

答申第259号（諮問第264号）

「令和4年11月18日付「職員に対する懲戒処分について」で免職とされた〇〇元職員の処分事由とされた内容（公文書19件＋関連177件）がわかる情報。免職処分と判断された理由、決定に至る経緯がわかる情報。管理監督責任に対象者とその処分理由がわかる情報。」の公文書部分開示決定に対する審査請求

群馬県公文書開示審査会
第二部会

第1 審査会の結論

群馬県知事が行った決定については、理由の提示に不備があるので取り消すべきである。

第2 諮問事案の概要

1 公文書開示請求

審査請求人（以下「請求人」という。）は、群馬県情報公開条例（平成12年群馬県条例第83号。以下「条例」という。）第11条の規定に基づき、群馬県知事（以下「実施機関」という。）に対し、令和4年12月23日付けで、「令和4年11月18日付「職員に対する懲戒処分について」で免職とされた〇〇元職員の処分事由とされた内容（公文書19件＋関連177件）がわかる情報。免職処分と判断された理由、決定に至る経緯がわかる情報。管理監督責任に対象者とその処分理由がわかる情報。」の公文書開示請求（以下「本件請求」という。）を行った。

2 開示決定期間の延長

実施機関は、令和5年1月6日、本件請求に対して開示決定等の期間を延長し、その理由を次のとおり付して、請求人に通知した。

（延長の理由）

令和5年4月1日付人事異動に向けた業務が集中しており、通常の期間内に決定を行うことが困難であるため。

3 実施機関の決定

実施機関は、本件請求に係る公文書を別表（あ）欄に記載の文書1ないし11（以下「本件公文書」という。）と特定し、条例第18条第1項の規定に基づき、令和5年2月3日付けで公文書部分開示決定（以下「本件処分」という。）を行った。本件処分では、開示しない部分の概要及びその理由を以下のとおり付して、請求人に通知した。

なお、公文書部分開示決定通知書（以下「本件通知書」という。）には特定した公文書の名称等について個別に記載しなかったため、全部が非開示とされた文書2、8、10及び11の存在は、請求人に知らされなかった。

（開示しない部分の概要）

職員の氏名、所属、職、報告書等

（開示しない理由）

群馬県情報公開条例第14条第2号該当

職員は同号ハに規定する公務員であるが、公にすることにより個人の権利利益を不当に侵害するおそれがある場合に該当するため

(開示しない部分の概要)

処分理由、人事記録カード、報告書等

(開示しない理由)

群馬県情報公開条例第14条第6号ニ該当

人事管理に関する事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれのある情報に該当するため

4 審査請求

請求人は、実施機関に対して、本件処分を不服として、令和5年3月3日付けで審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

5 弁明書の送付

実施機関は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第9条第3項において読み替えて適用する同法第29条第2項の規定に基づき、令和5年9月8日付けで弁明書を作成し、その副本を請求人に送付した。

6 反論書の提出

請求人は、行政不服審査法第9条第3項において読み替えて適用する同法第30条第1項の規定に基づき、令和5年10月20日付けで反論書を作成し、実施機関に提出した。

7 諮問

実施機関は、条例第26条の規定に基づき、群馬県公文書開示審査会（以下「審査会」という。）に対して、令和5年11月22日、本件審査請求に係る事案（以下「本件事案」という。）についての諮問を行った。

8 意見書の提出

請求人は、条例第32条の規定に基づき、令和5年12月14日付けで意見書を作成し、審査会に提出した。

第3 争点

1 争点1（理由の提示の不備）

本件処分に理由提示の不備があるか。

2 争点2（非開示情報該当性）

本件処分で非開示とされた部分が、条例第14条第2号又は同条第6号ニに該当するか。

第4 当事者の主張

1 請求人の主張要旨

(1) 審査請求の趣旨

対象となる処分を取り消すとの裁決を求める。

(2) 審査請求の理由

請求人の主張する審査請求の理由は、審査請求書、反論書及び意見書によると、おおむね以下のとおりである。

ア 非開示とした文書について

処分庁によれば、一連の文書のうち、その全てを非開示としたのは、起案説明、解雇予告除外認定申請書、人事記録及び報告書だとしている。しかし請求人は、今回の情報開示請求の結果、「令和5年2月3日付け人第1362-7号公文書部分開示決定通知書」は受け取っているが、「公文書非開示決定通知書」は受け取っていない。受け取った部分開示決定通知書には、開示しない部分の概要及びその理由として「①職員の氏名、所属、職、報告書等」が条例第14条第2号、「②処分理由、人事記録カード、報告書等」が条例第14条第6号二に該当すると記されているだけで、部分開示された情報には、起案説明、解雇予告除外認定申請書、人事記録及び報告書は含まれていない。これらについては、非開示決定通知書が交付されていないため、その存在すら知らされておらず、弁明書ではじめてその存在を知った。

