

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成27年4月27日（平成27年（行個）諮問第79号）

答申日：平成29年10月23日（平成29年度（行個）答申第116号）

事件名：本人に対する労災補償給付の支給決定に関する調査結果復命書等の一部開示決定に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

別表の1欄の文書に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）につき、その一部を不開示とした決定について、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分については、別表の5欄に掲げる部分を開示すべきである。

### 第2 審査請求人の主張の要旨

#### 1 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）12条1項の規定に基づく開示請求に対し、神奈川労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成27年1月23日付け神個開第26-445号により行った一部開示決定（以下「原処分」という。）について、不開示部分の開示を求めるというものである。

#### 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は、審査請求書及び意見書の記載によれば、おおむね以下のとおりである。

##### （1）審査請求書

本件に関する一連の事件が私の人権、生命、経済的背景を既に著しく害されており、情報の不開示が結果として、私が人として当然に享受でき、主張できることが阻害されていると思われ、将来、己の尊厳を回復し、損失を極力減らすための唯一の手段である裁判の場でより多くの情報を使用したいと考えており、それ以外の使用はしない考えであり、現状よりも多くの情報を開示していただきたいと切に希望している。

##### （2）意見書1

このたび、私、審査請求人が内閣府に対し、2013年度から始まる神奈川労働局作成の情報開示資料の不開示部分の開示をお願いしたことの意義について説明をさせていただきたい。

2013年1月に仕事時間中に傷害事件に遭ったが、その時勤めていた特定事業場から一方的に会社を退社させられた。

私は、すぐさま特定労働基準監督署に赴き、労災申請と退職の無効を

訴えた。私の体の障害は大きく、その後の経緯も労働基準監督署が作成した書類も取得しているが、事故が1月特定日にあり、相当障害もあり、これは当面仕事はできないなと思ったが、工作中的事故なので、労災補償を受けることができるかと認識していたが、会社の社長が2月特定日に、私が社長の携帯に連絡し、口頭で退職の旨を伝えたということにされており（資料1）、労働基準監督署もそれを認めた文書を作成している。

実際、怪我が酷く、歩くこともままならない状態である自分が、そのようなことをその時に言うはずもなく、うそであると訴えたが、担当者は全く聞く耳持たず、全ての面において会社側の主張が正しく、私の主張がうそというような形で今に至っている。結果、会社は、一切の経済的負担がなく、仕事を失った私は、自費で治療費を払い、その後数十日分の休業補償しかもらえずに、今に至っている。

私は、今に至るまで再三、事実無根であること、調査方法、企業の味方であるかのような態度、初めから私がうその証言をしていて、企業の言うことが全て正しいとするように仕向けているように感じていた。また、担当の特定職員Aをはじめ、労働基準監督署担当者が私に対し、本件において、①失礼な態度、②バカにした態度、③自分たちが私を精神疾患に罹っているという記述をしているにも関わらず全く配慮をしない、④労災問題に疎い私に十分な説明をしない、⑤説明を求めても「これ以上話すことはない。」と一方的に電話を切る、⑥企業に対し、いつだれがどのように、何度、私の主張を伝えたか？に対して答えない、⑦企業が主張していることはうそであるから再度調べてほしいという主張を無視、⑧勤務態度の悪い職員がおり、人が話しているときに居眠り、タメ口、こちらの話を「今忙しいのよ、後でいい？」などの軽口をたたき信用できないので、この担当者を変えてくれと労働局に要求したが、私の主張要望だけで担当を変えることはできないと言われ、結果、後日取得した情報公開資料には散々私が訴えたことが書かれておらず、内容の希薄な書類が残っているだけだったこと、⑨2013年1月に起こった事件なのに、公開資料を見てみると、企業の提出した資料が9月とかなり遅く、異常に長い時間がかかっており、職員の仕事のレベルの低さ、企業のうその資料を作る時間を無駄に与えていること、職員の怠慢等考えられない醜態をさらしており、特定労働基準監督署を信用しておりません。

調査方法や書類内容を見ても、客観的分析をされているとは到底思えず、中には、私に対する悪意、敵意に満ちた文章も残されており、総合的に見て、初めから、企業に是正を求めるよりも、一個人であり弱者である私を黙らせることによって、本件を締め括る方が労力がかからず、国が負担する費用も最小限に抑えた方が職員の業務の成績も良いし、生

意気な審査請求人という輩を仕置きしてやろうというような気持ちで、企業が正しい、私は虚偽を言う者、というシナリオを作ったのだと思う。

私は、今年の4月まで体の具合が悪く、今も予定どおりに行動できないという体調であり、うつが続いている。また、未払い給与もいただいておりますが、時効が迫っている。私は労働基準監督署だけでなく、神奈川労働局、厚生労働省にも苦情を言ったが、結局聞く耳持たず、「うちでできることはこれくらいなんですよ」「既に説明したのです。もう電話してもらっても答えることはありません」などと、無責任な発言をして逃げるだけである。

昨年末から今年初めにかけて裁判を行い、不当解雇と給与の支払いを求めることを計画し、弁護士に相談したが、その弁護士が言うには、不当解雇については、労働基準監督署の作成した情報公開資料が、あまりにも自分に不利な書き方がされており、私が仕事を退職するといったことが断定的にかかれており、このような書かれ方で不当解雇の裁判をしても勝てないと言われた。

また、給与の未払いについても、工作中にひどい怪我を負い、その後も通院するために病院に行くことも困難な時に、未払い給与を振込みしてほしいという要望も「規定には直接渡ししか認めないと書いているからダメ」と言われたから無理ですと特定職員Aから言われたが、その規定とやらも、10名以上の職員を擁する企業は、職務規定を労働基準監督署に提出しなければならないというルールを無視している企業の主張する規定であって、そもそも私は社内に規定などなかったし、作られていたというのもうそであり、未払い給与を受け取りに行ったときに私に悪事を働き、払わずに済むように計画されたものであると、労働基準監督署職員、労働局職員に説明をしたのだが聞いてくれなかった。

結局、何度も言うようであるが、お役所の事なかれ主義により、企業に指導をするよりも、生意気な態度をとる自分を黙らせる方が楽であり、自分の成績も上がるということで、真面目に取り組んでくれなかったのだと思うが、私としては、このような理不尽な扱いをされて、再度仕事をしたり、まともな人生を送ることはできず、死んでも死にきれない思いで毎日を暮している。お願いですから更なる情報の開示と、企業、労働局職員の悪事が明らかになり、何らかのペナルティを課せるようにしてください。

(添付資料省略)

### (3) 意見書2

資料10の「事業主証明について」について、申し上げたいことがあります。述べさせていただきたいと思う。

ア まず、事業主証明ができないとの事業主の供述だが、私は平成25

年特定月 a に初めて、労働基準監督署に行き、特定職員 A、特定職員 B に面談した。その時に私の頭の中ではこの件は間違いなく労災の対象であるという認識があった。両者と話しを通じ、二人からこの件は労災問題に該当するという認識を新たにした。それから、企業への対応等お願いをし、その後、特定職員 A が特定事業場に連絡をし、私の主張をしていただくこととなった。また、その後、補償課特定職員 C、特定職員 D にも会う機会があり、その都度これが労災問題として取り組んでいただいているものと思っていた。

しかしながら、資料 10 の文言を見ると特定事業場がいうには平成 25 年特定月 b に本人から連絡がない、という理由で事業者証明ができないというのはどう見ても無理がある。

