

## 公平審査充実研究会(第2回)

日時:令和8年5月19日(火)16:00~17:50

会場:人事院第二特別会議室(オンラインと併用)

出席者:(委員)高橋座長、大江委員、垣内委員、神吉委員、下井委員、早津委員

(公平審査局)役田局長、守山審議官、奈良間調整課長、矢島職員相談課長、内田次席審理官、植田首席審理官、矢野首席審理官、財前公平審査分析官、城詰公平審査制度企画室長、伊藤調整課長補佐

(オガザバー)最高裁判所事務総局行政局佐藤第一課長、内閣官房内閣人事局今井人事制度研究官、次田参事官補佐

(奈良間調整課長)

本日は大変お忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。ただいまより、第2回「公平審査充実研究会」を開催させていただきます。

議事に入ります前に、事務連絡をさせていただきます。第2回研究会から事業者の一部業務運営を委託しております。委員の皆様におかれましては御理解を賜り誠にありがとうございます。議事録作成のため、研究会の会議についてはレコーディングをさせていただきます。また、委託事業の実施記録のため、業者が会合の様子の写真撮影を予定しております。これらの対応につき、皆様には事務局から予め御連絡差し上げていたところではございますが、支障がある場合には、改めて事務局までお知らせいただければと存じます。

なお、下井康史委員につきましては、本日、所用のため遅れて御参加の予定となっております。また、山川隆一委員につきましては、本日、所用のため御欠席となります。山川委員から事前にいただいた御意見については、各テーマにおいて御紹介させていただきます。

また、本日もオブザーバーとして、最高裁判所行政局の佐藤彩香第一課長に御出席いただいているほか、内閣官房内閣人事局の砂山裕内閣審議官の代理として、次田亜美参事官補佐、今井由紀子研究官にオンラインで御参加いただいております。

続きまして、第一回から異動がございました事務局側の職員を紹介させていただきます。

(守山審議官)

4月に審議官に着任いたしました、守山でございます。よろしくお願いいたします。

(奈良間調整課長)

私が公平審査局調整課長の奈良間でございます。

なお、本日も、公平審査局の職員が同席させていただくほか、オンラインにて総務省自治行政局公務員部公務員課及び当院の職員が傍聴させていただきます。

それでは、ここからの進行につきましては、座長にお願いしたいと思います。高橋座長、お願

いたします。

(高橋滋座長)

はい、高橋でございます。本日もよろしくお願いいたします。それでは続きまして、本研究会の今回の資料につきまして事務局から御説明いただきたいと思います。今回のテーマは、大きく3つに分かれておまして、まずは、最初のテーマ①(反対送付等)について、事務局から説明をしていただきます。その後、概ね30分程度意見交換を行うという流れを3回繰り返す形で進めてまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

(奈良間調整課長)

それでは資料について御説明させていただきます。資料の3ページ、4ページには、公平審査における4つの制度について概要・手続等についてまとめた参考資料を掲載しておりますので、適宜御参照いただければと存じます。

資料の6ページです。テーマ①証拠等の反対送付等につきましては、3つのサブテーマを設けております。上部の囲みに記載のとおり、人事院に提出された資料の反対送付は、当事者の反論権の確保に資する一方で、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ます。このため、守秘義務の確保や信用失墜行為の禁止及び不当な働きかけの規制と一体的に検討するものでございます。

7ページです。公平審査の4つの制度における反対送付の状況をまとめております。縦方向に御覧いただきますとわかるとおり、同じ制度におきましても、資料や文書の種類によって、反対送付の根拠規定の有無(◎は根拠規定があるものです。)や運用の状況が異なっております。また横方向に御覧いただきますとわかるとおり、同じ種類の文書でも、制度によって運用が異なっております。

続きまして、8ページには守秘義務の確保等に係る現行制度の状況等を記載しております。

9ページには、不当な働きかけの規制に係る現行制度の状況等を記載しております。【制度概要】欄に記載している氷見市事件に係る最高裁の判例は、地方公務員に係る裁判例でございますが、これを踏まえますと、国においても、懲戒処分に至るかは個別事案によっても、証人となり得る同僚などの関係者への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ところです。また、下にあります運用実態といたしましても、処分庁側からそういった相談を受けた事例がございます。

10ページは、検討の参考として、行政不服審査法における取扱いを記載しております。行政不服審査法においては、審査請求書等につきましては反対送付義務が規定されております。その他の証拠資料等については、審査請求人等から閲覧又は写しの交付を求めることができる旨が規定されております。第38条は、審査庁の審理員に対する請求、第78条は、審査庁から諮問を受けた行政不服審査会に対する請求に係る規定です。審理員又は審査会は、正当な理由があるときは閲覧又は交付を拒むことができる仕組みとなっております。守秘義務の確保

等や不当な働きかけ規制については、特段の仕組みはないと承知しております。

次の11ページは、裁判所で行われる労働審判の制度についてですが、こちらについても反対送付等が定められている一方、守秘義務等や不当な働きかけ規制については、特段の仕組みはないと承知しております。

12ページです。当院において昨年度に実施した地方自治体向けのアンケートの結果です。当該アンケートは集計取りまとめの作業中でございますが、これは速報値ですが、約94%の自治体が不利益処分審査請求において反対送付を行っております。

13ページから15ページまでは、これまでの説明を踏まえた課題意識を記載しておりますが、現行制度の状況の記載や後述の対応案、御意見をお伺いしたい事項と重複する面もありますので、説明は省略させていただきます。

16ページからは、議論のたたき台として3つのサブテーマに関する対応案を記載しております。なお対応案がこれらに限定されるという趣旨ではございません。16ページは反対送付です。A案の柔軟運用は、「制度面の整理」欄に記載のとおり、先ほど御紹介した行政不服審査法のように、当事者の閲覧・写し交付の請求権を規定し、それを事案ごとに運用する中で、送付の要否・範囲を調整するイメージです。B案は反対送付の根拠条文を設け、当事者の請求を待たずに、一律送付を規定するという案になっております。

17ページは、守秘義務の確保等について、現行以上に何らかの措置をとる場合の対応案です。A案は、目的外使用禁止の一般条項を新設する案です。B案は、A案に加えて、人事院の公平委員会が注意喚起や是正要請を行うことができる旨の明文の規定を新設するものとなっております。

18ページは、不当な働きかけ規制について、こちらも現行以上に何らかの措置を行う場合の対応案です。A案は、先ほど御紹介した判例の趣旨も踏まえた注意喚起を行う案、B案は人事院の公平委員会が当事者に注意喚起や是正要請を行うことができる旨の根拠規定を新設する案、C案はさらに踏み込んで、不当な働きかけの禁止に係る一般規定を設けるとともに、関係者への接触に係るルールを策定する案です。

19ページは、自治体アンケートの速報値の紹介です。証拠資料等の情報の取扱いについて、反対当事者に注意喚起を行うことがあるとする自治体は約6%となっております。

20ページからは、サブテーマごとに御意見をお伺いしたい事項を記載しております。まず反対送付については、1つ目、反対送付の範囲・方法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、2つ目が反対送付の制度設計とその際の留意点・課題は何かです。※にありますように、7ページで御紹介した4つの各公平審査制度において、現行で送付に係る直接の根拠規定のないものについてどこまで対象とするか、不利益処分審査請求と他の3つ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きましても、御意見があればお伺いしたいと存じます。3つ目が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、反対送付の在り方をどのように考えるべきかです。

21ページは守秘義務の確保等についてです。当事者が公平審査で得た情報に係る国家公務員法上の守秘義務の適用についてでございますが、※にありますとおり、公平審査に係る活動は請求者にとっては職務外(勤務時間外)とされているところにも留意が必要と考えます。2つ目が、漏えいによる信用失墜行為の範囲及び判断基準、3つ目が、目的外使用禁止の一般条項について、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、内部告発の場合をどのように適用除外として位置付けるべきかです。最後に注意喚起や是正要請を行う場合とその実効性の確保についてです。

最後に不当な働きかけ、22ページです。1つ目として、判例の趣旨を踏まえた注意喚起を行うことの有効性と限界、2つ目が不当な働きかけの定義や接触ルールを定める規程又はガイドラインを策定すべきか、その内容をどうするか、3つ目は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です。

資料の説明は以上となりますが、山川委員から事前にコメントを頂いておりますので、御紹介させていただきます。

反対送付につきましては、「公平審査を構成する4つの制度には、対審構造的な色彩に差異があるようであるので、相手方の主張書面等の送付の扱いもそれを踏まえたものが望ましいように思われるが、共通の原理を抽出できるのであれば、抽象的な定めを置いて、それを基礎に各制度の運用ないし細則を別途定めることも考えられる。」とのコメントを頂いております。

守秘義務の確保等につきましては、「審査過程の情報の漏洩やそれによる信用失墜の問題については、行政不服審査制度や労働審判制度において対応する規制がないとすると、公務員関係の特殊性により特に規制を設けることを正当化できるか、実際に目的外利用等がなされた場合に一般的な懲戒規定等により対処することでは不十分か、取消訴訟に移行した場合はどうなるかなどが、検討に当たっての課題となると思われる。」とのコメントを頂いております。