イ 事案概要について

処分庁は条例第14条第2号に該当するとして一部を非開示にしているが、これらは公務員の職務遂行情報であるから、同号ただし書ハに該当し、開示すべきである。

ウ 処分理由について

例えば神奈川県の場合、懲戒処分等の公表基準によると仮に懲戒免職でない通常の懲戒処分でも、事案の概要や処分の内容、該当職員の所属名、職名、処分内容、処分年月日を公表するとしている。

本事件では、本来、処分対象となる当該職員の違法・不当行為が、刑法に照らしてどのような刑事罰に相当するのかを、告訴・告発することにより、警察の捜査を経て検察で起訴すべきかどうかを判断しなければならないところ、処分庁はそれすらせず、内部で当該職員の違法・不当行為を、虚偽公文書作成事案と独自に判断して、懲戒免職とした。

刑事罰を犯した県職員を、告訴・告発もせず到底、警察の捜査、検察の立証、裁判所の判決を経ないまま、事件を幕引きすることは、県職員がいわゆる前科者になることを未然に防止する結果を招く行為に他ならない。このような現状は、県職員の公務に対するモラル・ハザードの抑止の観点から、放置することは許されない。

エ 処分一覧、辞令及び処分説明書について

免職とされた者以外の懲戒戒告処分とされた者について、他の都道府県、例えば神奈川県公表基準では、該当職員の所属名、職名、年齢、性別を公表している。したがって、戒告とされた者の所属名と職名は公表対象であり、当該者が管理職以上であれば、当然氏名も公表の対象である。

オ その他

処分庁が定める「群馬県職員の懲戒処分に関する公表基準」では、処分事案において公表する内容は、対象職員の所属名、職、氏名、年齢、処分事由、処分内容、処分年月日としており、これは神奈川県と同じ公表基準である。にもかかわらず、なぜ処分庁はこれに基づいて公表をしないのか。

また処分庁は条例第14条第2号ただし書イ及びロにも該当しない旨説明する。本件は上記の公表基準で対象職員の所属名、職、氏名、年齢等の公表が明示されており、法令等の規定により又は慣行として公にされることが予定されている情報であるため、同号イに該当する。加えて、本事件は公務における窃盗ないし横領行為なので、県民の財産を保護するため、同号ロに該当し、公務員の職務遂行上の行為なので同号ハに該当する。

2 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は、弁明書及び実施機関の口頭での説明によると、おおむね以下のとおりである。

(1) 公文書の特定について

職員が業務において非違行為を行った際、実施機関が事実確認を行ったうえで、処分内容を決定し、懲戒処分や管理監督者の処分を行うことになる。具体的に非違行為については、各部局から報告を受けた後、当該職員に事実確認を行うが、この事実確認により、対応方針や故意又は過失の具合、社会に与える影響等を総合的に判断して、処分の決定を行うことになる。

「令和4年11月18日付「職員に対する懲戒処分について」で免職とされた〇〇元職員の処分事由とされた内容（公文書19件＋関連177件）がわかる情報。免職処分と判断された理由、決定に至る経緯がわかる情報。監理監督責任に対象者とその処分理由がわかる情報。」という開示請求の内容から、当該懲戒処分の決裁に係る一連の公文書を特定した。

(2) 懲戒処分における公表基準について

実施機関では懲戒処分における公表の基準として「群馬県職員の懲戒処分に関する公表基準」を定めている。基準では免職処分事案において公表する内容は、対象職員の所属名、職、氏名、年齢、処分事由、処分内容、処分年月日としている。また停職、減給又は戒告事案において公表する内容は、対象職員の所属部局名、職位、年齢、処分事由、処分内容、処分年月日としている。

