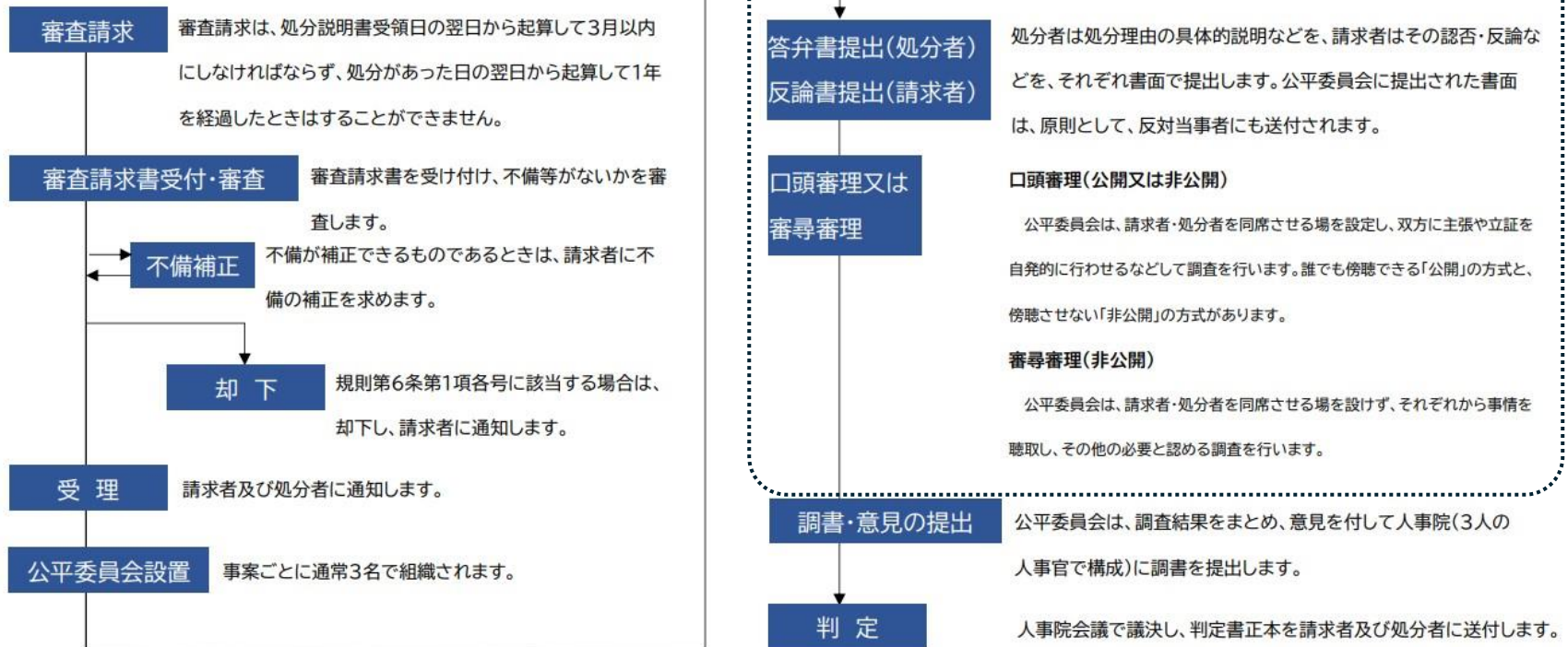
4 公平委員会は、法第100条第1項に規定する職務上知ることのできた秘密について陳述し又は証言することを求めるときは、理由を告げた上、当事者、代理人又は傍聴人を退席させることができる。

第69条 公平委員会(第20条の規定に基づいて調書が人事院に提出された後にあつては、人事院。以下この項において同じ。)は、当事者が調書(第31条第4項の規定に基づき当事者、代理人又は傍聴人を退席させて行われた審理に関する部分を除く。)を閲覧し、又は謄写することを許可することができる。ただし、公平委員会の事務又は調書の保存に支障があるときは、この限りでない。