不当な働きかけ規制につきましては、「不当な働きかけの規制についても、基本的に同様の発想が妥当するであろうが、ガイドライン的な行為規範を示すことは検討に値すると思われる。ただしその場合でも、労働法制では、紛争解決制度の利用等を理由とする不利益取扱いの禁止規定が増えている(男女雇用機会均等法第11条2項など)こととの対比で、実質的な不利益取扱いにならないように運用上注意が求められる。」とのコメントを頂いております。

山川委員のコメントは、以上です。

(高橋滋座長)

それではどうも御説明ありがとうございました。

続きまして、テーマ①の意見交換に進みたいと思います。まずはざっくばらんに、御意見がございます方は挙手をしていただいて、御発言を頂戴したいと思います。なお、時間の制約もがございますので御発言につきましては簡潔にお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(垣内秀介委員)

ちょっと質問させていただいてもよろしいでしょうか。垣内です。既存の規律の状況についての質問ということになるのですけれども、御説明がありました行政不服審査法では、その提出書類等についての規定が置かれていて、また、人事院規則13—1でも、第69条で調書の閲覧・謄写の規定が置かれているということなんですけれども、その人事院規則13—1の第69条の規定というのが、どのように解釈されているのかということについての質問なのですけれども、この第69条第1項の規定によりますと、当事者が閲覧・謄写を、許可を得てすることができるということになっているかと思うのですが、ただし書として、「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。」ということにされていて、このただし書の特に「公平委員会の事務に支障がある」という例外要件がどのように理解をされているのか、かなり限定的なものであるということなのか、かなり柔軟に解釈しているのか。本文で、「許可することができる」となっているのですけれども、ただし書に該当しない場合には、当然許可をするものであると、こういう前提で、つまりは、現状、調書の閲覧・謄写というのは非常に広範に認められているという理解で良いのか、それとも、その許可がかなり広い裁量が認められていて、許可しないことも相当にできるということになるのか。ただし書との関係がどうなっているかということに関連するんですけれども、その辺、ちょっと前提として、私不勉強で大変申し訳ないんですが、御教示いただけるということであれば、お願いできればと思います。

(高橋滋座長)

はい、では事務局お願いします。

(奈良間調整課長)

お答えをいたします。まず、ただし書のところですが、この閲覧と謄写の許可に関し必要な事項につきましては、人事院規則の委任を受けて、事務総長が定める規程で定められており、当事者等の申請に対して許可を出す、という形になっております。この規定上では、許可をしないことができる要件として、過去に行った申請と同一の範囲に係る閲覧や謄写等の申請を行うという場合で正当な理由が認められないとき、それから、その他許可をしないことについてやむを得ない事由があるときと規定されているところでございます。

(伊藤調整課長補佐)

今、調整課長から御説明申し上げたとおりでして、基本的な運用につきましては、そもそも、許可をしないということはやらない、許可をするというのが基本、というような運用でございまして、どのようなときに許可しないか、というところも、たまたま、事案を担当している担当者が出張で不在で、すぐに対応できないとか、そういった現実的に難しい状況にある場合は直ちに許可をすることができない場合もありますけれども、性質的にという意味では、あまり許可をしないということとはしていない、という形になります。

(垣内秀介委員)

よろしいでしょうか。

(高橋滋座長)

はい、お願いします。

(垣内秀介委員)

どうもありがとうございました。そうしますと、今回検討対象となっている、反対送付をどの範囲ですか、という問題というのは、調書、主張書面や証拠資料について、閲覧等をしようと思えば、基本的にはできるということを前提として、それに加えて、反対送付という形で、提出書類等の内容をより適時に管理・確認ができるようにするということが適切、あるいは必要かどうか、ということが問題として設定されていると、こういう理解でよろしいでしょうか。

つまりは、その反対送付の規定を設けることによって、今まで見られなかったものが見られるようになるということではなくて、見られることは前提なのだけれども、反対送付という形で、それがより容易になると、こういう方向で、どこまで規定を整理するかという問題と理解しました。よろしいですか。

(高橋滋座長)

はい、ありがとうございます。事務局いかがですか。

(奈良間調整課長)

御理解のとおりでございます。なお、少なくとも、現行で見られるものが見られなくなるといったことは、想定してございません。

(垣内秀介委員)

少し良いでしょうか。ありがとうございます。そうしますと、16ページで、対応案という形で整理をさせていただいているところですが、このA案：柔軟運用、B案：一律送付となっているわけですが、A案のほうでは、閲覧・写し交付請求権を、今、規定がないものについては、規定をするということであるとともに、人事院規則13—1についても、現在、許可をする規定があるけれども、これに加えて請求できる旨を改めて規定する案ですが、請求できる旨を改めて規定する、という部分については、これは、必ずしもそういった規定ぶりによって、現状よりも閲覧等ができる範囲を拡大するというのではなくて、規律の性格についてより明確にするというような趣旨で、この※印の部分はされている。実質というよりは、規定ぶりというか、そういった問題として捉えているということになりますでしょうか。

(奈良間調整課長)

ありがとうございます。今の御質問の関係で、7ページでお示した、4つの制度の反対送付状況を御説明した表を御覧いただきますと、御指摘の不利益処分審査請求については一番左の列ですが、②と③のところに○がついておりまして、これは先ほど御紹介をしたとおり、閲覧等を許可することができる規定に基づいて、求められれば見せることができるということで、それを根拠として、求められなくても反対送付を行っているというものです。

ですので、不利益処分審査請求については、○のところは閲覧・交付請求権を正面から規定しても、実態としてはあまり変わらないことが想定されると思いますが、他方で、⑤や⑥の資料につきましても、現行の規定の適用が及びませんので、新たな規定でどこまで対象にするかによって、現状と変わるかどうかについての結論が変わってきます。

その他の行政措置要求ですとか、給与決定審査申立て等につきましても、この表に△とありますとおり、閲覧等を許可することができるといった現行規定もなく、必要な部分を運用で反対当事者に見せているものですので、ここは、仮に閲覧・交付請求権を正面から規定すれば、現状と変わってくると思います。

(垣内秀介委員)

よろしいでしょうか。

(高橋滋座長)

はい、どうぞ。

(垣内秀介委員)

どうもありがとうございます。そうしますと、例えば、不利益処分審査請求という関係で申しますと、既に閲覧等ができることとされている範囲であって、ただ⑤や⑥については、必ずしもそういう裏付けがないという状況なので、それについて、まず、見せるかどうかという問題があり、それとともに、送付までするかどうかという問題もあるということがありますので、実質としてどの範囲の資料を見せる、共有するのかということと、その方法として、閲覧等に関する送付という方法によるのか、送付までするかということとを、ちょっと分けて検討する必要があるのかな、という感じを印象として持ちました。すみません、脱線しましたけれども私からは以上です。

(高橋滋座長)

はい。的確な御指摘ありがとうございました。そういう観点から検討するということになるかと思えます。

他はいかがでしょうか、御発言頂戴できればと思いますが。下井先生、①の論点につきまして御意見頂戴しているという段階ですが、よろしいでしょうか。

では、大江先生。順番に御発言いただくということになると思いますが、大江先生いかがでしょうか。

(大江裕幸委員)

はい、大江でございます。御指名いただきましてありがとうございます。オンラインでの参加ということで失礼いたします。不利益処分審査請求を念頭に置きますと、少なくとも、現行の行政不服審査法と同程度以上の手続保障が必要ではないかと考えます。また、他の類型についてそれと異なる取扱いをする必要があるかどうか、ということについては、特に必要がないのではないかと。

A案、B案ということで、柔軟運用、一律送付ということで示していただいておりますけれども、判断基準が難しいということではございますが、判断の基礎となるものを、人事院サイドで当事者に送付しつつ、それで足りないということでしたら、閲覧請求を認めると。その拒否事由の範囲というのが、また1つ難しいところだとは思いますが、正当な理由というふうなことで書くか、あるいは少なくとも個人情報保護制度で出てくるものについて、ここで撥ねる必要はないでしょうか。最低限個人情報保護制度で出てくるものは、当然こちらでも出てくるような形で制度設計するのがよいのかなと。

いろいろ申しましたが、少なくとも、現在の行政不服審査法の規定状況、あるいは運用状況と、最低限同程度の手続保障をすべきではないかと。そこで、A案をベースに考えてはどうか、というふうに考えております。以上です。

(高橋滋座長)

はい、どうもありがとうございました。それでは五十音順にお願いします。垣内先生、何か御意見ございましたらお聞きしたいと思います。

(垣内秀介委員)

はい。私自身この公平審査に提出される資料等で、どの程度送付等を控える必要が高いのかとかですね、そういったところが必ずしも十分把握できていないということなのですけれども、基本的にはその判断に影響を及ぼすような資料等については、認識できる状態とすることが原則的には求められるということだと思しますので、その関係で、方法としては閲覧等を認めるというのと、送付までするのと双方あり得るかと思うのですが、それが出発点となるけれども、これは後半のインカメラと言われている規律とも関係しますけれども、相手方と共有することも控えたほうが良いというものがどの程度あって、それがどの程度正当化できるのかということによっては、閲覧等も含めて制限をかけるということになると思いますので、その辺り、実質的な合理性がどの程度あるのかということを検討する必要があるのかな、と考えています。長くなり恐縮ですが以上です。

(高橋滋座長)

はい、どうもありがとうございました。それでは、神吉先生、お願いしたいです。

(神吉知郁子委員)