(3) 公文書を開示しない理由について

ア 非開示とした文書について

一連の文書のうち、その全てを非開示としたのは、起案説明、解雇予告除外認定申請書、人事記録及び報告書である。

これらはいずれも免職とされた職員の個人に関する情報で特定の個人を識別できるものであることから条例第14条第2号本文に該当する。そして、ただし書イ、ロ、ハのいずれにも該当しないため非開示とした。

また、起案説明、報告書及び人事記録については、いずれも人事管理に係る事務に関係して作成され、開示することにより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ため、条例第14条第6号二にも該当するとして非開示とした。

なお、当該文書を非開示としたことについて、公文書部分開示決定通知書に記載しなかったことは、不適切であったと考えている。

イ 事案概要について

懲戒処分を行うに至った事案の対象者の職、氏名や概要が記載されている。これらの記載事項のうち、動機の一部、態様、結果、本件職員の反省状況、懲戒処分案の一部、本件職員に係る情報及び本件管理監督者に係る情報を非開示とした。

このうち、動機の一部、態様、結果、懲戒処分案の一部については、いずれも人事管理に係る事務に該当し、開示することにより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箇所について、条例第14条第6号二に該当するとして非開示とした。

本件職員の反省状況、本件職員に係る情報及び本件管理監督者に係る情報については、個人の権利利益を害するおそれがあることから条例第14条第2号本文後段に該当し、同号ただし書のいずれにも該当しないことから、非開示とした。

ウ 処分理由について

表題部分のみを開示し、他の全てについては、人事管理に係る事務に該当し、開示することにより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ため、条例第14条第6号二に該当するとして非開示とした。

エ 処分一覧、辞令及び処分説明書について

減給又は戒告とされた者の職及び氏名を非開示とした。これらは個人に関する情報であり、特定の個人を識別できるものであることから条例第14条第2号本文前段に該当する。

そして公務員の職務の遂行に関する情報とはいえないことから、ただし書ハに該当せず、ただし書イ及びロにも該当しないため非開示とした。

第5 審査会の判断

1 本件審査請求について

本件請求に係る公文書は、「令和4年11月18日付「職員に対する懲戒処分について」で免職とされた〇〇元職員の処分事由とされた内容（公文書19件＋関連177件）がわかる情報。免職処分と判断された理由、決定に至る経緯がわかる情報。管理監督責任に対象者とその処分理由がわかる情報。」である。実施機関は、本件請求に係る公文書を本件公文書と特定した上で、別表（い）欄の部分について、別表（う）欄の理由に該当するとして、本件処分を行った。これに対し請求人は、本件処分を取り消し、非開示部分を開示することを求めている。

そこで、審査会において本件公文書を見分した結果を踏まえ、以下、本件処分の妥当性について検討する。

2 理由の提示の妥当性について

本件処分においては、別表（あ）欄に記載の文書2、8、10及び11（以下「本件非開示文書」という。）を非開示としたことについて、本件通知書に記載がされていなかったため、その妥当性について検討する。

（1）条例の定めについて

開示請求に係る公文書の全部若しくは一部を開示するとき、又は全部を開示しないときには、条例第18条第1項及び第2項に基づき、当該決定をした旨の通知をしなければならない。また一部を開示するとき又は全部を開示しない通知を行う際には、群馬県行政手続条例（平成7年群馬県条例第44号。以下「行政手続条例」という。）第8条に基づき理由の提示を書面で行うことが必要である。理由の提示については、実施機関の判断の慎重と公正妥当を担保してその恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせて不服申立てに便宜を与える趣旨から設けられているものである。このような趣旨に照らせば、単に条例上の根拠条項を示すだけでは足りず、請求者が非開示の理由を明確に認識し得るものであることが必要であると解されている。

上記理由の提示として、具体的な非開示部分を特定していない場合には、各非開示事由と非開示とされた部分との対応関係が明確であり、当該公文書の種類、性質等とあいまって開示請求者がそれらを当然知り得るような場合を除き、求められる理由の提示として十分とはいえない。

（2）本件処分の理由の提示について

本件開示請求に係る本件通知書を確認したところ、「職員の氏名、所属、職、報告書等」を条例第14条第2号に該当するため非開示とし、「処分理由、人事記録カード、報告書等」を同条第6号二に該当するため非開示としていた。この点、本件通知書には本件非開示文書に関する記載はなく、別途、公文書非開示決定も行われていないことから、請求人は本件非開示文書の存在自体を知