1. 現行制度の状況

制度の概要

審査請求の審査の流れ



1. 現行制度の状況

制度の運用実態

- 調書に含まれる証拠資料は、当事者に調書の閲覧謄写を認め得ることを根拠として、その写しを反対当事者に送付している。(人規13—1第68条・69条)

人事院規則13—1

第68条 公平委員会は、次に掲げるものを調書として取りまとめるものとする。

五 証拠資料

第69条 公平委員会(第20条の規定に基づいて調書が人事院に提出された後にあつては、人事院。以下この項において同じ。)は、当事者が調書(第31条第4項の規定に基づき当事者、代理人又は傍聴人を退席させて行われた審理に関する部分を除く。)を閲覧し、又は謄写することを許可することができる。ただし、公平委員会の事務又は調書の保存に支障があるときは、この限りでない。

- 個人情報保護・円滑な人事の確保等を理由に、当事者が証拠提出を躊躇したり、黒塗りで提出する例がある。
- 職務上の秘密にわたる事項を記載したものであるという理由による場合は、該当箇所を公平委員会が黒塗りで送付する、提出された資料を公平委員会限りで調査し、反対当事者への送付は行わないという対応も行い得ると現行規定を解釈することも可能であるが、現在、運用実態としては行っていない。

(参考)行政不服審査法における取扱い(行政不服審査法第38条、行政不服審査法事務取扱ガイドライン92-95頁)
提出書類等の閲覧又は写しの交付の求めを受けた場合も、「第三者の利益を害するおそれがあると認めるとき、その他正当な理由があると認めるとき」には閲覧等を拒むことができるほか、マスキングによる対応も許容されており、反対当事者に渡らない情報が審理に活用されることが一定程度想定されているものと見受けられる。

1. 現行制度の状況

制度の運用実態

- 国公法では人事院の秘密情報の陳述・証言の要請を守秘義務に優先させる趣旨が規定されているが、規則では(職務上の秘密について)公平委員会に提出しない「**正当な理由**」と解釈して運用することが可能とされている。(国公法第100条第4項、人規13—1第53条)

国家公務員法

第100条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

4 前3項の規定は、人事院で扱われる調査又は審理の際人事院から求められる情報に関しては、これを適用しない。何人も、人事院の権限によつて行われる調査又は審理に際して、秘密の又は公表を制限された情報を陳述し又は証言することを人事院から求められた場合には、何人からも許可を受ける必要がない。人事院が正式に要求した情報について、人事院に対して、陳述及び証言を行わなかつた者は、この法律の罰則の適用を受けなければならない。

人事院規則13—1

第53条 公平委員会は、証拠資料を所持する者に、日時及び場所を指定してそれらの証拠資料の提出を求めることができる。この場合には、その者に対し、**正当な理由**がなくて証拠資料を提出しなかつた場合又は虚偽のものを提出した場合の法律上の制裁を通知しなければならない。

1. 現行制度の状況

参考条文

刑事訴訟法

第144条 公務員又は公務員であつた者が知り得た事実について、本人又は当該公務所から職務上の秘密に関するものであることを申し立てたときは、当該監督官庁の承諾がなければ証人としてこれを尋問することはできない。但し、当該監督官庁は、国の重大な利益を害する場合を除いては、承諾を拒むことができない。

議院における証人の宣誓及び証言等に関する法律

第5条 各議院若しくは委員会又は両議院の合同審査会は、証人が公務員(国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官及び大臣補佐官以外の国会議員を除く。以下同じ。)である場合又は公務員であつた場合その者が知り得た事実について、本人又は当該公務所から職務上の秘密に関するものであることを申し立てたときは、当該公務所又はその監督官庁の承認がなければ、証言又は書類の提出を求めることができない。

2 当該公務所又はその監督官庁が前項の承認を拒むときは、その理由を説明しなければならない。その理由をその議院若しくは委員会又は合同審査会において受諾し得る場合には、証人は証言又は書類を提出する必要がない。