定見があるわけではないですが、当事者の攻撃防御の権利の保障も非常に重要ですが、公平審査制度の原則は不利益処分審査請求の審理で対審構造の審理方式を採用している以外は職権探知主義であるということから考えると、B 案のように反対送付を全面的に制度化するよりは、人事院として在るべき姿を裁量で運用できる余地がある A 案の方が適しているのではないかと思います。

それから、先ほど垣内先生より御指摘のあった閲覧・謄写ですが、これは現在は紙ベースで送付する運用で、費用についても申請者のほうが負担するものでしょうか。

この質問の趣旨は、今までは閲覧して謄写をして、初めてその情報が手に入られるということだったと思うのですが、これからの反対送付は人事院がやるということなら、聞かれてもいないことを人事院側の負担と費用でやるのだとすると、単純に事務上の負担が問題ないのかと、それから現在文書提出されるものが紙ベースだとすると、これも電子化の手續に今後乗っていくのか。そうだとするとそれほど負担は増えないのかもしれないですが、そうした事務負担に関する見通しなども教えていただければと思いました。

(役田局長)

どうもありがとうございます。今ここで確認できる範囲でのお答えですが、調書の閲覧・謄写請求は、関係者が提出した証拠等の書面資料については、実務としてほとんどないということです。資料に記載がありますように、この規定を根拠として、むしろ人事院側から相手方に送付をしているので、その意味では当事者側に費用負担の問題が生じていない、要は税金を使ってサービスで送っているということです。実際は既に紙ではなくて大体電子データで提出されますので、それを電子データの形で反対当事者にも送付しているということになります。以上です。

(神吉知郁子委員)

ありがとうございます。その際にアップロードリンクを送付するという配慮もされているのでしょうか。

(城詰公平審査制度企画室長)

すみません、ちょっと入れ違いになってしまいますが、事務的なことについて補足いたしますと、規程上は、電子情報処理組織によるというような整理になっておりまして、紙の場合は用紙で、情報媒体の場合は CD-R とかを持参させて、謄写させるというような、請求があった場合は、そういう取扱いになっています。

(高橋滋座長)

今の回答でよろしいですか。

(神吉知郁子委員)

はい。電子的な対応であればそれほど事務負担とならないし、建付としては閲覧申請を許可するということになっていても、現在も人事院のイニシアチブでされているので、運用としてはすでに A 案が実行されていて、これを B 案のように制度的に広げるかの議論と理解しました。ありがとうございます。

(高橋滋座長)

はい、では下井先生から。

(下井康史委員)

私も結論としては A 案が良いと思っています。今、神吉先生が、職権探知だから B 案がどうかというのを発言されたかと思うのですが、職権探知かどうかとそれは関係があるのでしょうか。つまり、職権探知であれ何であれ、人事院のほうで心証形成の基礎を判断する以上は、それは全て見せるのが基本、双方審尋主義ということになるので、職権探知かどうかは左右するのでしょうか。垣内先生、いかがでしょうか。

(垣内秀介委員)

よろしいでしょうか。職権探知なのか、あるいはその弁論主義とかですね、当事者主義なのかということと、閲覧等の範囲とか、あるいはその範囲で送付するかということは、必然的に結びつくということではないのかなというふうに私自身考えておりますので、下井先生の御指摘のとおりかなと。

(下井康史委員)

はい、ありがとうございます。それともう一つ、先ほど大江先生の御発言、ちょっと私うまく理解できていないのかもしれませんが、個人情報保護法でカバーしているものを撥ねる必要はないという、そういう御発言されましたよね。その御趣旨は、個人情報保護法で保有個人情報の開示請求をしたときに不開示にするものは、A 案の柔軟運用では、それは見せないという、そういう御趣旨という理解でよろしいですか。

(高橋滋座長)

大江先生、いかがでしょうか。

(大江裕幸委員)

よろしいでしょうか。その閲覧請求権を認める根拠としても、保有個人情報の開示請求ということが別途可能であるのであれば、この手続に載せて差し支えないのではないかと。その範囲につきましても、保有個人情報開示請求で出てくるものを、少なくとも除外する必要はないと。プラスアルファを考えるかどうか、しかし、プラスアルファを考えようとするとか何か基準を改めて考えないといけないので、結果的には保有個人情報開示請求と揃えるというのが、運用上はやりやすいかなと考えております。

(高橋滋座長)

はい。多分そういう御回答で結構だと思います。下井先生、それでいかがでしょう。

(下井康史委員)

はい、わかりました。私も全く同意でございます。B案で一律送付を目指す、出るべきでないものも出てしまう可能性があると思いますので私はA案でよろしいのではないかと思います。

実際に、行政不服審査会、私は総務省で委員をやっておりますけれども、基本的には全部出すのですが、時々黒塗りがあって、東京都はどうか、高橋先生にお伺いしないとわかりませんが、それをやはり人事院のほうで審議する、そういう余地を残すためには、A案のほうでよろしいんじゃないかと思います。

(高橋滋座長)

はい。どうもありがとうございました。それでは、早津先生いかがでしょうか。

(早津裕貴委員)

一旦、反対送付の論点だけという理解でよろしいですか。

(高橋滋座長)

今、反対送付に集中していますので、まず反対送付をお願いします。

(早津裕貴委員)

分かりました。私自身としては、懸念点として例に挙げた黒塗りであるとか、インカメラ審理等々の制度設計次第で何とかなる可能性があるというのを前提にするのであれば、かつ、事務負担・金銭負担もないわけではないですけど、多大な負担ではないということも前提といたしますと、基本的には、全部一括送付してさほど問題がないという認識であります。なのでB案も差し支えないと。他の制度との整合性を考えると微妙な面がないのではないのかもしれませんが、あえて開示してはいけないとか、送付してはいけないものがあるかどうかをこのあ

と議論する、そう考えると、それ次第で B 案で差し支えないと、繰り返しになりますが思っております。

(下井康史委員)

それはつまり、人事院の公平委員会の方で、ある程度チェックをしたうえで一律送付するという、そういう建付ですよね。

(早津裕貴委員)

それもこの後議論になると思いますけども、それ自体も果たして公平委員会だけがやるほうがいいのか、それとも一般の情報公開等だったりとかそういった仕組みによることになるのかは、どちらもあり得るんじゃないですかね。一旦、処分庁が黒塗りで物を出してくるという状態からスタートすることがあり得る、そこは別にどちらもあり得るのではないかという認識ではあります。

(高橋滋座長)

すみません、処分庁が黒塗りで出すことを認める、ということですか。

(早津裕貴委員)

実際としてはあるというような説明を受けていますので、それ自体の当否はどこが何をどこまで審査するかの問題であるという認識です。

(下井康史委員)

そのうえで一律送付ということですか。

(早津裕貴委員)

そうです。そこも制度設計次第かなと。

(下井康史委員)

そうするとそれは、A 案と B 案の違いはあまりないのでは、相対的な違いでしかない。私は今のチェックをするのは A 案のほうでないといけないという、そういう前提で考えています。

(高橋滋座長)

そこはどういう運用をするかで大分お話の建付が違うと思います。

(役田局長)

ありがとうございます。今の論点は込み入っていて申し訳ないのですけれども、7ページの

表のところで説明がありましたように、縦方向の議論すなわち、不利益処分審査請求の中で、どのように反対送付を行うかということについては、現状においても人事院規則13—1第69条を根拠として基本は送りあっているのですが、この点についてはA案もB案も実質的な違いは大きくないと思います。

これに対して横方向の議論、行政措置要求や給与決定審査の申立てにおきましては、現状、請求書・要求書・申立書などの基礎的な資料は反対送付をしておりますが、それ以外の証拠資料等は反対送付をしておらず、先ほどの神吉先生の御指摘とも絡みますけれども、職権主義ということで人事院が判断して、必要なものを取捨選択して相手方に送っています。これは、根拠規定がなく、運用でやっているということでございます。

この結果、実務的に起こっていることとしては、行政措置要求や給与決定審査においては、人事院が結論を出して判定文、決定文という判決みたいなものを当事者が受け取るわけですが、それを読んで初めて、人事当局側がこういうことを主張していたのかとか、こういう証拠資料を出していたのか、というところを知ることになる。このときに、人事院があらかじめ送付していたのであればいいのですけれども、全てを送付しているわけではないので、こんな話があるんだったら、もっとこういう主張をしたかったとか、あるいは反論したかった、というようなことがあって、人事当局が出した証拠資料の開示請求が、かなりの確率で人事院に寄せられているという状況がございます。

ですので、行政措置要求や給与決定審査における問題としては、現状、反対送付あるいは閲覧・謄写請求権すらないところにおいて、いかに防御権を充実させるという観点から、どの程度そういったものを認めるのかという意味では、このA案B案については、創設的な意義があるということを補足させていただければと思います。

(早津裕貴委員)

早津でございます。結論から申し上げますと、今の御説明を受けた上で、金銭・事務負担もさほど大きくなく、その他、よほど重大な支障がないのであれば、B案で差し支えないのではないかと、個人的には思います。

(高橋滋座長)