らず、非開示部分と非開示理由との対応関係を正確に把握できない状況であったといえる。

このため本件通知書に記載された理由の提示では、本件非開示文書が条例第14条各号所定のいずれの非開示理由に該当するのかをその根拠とともに了知し得るものとはいえず、行政手続条例第8条の趣旨に照らし、不適切というほかはない。

したがって、本件処分は、その理由の提示の要件を欠くものとして、条例第18条及び行政手続条例第8条の趣旨に照らして違法であるので、取り消すべきである。

3 結論

以上のことから、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

第6 付言

本件処分は、上記のとおり理由の提示に不備があり取り消すべきであるが、実施機関が処分理由を補充した上で同一の部分为非開示とする新たな処分を行った場合、請求人は改めて非開示部分の開示を求めて審査請求を行うこととなり、いたずらに請求人に手間と時間的負担をかける結果となってしまう。このため、紛争の簡易迅速な解決という行政不服審査制度の趣旨を踏まえ、実施機関が非開示とした部分については付言においてその妥当性を検討する。

1 本件公文書について

本件公文書は、特定の県職員（以下「本件職員」という。）の非違行為を受け、実施機関が本件職員を免職とし、その当時の管理監督者（以下「本件管理監督者」という。）9名を減給又は戒告とする懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行うことを決定した文書一式であり、別表の文書1ないし11の文書で構成されている。

2 条例の定めについて

（1）個人に関する情報について

ア 条例第14条第2号は「個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」については開示請求に係る公文書を開示してはならない旨を規定している。

イ 同号本文前段に規定する「個人に関する情報」には、個人の内心、身体、身分、地位その他の個人に関する一切の事項についての事実、判断、評価等の全ての情報が含まれるものであり、個人に関連する情報全般を意味する。

また、同号本文前段では、個人のプライバシーは、個人の尊厳に直接関わる権利であるため、明らかに個人のプライバシーに関する情報と判別できる場合に限らず、特定の個人を識別できるものは、原則として非開示とする方式を採用している。ここでいう特定の個人を識別できるものの範囲は、当該情報に係る個人が誰であるかを識別させることとなる氏名その他の記述の部分だけでなく、氏名その他の記述等により識別される特定の個人情報全体であると解する。

ウ 同号ただし書は、「イ 法令等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」「ロ 人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報」及び「ハ 当該個人が公務員等である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び氏名並びに当該職務遂行の内容に係る部分」については、同号本文に該当するときであっても当該情報を開示しなければならない旨を規定している。

同号イの「慣行として」とは、慣習法としての法規範的な根拠を要するものでなく、事実上の慣習として公にされていることで足りるとされ、「公にされ」とは、当該情報が現に公衆が知り得る状態に置かれていることを意味するが、現に周知の事実であることまで要しないと解される。また過去に公にされたものであっても、時の経過により現に公衆が知り得る状態に置かれていなければ、開示決定等の時点では公にされているとはいえない場合もあり得るとされる。

同号ハの「職務の遂行に係る情報」とは、具体的な職務の遂行と直接の関連を有する情報を対象とし、例えば、職員の人事管理上保有する健康情報、休暇情報等は管理される職員の個人情報として保護される必要があり、同号ハの対象となる情報ではないと解する。

(2) 事務事業情報について

条例第14条第6号は、「県の機関、国、独立行政法人等、他の地方公共団体、地方独立行政法人又は公社が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」については非開示としなければならない旨を定めており、条例上「次に掲げるおそれ」として同号ニに「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」を例示している。

県の機関等が行う職員の任免、懲戒、給与等の人事管理に係る事務については、当該機関の組織としての維持の観点から行われる一定の範囲で、当該組織の独自性を有するものであることから、公にすることで公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがある場合、このような情報を非開示とするべきもの

と解する。

3 非開示情報該当性について

本件公文書について、別表（あ）欄に記載の文書 2、8、10 及び 11 はその全部が、文書 3 ないし 7 はその一部が条例第 14 条第 2 号又は同条第 6 号二に該当するとして非開示とされていることから、各公文書における同条各号の該当性について検討する。