3 前項の理由を受諾することができない場合は、その議院若しくは委員会又は合同審査会は、更にその証言又は書類の提出が国家の重大な利益に悪影響を及ぼす旨の内閣の声明を要求することができる。その声明があつた場合は、証人は証言又は書類を提出する必要がない。

4 前項の要求後十日以内に、内閣がその声明を出さないときは、証人は、先に要求された証言をし、又は書類を提出しなければならない。

民事訴訟法

(公務員の尋問)

第191条 公務員又は公務員であつた者を証人として職務上の秘密について尋問する場合には、裁判所は、当該監督官庁(衆議院若しくは参議院の議員又はその職にあつた者についてはその院、内閣総理大臣その他の国務大臣又はその職にあつた者については内閣)の承認を得なければならない。

2 前項の承認は、公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがある場合を除き、拒むことができない。

1. 現行制度の状況

関連法制度

- 民事訴訟等の審理方式である口頭弁論においては双方審尋主義が原則。
…「訴訟で用いられる証拠は当事者の吟味、弾劾の機会を経たものに限られる」(最判平21・1・15民集63巻1号46頁)、「事実および証拠を含む攻撃防御の提出について、両当事者に平等な機会を与えなければならないとする原則」(伊藤眞「民事訴訟法【第9版】」(有斐閣)291頁)。

民事訴訟法

- 第87条 当事者は、訴訟について、裁判所において口頭弁論をしなければならない。ただし、決定で完結すべき事件については、裁判所が、口頭弁論をすべきか否かを定める。
 - 2 前項ただし書の規定により口頭弁論をしない場合には、裁判所は、当事者を審尋することができる。
 - 3 前2項の規定は、特別の定めがある場合には、適用しない。

- 不利益処分審査請求では、事案の解明は民事訴訟等と異なり職権探知主義が原則であり、審理方式は口頭審理(対審構造)を基本としているものの、民事訴訟におけるような厳格な意味での口頭審理の方式は要請されていないと解され得る。

国家公務員法

- 第91条 第90条第1項に規定する審査請求を受理したときは、人事院又はその定める機関は、直ちにその事案を調査しなければならない。
 - ② 前項に規定する場合において、処分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行わなければならない。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行わなければならない。

人事院規則13—1

- 第64条 請求者が審尋審理の請求を行つた場合又は審査請求書において口頭審理又は審尋審理の選択を行わなかつた場合には、公平委員会は、審尋審理を行うものとする。第32条の規定に基づき口頭審理の請求が撤回されたときも、同様とする。
 - 2 審尋審理は、審尋及び書面によつて行う。この場合において、請求者の申立てがあつたときは、公平委員会は、その者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

1. 現行制度の状況

関連法制度

- 民事訴訟や情報公開制度では、いわゆる「インカメラ審理」が導入されている。

	民事訴訟 (司法手続)	情報公開・保有個人情報開示請求 (行政上の不服申立手続)
根拠規定	文書提出命令の除外事由の判断 (民事訴訟法第223条第6項)	不開示情報の該当性判断 (情報公開・個人情報保護審査会設置法第9条)
主な対象	当事者が提出を拒む文書 (秘密情報など)	行政機関が不開示とした公文書
判断の観点	その文書を証拠として提出すべきか判断 ※ 証拠調べの方法ではないため、提示文書の 閲読の結果を証拠資料とすることはできない。	その文書を開示すべきか判断 ※ 情報公開・個人情報保護審査会限りで閲読した資 料を基に答申を作成し得る。

※ なお、民事訴訟法第223条によるインカメラ審理は、あくまで文書提出命令の除外事由の判断に用いるものである。この点、行政事件訴訟法に基づく情報公開訴訟において、不開示情報を確定するための証拠調べとしてのインカメラ審理を行うことについて、明文の規定がない限り許されないとする判例が存在する。(最判平21・1・15民集63巻1号46頁)