その年の特定月 c に労働基準監督署の皆様は労災問題にしてくれと申し上げたにも関わらず、その後、労働基準監督署の担当が己の仕事をしていただけのなら、特定事業場はもっと前にこの件について私が事業主証明を求めていることを聞いているはずであり、労働基準監督署の担当から私に「本人の連絡がないから特定事業場は、事業主証明が出せないと言っている。」等の連絡はなかった。その時おそらく担当は特定職員 C だと思われるが、特定事業場の述べるへりくつに近い主張を私に伝えていけば、その時に私が直接労災の申し出を文章等で特定事業場に郵送するとか、対策ができていたと思う。このことは何度も申し上げてきたが、特定職員 C をはじめ、労働基準監督署担当が私に必要なことを伝えない方が自分達の仕事がスムーズに進み、労災問題に無知な審査請求人を、無知のままに放っておき、結局審査請求人がなんらかの損失を被っても構わないし、万一それが明るみになっても上手くやればいいという気持ちだったのではないかと思う。また、この書類を徴求した日付も特定月 b となっているが、なぜこのように遅いのか？この遅さも特定事業場に上記のへりくつを考えさせることを促している気がしてならない。事件以来私は真実の究明のために、労働基準監督署担当にかなり協力的な対応をしてきた。とりわけ、社内の状況についても、特定業種は、平日はかなり暇な業態であり、特定事業場についても平日なら経営者は殆ど暇であり、ほぼ毎日出勤しているという会社の内情を事前に伝えていたが、担当の特定職員 C が、特定事業場の言う「今忙しいから、面談や書類提出は今できません」という相手のうそを間に受け、私が特定月 a に訴えてきたものが特定月 b になってしまったというのが凶星だと思う。つまり悪徳企業から何をされても自分が仕事をしているというふうに組織（労働局）から思ってもらえれば、相談者が、色々と言っているでも無視すればいい、会社が忙し

いと言っているのだからそのまま待っていれば問題ないという考えだと思う。いかにもノルマの無い仕事に従事している者の思考回路だと思う。

イ また、別の視点でも、このことを理解し難い点がある。それは会社が、審査請求人が請求しなかったからといって、そこで、問題を放置している点である。これまで何度も労働基準監督署の方に、対応の仕方が疑問である、おかしい、何故こちらの見解や労働法上、違反していると思われる点、証拠が無いのに私の反論の答えになっていない、などの主張をしても労働基準監督署の方はまるで、常とう句のごとく、「ウチは、強制はできないんだよね～、ウチができるのは指導だけなんだよねー」などと勝ち誇ったように言っているが、私に言わせれば指導すらしておらず、企業の主張を、へらへら笑いながら「はあそうですか、ではそうゆうことで処理しときますね」などの緩い対応しかしていないのが想像できる。

ウ 特定事業場の言う、本人が言って来ないから請求できないというのは明らかにうそである。まず、事件直後に私が社長に労災請求をする、と宣言している。この事件について警察が絡んでおり、事件の日時、内容について事細かに関係各位、取り分け労働基準監督署に説明してきた。それなのでこの件が労災に該当するか否かは、それに従事する者が100%理解できるものであり、それが理解できないならばさっさと職場を去っていただきたい。労災に該当するのであれば請求するのは当たり前であり、労働基準監督署のすべきことは、当事者同士での話し合いでは双方の理解が違っていたり、期間やプロセス、書類関係、コミュニケーションの行き違いの無いように、プロである労働基準監督署の担当が間を取り持ち、双方にアドバイスや訂正を促すのが筋である。それにも関わらず会社のいうそに対し、お得意の「指導」をしないというのは、職務放棄と言われても仕方ないことである。私はこの書類を見ることができたのは、法律相談として有料の弁護士相談をした際に、弁護士から、情報公開資料を取得せよ、とのアドバイスをいただいたので、言われたとおりに労働局に赴き、手続きをして取得したためである。そして、その結果、膨大な書類を、病弱の身ながら読んでみて、私が当初から抱いていた疑念どおり、労働局職員（全員ではないと思うが）の一部が、私に対し、無茶なことを労働基準監督署に申し出ており苦勞している、それにより、特定事業場と労働基準監督署は、審査請求人によって、迷惑を蒙っている、という自分たちのねつ造するストーリーで報告書を作成しているのである。

エ ここで当初から私が労働基準監督署に対して抱いた不信感とは何か？について説明したい。まず私が労働基準監督署に体調が最悪な中、

赴いた時のことであるが、初めて会った時、私が労災として取り上げてほしい旨と、特定事業場から私に、退職をしていないのに、辞めてしまえと言われ、それはおかしいのではないか？ということに訴えた時のことであるが、Bと特定職員Aの二名と私で対面して話をさせてもらったが、特定職員Bが熱心に聞いてくれたにも関わらず、特定職員Aは私が初対面で話をしているとき、椅子に座りマスクを着け両腕を偉そうに前に組み、両足を前に突出し、目を閉じたまま一言もしゃべらなかったのである。どういう態度だったのか、もし必要であれば私がその時の特定職員Aの態度を実演してみせるが、初対面で相談者に示すべき態度としては、日本国の常識では、無礼千万と言って差し支えない態度である。その場で彼を非難しようと思ったが、私も労働基準監督署を利用するのは初めてだったので、必死でこらえ、今後の対応をお願いしますと頭を下げ、帰ったのである。

オ 後日、私は自分がまだ給料約半月分がもらっていないことに気付き、特定職員Aにその旨を伝え、そのことと、特定事業場の言う、退職したいと審査請求人が言ったという主張がへりくつじみしており、無効であるという点について伺ったが、彼が言うには「辞めると言った、と特定事業場が言っているからしょうがないよねー」とこちらが丁寧語で話しているのに、なめたような口ぶりで説明された。私は反論し「特定事業場が言うことが真実で、私が言ったことがうそでも言うのか？私が事故にあったのは勤務期間中であることは、警察に出向いて調書も書いたので、明らかだろう？今後自分の体の障害がいつ治るかもわからない段階で私が会社を辞めるとするのは、私にとって、経済的基盤もすべてなくすことになり、逆に特定事業場にとっては最も（労災に伴う）費用が掛からず、私をクビにできる最善策だ、そんな相手方の一方的な主張を真に受けるなんてどうかしている、もっとちゃんと調査してくれ。」と強く抗議をした。また、この時、特定職員Aに給料が半月分未収であることと、この会社が設立8年程の会社で、会社員が10名以上おり（HP上ではなぜか20名と書かれている。）、10名以上いるなら、労働基準監督署に会社規定の提出義務があるにも関わらず、提出されていないことを伝えた。そして再度労災補償の対応をしてもらわないと困るということと、給料を払ってほしいということ伝え、後日連絡をするということで帰宅した。

カ その後特定職員Aから連絡があり、離職票が特定事業場から私に連絡があったが、離職票には私が自己都合により退職したという、到底納得できないことが記述されていたので抗議したが、この件もいつものへらへらした、なめた口ぶりで「しょうがないよねー」との返答であり、また、給料についても、私が車の修理代を払わずに辞めたので、

修理代を払ったら給料も払ってやると言っている、との回答だった。私は怒りで体中の血が煮えたぎり、特定職員Aに「あなたはまじめに仕事をしているのか？ふざけるな、自己都合で辞めたなら、特定事業場からメールで、退職届を書けとか、健康保険証を返せとか言われていることに対し、自己都合で辞めますと、もし本当に審査請求人が言ったなら、退職届を書き、健康保険証を返却しているだろうそれをしていないということは私が自己都合で辞めると言っていないから、そのようにしていないのだ、それなのになぜあなたは、相手方がそう言っているから、という御用聞きみたいな返答しかできないんだ？何を考えているんだ？後、車の修理代を返さないから、給料を払わないという理屈はおかしいだろう？特定事業場が、私に車の修理代を払わせたいのであれば、裁判で払わせる以外ないんじゃないか？給料を払わない理由として修理代を払わないからというのは明らかに法律違反だろうが？会社が私に色々と賠償請求したいのであれば裁判する以外ないだろうが？審査請求人も今、特定事業場に裁判しようと計画しているのと同様だ、あと、言い忘れていたが、有給休暇の未消化分を請求するから伝えてくれ、もう一度、いま言った件を会社に連絡してくれ。」とかなりエキサイトして特定職員Aに伝えた。この時の私が言った、会社の御用聞き、ブラック企業の味方か？という言葉が、労働基準監督署のほうで問題になったらしく、そちらに送った報告書のコピーにあるように、私が、労働基準監督署に暴言を吐き、その度にこちらは迷惑しているという図式ができあがっており、私がクレームばかり言う酷い奴という印象操作をしているのである。話が飛ぶが、私は報告書によると、この時期うつ病に入っていたもしくは入っている、という報告が書類に色々書かれているが、そんなうつ病患者に対し、「～ブラック企業の味方などという～」、とか「電話をガチャリと切られ」、「～などという始末である。」などと、精神病を患った者への配慮がなされていない報告書の書き方にも、うつ病の人間にも接することの多いプロの職員の対応としてどうなのか？と考えると、かなり疑問点が多いのである。