私は不服申立ての一般法である行政不服審査法が最低ラインで、今回、不利益処分審査については、先ほどの垣内先生の問題提起を頂いて、割合と自分の中でははっきりしたのですが、それよりも高いレベルのことを②③で実施している。ただ、④⑤については事実上運用でやっているという話ですが、閲覧請求権の制限というのは法律で決まっているべきで、行政不服審査法のところでは裁量を認めてないんです。審理段階においてですね。そこははっきり、条文上は明確にしておいた方がいいのではないかと。運用でやるというよりは、法律レベルで決めたい方がいいのではないかと、という気がしています。その上で、私も反対送付を全部実施するかどうかというと、これは先生に御議論、最終的に御意見をいただいた上で、人事院に決めて

いただきたいのですが、行審法では、閲覧請求を促すと、「こういう資料がありますから、これ  
を閲覧しますか」ってことを促せば、大体それでいいという運用になっています。横方向につ  
いては、今おっしゃったように、不服審査である以上は、行審法の最低レベルのところを確保し  
ておいて、実践しておいていただければありがたい、というのが私の考えとなります。これは個  
人的な意見ということです。

それ以外に何か、反対送付についての御意見はございますでしょうか。下井先生どうですか。

(下井康史委員)

横方向について、やっぱり措置要求だけはちょっと違うのじゃないか。行政措置要求は、こ  
れは不服申立て…、実質的にはそうなのかもしれませんが、かなり対象が広がっていますよ  
ね、条文上は。判例では、直接性だとか、職員本人に関わってなきゃいけないとか、個別具体性  
がなきゃだめだ…という判例が最近下級審で少しありますが、しかしその一方で、何年か前の  
東京 23 区のある区の措置要求の事例については、自分にあまり直接関係ないものでも、勤  
務条件、措置要求の対象になるんだ、と言っているものもありますし、広げようと思えばかなり  
広がると思うんですよね。それは何か、これだけはちょっと一般的な不服申立てと同じでいい  
のか。案件によるかな、という気もしますが。

(高橋滋座長)

はい、御指摘ありがとうございます。そこはよくご検討いただいて。他に何かテーマ①の1  
についてございますか。

それではすいません、テーマ①の2と3についてちょっと御議論いただければと思うので  
すけど、この辺どうですか、不当な働きかけとか守秘義務とか、色々ございますが、この辺、ちょ  
っと労働審判とか民事訴訟とかの色々な御経験を踏まえて何か御意見頂戴できればと思うの  
ですけど、垣内先生、何かございますか。

(垣内秀介委員)

御紹介にありましたけれども、労働審判とか民事訴訟では、一般的には何か不当な働きかけ  
規制だとか、守秘義務だとかいうことをです、一般的な規律として設けているわけではない  
というので、若干関係ある例を見いだすとすれば、特に秘密保持を要するような利害関係があ  
って、秘密保持命令を発令する場合であるとか、その場合には、それに応じた義務が発生する  
とかですね、そういったことが例外的にはありますけれども、一般的にあるわけではないので、  
その並びで考えると、どこまでそういった規定を設ける必要が、特にこの公平審査の場面に限  
って高いと言えるのか、ということを考える必要があるのかなというような気がいたします。

ただ、この制度を扱っている案件やそこで出てくる情報というのが、典型的に、行政機関内  
部で用いている資料とか情報が主であるものであるとか、あるいは、その手続の関係者もそう  
いった内部者が主であるというような状況の下で行われる手続である、ということに着目して、

何か守秘の必要あるいは不当な働きかけの危険が特に高いというようなことであれば、何らかの対応をするということはあるのかなという理解です。これも雑駁な感想で恐縮ですが、私からは以上です。

(高橋滋座長)

はい、どうもありがとうございました。よろしいですか。どうぞ。

(下井康史委員)

今の御意見に関連して、ちょっと意見言わせていただきますけれども、行政不服審査とか情報公開、個人情報保護法関係の審査でも、こういった働きかけとか、そういうことを規制するのは一切ないわけですね。それは多分、一般的な行政法関係であれば、行政機関と市民の間関係なので、あまり日頃の密接な継続的關係がないからそれが成り立つのかもかもしれません。

ところが、この公務員の場合は、やはりその日常的に出会っている人たちが関係してくる、特に、最近事案が増えていると言われるハラスメント関係なんかだと、まさにその、毎日会っている上司のハラスメントとかで、措置要求なんかは多分そうでしょうし、氷見市の事件はまさにそういったハラスメントで、そういう公務員の勤務関係特有の何か事情があるのであれば、ここは規制が必要かなと私は思っていたのですけども。もし、何か規制する理由があるとしたらそれだと思えます。

ところが、労働審判の方でもそれが全くないということであれば、今の事情は労働審判でも同じ部分があるはずなので、労働審判でそれをやってないということであれば、こちらでもやる必要はない。やると却って、なんか突出してしまうんじゃないかと思うので、私はここには規制は不要ではないかなというふうに考えております。

(高橋滋座長)

はい、労働審判の話でありました。労働法の先生いかがでしょう。

(神吉知郁子委員)

労働審判でなぜそういう規定がないのかについて、今まであまり考えたことがありませんが、不当な働きかけが行われる場面は主に労働者間です。労働審判は基本的には、労働者対使用者の紛争で、しかも原則として3回の迅速な処理を前提としているので、労働審判に係る問題のうち、労働者が同僚ないし職場の第三者に対して働きかけることが問題になる事案は、事案的にも時間的にもあまりなかったのではと思います。労働審判で不当な働きかけ規制を行うべきというような要請も、あまり聞いたことはありません。

ただ、とくにハラスメント事案においては、民事訴訟の方がより長い期間にわたりますので、その危険性が高まる類型かと思えます。実際氷見市消防局事件のような威迫の問題は、民間でも起こっているはずで、そうだとすると、公務員だからではなく、潜在的にはハラスメント

問題に係る不当な働きかけについて何らかの対応をする要請はあるし、今後もあるのではないかと思います。

不当な働きかけ規制について ABC と3つの案がありますが、まずは氷見市事件という現行判例の周知だけを行うというのは、対応として容易というメリットはもちろん挙げられますが、どこまで一般化されるのかという問題があります。ここまでやってしまうとまずいとわかって、ではどの程度でアウトなのかがわからない。そうだとすると、氷見市事件等を素材としてつやや一般化した B 案で、根拠規定があれば、指導はしやすくなるのではと思います。

C 案ほど、禁止や一般規定化するところまでは難しいかもしれませんが、B 案をベースに考えてはいかがかと思っております。以上です。

(早津裕貴委員)

早津でございます。まず、守秘義務と漏えいに関しては、既に議論にもあるとおり、他の制度でもないということを前提にいたしますと、特に公務員限りの特殊性を私は見いだせない、と考えますので、特段の規制は不要であるという意見です。

不当な働きかけについては、制度化には消極的でありまして、その理由といたしまして、氷見市事件もかなり特殊というか、先行してかなり強度なパワハラがなされていたので既に懲戒処分がなされていたという事案でして、その処分の間に再度働きかけをしたことが問題視されました。特にパワハラとかそういったものに限定されるとも読めますので、一般的な規定を置くとなるとかなり注意が必要だというのが前提の1つです。もう1つは、氷見市の事案としても、当人の意図としては、部下や同僚などに対して、「何とか考え直してくれないか」というようなことをやろうとした事案だったという認識はしていますが、パワハラ的事案などなら、それを再度パワハラに加害者がやるということだと問題になるのですけれども、一般的には、陳情したりとか、考え直してくれないかといった働きかけ自体は特に禁止されている行為ではありません。その他の法律であるとするともう、証人等威迫罪、刑事罰のところまでになると、同じような考慮要素が出てくるところではありますけれども、やっぱりそこまでのあえて特別な規定を設ける必要はないという考えです。

もう1つ、B 案に関して少し気になるのは、懲戒権者と公平委員会が、両方が役割を担うことがどう整理されていくのかというのが少しわからないところです。個人的には、全て懲戒権者の責任で、そういった不当な働きかけをするなどと言っていくのが端的な制度設計かなとは思っているのですが、仮に公平委員会がですね、別途注意喚起なり、場合によっては、処分とまではならないのかわからないですけど、場合によっては、処分性が絶対ないと言われるとわからないような対応をですね、行うっていう権限を付与するとなると、どういった形で制度設計がなされるのかってあんまりちょっと私は不案内です。これはまた、行政法の先生方の議論に委ねたいと考えています。いずれにいたしましても、私は特に A 案で十分じゃないかなという結論です。以上です。

(高橋滋座長)

はい。2と3につきまして、他の先生方がいかがでしょう。

(下井康史委員)

人事院が処分庁に対して懲戒を促す制度が確かありませんか。

(役田局長)

国家公務員法の第84条第2項だったかと思いますが、人事院の懲戒権についての規定がございまして、もし公平委員会がそういうことに関してサンクションを下すということであれば、それを手がかりに行うことになるのだと思います。ただ、御承知のように、懲戒というのは、基本的には、職員の服務統督権を持っている各省庁において第一義的には行使されるべきものと解されていますので、検討すべき論点が多いのかなというふうに認識しています。

(高橋滋座長)

はい。どうもありがとうございました。はい、垣内先生。

(垣内秀介委員)