1. 現行制度の状況

参考情報等

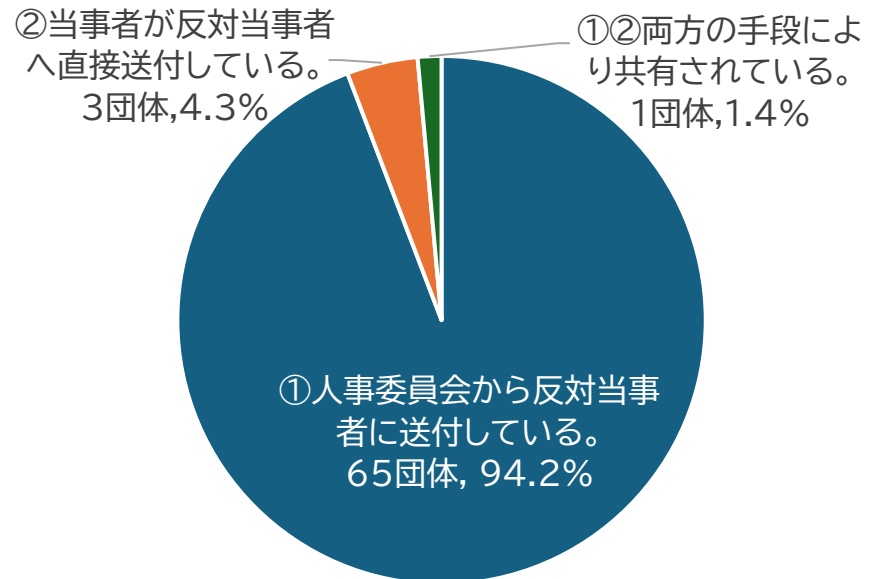
- 地方自治体向け公平審査制度等の運用状況アンケート(公平審査局実施)
実施期間:2026年2月2日~3月6日
実施対象:都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会(69団体)

※以下のアンケート結果は対象の人事委員会からのウェブ回答を単純集計したものの、今後、自治体へのヒアリングを行い、内容精査予定である。

- 都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会69団体中、
約94%の自治体(65団体)が不利益処分審査請求において、提出された主張書面や証拠資料を人事委員会から反対当事者に送付している。

アンケート結果

問:不利益処分審査請求において、提出された主張書面や証拠資料をどのようにして反対当事者に共有していますか。



1. 現行制度の状況

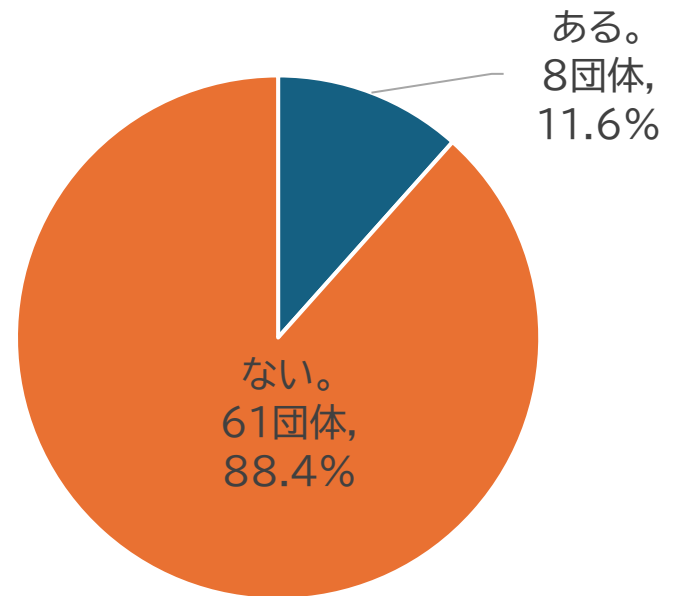
参考情報等

- 地方自治体向け公平審査制度等の運用状況アンケート(公平審査局実施)
 実施期間:2026年2月2日~3月6日
 実施対象:都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会(69団体)
※以下のアンケート結果は対象の人事委員会からのウェブ回答を単純集計したもの。
 今後、自治体へのヒアリングを行い、内容精査予定である。