キ 上記力の続きであるが、私は特定職員Aの上記の御用聞きレベルの対応の稚拙さ、初めて会った時の、ふざけた、人をなめきった態度、人の話をまじめに聞かないなどのむかつきが頂点に達し、今からそこに行くからと告げ、痛い体を我慢し、コルセットを着けて、特定労働基準監督署に行った。

（話が脱線するが、この時に無理に体を動かしたこともあり、その後の数週間は体を起こすことが困難となり、さらに精神的にも苦しみ、通っていた病院でも、報告書において、私の態度がどうのこう

のと、狂人の様な書かれ方をされている。なぜそのような報告書が必要書類として作成されたかは甚だ疑問である。)

そして、特定職員Aに「未払給与と修理費を相殺できないことは法律で書いてあるとおりでできません？それは知っていますね？知っていたらなぜ特定事業場にそれを言わないの？」と小学生に教えるように二度三度、同じことをかんで含めるように言ったが彼の返事は「でも一会社が修理代払えって言っているからねー」と何度言ってもへらへらと、人をおちょくった同じ答えなので、頭に血が上った私は「だから何度も同じことを言わせるな、未払い給料は相殺できないだろ。会社のいうことを聞くしか能がないのか？私の言っていることが間違っているなら説明してくださいよ。大体あなたは初めて会った時から私の目の前で寝ていたでしょ？人と初対面の場で大事な話をしている時に寝るってどういうことなんだ。」とかなり語調を荒げて言ったが、特定職員Aはそんなことしていません、などと小声で言うので、「寝ていただけ？何もしゃべらなかつたし、目も閉じたままで、私と特定職員Bとしゃべっていた横であなた寝ていただけ？」と言っても「寝ていません、目をつぶっていただけです。」というので「だったら、目をつぶる理由を言ってみてくれよ、何度も言うけど、初対面の人間の前で、人の話中に目をつぶって腕を組み、足を前に出して、マスク着けたまま何も言わなかつた理由を言ってくれよ。」と問い詰めても、寝ていません、目をつぶっていただけです、などと小学生、幼稚園レベルの弁解を繰り返すのみであり、疲れ切っていた私は、この輩を相手にすると自分の体調が悪くなるだけである、と落胆し帰宅したのである。ここで話が飛ぶが、私が特定職員Aに声を荒げて抗議した場所は、特定労働基準監督署の2階の、職員のデスクが多く並ぶ広い室内である。当然、囲いなどない広間であるから、私が特定職員Aに、寝ていただけ、と厳しい口調で言ったのは、その時在席していた職員すべてに聞こえていたのは間違いないことである。その2年後の今年特定月、神奈川県労働局監督課の特定職員Eに会う機会をいただき、上記のことを話した時に、特定労働基準監督署は、この時のでき事を無かつたことにしているのではないか？労働基準監督署はおかしなことがいっぱいあって信用できない、私が特定職員Aを非難したのは労働基準監督署の多くが聞いていたはずだ、だからあなたたちが、自分の都合の悪いことは無かつたことにする、という体質が違うというのなら、私がいつ、労働基準監督署に赴いて、特定職員Aを非難したか？記録として保存していて当然だろう？見せてくれよ、と願い出たが、後日、そのような記録は、ありませんと特定職員Eに言われ



たのである。そしてまた数日後に特定職員Eから電話があり、やっぱり記録がありました、との話が合った。正直、まともな組織だとは思えない。神奈川県を統括する労働局でもこの怪しい口ぶりである。

また、更に話が飛んで恐縮だが、私はその後、手術をすることとなり、安静にしなければいけなくなったのである。手術するにもすぐという訳ではなく、数か月通院治療の後、数か月入院し手術をし、良くなれば退院というスケジュールであり、とても労災問題について、あるいは不当解雇について、自分から動ける状態ではなかったのが真相であるが、しかしそれを我慢して、何度か、市民窓口を利用し、本件の相談をしたことがあるのだが、私が特定労働基準監督署の、特に補償課の担当者の、対応の仕方や佐事の進め方、仕事の知識が怪しく、腹立たしいので、何とか上手く対応する方法はないか？という相談をしたことがあるが、アドバイザーの人は「そんなことがあったんですか～、それは腹が立ちますね～」などと親身になって聞いてくれ、私が特定職員Aという、担当者の名前を言った所、その方はその氏名を知っていた様な口ぶりで「ああ、あの人ね」みたいな対応だったことを覚えている。そのアドバイザーは、結局私に有意義なアドバイスをすることができなかったのだが、もし、特定職員Aが悪い意味で神奈川県下有名な、仕事レベルの低い人材であれば、私の担当として特定職員Aをあてがったこと自体が、私にとって貧乏くじを引かされたようなものである。後に述べるが、このことが発端となり、私は、腰痛、うつ病、手術、養生、通院という辛い日々を送りながら、何とか解決の道を探そうと、厚生労働省、労働局各係、労働基準監督署の上役、市民相談、有料法律相談、弁護士、司法書士、行政書士、友人、インターネットなどに、直接出向き、又は電話で解決策を考えていたのである。健常者にはわからないかもしれないが、やっている本人にしてみれば、命を縮めるような思いで行動したと思っているが、また、やってきたことは、相当な体力と時間、金がかかっているのであるが、それもこれも自分の主張はどう考えても間違っているとは考えにくく、逆に特定事業場の行いは、労働時間中の障害にも関わらず、私が、労災適応期間中に、無意味な退職を願い出た、という主張が正しいとみなされ、私が労働基準監督署の対応が当初からおかしい、何とかしてくれと切に願い出ても聞き入れられず、私の主張が荒唐無稽なもの、もしくは私が狂人じみた発言、行動をとる危険人物というような報告をされ、体が何とか少し回復したので、報告書に書かれている意味を教えてほしいと申し出ても、もう済んだことなので、これ以上対応

できませんと言われ、未払い給料を払ってほしいと、証拠が明確な内容証明を特定事業場に送っても、返事が来ないので再度労働局の監督課の上役の方に相談すれば、「お宅のやり方がおかしい、電話で未払い給料くださいと普通に言えば会社は給料を渡しますよ」と何の信ぴょう性もないいい加減なアドバイスをもらい、もう一度、給料をくれるように指導してくれと申し出ても、労働局の常套句である「うちができるのは指導しかできないんだよねー、これ以上はできないんですよー」と聞き飽きたことをオウムのように繰り返すだけである。私の名誉や人権はどこにあるのか？ 昨今の厚生労働省の掲げるブラック企業撲滅のための活動は、たんなる架空のフィクションなのか？ 自分の生命をも危うかったこの問題を、書類が完結した事件で過去のこととしてしまい、私の知る権利を奪って良いのか？

#### (4) 意見書3

本年6月14日にお送りした意見書1に続き、新しい進展があったので、述べさせていただく。

ア まず、9月特定日に、審査請求人は、以前勤めていた特定事業場に対し、労働審判を申し立て、審判を行った。その中のことであるが、相手方、特定事業場が、私への反論の中で、発言内容なのですが、「この件で、ちょっと言いたいことがあるので言わせてください。審査請求人の労災申請の件で労働基準監督署の担当者が来たが、連日うちに来て、申請書を何回も書いてくれ、書いてくれって、しつこく来社してくるんですよ。本当に何回も来るんです。それで私、労働基準監督署の方に質問したんですよ。労働基準監督署の方に…そしたらね。担当が言うにはね、審査請求人がね、何度も労災申請をごねて、うるさくその担当者にキレてわめいて、担当者もあきれかえってるんですけど、本当にこいつはこういう奴なんですよ。普通ね、労働基準監督署の担当の方がね、審査請求人のために一生懸命になってるのにキレたりしますかね？ ホント、こいつは担当者の話聞いてたらね、態度がなってないんですよ。労働基準監督署の方があきれかえっていましたよ。しかもね、こいつ、申請を何度もやり直せっていうもんですから、担当の方もね、ウチに何度も来るもんですからね…それでね、又この書類書いてくれって僕に言うてるんですよ。担当の方もね、困り果ててましてね、ウチもね、仕事があるのに、本当に迷惑なんですよ。それで担当者もね、こんな奴の申請なんて通したくないっていうんですよ。本当にこいつはまともなところがないんだなって担当者の方もこぼしてましたよ。何度も申請を通すっていうのはね、本当にわめいたらそれだけ通ると思