（1）決定内容及び起案説明を記載した文書（文書 2）

当該文書は、実施機関が本件懲戒処分有意思決定を行うに当たって処分内容や処分理由の概要を記載したものであり、「1 決定内容」「2 起案説明」「3 解雇予告の除外認定申請」及び「関係法令」の項目で構成されている。

実施機関は当該文書を条例第 14 条第 2 号又は同条第 6 号二に該当するとして全てを非開示としている。

ア 「1 決定内容」

本件職員及び本件管理監督者の所属・職・氏名等の情報や懲戒処分の内容が記載されている。

（ア）本件職員の所属・職・氏名・年齢並びに懲戒処分内容及び処分日

a 条例第 14 条第 2 号該当性

当該部分は、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情報であることから、いずれも条例第 14 条第 2 号本文前段に該当する情報であると認められる。

b 同号ただし書該当性

実施機関は懲戒処分の実施に当たり、実施機関が定める「群馬県職員の懲戒処分に関する公表基準（以下「公表基準」という。）」に依じて、免職事案においては対象職員の所属名・職・氏名・年齢・処分事由・処分内容・処分年月日を公表するとしており、実際に本件懲戒処分においても令和 4 年 11 月 18 日付けで報道発表により、本件職員に係るこれらの情報を公表している。そして、本件処分が行われたのは令和 5 年 2 月 3 日であることから、相応の時間が経過したなどの特段の事情は認められず、本件処分時には当該非開示部分が現に公衆が知り得る状態に置かれていたと認められる。よって当該情報は慣行として公にされている情報であるというべきであり、同号イに該当する。

c 条例第 14 条第 6 号二該当性

当該部分は上記 b のとおり、公にされている情報であるといえることから、人事管理に係る事務に関し、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とは認められない。

したがって、当該部分は、条例第 14 条第 2 号ただし書イに該当するこ

とから、開示すべきである。

(イ) 本件管理監督者の所属・職・氏名及び事案発生当時の所属・職・在籍年度

a 条例第14条第2号該当性

当該部分は、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情報であることから、いずれも条例第14条第2号本文前段に該当する情報であると認められる。

b 同号イないしハ該当性

公表基準において、停職、減給又は戒告事案に係り公表する内容は、対象職員の所属部局名、職位、年齢、処分事由、処分内容、処分年月日としている。実際に本件懲戒処分においても、当該情報のうち、本件管理監督者に係る処分内容及び処分日を除く、所属名・職・氏名及び事案発生当時の所属・職・在籍年度については公にされているものではない。よって本件管理監督者の所属・職・氏名及び事案発生当時の所属・職・在籍年度は、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ことから、同号イに該当しない。

また本件公文書は、職員に対して懲戒処分を行うことを決定した起案文書であり、その内容は人の生命、健康、生活又は財産を保護するために公開することが必要なものとは認められないことから、同号ロにも該当しない。

さらに公務員が懲戒処分を受けるという情報は、当該公務員の職務に関する情報が含まれるとしても、それは懲戒処分という人事上の措置を行うための人事管理に関する情報であり、公務員等の具体的な職務活動の過程その他の職務の遂行に係る情報とは認められないため、同号ハにも該当しない。

したがって本件管理監督者の所属・職・氏名及び事案発生当時の所属・職・在籍年度は、条例第14条第2号に該当し、非開示としたことは妥当である。

(ウ) 本件管理監督者の懲戒処分の内容及び処分日

a 条例第14条第2号該当性

当該部分は、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情報であることから、いずれも条例第14条第2号本文前段に該当する情報であると認められる。

b 同号ただし書該当性

前記(イ)のとおり、本件管理監督者の懲戒処分の内容及び処分日は、公表基準において公表するとされており、実際に本件懲戒処分においても令和4年11月18日付けで報道発表により、本件管理監督者に係るこれ

らの情報を公表している。そして、本件処分が行われたのは令和5年2月3日であることから、相応の時間が経過したなどの特段の事情は認められず、本件処分時には当該非開示部分が現に公衆が知り得る状態に置かれていたと認められる。よって当該情報は慣行として公にされている情報であるというべきであり、同号イに該当する。

c 条例第14条第6号ニ該当性

当該部分は上記bのとおり、公にされている情報であるといえることから、人事管理に係る事務に関し、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とは認められない。