- 都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会69団体中、
約12%の自治体(8団体)で、証拠資料を反対当事者に共有せずに、人事委員会のみが閲覧できる仕組みを導入している。

アンケート結果

問:不利益処分審査請求において、一方当事者から提出された証拠資料を、反対当事者に共有せずに、人事委員会のみが閲覧できる仕組み(いわゆるインカメラ審理)は設けていますか。



2. 課題意識

現行制度における課題

【証拠資料の充実に関する課題】

- 原則として証拠資料の写しを反対当事者に送付する現状の取扱いでは、証拠未提出・証拠の過度の黒塗りを誘発し、結果として、公平委員会がそれらの情報を加味して判断する機会を失うことで、真実究明が不十分な状態となるおそれがあるのではないか。

【情報の保護に関する課題】

- 情報法制(個人情報・人事管理情報保護)との関係を調整する必要があるのではないか。
- 現行制度の運用実態や課題を踏まえると、不利益処分審査請求についても、いわゆる「インカメラ審理」を参考に、制度運用の見直しが考えられるのではないか。

3. 考えられる対応案

いわゆる「インカメラ審理」を
参考とした見直し

現行制度維持

①公平委員会限りの確認手続の制度化
(当事者が提出してきた資料の取扱い)

②いわゆるインカメラ審理※導入
(当事者が提出を拒否した資料の取扱い)

(運用による対応)

- ・現行規定(人規13—1第53条・69条等)を根拠として、公平委員会限りでの証拠の閲覧、反対当事者に対する黒塗り送付等を行う
- ・運用において証拠提出拒否に係る「正当な理由」の範囲・判断基準を明確化

(以下の手続を制度上明記する)

- ・証拠提出者の申立てにより、反対当事者への送付・閲覧を制限すべき証拠について、公平委員会限りでの閲覧を可能とする
- ・反対当事者へ証拠資料を送付しないことや黒塗り送付を許容
- ・公平委員会は全面閲覧して心証形成

・①の確認手続の制度化

+

- ・公平委員会が提出を求めた証拠を当事者が提出しないことの正当性の有無をインカメラ審理で判断することができる旨の制度化

〔※民事訴訟における
「インカメラ審理」を念頭〕

真実究明の強化(判断の質向上)

導入に当たっては当事者の防御機会の確保に留意

3. 考えられる対応案

規則の改正イメージ

制度上明記する案の規定イメージ

(①公平委員会限りの確認手続の制度化)

- ・ 証拠提出者から、提出した証拠を公平委員会の調査のみに用いるべき旨の申立てがあった場合には、公平委員会限りでの資料閲覧を可能とする。この場合、何人も提示された文書の開示は求めることができない。
- ※ この場合、反対送付は行わないか、黒塗り送付を許容、公平委員会は全面閲覧して心証形成可能とする。

(②いわゆるインカメラ審理の導入)

- ・ ①に加えて、当事者が証拠を提出しない場合や、黒塗りを施して提出してくる場合に、提出しないことや黒塗り提示に「正当な理由」があるかの判断を公平委員会が行えることとする。

【関連条文】人事院規則13—1

(当事者等による証拠資料の提出)

第48条 当事者その他その事案に関係を有する者は、証拠資料を公平委員会に提出することができる。

(証拠資料の提出要求)

第53条 公平委員会は、証拠資料を所持する者に、日時及び場所を指定してそれらの証拠資料の提出を求めることができる。この場合には、その者に対し、正当な理由がなくて証拠資料を提出しなかった場合又は虚偽のものを提出した場合の法律上の制裁を通知しなければならない。

2 公平委員会は、提出された証拠資料を留め置くことができる。

4. 御意見をお伺いしたい事項

議論のポイント

不利益処分審査請求における証拠提出の実効性を高めるため、いわゆるインカメラ審理を参考とした制度見直しを行う場合の論点につき、以下のような観点から御議論いただきたい。