ってるのかもしれないですけどこいつはね、でもね、なんどもごねて労災請求を通そうなんて、詐欺師の片棒を担ぐことなんてウチとしてはできませんしね、担当の方も本当にウチにきて、キレてましたよ、審査請求人なんてろくなもんじゃないうてね。そして、担当を替えるって、その担当者に言ったそうなんですよ。それでね、担当者がね、審査請求人の申請なんて通したくないけど、仕事だからしかたないって言ってましたよ…」

という感じで、特定事業場の社長が証言したが、気になったことがあり、意見させていただきたいと思う。

イ まず、私は労働基準監督署を通じ、労災申請をしたのであるが、特定事業場は勤務中の事故であることは、警察沙汰になったのであり、労災申請の対象となる事故であることは明白なのであるが、特定事業場は、私が事故後に自ら特定事業場に電話を掛け、いつ社会復帰できるかもわからない状態にも関わらず、退職を申し出た、といううそをつくことによって、私にかかる今後の経費がもったいないと考えたのであろうか、それとも労災申請をすることにより、会社の遵法性がないことが明るみになることをおそれたのかしれないが、そのうそを今現在も押し通している。

そこで、私は不当解雇であることを事故直後から訴え、労災についても初めから労災対象であることを主張し、労働基準監督署に折衝を頼んできた。しかし、特定事業場は、労災申請を頑なに拒み、自己都合の解雇であると主張し、未払いの賃金についても、体調が良くないので、振込にしてほしいという希望を聞き入れず、規定に手渡しと書いてあるから取りに來い、という、病院に通うことすら困難であった私に対し、人権侵害ともとれる発言を繰り返してきた。

今年の1月に、私は法律家のアドバイスをもとに、特定事業場に内容証明を送り、未払い賃金を払ってほしい（取りに行ってもいい）と、不当解雇について納得いかないので話し合いをしたいので、郵送で返事をくださいという旨のことを伝えたが、一向に返事がなく、6月に神奈川労働局、監督課の特定職員に相談をし、特定職員から特定事業場に連絡を入れていただいたが、まともな返答をしてこなかったため、労働審判で解決することを決意し、9月特定日に審判が行われたのである。

そして、上記アにあるような発言があったのであるが、私は、この発言は、特定事業場によるうそ証言とは思えないのである。そもそも、労働基準監督署担当者が言ったという部分が全てうそであるなら、相当な想像力がある人物であり、私は特定事業場の特定個人がそのような能力がないことを在職していた時から知っている。そし

て、部分的に労働基準監督署担当者が言ったというところは当たっているところがあるのである。当たっているところとは、まず、何度も申請をしたというところであるが、それは私が労災申請の制度で認められている再審請求をしたことである。再審請求をすることは別におかしなことではない。しかし、なぜ私が再審請求をしたということを特定事業場に伝えるのだろうか？普通に考えて、企業側とやり取りする際に、私個人の自由に主張できる再審請求したという行為は、ある意味、私の個人情報であり、企業に書類を提出してもらったときには、下手に波風立てることなく、「労災申請に必要なので、ご提出ください。」と言えれば済む話ではないだろうか？公務員は、大体、秘密主義であり、何か聞こうとすると、「それはお答えできません。そういう決まりなんです。」とか、一切こちらの気持ちも顧みずに冷たく言い放つものである。現に、私は最近のことで言うと、労災申請の後遺症障害認定の結果の通知が非常に遅く感じられ、担当になぜこんなに遅いのかいつ結果が出るか？について、しつこく聞いたことがあるが、答えはいつも「もう少し待ってください。遅れた理由は決まりなので言えません。適正に処理しています。いつ連絡できるかはまだ誰にもわかりません。」くらいのことしか言わないのに、上記アの中で、労働基準監督署担当者は、私が再審請求をしたということを述べているのである。とても饒舌な担当者で奇妙である。

私に対しては、「労働基準監督署の決まりで詳しいことは言えない。」と言いながら、特定事業場に対しては、私が再審請求をした、係員に激昂した、などと言わなくてもいいことを言い、挙句、公務員ならしないはずの自分の意見を「あんな奴の労災申請を通らせたくない。」とか「あいつの態度が気に入らない。」というようなことを係争相手である特定事業場に言った結果、私は、労働審判の席上で、特定事業場から侮辱を受けたのである。

エ また、上記アの中にある私がキレてわめいたという点であるが、これも別に特定事業場に言わなくてもいいことであり、このことは事実である。私がキレてわめいた理由はかなりたくさんあるが、ここでは労災補償課の担当者に対しキレた、というか、私としては抗議しただけであるが、そのことについて述べたい。当時、担当をしていた特定職員Aであるが、まず自己中心的すぎるのである。ほとんどの人間は、労災申請の仕組みが分からないのは当然のことであり、その説明をしてほしいのは当たり前であるが、特定職員Aはなぜかはわからないが、全く説明をしようとしなない。そのことを労働基準監督署の上司や労働局に意見したが、彼はきちんと説明した、と自

分の否を認めようとしないのである。また、尋ねていたことがあったのであるが、全く連絡が長い間来ないので、その点の不満を労働局の上司である特定職員に説明し、特定職員Aはなぜ連絡しないのだ、ということを知ったら、特定職員の答えは、「労働基準監督署の補償課の担当者は、申請者が不安を抱いたりしたら困るので、月に一度は、特に進展がなくても、申請者に連絡することになっています。審査請求人に電話を1か月以上してないというのは、ちょっとおかしいですね。私が特定職員Aに言うておきますので…」と、特定職員は丁寧な対応であったが、その後も特定職員Aは1か月以上電話をしないことが何度か続いた。また、ほかにも、私が労働基準監督署に電話をし、特定職員Aに話をしたかった時のことであるが、たまたま外出中であつたので、私は電話に出られた人にメモを託し、特定職員Aに伝えていただき、折り返し電話をいただけるようお願いしたが、いつまでたっても連絡が来ないのでおかしいなと思い再度、労働基準監督署に電話し、なぜ折り返し電話をいただけなかったのかを冷静な口調で伺うと、「労働基準監督署は、一般の会社ではなく、出社したらそのまま帰宅することもあるんですよ。それに折り返し電話するって言いますが、書類の山の中に挟まってなくなったかもしれないです。とにかく、一般の会社と同じように折り返し電話するようなことはないんですよ。」と私をなじるような言い方でへりくつをこねられた。普通、労災を申請する人の大半は一般の会社に属している人である。よって、一般の人が自分の生活の中で当たり前とと思っていることは、たとえ労働基準監督署でも当たり前だと思うのが自然な考え方だと思うが、特定職員Aのように自分は貴方と感覚が違う、と言われたら、もはやこの方とは合わないなと感じるのがまともな選択である。その後も、私は特定職員Aと会って調書を作る作業をしたが、彼の物言いや考え方についていけず、また、電話での彼の適当な返答をされたり、説明が足りないなどのことがあり、ある日、特定職員に担当を替えてくれるよう、頼んだのである。また、この時期の私の体調であるが、腰の痛みと不眠症に伴ううつ病と10月には内臓病の入院と手術をしていたのであり、腰と不眠症については、労災申請をしていたし、入院についても、自分が今は電話してくれても出れない、ということも伝えており、私の心身をよくわかっているはずの補償課の担当者が、私に対し、電話をしない、私は一般の人間ではない、説明をしない、などのことが私の神経を逆なでしていることを、労災補償課で体調の良くない人や、うつの人に対する接し方を熟知していなければ務まらないというのは明白なのに、常に自分のペース、自分の主張が