したがって、当該部分は、条例第14条第2号ただし書イに該当することから、開示すべきである。

イ 「2 起案説明」

本件職員の氏名・職、懲戒処分に至った事案の概要及び懲戒処分を行うに当たっての根拠となる法令の該当条項が記載されている。

このうち、本件職員の氏名・職及び懲戒処分に至った事案の概要については、前記ア（ア）のとおり、いずれも条例第14条第2号本文前段に該当する個人に関する情報であると認められるが、報道発表により公表されている情報と同一のものであり、慣行として公にされている情報として、同号イに該当する。加えて条例第14条第6号ニに該当するおそれも認められない。

また懲戒処分を行うに当たっての根拠となる法令の該当条項については、条例第14条各号に該当しないことが明らかである。

したがって、本件職員の氏名・職及び懲戒処分に至った事案の概要は、条例第14条第2号ただし書イに該当し、懲戒処分を行うに当たっての根拠となる法令の該当条項については、条例第14条各号に該当しないことから開示すべきである。

ウ 「3 解雇予告の除外認定申請」及び「関係法令」

懲戒免職処分に伴い、労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条の規定による解雇予告の除外認定申請を行う旨と労働基準法の該当条文、地方公務員法の人事委員会等の職権行使に係る該当条文が記載されている。

解雇予告の除外認定申請を行う旨は、文書1で開示している情報であり、これを非開示にする理由は見当たらない。またその他の部分も条例第14条各号に該当しないことが明らかである。よって当該部分を非開示とする理由はなく、開示すべきである。

(2) 事案概要（文書3）

当該文書は、本件懲戒処分を行うに当たり事案の概要や実施機関の検討結果をまとめたものである。このうち、動機の一部、態様、結果、懲戒処分案の一部が条例第14条第6号ニに該当するとして非開示とされ、本件職員の反省状

況、本件職員に係る人事管理情報、本件管理監督者に係る情報が条例第14条第2号に該当するとして非開示とされている。

ア 動機の一部、態様、結果、懲戒処分案の一部

実施機関が本件懲戒処分を行うことを決定するに当たっての判断やその決定要因となった非違行為の内容が記載されている。当該部分は実施機関がどのような着眼点で、非違行為を認定し、懲戒処分の対象とする判断をしたのかが明らかになる情報であり、これらの情報を公にすることとなれば、懲戒処分を決定するに当たってどのような事項や事情を考慮しているのかが推測される。このため、非違行為の疑いのある行為に関する調査や懲戒処分に関する調査が必要になったときに、これらの情報を得た者が調査への対策を講じたり、非違行為の巧妙化を図ったりするおそれがある。

したがって、当該部分は、これを公にすることにより、人事管理に係る事務に関し、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、条例第14条第6号二に該当すると認められ、非開示としたことは妥当である。

イ 本件職員の反省状況、本件職員に係る人事管理情報、本件管理監督者に係る情報

(ア) 条例第14条第2号該当性

本件職員の人事管理情報として、反省状況や経歴、家族の状況、勤務状況等の情報が記載されている。また、本件管理監督者の情報として、所属・職・氏名・年齢及び事案発生当時の所属・職・在籍年度が記載されている。これら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情報であることから、条例第14条第2号本文前段に該当することが認められる。

(イ) 同号イないしハ該当性

前記(1)ア(ア)及び(イ)のとおり、懲戒処分に際しては、公表基準に基づき、処分事案に応じた情報を公表することとしているところ、停職・減給又は戒告事案における対象職員の年齢を公表情報と定めている。このため、当該年齢は慣行として公にされることが予定されている情報であるというべきであり、同号イに該当する。

なお、その他の部分については公表対象外の情報であり、実際に公にされている事情も認められないことから、同号イには該当しない。また、本件職員及び本件管理監督者の人事管理に関する情報という性質上、同号ロに該当せず、人事管理に関する情報は、公務員等の具体的な職務活動の過程その他の職務の遂行に係る情報とはいえないので同号ハにも該当しない。

したがって、本件管理監督者の年齢については、条例第14条第2号ただし書イに該当するため開示すべきであるが、その他の部分については条

例第14条第2号に該当し、同号イないしハのいずれにも該当しないことが認められるため、非開示としたことは妥当である。

(3) 処分理由（文書4）

当該文書は、本件懲戒処分の事案の経緯や事案発生当時の状況、その内容を基に実施機関が量定を判断した考え方及び刑事告発の検討等が記載されているものであり、「1 処分案」「2 処分理由」「3 処分検討」及び「4 その他」の項目で構成されている。当該文書は表題を除く部分が、条例第14条第6号二に該当するとして非開示とされている。