- ✓ 不利益処分審査請求について、インカメラ審理を参考とした制度見直しを行う場合、①の公平委員会限りの確認手続の制度化のみ行う案と、②のいわゆる「インカメラ審理」の導入まで行う案のいずれが適切と考えられるか。
- ✓ ②の見直し案に関して、証拠提出拒否や黒塗り開示を行う「正当な理由」の有無は、どのような基準で判断すべきか。
 - … 公平委員会がその都度自ら判断すべきか。
 - … 他の基準(保有個人情報の開示基準など)を参考とした基準を規定すべきか。

テーマ③
代理人の在り方
(措)

1. 現行制度の状況

制度の概要

- 不利益処分審査請求、災害補償審査申立て及び給与決定審査申立てについては、代理人による申立て等ができる旨の規定が定められている。

【不利益処分審査請求】

国家公務員法
第91条

- 3 処分を行った者又はその代理者及び処分を受けた職員は、すべての口頭審理に出席し、自己の代理人として弁護人を選任し、陳述を行い、証人を出席せしめ、並びに書類、記録その他のあらゆる適切な事実及び資料を提出することができる。

人事院規則13—1

第17条 当事者は、いつでも代理人を選任し、及び解任することができる。

(略)

第18条 代理人は、当事者のために、その事案の審査に関する一切の行為をすることができる。ただし、審査請求の取下げは、特別の委任を受けた場合に限り、することができる。

- 2 代理人の行った行為は、当事者が遅滞なく取り消し、又は訂正したときは、その効力を失う。

【災害補償審査申立て】

人事院規則13—3

第9条 審査の申立ては、代理人によつてすることができる。

- 2 代理人は、各自、審査申立人のために、当該審査の申立てに関する一切の行為をすることができる。ただし、審査の申立ての取下げは、特別の委任を受けた場合に限り、することができる。

【給与決定審査申立て】

人事院規則13—4

第3条 審査の申立ては、代理人によつてすることができる。

- 2 代理人は、各自、審査申立人のために、その審査の申立てに関する一切の行為をすることができる。ただし、審査の申立ての取下げは、特別の委任を受けた場合に限り、することができる。

1. 現行制度の状況

制度の概要

- 行政措置要求では、代理人に係る規定はなく、職員本人以外の者が代理人として要求し審理に参加することは認められていない。
- ただし、職員個人としての単独での要求(「個別的要求」)のみならず、**人事院に登録された職員団体を通じての団体的な要求(「団体的要求」※)を行うこともできる。**
このため、登録職員団体に所属する職員であれば、代理人を選任できずとも、登録職員団体の支援を得ることは制度上は可能。