正しいというような物言いをするような人は、自分は付き合ってもらえないと感じ、特定職員に担当を替えていただくことをお願いしたのである。

オ 結局、その後も、特定職員2名は私に対してすべき連絡を、労働基準監督署のルールである一月に一度という決まりも平気で破り、謝罪もなく、好き勝手にふるまっていた。おそらく、その頃、特定事業場に何度か通い、私への恨みつらみを述べていたのだろうが、今まで何度教えてほしい、説明してほしい、連絡してほしいと言ったか分からない程、何度も両氏に言ったが、その都度、適当な言い逃れをされてきた。また、前述の特定職員や補償課の特定職員、監督課の特定職員に不満点を訴えたが、回答としては、「もう担当者は次の編成で活動しており、今更当時のことを調査できない。」とか、「私は一職員なので何も申し上げることができない。ご承知ください。」という、気の抜けた、問題意識のかけらも感じられない、臭いものに蓋をしたいという魂胆が見え見えであり、何とか自分の生死に関わったこの大問題を理解し、真実を知りたいという私の願いを黙殺しようとしている。

到底納得いかないのです、何でも協力をさせていただくので、詳しい調査を願う次第である。

### 第3 諮問庁の説明の要旨

#### 1 諮問庁としての考え方

本件審査請求に関し、原処分において不開示とした部分のうち一部を新たに開示した上で、別表中「不開示を維持する部分」欄に掲げる情報については、法14条2号、3号イ及び7号柱書きに基づき、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

#### 2 理由

##### (1) 本件対象保有個人情報の特定について

本件対象保有個人情報は、審査請求人が行った労災補償給付請求について、特定労働基準監督署長が支給の可否を判断するために要した資料一式である。

##### (2) 不開示情報該当性について

###### ア 法14条2号の不開示情報

(ア) 別表に記載した本件対象保有個人情報のうち、文書番号1の①、2の①、3、5、6、7ないし9、10の①、12ないし14、15の①、18の①、19の①、20の①、21の①、22の①、23の①、24の①、25の①、26の①、27の①、28の①、29の①、30の①、32の①、33の①及び39の①の不開示部分は、審査請求人以外の氏名、印影など、審査請求人以外の個人に関

する情報であって、審査請求人以外の特定の個人を識別することができるものであるため、当該情報は、法14条2号の不開示情報に該当し、かつ同号ただし書きから八までのいずれにも該当しないため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

(イ) 別表に記載した審査請求人以外の対象保有個人情報のうち、文書番号1の②、2の②、18の②、19の②、20の②、21の②、22の②、23の②、24の②、25の②、26の②、27の②、28の②、29の②及び30の②不開示部分は、特定労働基準監督署の調査官が本件労災請求に係る処分を行うにあたり、審査請求人以外の特定個人から聴取した内容等である。当該聴取内容等に関する情報が開示された場合には、被聴取者が、不当な干渉を受けることが懸念され、審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがあるため、当該情報は、法14条2号の不開示情報に該当し、かつ同号ただし書きから八までのいずれにも該当しないため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

#### イ 法14条3号イの不開示情報

(ア) 別表に記載した情報のうち、文書番号4、10の②、15の②、32の②、33の②、34、35、36の①、38の①、39の②及び41の不開示部分は、特定事業場の印影である。印影は、書類の真正を示す認証的な機能を有する性質のものであり、かつ、これにふさわしい形状のものであることから、これらの情報が開示された場合には、当該事業場の各種書類の作成等に悪用されるおそれがある等、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあることから、法14条3号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

(イ) 別表に記載した情報のうち、文書番号33の③、36の②、37、38の②、40及び42不開示部分は、特定事業場の業務内容に関する情報等であり、当該事業場が一般に公にしていない内部情報である。そのため、仮にこれらの情報が開示された場合には、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあることから、法14条3号イに該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

#### ウ 法14条7号柱書きの不開示情報

別表に記載した本件対象保有個人情報のうち、文書番号1の②、2の②、18の②、19の②、20の②、21の②、22の②、23の②、24の②、25の②、26の②、27の②、28の②、29の②及び30の②の不開示部分は、労働基準監督署の調査官が本件労災請求に係る処分を行うにあたり、審査請求人以外の特定個人か

ら聴取した内容等である。これらの聴取内容等が開示された場合には、被聴取者が不当な干渉を受けることが懸念されることは、上記ア（イ）で既に述べたところである。

これらの情報を開示することで、被聴取者が心理的に大きな影響を受け、被聴取者自身が把握・認識している事実関係について申述することを躊躇し、労災請求人側、事業場側いずれか一方に不利になる申述を意図的に忌避するといった事態が発生し、公正で的確な労災認定を実施していく上で必要不可欠な事実関係についての客観的申述を得ることが困難になるおそれがあることから、これらの情報は、開示することにより、労働基準監督署における労災認定等の事務処理の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものであり、法14条7号柱書きの不開示情報に該当するため、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

### 3 結論

以上のとおり、本件対象保有個人情報については、原処分の一部を変更し、原処分において不開示とした部分のうち一部を新たに開示した上で、別表中「不開示を維持する部分」欄に掲げる情報については、法14条2号、3号イ及び7号柱書きに基づき、原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

### 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 | 平成27年4月27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5月19日    | 審議                                     |
| ④ | 同年6月17日    | 審査請求人から意見書1を收受                         |
| ⑤ | 同年7月8日     | 審査請求人から意見書2を收受                         |
| ⑥ | 同年9月29日    | 審査請求人から意見書3を收受                         |
| ⑦ | 平成29年9月28日 | 委員の交代に伴う所要の手續の実施、<br>本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑧ | 同年10月19日   | 審議                                     |

### 第5 審査会の判断の理由

#### 1 本件開示請求等について

本件開示請求は、「労災の認定を受けたが、認定に至る経緯等がわかる書類がほしい。（特定労働基準監督署。腰、首痛と精神障害の2件）（25年度復命書）（26年度復命書）」（以下、順に「25年度復命書」及び「26年度復命書」という。）の開示を求めるものである。

処分庁は、25年度復命書については、平成27年1月23日付け神個開第26-444号により、26年度復命書については、同日付け神個開



第26-445号により、分離して処分を行い、これら処分に対する審査請求及び諮問（諮問第80号及び同第79号）についても、分離されたままで行われている。

このため、本件においては、26年度復命書に係る諮問について検討する。

## 2 本件対象保有個人情報について

本件対象保有個人情報は、26年度復命書に記載された保有個人情報であり、具体的には、別表の1欄の文書1ないし文書44に記録された保有個人情報である。

処分庁は、本件対象保有個人情報の一部について、法14条2号、3号イ及び7号柱書きに該当するとして不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人は、不開示部分の開示を求めている。

諮問庁は、諮問に当たり、原処分で不開示とした部分の一部を新たに開示することとするが、その余の部分については、なお不開示とすべきとしていることから、本件対象保有個人情報を見分した結果を踏まえ、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分の不開示情報該当性について、以下、検討する。

## 3 不開示情報該当性について

### (1) 別表の2欄に掲げる通番（以下「通番」という。）1及び通番3の不開示部分について

通番1には、審査請求人以外の第三者の氏名、役職又は審査請求人との関係、国に納付した罰金額等が、通番3には、専門部会意見書における審査請求人以外の第三者の役職、審査請求人との関係、国に納付した罰金額、医師の印影等が記載されている。

ア 通番1の21頁11行目40文字目ないし47文字目、19行目20文字目ないし22文字目及び35行目59文字目ないし36行目3文字目並びに通番3の5頁20行目8文字目ないし15文字目、34行目10文字目ないし12文字目及び6頁25行目26文字目ないし30文字目は、特定の個人を識別することができるものとは認められず、また、これを開示しても審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがあるとは認められないため、法14条2号に該当せず、開示すべきである。

イ 通番1の1頁「事案の概要（認定した事実）」欄の12行目の不開示部分、3頁「（重度の）病気やケガをした」欄の不開示部分、15頁「調査結果」欄の20行目、「認定事実」欄の3行目の不開示部分及び21頁40行目の不開示部分並びに通番3の6頁33行目の不開示部分は、審査請求人以外の第三者が国に納付した罰金額の記載である。