上記のうち「2 処分理由」の本件職員の非違行為の内容や件数等が記載された表の部分、「3 処分検討」及び「4 その他」については、文書3で非開示とされた情報等がより詳細に記載されているものであり、実施機関がどのような着眼点で非違行為を認定し、懲戒処分の対象とする判断をしたのかが明らかになる情報である。また、刑事告発の検討等に係る情報は、人事上の措置そのものではないが、懲戒処分の量定の判断と同時に行われ、人事管理に係る事務と密接な関連を有しているといえる。したがって、これらの情報は、これを公にすることにより、人事管理に係る事務に関し、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情報と認められるため、条例第14条第6号二に該当する。

一方、「1 処分案」、及び「2 処分理由」のうち本件職員の非違行為の内容や件数が記載された表より上の部分については、本件職員の所属・職・氏名及び事案発生当時の所属・職・在籍年度、処分内容及び処分理由が記載され、これらは報道発表により既に公にされているものと同様の情報であり、特段非開示とする理由は見当たらない。

したがって、「1 処分案」、及び「2 処分理由」のうち本件職員の非違行為の内容や件数が記載された表より上の部分は開示すべきであるが、残りの部分については条例第14条第6号二に該当することが認められるため、非開示としたことは妥当である。

(4) 処分一覧（文書5）、第1案（文書6）、第2案（文書7）

本件管理監督者の氏名・所属・職及び事案発生当時の所属・職が条例第14条第2号に該当するとして非開示とされている。

当該部分は、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情報であることから、条例第14条第2号本文前段に該当する情報であると認められる。また前記（1）ア（イ）のとおり、同号イないしハのいずれにも該当しない。

したがって、当該部分は、条例第14条第2号に該当し、非開示としたことは妥当である。

(5) 第3案（文書8）

本件職員の懲戒免職処分に係り、実施機関が県人事委員会委員長あてに、労働基準法第20条第1項ただし書の規定に基づく解雇予告の除外認定申請を行った際の申請書が、条例第14条第2号に該当するとして、全て非開示とされている。

当該非開示部分には本件職員の所属・氏名・年齢・雇入年月日・業務の種類その他、労働者の責に帰すべき事由として、本件職員の非違行為の内容が記載されており、これらは条例第14条第2条本文前段に規定する個人に関する情報に該当する。同号ただし書への該当について検討すると、当該文書は労働基準監督機関である県人事委員会に解雇予告又は解雇予告手当の支払を要しない旨の認定を求めるものであり、当該文書の全てが一体として人事管理に関する書類であることから公務員等の具体的な職務活動の過程その他の職務の遂行に係る情報とは認められず、同号ただし書ハに該当しない。また同号イ及びロにも該当しない。

したがって、当該部分は、条例第14条第2号に該当し、非開示としたことは妥当である。

(6) 人事記録（文書10）

当該文書は、本件職員及び本件管理監督者の氏名、生年月日、性別、本籍地、住所歴、学歴、資格、発令歴などが記載されているものであり、その全てが条例第14条第2号及び同条第6号二に該当するとして非開示とされている。

当該部分は、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、条例第14条第2号本文前段に該当する情報である。

また、当該部分は職員の人事管理に関し記録された情報が記載されており、公務員等の具体的な職務活動の過程その他の職務の遂行に係る情報とは認められず、同号ただし書ハに該当しない。また同号イ及びロにも該当しない。

したがって、当該文書は条例第14条第2号に該当し、非開示としたことは妥当である。

(7) 報告書（文書11）

当該文書は、本件職員の非違行為に係り、当時の森林局長が総務部長あてに事案の調査内容について報告を行ったものであり、その全てが条例第14条第2号又は同条第6号二に該当するとして非開示とされている。

当該非開示部分には、非違行為を認定するに至るまでの調査の詳細な内容や関係者へのヒアリングの内容が記載されているものであり、これらは条例第14条第2号の個人に関する情報に該当することが認められる。また、これらは報道発表等で公表されている情報でないことから同号イには該当せず、同号ロに該当する事情も認められない。さらに前記（1）ア（イ）のとおり、公務員の懲戒処分に係る情報は、公務員等の具体的な職務活動の過程その他の職務の