人事院規則13-2

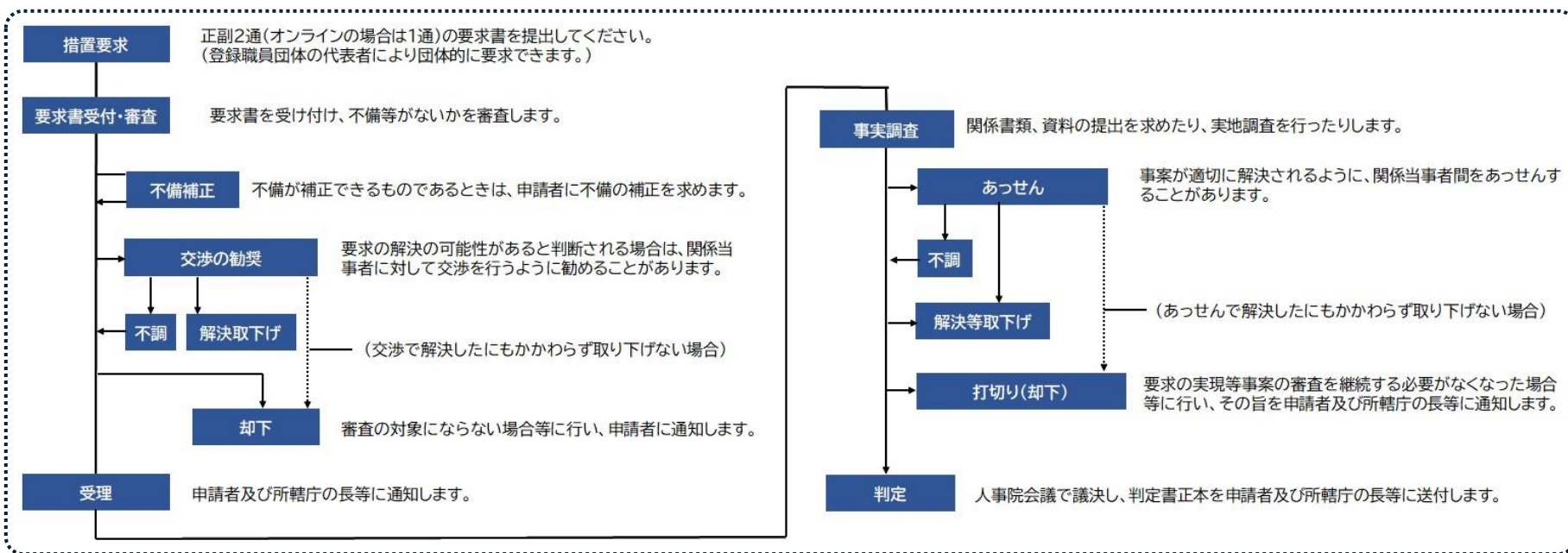
第1条 職員は、個別的に、又は職員団体(人事院に登録された職員団体をいう。以下同じ。)を通じてその代表者により団体的に、法第86条の規定による勤務条件に関する行政措置の要求(以下「要求」という。)を行うことができる。

※ 登録職員団体は職員の勤務条件の改善を主たる目的とする団体であり、また、行政措置要求の対象である勤務条件は、多数の職員に共通するものであること、更には同一内容の要求が多数なされることが予想される場合にはこれを一括して処理することが適切であることなどを考慮して、団体的に行うことを認めたものと考えられる。しかし、この場合も要求の主体はあくまでも個々の職員であり、当該職員団体に独自の要求を行う権利を付与したものではない。
(「逐条国家公務員法 第2次全訂版」(学陽書房)780頁)

1. 現行制度の状況

制度の概要

措置要求の審査の流れ



1. 現行制度の状況

制度の運用実態

- 人事院は、要求書を受け付けると、申請者の資格、要求事項等が法令で定める要件を満たしているかについて審査を行い、不適法で補正することができないものは却下する。代理人によって措置要求がなされた場合には、不適法として却下することとなる。
- 行政措置要求に対する却下決定の取消訴訟において、他の公平審査制度については代理人による申立て等ができる旨の規定が定められているのに対し、行政措置要求においてはそれがないことを根拠に、代理人による要求は許容しない趣旨と解されるとして、代理人による要求を却下したことが是認されてきている。

【判例】東京高判令4・4・14

控訴人は、代理人による措置要求は許容されると主張するが、人事院規則13—2が代理人による措置要求についての定めを置いていないのは、これを許容しない趣旨と解される。

(参考) 職員団体と当局との交渉において、職員団体側は、通常、役員の中から指名した者のみを参加させることができるが、特別の事情があるときは、役員以外の者を指名することができる(国家公務員法第108条の5 第5項・第6項)。この「特別の事情」とは、交渉事項が専門的な問題で弁護士などの専門家に任せる必要があるときなどとされている。(「逐条国家公務員法 第2次全訂版」(学陽書房)1212-1213頁)

1. 現行制度の状況

参考情報等

- 地方自治体向け公平審査制度等の運用状況アンケート(公平審査局実施)
実施期間:2026年2月2日~3月6日
実施対象:都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会(69団体)