先ほど早津先生が言われたこととか、あるいは労働審判との関係にも若干関わるかもしれないですけども、これ私も不案内ですが、労働審判の場合に、何かその社内の情報等をみだりに目的外にどんどん広げるとかですね、あるいは社内で非常にパワハラ的な不当な働きかけをするみたいなことが問題になるときというのは、これは基本的には使用者における、就業規則等々をはじめとする社内の規制の問題としてですね、守秘が義務付けられていたりとか、そういう問題として処理をされる話なのかなと。ですから、あえて裁判所とか手続法的な規制として、守秘義務を定めるとか、不当な働きかけについて制約するとか、そんな問題としては位置付けられていないということなのかな、と感じています。公平審査の場合には、人事院も広い意味では行政機関ということになっていて、先ほど、懲戒権もあるというお話がありましたので、そういったことを考えたときに、手続に付随する規律として何か必要なのかどうかということが一応問題にはなり得るのかなというような問題かなとは思いますが。

ただ、どこまで明確なニーズがあるのかというと、そこがあまり必ずしも明確ではないような感じもするところで、確かに、非常に例外的な事案で最高裁までいったものもあるけれども、ということですが、そういったものについては懲戒等で対応するということが考えられるということですし、その証拠資料の取扱いについて注意喚起をするということも、それも従来は少なくとも一般的でないということでもありますので、どこまで規律を創設する必要があるのかなっていうところは、ちょっとわからないなという感じがしているところです。以上です。

(高橋滋座長)

はい。どうもありがとうございました。個人的に言うと、公務に対する信頼確保みたいな話があります。そこをどこまで追い求めるかという話が1つあるのじゃないかなと思って聞いておりました。問題は、垣内先生がおっしゃったように、立法事実で考えられるか、これが整理されておかないと、法律とか制度化するには難しいかと思います。その辺、人事院がどこまで立法事実としてこの問題を捉えられているのかっていうところですね、もう少しご調査いただければありがたいなというふうに思います。

大体、このぐらいでよろしいでしょうか。テーマ①について、さらに何か御意見等があれば。オブザーバーの方は何かございますか。特段、内閣人事局の方から何かございませんか。よろしいですか。事務局も、大体このぐらいでよろしいでしょうか。

それでは、次にテーマ②(インカメラ)について御説明頂戴したいと思います。

(奈良間調整課長)

テーマ②について資料の御説明をさせていただきます。

資料の24ページを御覧ください。テーマ②におきましては、公平審査制度における証拠提出の実効性、更には真実究明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と考えており、不利益処分審査請求を対象に論点を提示しております。

25ページからは、現行制度の概要を記載しております。不利益処分審査請求では、事案の解明については、行政不服審査法と同様、職権探知主義が制度上の原則となっております。この点は弁論主義を基本とする民事訴訟とは異なる点です。実態といたしましては、両当事者から提出された主張に関する文書や証拠資料などを基に審理を行うことが基本となっております。一方で、審理方式につきましては、対審構造の口頭審理を基本としており、この点は民事訴訟における口頭弁論に類似した面があると考えられます。

26ページです。国家公務員法第100条の守秘義務に係る「職務上知り得た秘密」につきましては、その陳述等の際に、当事者を退席させ、また、当該部分については当事者の調書閲覧を制限することが、既に現行制度で規定されています。

飛びまして28ページです。制度の運用実態ですが、先ほどテーマ①でも御紹介したとおり、調書に含まれる証拠資料は、公平委員会が当事者に調書の閲覧・謄写を許可できることを根拠として、反対送付を行っています。2つ目の○ですけれども、反対送付を行うという前提であるために、特に処分庁である人事当局側から、個人情報保護や円滑な人事運用の確保等を理由に、証拠提出を躊躇したり、黒塗りをした上で提出したりする例がございます。一番下の○ですが、職務上の秘密にわたる事項を記載したと申出があった証拠資料につきましては、該当箇所を公平委員会が黒塗りして反対送付をすとか、公平委員会限りで調査し、反対送付は行わないという対応も、現行規定の下でも可能とは解されますが、運用実態としては行っておりません。

29ページです。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おりますが、人事院規則では、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ます。

30ページを飛ばして31ページです。民事訴訟等の審理方式である口頭弁論におきましては、双方審尋主義が原則とされています。他方で、不利益処分審査請求においては、前述のとおり、事案の解明は職権探知主義が原則でして、審理方式は口頭審理を基本としているものの、双方審尋主義を原則とする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までは要請されていないと解され得ると考えられます。

32ページでは、民事訴訟と情報公開・保有個人情報開示請求制度のそれぞれにおける参考となる制度を整理しています。民事訴訟におけるインカメラ審理は、裁判所が行う文書提出命令に関して、文書の所持者が提出を拒むことができる法定の事由に該当するかどうかの判断を行うためのものでして、表の下の※の判例にあるとおり、証拠調べの方法として認められているものではありません。他方で、情報公開等におけるインカメラ審理は、行政機関が不開示とした文書を対象として、開示等の要件該当性そのものについて、情報公開・個人情報保護審査会が判断するための手続となっています。

33ページはテーマ①で紹介した自治体アンケートの速報値の再掲です。

34ページですが、自治体アンケート結果の速報値によりますと、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の有無について、約12%の自治体が導入していると回答しています。

35ページは課題意識ですが、36ページに課題意識を踏まえた対応案を記載しています。一番左の案は、現行規定は維持した上で、公平委員会限りでの証拠の閲覧や、黒塗りをした上での反対送付を行うというものです。真ん中の①は、当事者が提出してきた証拠資料であって、その申立てにより、反対当事者への送付や閲覧を制限すべきものについて、公平委員会限りでの閲覧を制度化するものです。ポイントとしては、3つめのボツにあるとおり、公平委員会が当該資料を全面的に閲覧して心証形成できる点です。この①に加えて、右の②を制度化することも考えられます。民事訴訟におけるインカメラ審理を参考にした制度でして、公平委員会が提出を求めたにもかかわらず、当事者が提出を拒否した資料について、公平委員会限りで閲覧して、提出拒否の正当性の有無を判断するものです。下にありますとおり、右にいけばいくほど真実究明の強化につながるものですが、一方で、導入に当たっては当事者の防御機会の確保にも留意が必要と考えております。

37ページは、今申し上げた案を規定イメージとして文章化したものです。

38ページは、御意見をお伺いしたい事項です。1点目は、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と②のいずれが適当か。それから、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、です。

説明は以上となりますが、このテーマにつきましても、山川委員から事前にコメントを頂いておりますので、御紹介いたします。

「インカメラ審理や公平委員会限りでの確認手続の問題については定見がないが、それらを導入しようとする場合、民事訴訟における文書提出命令の場合とは異なり、対象となった資料を紛争の判断自体についての心証形成にも用い得るのか、審査の充実に加えて、相手方当事者の反論や防御の機会は充実するのかなどについて検討する必要があると考えられる。」とのコメントを頂いております。

(高橋滋座長)

それでは、続いてテーマ②の意見交換に進みたいと思います。それでは、早津先生からお願いします。

(早津裕貴委員)

悩ましい問題です。何を念頭に置いて議論していくかですが、人事評価を前提とした不利益処分等を念頭に置く場合、少し懸念点がありますのは、職権探知のみでどこまで人事評価を中心とした紛争が解決可能なのか、かつ、公平委員会は処分権者ではありませんので、こういった人事過程があったかというのを、出された書証から十分認知できないのではないかと、やや、思っているところではあります。となると、基本的には当事者による主張というか、補充が要請されるよう思われる場合に、果たしてインカメラ審理や公平委員会限りの確認手続というものを全面的に入れていくということが適正かどうか、少し、わからないところがある。端的に申し上げますと、お互いに言い分をはっきりと言ってもらったり、いろんな人を呼んで来たりしないと分からないところをブラックボックス化して、公平委員会で専門的知見だけで判断できるといえるようなものが全てなのか、というところに少し疑問がある。となると、無理にこういった制度を導入する必要性がどの程度あるのか、という所も慎重な議論が必要になってくると思っております。ただし、この後の他の委員の先生方の御意見を聞きながら考えていきたいです。

(高橋滋座長)

どうもありがとうございました。では、垣内先生いかがでしょうか。

(垣内秀介委員)

インカメラ審理と言われる論点の基本的な出発点は、資料ですと28ページの2つ目の○に記載されている、個人情報保護であるとか、円滑な人事の確保ということでしたが、証拠提出が仮にちゅうちょされると、資料が出てこないということになり、適切な判断が難しくなる。あるいは、出てきたとしても黒塗りで見られないとなると同じことであると。そういった事態が非常に問題だということであれば、何らかの対応を検討する必要があるのかな、という感じがするところです。