当該部分は、法14条2号本文後段に規定する、審査請求人以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがあるものに該当すると認められ、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められないことから、同号に該当し、不開示とすることが妥当である。

ウ 通番1の23頁の左から2番目の列に記載されている不開示部分は、「事業場（所属部署）内における当該労働者の位置づけ」欄であり、特定事業場の関係者の氏名及び役職が記載されており、かつ、聴取実施者には○印が付記されている。

(ア) 聴取実施者の氏名、役職及び聴取実施者であることを示す○印の有無（下記（イ）を除く。）は、一体として法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められず、当該部分は一体として個人識別部分であることから、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(イ) 当該不開示部分のうち、「請求人」と記載されている部分の左側部分は、審査請求人に関する情報であることから法14条2号に該当せず、開示すべきである。

エ 通番3の7頁の不開示部分は、地方労災医員が医学的見解を述べた文書に押印された地方労災医員の印影であり、これは法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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であると認められる。

印影については、その固有の形状が特定の個人を識別することができる情報として意味を有していると言ふべきものであり、当該個人の氏名を審査請求人が知り得るとしても、印影について、開示する慣行があるとは認められないため、法14条2号ただし書イに該当せず、かつ同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。さらに、個人識別部分であることから、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

オ その余の部分は、審査請求人以外の第三者の氏名、役職又は審査請求人との関係であって、それぞれ一体として法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当する。

法14条2号ただし書該当性について検討すると、当該部分は、審査請求人が知り得る情報であるとまではいえず、同号ただし書イないしハのいずれにも該当する事情は認められない。また、個人識別部分であることから、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(2) 通番2及び通番4の不開示部分について

当該部分には、労働基準監督署の調査官が本件労災請求に対する処分に当たり、審査請求人以外の第三者から報告を求めた内容が記載されている。

これを開示すると、被聴取者が、労災給付請求者である審査請求人からの批判等をおそれ、被聴取者自身が認識している事実関係等について直接的な申述を行うことをちゅうちょし、労災給付請求者側又は所属事業場側いずれか一方に不利になる申述を意図的に忌避するなど、正確な事実関係の把握が困難となるおそれがあり、労働基準行政機関が行う労災認定等の事務処理の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法14条7号柱書きに該当し、同条2号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

(3) 通番5の不開示部分について

当該部分は、審査請求人以外の第三者の氏名であり、法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当し、かつ、審査請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。また、当該部分は、個人識別部分であり、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(4) 通番6、通番13、通番19、通番50、通番52、通番54ないし通番56、通番59、通番62及び通番64の不開示部分について

当該部分は、特定事業場、特定医療機関及び特定協会の印影であり、当該文書が真正に作成されたことを示す認証的機能を有するものとして、それにふさわしい形状をしているものと認められ、これを開示すると、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法14条3号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

(5) 通番7ないし通番12, 通番15, 通番16及び通番17(下記(6)を除く。)の不開示部分について

当該部分は、医師の署名又は印影が記載されており、法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当する。

法14条2号ただし書該当性について検討すると、医師の氏名は原処分で開示されているが、署名及び印影については、その固有の形状が当該文書の真正を示す認証的機能を有するものであり、署名及び印影まで開示する慣行があるとは認められないため、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。

また、当該部分は個人識別部分であり、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(6) 通番17の3頁の不開示部分について

当該部分には、審査請求人以外の第三者の氏が記載されており、法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当し、かつ、審査請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。

法15条2項による部分開示について検討すると、当該部分のうち、1文字目及び2文字目は、個人識別部分であり、部分開示の余地もないが、3文字目及び4文字目は敬称を示す記載であり、これを開示しても、審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれはないことから、部分開示すべきである。

したがって、当該部分のうち、別表の5欄に掲げる部分は法14条2号に該当せず、開示すべきであるが、その余の部分は、同号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(7) 通番18の不開示部分について

当該部分は、特定協会の担当者の氏名であり、法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当し、かつ、審査請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。また、当該部分は、個人識別部分であり、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(8) 通番22ないし通番45の不開示部分について

当該部分には、労働基準監督署の調査官が本件労災請求に対する処分に当たり、審査請求人以外の第三者から聴取した内容及び被聴取者に係る情報（氏名、署名、印影、生年月日、住所、電話番号、職種、所属及び審査請求人との関係）が記載されている。

ア 通番 2 2，通番 2 4，通番 2 6，通番 2 8，通番 3 0，通番 3 2，通番 3 4，通番 3 6，通番 3 8，通番 4 0，通番 4 2 及び通番 4 4 の不開示部分は、被聴取者に係る情報であり、それぞれ一体として法 1 4 条 2 号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当し、かつ、審査請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。また、当該部分は、個人識別部分であり、法 1 5 条 2 項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法 1 4 条 2 号に該当し、不開示とすることが妥当である。

イ 通番 2 3，通番 2 5，通番 2 7，通番 2 9，通番 3 1，通番 3 3，通番 3 5，通番 3 7，通番 3 9，通番 4 1，通番 4 3 及び通番 4 5 の不開示部分は、労働基準監督署の調査官が審査請求人以外の第三者から聴取した内容であり、上記（2）と同様の理由により、法 1 4 条 7 号柱書きに該当し、同条 2 号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

（9）通番 4 6 の不開示部分について

当該部分には、審査請求人以外の第三者の氏名、ふりがな、生年月日、職業及び国に納付した罰金額が記載されている。

ア 当該部分は、それぞれ一体として法 1 4 条 2 号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当する。

イ 法 1 4 条 2 号ただし書該当性について検討する。当該部分は、審査請求人に対する傷害事件の加害者に係る記載であるが、当審査会事務局職員をして検察庁のウェブサイトを確認させたところ、検察庁では、犯罪被害者支援のための諸制度を設け、希望する被害者に対し、刑事事件の被疑者等（加害者）の処分結果等を通知することとしており、その際に被疑者等の氏名も併せて記載されるものと認められることから、当該部分のうち氏名は、審査請求人が法令の規定により又は慣行として知ることができ、又は知ることが予定されている情報と認められることから、同号ただし書イに該当する。

また、当該文書のうち氏名を除く部分は、審査請求人が知り得る情報であるとまではいえず、法 1 4 条 2 号ただし書イないしハのいずれ

にも該当する事情は認められない。

ウ 法15条2項による部分開示について検討すると、上記イのとおり、氏名を開示すべきとしていることから、氏名を除く部分は部分開示できない。

したがって、当該部分のうち別表の5欄に掲げる部分は、法14条2号ただし書イに該当し、開示すべきであるが、その余の部分は、同号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(10) 通番47の不開示部分について

ア 2頁12行目16文字目ないし13行目26文字目の不開示部分には、労働基準監督署の調査官が本件労災請求に対する処分に当たり、審査請求人以外の第三者から報告を求めた内容が記載されており、上記(2)と同様の理由により、法14条7号柱書きに該当し、同条2号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

イ 2頁27行目ないし3頁22行目の不開示部分には、捜査機関に対し審査請求人以外の第三者が供述した内容を特定労働基準監督署の調査官が記録した内容が記載されている。

(ア) 2頁27行目及び3頁2行目には、項番及び審査請求人以外の第三者の供述内容であることを示す見出しが記載されている。

当該部分は、法14条2号本文に規定する審査請求人以外の個人に関する情報であるが、特定の個人を識別することはできず、かつ、原処分で開示されている部分から、おのずと明らかになる情報であると認められ、これを開示しても、当該個人の権利利益を害するおそれがあるものに該当するとも認められない。

同様の理由により、これを開示しても、被聴取者が、労災給付請求者である審査請求人からの批判等をおそれ、被聴取者自身が認識している事実関係等について直接的な申述を行うことをちゅうちょし、労災給付請求者側又は所属事業場側いずれか一方に不利になる申述を意図的に忌避するなど、正確な事実関係の把握が困難となるおそれがあり、労働基準行政機関が行う労災認定等の事務処理の適正な遂行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、2頁27行目及び3頁2行目の不開示部分は、法14条2号及び7号柱書きのいずれにも該当せず、開示すべきである。