遂行に係る情報とは認められないため、同号ハにも該当しない。

一方、当該非開示部分のうち、本件職員の所属・職・氏名や事案の発生日時、発生場所については、文書３で開示している情報であり、これらを非開示にする理由は見当たらない。

したがって、報道発表では公表されていない非違行為の詳細な内容や管理監督者の対応や心情について、条例第１４条第２号に該当し、同号イないしハのいずれにも該当しないため、非開示としたことは妥当であるが、文書３で開示している本件職員の所属・職・氏名や事案の発生日時、発生場所については非開示とする理由は見当たらないため、開示すべきである。

４ 検討結果

以上のとおり、本件処分のうち、実施機関が非開示と判断した部分について、別表（え）欄に掲げる部分は、開示すべきであると判断した。

第７ 審査の経過

当審査会の処理経過は、以下のとおりである。

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	内 容
令和 ５年 １ １ 月 ２ ２ 日	諮問
令和 ６年 ７月 ２ ３ 日 (第 １ ０ ２ 回 第二部会)	審議（本件事案の概要説明）
令和 ６年 ９月 ２ ０ 日 (第 １ ０ ３ 回 第二部会)	審議
令和 ７年 ５月 ２ ６ 日 (第 １ ０ ４ 回 第二部会)	審議（実施機関の口頭説明）
令和 ７年 ６月 １ ６ 日 (第 １ ０ ５ 回 第二部会)	審議
令和 ７年 ８月 ２ ８ 日 (第 １ ０ ６ 回 第二部会)	審議
令和 ７年 １ ０ 月 １ ４ 日 (第 １ ０ ７ 回 第二部会)	審議
令和 ８年 ９月 １ ４ 日	答申

別表

(あ) 特定した公文書		(い) 開示しない部分	(う) 該当条文及び開示しない理由		(え) 開示すべき部分
文書 1	回議用紙	—	—	—	—
文書 2	決定内容及び起案説明を記載した文書	全部	群馬県情報公開条例第 1 4 条第 2 号	職員は同号ハに規定する公務員であるが、公にすることにより個人の権利利益を不当に侵害するおそれがあるため。	本件管理監督者の所属・職・氏名及び事案発生当時の所属・職・在籍年度を除く部分
			第 1 4 条第 6 号二	人事管理に関する事務に関し、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ため。	
文書 3	職員の懲戒処分について（事案概要）	動機の一部	第 1 4 条第 6 号二	人事管理に関する事務に関し、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ため。	本件管理監督者の年齢
		態様			
		結果			
		懲戒処分案の一部			
		本件職員の反省状況	第 1 4 条第 2 号	職員は同号ハに規定する公務員であるが、公にすることにより個人の権利利益を不当に侵害するおそれがあるため。	
		本件職員に係る情報			
本件管理監督者に係る情報					
文書 4	処分理由	標題以外	第 1 4 条第 6 号二	人事管理に関する事務に関し、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ため。	「1 処分案」、及び「2 処分理由」のうち本件職員の非違行為の内容や件数が記載された表より上の部分
文書 5	処分案（年度別）処分一覧	減給以下の処分者の職・氏名	第 1 4 条第 2 号	職員は同号ハに規定する公務員であるが、公にすることにより個人の権利利益を不当に侵害するおそれがあるため。	—
文書 6	第 1 案（辞令）	減給以下の処分者の氏名			—
文書 7	第 2 案（処分説明書）	減給以下の処分者の職・氏名			—
文書 8	第 3 案（解雇予告除外認定申請書）	全部			—
文書 9	第 4 案（職員に対する懲戒処分について）	—	—	—	—
文書10	人事記録	全部	第 1 4 条第 2 号	職員は同号ハに規定する公務員であるが、公にすることにより個人の権利利益を不当に侵害するおそれがあるため。	—
			第 1 4 条第 6 号二	人事管理に関する事務に関し、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ため。	
文書11	報告書	全部	第 1 4 条第 2 号	職員は同号ハに規定する公務員であるが、公にすることにより個人の権利利益を不当に侵害するおそれがあるため。	本件職員の所属・職・氏名、事案の発生日時、発生場所
			第 1 4 条第 6 号二	人事管理に関する事務に関し、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ため。	