この問題は、前半の1つ目の内容と裏表と申しますか、どこまで閲覧等を認めるのかという

問題と裏表の問題ということで、第一の論点のところでは、ある程度、少なくとも閲覧等を認める必要があるのではないかという立場に立ったといたしまして、仮に、その規律の内容が行政不服審査法の第38条で定めているような、閲覧等ができ、しかし、第三者の利益を害するおそれであるとか、その他正当な理由があれば、拒むことができる、という規律であるとしますと、個人情報保護であるとか、あるいは円滑な人事の確保というのが、正当な理由として閲覧等の拒否の正当化理由になるかどうかという問題に帰着をするように思われまして、仮に、当たると、やはり円滑な人事管理の確保等を考えるとこれは見せるわけにいかない、ということであれば、それが出てきたときに、しかし閲覧等はさせないということで、これはまさに一種のインカメラ審理を当該資料についてはしていくということになるわけですから、実は、現行規律で閲覧等の規律も十分に整備されていないということを前提とすると、現行法上は、実はそういうことができる状態になっているということかと思えます。これも立法事実というか、どの程度必要性があって、その範囲と、特にその閲覧に関する規定を一般的に明確化することになれば、その例外をどう解するのかということと、裏表の関係で、例外に当たる場合は一種のインカメラということになってくるというわけですので、そういう問題として検討する必要があると思っています。もちろん、全て見せた方が当事者の手続保障という観点からは望ましいということですが、裁判手続でも、例えば家事審判手続等では、かなり閲覧についても、裁判所の裁量で許可するかしないかというのはあるということかと思えますので、必要性いかによってはそういう柔軟な規律とすることも考えられるのかなと。したがって、公平委員会限りで見られるけれども、閲覧等はさせないという場合もあり得るということではないかと思えます。

他方、例えば改正イメージの②として挙げられる、「いわゆるインカメラ審理」の導入について、出してこない場合に、それに正当な理由があるかの判断をインカメラで行うということについては、理論的には、そういう手続があってもいい場合もあるかもしれませんが、①とされている公平委員会は見るけれども、相手方当事者には閲覧等はさせないという規律を整備した場合に、②の手続を設けてまで提出を強制するようなニーズや必要性がどこまであるのかということ、それはわからないなど。そこまでの必要性はないとすると、②の規律まであえてかけるかということ、そこまでの必要はないという立場も十分あるのかな、というような感じです。以上です。

(高橋滋座長)

ありがとうございました。今の話は、一切出してこいと、それ以外黒塗りとか、出さないということは認めない、という方向に動くというつもりなのかどうか。その点お聞かせください。

(役田局長)

ここは、先生方の御議論を踏まえて検討するということですが、早津先生が御指摘になったように、人事評価をめぐる事案において、実際に人事評価シートに記載された内容、特

に所見欄といったところが実質的な証拠として意味を持つ場合がございます。現状は、当局から人事評価のシート自体は提出していただけていることが多いのですが、先ほど議論があったように、ある程度反対送付あるいは閲覧謄写を正面から認めていくというような仕組みになったときに、当局側にちゅうちょが生ずるのかどうかは1つの懸念材料としてはあるということでございます。

ただ、職権主義ということでございますので、証拠不十分なときに、挙証責任の分配の考え方によって結論を出すということは、なかなか難しいのかなというふうに考えますと、やはり人事院としましては、なるべく証拠資料が充実している中で判断を下したいという、実務的なニーズというか、要請はあると認識しております。

(高橋滋座長)

はい、どうもありがとうございました。

(早津裕貴委員)

手短に1点だけ、よろしいでしょうか。今のお話と垣内先生のお話を前提として議論していきますと、もしこういった確認手続を制度化するのであれば、人事院が積極的に、求釈明ではないですけども、文書提出をかなり強く働きかけるという前提にしておかないと、なかなかうまく機能しないのかなと。人事評価とかはそうですね。先ほどから高橋先生がおっしゃっておりますが、どういうふうにやるつもりなのか。まさしくそのとおりで、人事院に強い権限を与えておいて、集めた証拠を十全に人事院側が評価可能であるという前提に立つのであれば、それは十分あり得る制度設計かなと。もし、それができないとなると、やはり当事者による収集がもう少し容易になるような仕組みとかを考えて行く必要があるのかなと。少し、トレードオフの部分があるのかなと考えているところです。

(高橋滋座長)

ありがとうございました。それでは、下井先生お願いします。

(下井康史委員)

先ほど高橋先生がおっしゃっていたように、行政不服審査が最低ラインという点が重要なのだと思います。それで、プラスアルファはどこまでやるかと。そして、今の人事評価の問題もあるのですが、少し違う視点ですけど、仮に色々と証拠を黒塗りで出してきたとして、それは当然、個人情報保護法の保有個人情報に当たりますから、その審査請求をした人は、その開示請求ができますよね。それとの平仄が合うようにしないといけないから、そうすると、やはりこれは、①をやる以上は②も入れないと、そこのそごが出てくる可能性があるのではないかと思います。①をやる以上は②も、とは思います。

(高橋滋座長)

はい、どうも御指摘ありがとうございました。大江先生、何かございますか。

(大江裕幸委員)

下井先生がおっしゃった、①をやる以上は②も、というところは、私の中では、あまりつながっていないのですが、①というのは、先ほど来議論しております、少なくとも行政不服審査法の水準で、というようなことだと、裁量的反対送付といいますか、その上で、それで足りないということであれば閲覧請求で対応すると。裁量的反対送付と閲覧請求、というような程度なのか、それプラスアルファを考えておられるのか。インカメラについては、話は一応別で、現行で、あるいはそういうふうな制度を入れた場合に、必要な資料が出てきていない、あるいは出てこなくなるという懸念があるのであれば、追加で導入を検討すべきものというふうに、私の中では思っております、①を入れる以上は②も、というのは、もしよろしければ下井先生、そのあたり補足していただけないでしょうか。

(下井康史委員)

ちょっと私も説明不足だったかもしれませんが、個人情報保護法の基準からして、必要以上に黒塗りしてきたときに、そこは正当性をチェックしないといけないだろうと。確かに、この資料では、その提出しないことの正当性とありますが、これを黒塗りも含めて申し上げました。

(高橋滋座長)

大江先生よろしいでしょうか。

(大江裕幸委員)

ありがとうございました。そうすると、①を導入する場合に弊害が生じるので、②も導入しておかないといけないと、そういうふうな御趣旨と承りました。それでしたら全く異論ありません。賛成いたします。

(下井康史委員)

そういうことです。はい。

(高橋滋座長)

ありがとうございました。神吉先生いかがでしょうか。

(神吉知郁子委員)

特に付け加えることはございません。

(高橋滋座長)

はい。どうぞ、垣内先生。

(垣内秀介委員)

当事者は、そもそも黒塗りで出してくるという場合と、当事者は黒塗りでなく出すけれども、相手方には見せないでほしい、相手方に見せるのは黒塗りにしたものを見せてほしい、という場合の両方があり得るかと思います。

②の「いわゆるインカメラ審理」というのは、当事者がそもそも墨塗りで出してくるときに、その墨塗りが正当かどうかということ判断する、そういう手続が必要ではないかというお話で、①は、当事者は墨塗りでないものを出してくるけれども、それを墨塗りでしか相手方には見せないとか、そもそも全部見せないとか、そういうことを認めるかという話ですので、一応、私は両者を別個に考えることが可能なのかなというふうには思っていました。ただ、御指摘がありましたように、個人情報保護の観点から、あちこちで整合しないような取扱いになるということは問題になると思いますので、それがきちんと整合した形で取り扱われるということは、この手続上、配慮が必要な点なのかなというふうには、今の御発言から思いました。

それから、①の出してきたものを、全て当然には見せないという規律を導入することについて、先ほど、家事事件の手続などについて、若干言及したところですが、その点でちょっと言い落とした点がありますので、補足をさせていただければ。山川先生のコメントの2点目にもあるのですが、家事審判とか家事事件の場合には、基本的には非訟事件から、それがそのまま訴訟に接続するということは想定しなくてよいと、基本的にはそう思われますが、取消訴訟に移行することを、こちらでは考えなければならないのだとすると、その取消訴訟移行後に、その前段階で提出されていた資料をどうするのか、という問題が出てくるとと思いますので、その点は課題として検討する必要があるかなと思っております。以上です。

(高橋滋座長)

どうもありがとうございました。大体、論点は尽くしたかなと思いますが、他に何か追加すべき御意見はございますか。

(早津裕貴委員)

他の委員の先生方にお伺いしたいところで、果たして公平委員会が黒塗りとすとか、黒塗りを解除するという権限を持つべきかどうか、という視点でお聞きしたいです。先ほど出ましたように、当事者というか被処分者からしますと、一応は別の諸制度を使って処分権者に対して情報公開を求めるとか、個人情報等の開示を求めるという手段もありますが、やはり専門委員会の権限を強化して、外す・つけるというのを、しかも、公平委員会というレベルで別途設けるということに対しては、場合によっては積極的にあり得るといふ制度設計だという理解でよろしいのですかね。どうお考えですか。

(下井康史委員)

私は、やるべきだというふうに考えます。

(高橋滋座長)

事務局は、この点いかがですか。

(役田局長)

ありがとうございます。この論点自体、我々自身、実務上手探りの状態の中で、どういう方向を目指していけばいいのかということで、挙げさせていただいたものです。今し方の議論で、ある程度方向性は見えたかと思えますけれども、ただ、いくつか御指摘があったように、詰めるべき課題もあろうかと思っております。今日の議論を踏まえまして、事務局として頭の整理をさせていただきます。また、今日のテーマとしては一通り御議論いただきましたけれども、最終的な取りまとめの段階で、研究会としてどのような結論にしていくのかというフェーズもございますので、またその段階で事務局として考え方を整理した上で御相談させていただきたいと思っております。

(高橋滋座長)