※以下のアンケート結果は対象の人事委員会からのウェブ回答を単純集計したもの。
今後、自治体へのヒアリングを行い、内容精査予定である。

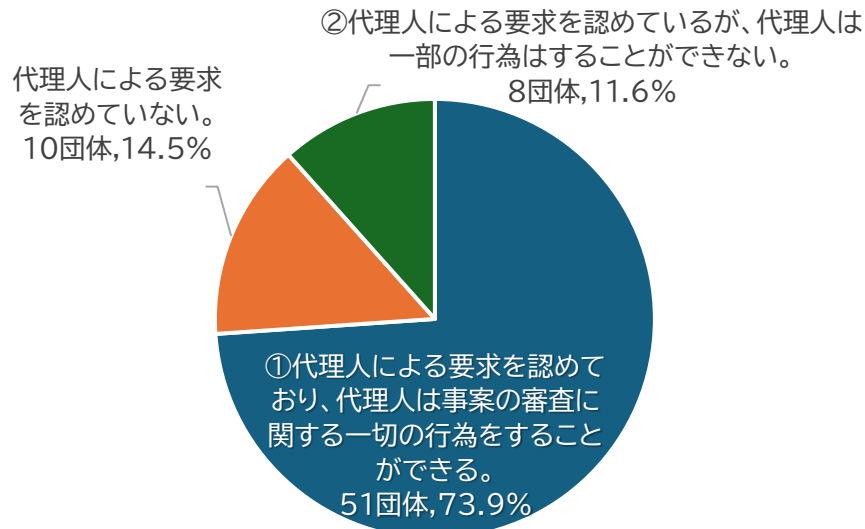
- 約86%(59団体)の自治体で代理人による行政措置要求を認めている。
うち、約93%(55団体)では代理人の資格に制限を設けていない。

※ 地方自治体では行政措置要求において給与審査申立てを行っていること

※ 地方公務員法においては、団体的要求の仕組みはなく、このことが代理人を認める背景となっている可能性 に留意

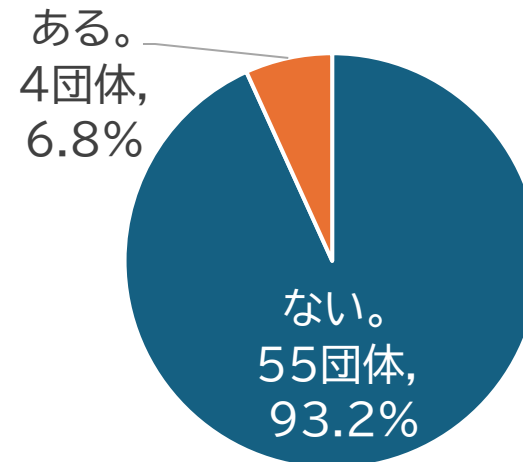
アンケート結果

問:行政措置要求において、代理人による要求を認めていますか。



①②(代理人を認めていると回答)

更問:代理人となる者の資格に制限はありますか。



2. 課題意識

他の制度等との整合性

- 申請者が代理人を選任できないことについて、他の公平審査制度との整合性を検討する必要。
その際、次のような点との整合性に留意が必要ではないか。
 - ・ 行政措置要求は、将来に向けた勤務条件の改善を求める仕組みであり、請求等を行う職員以外の職員の勤務条件にも影響を及ぼす可能性があること。
(一方、近年では請求等を行う職員限りの問題が扱われる事案が生じている。)
 - ・ 他の公平審査制度とは異なり、登録職員団体による団体的要求の枠組みがあること。
(登録職員団体に加入していない・できない職員の存在に留意)
- 職員本人が要求事項を的確に整理するとともに、主張・立証を自ら行わなければならないのは負担が大きいと考えられる。(人事院としても要求事項の的確な把握に苦慮することがある。)
- 8割超の地方自治体で行政措置要求における代理人を認めていることも踏まえて検討。

3. 御意見をお伺いしたい事項

議論のポイント

行政措置要求において、職員が自身の要求事項をよりの確に伝えるための制度設計としての「代理人の在り方」について、主に次のような観点から御議論いただきたい。

- ✓ 行政措置要求において他の公平審査制度と同様に代理人を選任できるようにすることは適当か。
- ✓ 個別的な要求と団体的な要求で取扱いに違いを設けるべきか。