(イ) その余の部分には、捜査機関に対し、審査請求人以外の第三者が供述した具体的な内容が記載されていると認められる。

このため、その余の部分は、法14条2号本文後段に規定する、審査請求人以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお審査請求人以外の個人の権利利益を害するおそれがあるものに該当し、同号ただし書イないしハのいずれにも該当

する事情は認められない。

したがって、その余の部分は、法14条2号に該当し、同条7号柱書きについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

ウ 3頁34行目28文字目ないし最終文字の不開示部分には、労働基準監督署の調査官が本件労災請求に対する処分に当たり、審査請求人以外の第三者から聴取した内容が記載されており、上記(2)と同様の理由により、法14条7号柱書きに該当し、同条2号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

(11) 通番49, 通番51及び通番61の不開示部分について

当該部分は、特定事業場の担当者の氏であり、法14条2号本文前段に規定する審査請求人以外の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に該当し、かつ、審査請求人が知り得る情報であるとは認められないことから、同号ただし書イに該当せず、同号ただし書ロ及びハに該当する事情も認められない。また、当該部分は、個人識別部分であり、法15条2項による部分開示の余地もない。

したがって、当該部分は、法14条2号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(12) 通番53, 通番57, 通番58, 通番60, 通番63及び通番65の不開示部分について

通番53は、審査請求人に関する特定事業場の申立内容、通番57及び通番58は、特定事業場の採用及び社員管理に関する情報、通番60は、出勤簿における審査請求人以外の第三者の出勤及び有休取得状況、通番63は、特定事業場の業務状況に関する情報及び通番65は、審査請求人の始末書に係る特定事業場の対応に係る記載であって、いずれも特定事業場の内部管理情報であると認められ、これらを開示すると、特定事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあると認められる。

したがって、当該部分は、法14条3号イに該当し、不開示とすることが妥当である。

#### 4 審査請求人のその他の主張について

(1) 審査請求人は、審査請求書(上記第2の2(1))において、「本件に関する一連の事件が、私の人権、生命、経済的背景を既に著しく害されており、情報の不開示が結果として、私が人として当然に享受でき、主張できることが阻害されている」と述べており、不開示とされた部分は法14条2号ただし書ロ及び3号ただし書に該当すると主張しているものと解される。

しかしながら、当該不開示部分を審査請求人に開示することについて、

当該部分を不開示とすることにより保護される利益を上回る公益上の必要性があるとは認められないことから、当該主張を採用することはできない。

(2) 審査請求人は、その他種々主張するが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

5 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件対象保有個人情報につき、その一部を法14条2号、3号イ及び7号柱書きに該当するとして不開示とした決定については、諮問庁がなお不開示とすべきとしている部分のうち、別表の5欄に掲げる部分を除く部分は、同条2号、3号イ及び7号柱書きに該当すると認められるので、不開示とすることが妥当であるが、別表の5欄に掲げる部分は、同条2号及び7号柱書きのいずれにも該当せず、開示すべきであると判断した。

(第3部会)

委員 岡島敦子, 委員 葭葉裕子, 委員 渡井理佳子



## 別表

1 対象文書		2 通番	3 不開示を維持する部分	4 不開示情報 (法14条該当号)			5 開示すべき部分
番号	文書名			2号	3号 イ	7号 柱書き	
1	精神障害の業務起因性判断のための調査復命書	1	① 1頁「事案の概要(認定した事実)」欄の12行目の不開示部分 3頁「上司とのトラブルがあった」欄の11行目1文字目ないし4文字目、「(重度の)病気やケガをした」欄の不開示部分 5頁「調査結果」欄の5行目8文字目ないし最終文字、8行目3文字目ないし最終文字、14行目4文字目ないし最終文字、20行目9文字目ないし最終文字、26行目、44行目 9頁「調査結果」欄の4行目16文字目ないし最終文字、11行目 10頁「調査結果」欄の3行目10文字目ないし最	○			21頁11行目40文字目ないし47文字目、19行目20文字目ないし22文字目、35行目59文字目ないし36行目3文字目 23頁の左から2番目の列に記載されている不開示部分のうち、「請求人」と記載されている部分の左側部分

		<p>終文字</p> <p>11頁「調査結果」欄の6行目13文字目ないし最終文字, 10行目, 14行目, 23行目15文字目ないし最終文字, 28行目, 33行目, 37行目, 41行目, 45行目</p> <p>12頁「調査結果」欄の17行目18文字目ないし18行目, 24行目, 30行目12文字目ないし最終文字, 38行目</p> <p>14頁「調査結果」欄の15行目16文字目ないし16行目, 36行目</p> <p>15頁「調査結果」欄の5行目5文字目ないし最終文字, 9行目5文字目ないし最終文字, 20行目の不開示部分, 26行目9文字目ないし最終文字, 「認定事実」欄の不開示部分</p> <p>21頁11行目38文字目ないし47文字目, 19行</p>				
--	--	--	--	--	--	--

			<p>目 2 0 文字目ないし 2 2 文字目, 2 0 行目 2 1 文字目及び 2 2 文字目, 3 1 行目 1 2 文字目ないし 2 2 文字目, 3 2 行目 1 4 文字目ないし 1 6 文字目, 3 5 行目 5 9 文字目ないし 3 6 行目 3 文字目, 4 0 行目の不開示部分</p> <p>2 3 頁の左から 2 番目の列に記載されている不開示部分の全て</p> <p>2 4 頁「労働時間の推計方法」欄の 6 行目 2 文字目ないし 5 文字目, 2 7 文字目ないし 3 2 文字目, 9 行目 3 3 文字目ないし 3 6 文字目, 1 0 行目 4 1 文字目ないし 4 5 文字目, 1 4 行目 1 4 文字目ないし 1 7 文字目, 1 6 行目 4 文字目ないし 1 1 文字目, 1 3 文字目ないし 1 6 文字目, 4 6 文字目ないし最終文字, 1 8 行目 3 8 文字目ないし 4 7 文字目</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

		2	<p>②</p> <p>3頁「上司とのトラブルがあった」欄の11行目12文字目ないし12行目37文字目</p> <p>4頁不開示部分の全て</p> <p>5頁「調査結果」欄の1行目ないし5行目7文字目, 6行目ないし8行目2文字目, 9行目ないし14行目3文字目, 15行目ないし20行目8文字目, 21行目ないし25行目, 27行目ないし43行目</p> <p>9頁「調査結果」欄の1行目ないし4行目15文字目, 5行目ないし10行目</p> <p>10頁「調査結果」欄の1行目ないし3行目9文字目</p> <p>11頁「調査結果」欄の1行目ないし6行目12文字目, 7行目ないし9行目, 11行目ないし13行目, 21行目ないし23行目14文</p>	○		○	なし
--	--	---	---	---	--	---	----

			<p>字目， 2 4 行目ないし 2 7 行目， 2 9 行目ないし 3 2 行目， 3 4 行目ないし 3 6 行目， 3 8 行目ないし 4 0 行目， 4 2 行目ないし 4 4 行目</p> <p>1 2 頁「調査結果」欄の 1 行目ないし 1 7 行目 1 7 文字目， 1 9 行目ないし 2 3 行目， 2 5 行目ないし 3 0 行目 1 1 文字目， 3 1 行目ないし 3 7 行目</p> <p>1 4 頁「調査結果」欄の 1 行目ないし 1 5 行目 1 5 文字目， 1 7 行目ないし 3 5 行目</p> <p>1 5 頁「調査結果」欄の 1 行目ないし 5 行目 4 文字目， 6 行目ないし 9 行目 4 文字目， 2 2 行目ないし 2 6 行目 8 文字目</p> <p>1 6 頁不開示部分の全て</p> <p>2 1 頁 1 1 行目 5 4 文字目ないし 1 2 行目 8 文字目， 1 8 行目 4 2 文字目ないし 1 9 行目 1 8 文字目， 2 1</p>			
--	--	--	---	--	--	--