どうもありがとうございます。東京都における経験では、処分庁が出し渋った時には、出せと、必ず強く言って、出しもらっていた記憶があります。黒塗りをしてきても、判断に必要なだったらその分開けてこいとしてきたつもりがありますので、そこは、一般的には多分、不服審査の権限としてはあり得るのではないのかなと思っております。

下井先生、いかがですか。

(下井康史委員)

第三者機関としては、できない方がおかしいのではないかと思います。争訟手続として、裁判に準じた決定をするわけですから。

(高橋滋座長)

まあ、それも1つの考え方ということで、ありがとうございました。

それでは続いて、テーマ③(代理人)について、事務局から説明をお願いいたします。

(奈良間調整課長)

テーマ③代理人の在り方でございます。

40ページを御覧いただければと思います。公平審査制度において、行政措置要求以外の3つの制度については、既に代理人による申立て等ができる旨の規定が置かれています。

41ページです。2つ目の○で、行政措置要求制度の特色として、人事院に登録された職員団体を通じて、団体的な要求を行うこともできるとされています。

続いて、43ページです。2つ目の○で、裁判例におきましては、現行の人事院規則が代理人による行政措置要求について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としたものがございます。なお、下の参考の囲みですが、公平審査制度とは直接の関係はございませんけれども、職員団体と当局の交渉においては、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ますが、特別な事情があるときは、役員以外の者を指名することができる、とされておりまして、弁護士などの専門家が労使交渉に参加するということが想定されています。

44ページです。自治体アンケートの速報値の結果ですが、左の円グラフの青と緑の部分を御覧いただきますと、合計で約86%の自治体で、代理人による行政措置要求を認めています。右の円グラフにあるとおり、そのうち約93%の団体では代理人の資格に特に制限を設けていない状況にあります。なお、こちらの円グラフの上の※にございますように、地方公務員法においては、国家公務員法と異なりまして、団体的要求の仕組みがないという点にも留意が必要かと思えます。

45ページは課題意識です。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がありますが、その際の留意点を2つ掲げています。1つは、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して、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という点です。なお、近年では、請求等を行う職員限りの問題が扱われる事案も多くございます。もう1つは、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という点です。それから、2つめの○ですが、職員本人が要求事項を的確に整理をするとともに、主張・立証を自ら行わなければならないというのは、負担が大きいと考えられまして、人事院としても申請者の方がどういうことを要求したいのか要求事項の的確な把握に苦慮するという場面もございます。一番下は、先ほど御紹介した自治体アンケートの結果を踏まえた点です。

46ページは、御意見をお伺いしたい事項でして、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が適当かという点と、その際個別的な要求と団体的要求で取扱いに違いを設けるべきか、という点です。説明は以上となります。

こちらにつきましても、山川委員から事前にコメントを頂いております。

「措置要求制度における代理人選任の可否については、団体による要求が認められ、また、将来の勤務条件の改善を求める仕組みであったとしても、主張立証や審理、あるいは紛争解決に向けての利害調整の充実という観点から選任を可としてもよいのではないと思われる(どのような者に代理人の資格を認めるかは別途検討の余地があるが)。」とのコメントを頂いております。以上です。

(高橋滋座長)

それではテーマ③につきまして、御意見を頂戴したいと思います。今までどおり、御意見がございました方は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。垣内先生、お願いします。

(垣内秀介委員)

私は民事訴訟法の専門ですけれども、民事訴訟等の考え方からしますと、代理そのものを禁止するという規律というのは、かなり異例なものであるように思われます。相当の弊害があるとか、手続の目的からして、本人とのみコミュニケーションをとるといってしか目的を達成することができないとか、そういった、かなり強い理由があるということではなければ、代理そのものを禁止するという規律は、なかなか正当化しにくいのではないかと思います。その辺りの実情について、もし、こういう弊害があって現状では認めていないのだということがあれば、御教示いただきたいと思ひますし、もし、必ずしもはっきりした明確な弊害というようなことがないのであれば、基本的には認める方向で、ただ資格等については、山川先生の御指摘もありますけれども、場合によっては制限するということもあり得るのかもしれませんが、全て禁止するというのは、なかなか説明が難しいのではないかなという印象を持っています。以上です。

(高橋滋座長)

どうもありがとうございます。今の御質問についていかがでしょうか。

(奈良間調整課長)

代理人を認めていない趣旨について、立法時の趣旨が必ずしも明確ではないというところはございますが、逐条解説においては、行政措置要求は、職員自身の意思決定及びその意思の表明によることがその制度の趣旨であること、また、審査の過程においても、要求内容について、人事院の調査により事案が解明されるので、本人以外の者が代理人として手続を行い、また、審理に参加することは認められていない、という記載がございます。

事務局としては、むしろ、他の制度と同様に代理人を認めるとした場合に、こういう点については留意が必要ではないかといった御議論があるのかどうかをお伺いしたいと考えてございます。以上です。

(高橋滋座長)

今の御回答で垣内先生いかがでしょうか。

(垣内秀介委員)

立法趣旨の説明がどうなっているのかということは承知いたしましたけれども、現実的に、代理人が入ることで、立法趣旨に反する事態になるのかどうかという辺りを考える必要があるような感じがいたします。他の類型の事件では、代理人が認められているということで、そ

こでの実情等を踏まえて考えていく必要があるのかなと思います。以上です。

(高橋滋座長)

どうもありがとうございました。他にいかがでしょうか。早津先生お願いします。

(早津裕貴委員)

1点、お尋ねしたいのは、代理人の数等について、何らかの制約を設けることは考えていらっしゃるのでしょうか。趣旨を申しますと、私としては、個人的申立てであっても、団体的申立てであっても、能力を補完するという意味で、広く代理を認めるというのを妨げる理由はないと考えておりますけれども、団体的要求の場合に、代理人をいくらでも立ててもいいとなった場合に起きうる事象をどう捉えるのかということです。大衆団交という言い方が良いのかは分かりませんが、それに近い形になってでも、ある意味いいのか、あまり制約を設けずに広く認めるべきだということなのかどうか。それとも、何らかの懸念があるのか、この辺りは少し考える必要があるのかな、という趣旨であります。

(高橋滋座長)

今の御質問についていかがでしょうか。

(奈良間調整課長)

現時点で事務局として、代理人の人数について、特に何か制限を設けるということを想定しているものではございません。

(早津裕貴委員)

そのことを前提としますと、山川先生も団体的要求の場合でも個人的要求の場合とさほど違える必要はないという御趣旨かと思っておりますけれども、代理人の資格に関しても、団体であれば上部団体等であっても、広く認めるというのは、かえって労使間のコミュニケーションを円滑にするという意味からしても、前向きな、ポジティブな意味合いを持つと、様々な目的に資すると評価する面もあるのではないかなというのが個人的な意見でございます。

(高橋滋座長)

どうもありがとうございました。下井先生いかがでしょうか。

(下井康史委員)

先ほどの垣内先生の御発言に全て尽きているかなと思いますが、そもそも、措置要求というのは、最高裁が労働基本権制約の代償措置だと言っているわけで、ということは、そもそもこれは職員団体が行うべきものというか、担うべきはずのものではないかと思っております。そうする

と、職員団体ができるのであれば、団体がやるとしたら、個人の代わりという意味合いが当然あるでしょう、そういう意味も含めて含まれるでしょうから、その意味でも代理人がダメだという理屈はないのではないかと。そして、この資料にもございますように、登録職員団体に加入していないという人がいるわけで、その人たちとのバランスを欠くということも十分強い理由になるでしょうし。「人事院としても要求事項の的確に把握に苦慮することがある」と資料にも書いてありますけれども、逐条解説では、団体についてはあくまでも、要求の主体はあくまでも個々の職員であって、職員団体の独自の要求を行う権利を付与するものではない、とされていて、この説明自体は、ちょっと私は問題だなとは思っていますが、しかしこれは逆に、代理人については指定できるということにつながるのかなという気がします。以上です。

(高橋滋座長)

他に先生いかがでしょうか。労働法的な観点から神吉先生いかがでしょうか。

(神吉知郁子委員)

労働法的な観点は2つ目の論点かと思います。1つ目については今まで議論されたとおり、積極的に代理人を認めない理由、かつその弊害もなさそうですし、認めるべきという意見です。

個別的な要求と団体的な要求の違いについても、団体的な要求だとしても、特段固有の考慮、その例外とすべき趣旨というのも見当たらないように思いますので、それについても同じように代理人を認めるということによいのではないかと思います。

(高橋滋座長)

他にいかがでしょうか。大江先生、何かございますか。

(大江裕幸委員)

私の方から付け加えることは特にございません。

(高橋滋座長)

はい。わかりました。

私だけ、少し違う立場ですが、地方の行政不服審査では、沢山の代理人の方がいらっしゃるって、審査が大変になっている例があると、よく聞いています。私は、当然、代理人はいいと思っているのですが、運用上の支障が出てくるまでたくさんいらっしゃる場合にはどうなのか、という話は少し考えておいた方がいいのではないかと気がいたします。

(下井康史委員)

それは人数の問題であって、代理をつけること自体ではなく、ということですか。

(高橋滋座長)

代理をつけること自体ではなく、50人くらいが代理人となって一斉に主張されるとなると運用は困難が生ずるでしょう。下井先生は逐条解説が問題だとおっしゃいましたが、私は、団体的な環境についても、個人の権利として請求しているとの趣旨だと思っています。その趣旨からいうと、個人の条件改善の観点から、必要な範囲で代理人を認めるという方向がいいのかな、というふうに、個人的には思っています。そこは1つの議論としてあるということ、申し上げておきたいなというふうに思いました。