			<p>行目 1 1 文字目ないし 2 5 文字目，  3 1 行目 2 6 文字目ないし 3 2 行目  4 文字目， 2 0 文字目ないし 3 4 行  目 1 0 文字目， 3  6 行目 9 文字目ないし 3 7 行目 8 文  字目， 5 3 行目 1  9 文字目ないし 4  0 文字目</p> <p>2 4 頁「労働時間の推計方法」欄の  6 行目 7 文字目ないし 2 2 文字目，  3 4 文字目ないし  7 行目 2 2 文字  目， 9 行目 4 0 文  字目ないし 1 0 行  目 3 5 文字目， 1  1 行目 2 文字目ないし 4 4 文字目，  1 4 行目 2 0 文字  目ないし 1 5 行目  5 0 文字目， 1 6  行目 2 1 文字目ないし 3 7 文字目，  1 7 行目 2 文字目  ないし 2 2 文字目</p>			
2	専門部 会意見 書等	3	<p>①  5 頁 2 0 行目 6 文  字目ないし 1 5 文  字目， 3 4 行目 1  0 文字目ないし 1  2 文字目  6 頁 1 行目 6 文字</p>	○		<p>5 頁 2 0 行目 8 文  字目ないし 1 5 文  字目， 3 4 行目 1  0 文字目ないし 1  2 文字目  6 頁 2 5 行目 2 6  文字目ないし 3 0</p>

			目及び7文字目， 18行目12文字 目ないし22文字 目，20行目4文 字目ないし6文字 目，25行目26 文字目ないし30 文字目，33行目 の不開示部分 7頁の印影				文字目
		4	② 5頁20行目22 文字目ないし21 行目1文字目，3 3行目4文字目な いし34行目8文 字目 6頁2行目25文 字目ないし3行目 7文字目，18行 目26文字目ない し19行目27文 字目，20行目1 0文字目ないし2 3行目24文字 目，26行目3文 字目ないし27行 目29文字目 7頁17行目19 文字目ないし18 行目9文字目	○		○	なし
3	添付資 料目次	5	不開示部分の全て	○			なし
4	療養補 償給付 たる療 養の給	6	事業場の印影		○		なし

	付請求書等						
5	意見書等①	7	医師の署名及び印影	○			なし
6	診療録①	8	医師の印影	○			なし
7	意見書等②	9	医師の署名及び印影	○			なし
8	診療録②	10	医師の署名	○			なし
9	意見書等③	11	医師の署名及び印影	○			なし
10	診療録③	12	① 5頁医師の署名	○			なし
		13	② 事業場の印影		○		なし
11	聴取書①	14	なし	—	—	—	—
12	意見書等④	15	医師の署名及び印影	○			なし
13	診療録⑤	16	医師の印影	○			なし
14	労災医員の意見書等	17	1頁医師の署名 3頁不開示部分の全て	○			3頁不開示部分のうち3文字目及び4文字目
15	受診経歴の照会について	18	① 2頁の担当者氏名	○			なし
		19	② 事業場の印影		○		なし
16	申立書	20	なし	—	—	—	—
17	聴取書②	21	なし	—	—	—	—
18	聴取書③	22	① 1頁「住所」, 「職種」,「氏名」, 「生年月日」欄の記載,被	○			なし



			聴取者の署名及び 印影				
		2 3	② 1 頁本文 1 行目な いし 4 頁 1 7 行目 不開示部分の全て	○		○	なし
1 9	聴取書 ④	2 4	① 1 頁「被聴取 者」, 「被聴取者 所属」, 「請求人 との関係」欄の記 載	○			なし
		2 5	② 1 頁本文 1 行目な いし 1 3 行目不開 示部分の全て	○		○	なし
2 0	聴取書 ⑤	2 6	① 1 頁「被聴取 者」, 「被聴取者 所属」, 「請求人 との関係」欄の記 載	○			なし
		2 7	② 1 頁本文 1 行目な いし 1 0 行目不開 示部分の全て	○		○	なし
2 1	聴取書 ⑥	2 8	① 1 頁「被聴取 者」, 「生年月 日」, 「電話番 号」欄の記載	○			なし
		2 9	② 1 頁本文 1 行目な いし 2 頁 1 5 行目 不開示部分の全て	○		○	なし
2 2	聴取書 ⑦	3 0	① 1 頁「住所」,	○			なし

			「職種」，「氏名」，「生年月日」欄の記載，被聴取者の署名及び印影				
		3 1	② 1 頁本文 1 行目ないし 4 頁 5 行目不開示部分の全て	○		○	なし
2 3	聴取書 ⑧	3 2	① 1 頁「被聴取者」，「被聴取者所属」，「請求人との関係」欄の記載	○			なし
		3 3	② 1 頁本文 1 行目ないし 1 2 行目不開示部分の全て	○		○	なし
2 4	聴取書 ⑨	3 4	① 1 頁「被聴取者」，「電話番号」欄の記載	○			なし
		3 5	② 1 頁本文 1 行目ないし 2 頁 1 4 行目不開示部分の全て	○		○	なし
2 5	聴取書 ⑩	3 6	① 1 頁「被聴取者」，「被聴取者所属」，「請求人との関係」欄の記載	○			なし
		3 7	② 1 頁本文 1 行目ないし 2 頁 1 行目不開示部分の全て	○		○	なし

26	聴取書 ⑪	38	① 1頁「被聴取者」，「電話番号」欄の記載	○			なし
		39	② 1頁本文1行目ないし2頁6行目不開示部分の全て	○		○	なし
27	聴取書 ⑫	40	① 1頁「被聴取者」，「被聴取者所属」，「請求人との関係」欄の記載	○			なし
		41	② 1頁本文1行目ないし2頁8行目不開示部分の全て	○		○	なし
28	聴取書 ⑬	42	① 1頁「被聴取者」，「職業」，「電話番号」欄の記載	○			なし
		43	② 1頁本文1行目ないし2頁24行目不開示部分の全て	○		○	なし
29	聴取書 ⑭	44	① 1頁「被聴取者」，「職業」，「電話番号」欄の記載	○			なし
		45	② 1頁本文1行目ないし2頁24行目不開示部分の全て	○		○	なし
30	第三者	46	①	○			1頁「氏名」欄

	行為災害調査復命書		1 頁不開示部分の 全て 3 頁 2 9 行目 4 0 文字目ないし 3 0 行目 7 文字目, 3 2 行目の不開示部 分 4 頁不開示部分の 全て				3 頁 2 9 行目 4 0 文字目ないし 3 0 行目 7 文字目 4 頁不開示部分の 全て
		4 7	② 2 頁不開示部分の 全て 3 頁 1 行目ないし 2 2 行目, 3 4 行 目の不開示部分	○		○	2 頁 2 7 行目 3 頁 2 行目
3 1	報告書等の提出について	4 8	なし	—	—	—	
3 2	労災給付の請求に関わる書類一覧等	4 9	① 1 頁, 3 頁不開示 部分の全て	○			なし
		5 0	② 2 頁事業場の印影		○		なし
3 3	請求人に関する質問及び回答	5 1	① 1 頁不開示部分の 全て	○			なし
		5 2	② 2 頁事業場の印影		○		なし
		5 3	③ 2 頁「5 人事考 査」, 「6 備 考」欄の記載		○		なし
3 4	就業規則等	5 4	事業場の印影		○		なし
3 5	労働者	5 5	事業場の印影		○		なし

	名簿						
3 6	履歴書 等	5 6	① 1 頁事業場の印影		○		なし
		5 7	② 1 頁欄外上の 2 4 文字目，欄外下の 1 文字目ないし 1 3 文字目 5 頁欄外上の 2 4 文字目，欄外下の 不開示部分		○		なし
3 7	面接者 アンケ ート等	5 8	不開示部分の全て		○		なし
3 8	出勤簿	5 9	① 事業場の印影		○		なし
		6 0	② 出勤簿の表中の不 開示部分の全て (労働者氏名を除 く)		○		なし
3 9	給与明 細等	6 1	① 3 頁不開示部分の 全て	○			なし
		6 2	② 2 頁及び 4 頁事業 場の印影		○		なし
4 0	警備記 録	6 3	不開示部分の全て		○		なし
4 1	事業主 証明に ついて	6 4	事業場の印影		○		なし
4 2	領収書 等	6 5	不開示部分の全て		○		なし
4 3	保険給 付実地 調査復	6 6	なし	—	—	—	—

	命書等						
4 4	質問状 の送付 につい て	6 7	なし	-	-	-	-