(下井康史委員)

一応、今の点を反論だけさせていただきますと、措置要求権は非現業にしか認められていないんですね。現業の方は別途労働委員会です。そうすると、措置要求の権利っていうのが、最高裁が言うように、労働基本権の制約の代償措置だということであれば、それは、労働基本権の中でも、特に協約締結権の制約の代償であるべきはず、位置づけになるはずのものなので、そうすると、やっぱりそれは団体にも、というふうに私は考えます。

(高橋滋座長)

下井先生どうもありがとうございました。では早津先生どうぞ。

(早津裕貴委員)

私も高橋先生の御懸念はあるのかなと思いつつ、ただ、安易に人数制限をかけてしまうと、なぜダメなのかという点の説明が難しいところもあると思います。

あともう1つは、どの程度、公平委員会が、裁判であれば、あまりに喧噪に至って審理に弊害を生じるような場合に、どの程度の裁量を持って対応できるのかというところが、この相関なのか。やはり法令でバチッと数を決めてしまうと、団体の権利だけを敢えて制約するのではないかという議論も招きかねないのではないかと。よほど審理に弊害が生じるような場合ですとか、こういった場合には、色々な対応方法が考え得るところですが、こういったイメージをお持ちでしょうかということですね。これは他の先生はいかがでしょう。

(下井康史委員)

法廷指揮権みたいなものはあるのですか。

(内田次席審理官)

別の制度ではございますけれども、不利益処分審査請求の審理の場合では、公平委員会は、円滑かつ迅速な進行と公正な運営を期するため特に必要があると認めるときは、審理に出席する代理人の数を制限することができる、現行の人事院規則13—1で規定しています。

(高橋滋座長)

それは措置要求にはないということですね。参考になる規定があるという話かと思います。私も数をバチッと定めるというイメージではなかったです。

(植田首席審理官)

実務の観点から申しますと、行政措置要求の場合、不服審査とかの裁判のように口頭審理のような形を開くこと自体がそもそもあまりございません。基本的には書面審理になりますので、そういう意味では、大量の人が現場にやってきて混乱するみたいなことは、あまり想定しがたいのかなというふうに思っております。

(高橋滋座長)

口頭審理は一切ないということですか。

(植田首席審理官)

(行政措置要求の審査では、)口頭審理を開いて対面でやるようなことが、現実にはあまりございません。

(奈良間調整課長)

制度上は、人事院は必要と認めるときは、公開または非公開の口頭審理を行うことができるという規定はありますが、ただいま説明のあったとおり、実態としては行われていないということです。

(高橋滋座長)

その理由はなんでしょうか。そうなる必要性は、措置要求をする側にそのような要望はなかったということでしょうか。

(植田首席審理官)

実際、個別に発言させてくれというのが出てきてないのが実態でございます。基本的には書面で対応して、不十分な点が総じて少ないということかと思えます。

(下井康史委員)

それは地方でも同じですか。

(高橋滋座長)

地方では団体的な要求はないが、事実上そのような形で行っている不服申立てが多いと。ただ、代理人をつけたら逆にそのような要求が出てくるのではないか。本人にやる気がなくて

も、代理人が出てくるのであればやりましょう、となる可能性は十分あると私は思います。そこはいかがでしょうか。

(下井康史委員)

国の制度を変えれば、地方も真似するということにかなり抵抗があるのかもしれない。今も同じではないわけですが。

(高橋滋座長)

その点を踏まえて、今後また御議論いただければありがたいです。それ以外はよろしいでしょうか。何か付け加えるべき議論があれば。早津先生、お願いします。

(早津裕貴委員)

従前、実態としてそうなっているというものはあるのですが、それは、果たして当事者が不要ないという認識でそういった推移になっているのか、それとも、基本的なこれまでの運用がそうだということを知っているのか、あえてそういった主張をしてこなかったのかというのは少し不明瞭なところがあるので、制度設計次第では、高橋先生から御指摘があったように、より活発な審理というものも増えていくというのは、十分あり得るのではないかと思います。それがより権利救済に資するのであれば、それは別に決してネガティブなものではないのではないかと思います。

(高橋滋座長)

ありがとうございます。神吉先生お願いします。

(神吉知郁子委員)

テーマ③まで一通り議論されたということで、テーマ①に戻ってよろしいでしょうか。

(高橋滋座長)

はい。

(神吉知郁子委員)

テーマ①に関して、不当な働きかけ規制、資料でいうと18ページの B 案について検討できないかと申し上げたのですが、その背景について補足をさせてください。

今日の議論では、氷見市事件のような極端な事例くらいしか、現在のところ立法事実として積極的に看取できるものがないという認識であったと思います。それ自体は争いませんが、一般のハラスメント事案、特にセクハラ事案の実情を見聞しておりますと、これで本当にいいのかという躊躇があります。というのは、セクハラの場合、特に、声を上げた被害者以外にも被害

者がいるとか、ハラスメントを見聞している職場の人がいることが多いです。しかし、声を上げた被害者が、立証の際に証言をしてほしいと同僚などに依頼しても、自分が何か不利益な取り扱いを受けるのではないかと懸念して、承諾してもらえないということがままあると聞きます。

そうした事実は、立法事実としては顕在化しません。不当な働きかけを恐れて証言自体をしなければ、証言を理由に不当な働きかけを受ける事態には至らないので、顕在化することはないからです。ただ、事実としてないわけではありません。もちろん、何か起きた場合には、加害者の懲戒処分の根拠になるし、究極的には証人威迫として刑事罰の対象にはなるのですが、加害者が罰を受ける可能性は、証言をする側からすると必ずしも自分を守ってもらえることを意味しない。このような状態が続くと、立証が萎縮することで事実解明が難しくなるという側面もあります。逆に、守られないから立証できないのだとすると、守られれば立証し、証言に立ってもいい人が出てくるのではないかと思います。A 案のような氷見市の判例の周知にも意味があるとは思いますが、むしろ、これほど極端な事例しか問題とならないというような、誤ったメッセージとして受け取られないかという懸念もあります。ハラスメント事案は、大体は力関係に優劣関係があって、優越的な地位にある強い立場の人が、下の人に対して行う行為なので、そもそも証言自体が難しい構造ですし、公務員ではどうか分かりませんが、少なくとも民間では組織の中で強い立場にある人の方が守られがちでもあります。そこで、一步踏み込んで、何らかの、少なくとも注意喚起ができる根拠規定が公務員に関してあってもいいのではないのでしょうか。注意喚起の根拠規定を置くことで、誰かの権利が強く侵害されることもなさそうなので、不当な制約にならない限りで一步踏み出すようなことが、少なくとも検討できればと思います。公務員について根拠規定ができたなら、民間のほうでもそういうことに対して意識が高まることも期待できるかもしれません。

(下井康史委員)

今の神吉先生の御発言、私も全く共感します。先ほど、A 案でいいと言いましたが、確かにガイドライン的なものでは足りないので、法的根拠を、抽象的にしか多分書けないと思うのですが、それはやはり意味があることで。さっき、労働審判のほうで何もないからいいっていうふうに申し上げましたけれども、今、神吉先生おっしゃったように、公務員のほうで逆にこっちをリードするということは、十分あり得ると思いました。実際、ハラスメント関係の事案が増えていくし、最高裁まで行くものもいっぱいありますから、そこは思い切って一步踏み出すというのは、十分あり得ると。先ほどの私の発言は少し修正したいと思います。

(早津裕貴委員)

手短かにですけれども、今の神吉先生の御指摘をごもっともだと思った上で一言だけ。これまではあくまで働きかけをした行為者に対する対応姿勢が議論されてきましたが、むしろ、証言等を行う可能性のある人たちに対して、しっかりと守るんだ、というようなメッセージを発することは非常に重要かと思われます。法的仕組みを設けるのであれば、そういった方々に対する

保護規定を入れるというところまでいくかはわかりませんが、より職場単位で、ちゃんとそういった方を適切に守るんだ、証言等に協力した結果、かえって村八分になったり、職場にいづらくなったりすることはないんだ、ということを強く発信していく。それを民間にも波及させていくという姿勢が大事なのだと思います。以上です。

(高橋滋座長)

どうもとても貴重な御指摘ありがとうございました。

それでは、本日、各委員から頂いた御意見も踏まえまして、次回以降、さらに議論を続けていきたいと考えております。

次回の議題については、後日、事務局から連絡していただこうと思います。

次回以降の会議に向けて、御要望等がありましたら、事務局にお伝えいただければと思います。

それでは事務局から他に連絡事項等があれば、お願いします。

(奈良間調整課長)

本日の議事録につきましては、前回御承認いただいた運営要領のとおり、発言者氏名ありの形で作成し、人事院のホームページに掲載いたしますので、後日皆様に議事録案の確認をお願いさせていただきます。

第3回のスケジュールの調整については、後日事務局から御連絡差し上げます。

事務局からの御連絡は以上です。

(高橋滋座長)

それでは本日は貴重な御意見を頂きましてありがとうございました。本日の研究会は以上で終了したいと思います。御参加いただき、誠にありがとうございました。

以 上