

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成29年1月30日（平成29年（行個）諮問第21号）

答申日：平成30年6月4日（平成30年度（行個）答申第33号）

事件名：本人に対する療養補償給付の不支給決定に係る調査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

「平成27年特定月日X審査請求人による労災申請（特定番号）に関し、平成28年特定月日Yに特定労働基準監督署長が行った療養休業補償給付不支給決定通知に関わる特定労働基準監督署の調査復命書一式」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、審査請求人が開示すべきとし、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、熊本労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成28年8月3日付け熊労発基0803第6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、意見書1及び意見書2の記載によると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

ア 本件は、2016（平成28）年特定月日Y付けで特定労働基準監督署長が、審査請求人（以下、第2においては「請求人」という。）の「労働者災害補償保険 療養・休業補償給付申請」に対して「不支給決定」を行ったことに関して情報の開示を請求したものである。

この「不支給通知」は、郵便はがきによる「通知」に、別添（添付省略）の「理由」がA4用紙1枚余の簡単なものであった。

しかも、これには、「不支給決定」の判断根拠となった特定労働基準監督署長の調査内容、及びその法的根拠、労働時間等の基本的な書証、証言類が全く添付されていないばかりか、その内容はひたす

ら特定事業場（以下、第2においては「会社」という。）側の証言と思われるもの（会社側の正式な見解でもなく、何の検証もしていないもの）に基づいて一方的に事実確認等がなされていたものであった。

そこで、同年3月以来不服審査請求のために、何回かこれらの判断根拠になった資料の情報開示を求めた。その結果、何点かが開示されたものの、2015年特定月日a特定労働基準監督署長が本件に係わって会社に対して出した「残業時間の是正勧告」、会社の「就業規則」、会社の「時間外・休日労働に関する協定届」などの本件に関わる基本的な資料、すぐに開示してしかるべきものが不開示であった。

そこで請求人らは、情報開示を待つことなく、2016年特定月日b付けで熊本労働局に「労働保険審査請求」を提出したのであるが、そこでは「本件処分理由には、法的根拠が全く示され」ず、「判断の根拠となる書証が全く示されていない」と述べている。

その後請求人らは再度特定月日c付けで処分庁へ「保有個人情報開示請求書」を提出した。その際の情報の内容については、今度は「平成27年特定月日X付審査請求人による労災申請（熊基審発特定番号）に関し、平成28年特定月日Yに特定労働基準監督署長が行った療養休業補償給付不支給決定通知に関わる特定労働基準監督署の調査復命書一式」の形であった。

その結果、8月3日付けで処分庁より「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）（部分開示）」が送付され、8月特定日に開示資料を受取ったのであるが、再度驚くことになった。「部分開示」といいながら、あまりに黒塗り部分が多く、処分の根拠に関わる重要な情報、会社側の証言などがほとんど黒塗りになっていて、不開示同然になっていたのである。

イ 黒塗り＝不開示部分の多い資料の一覧表（「不開示・部分開示資料の一覧」（以下「資料一覧」という。）

資料一覧「決定」欄の「×」がほぼ全面的に黒塗り、「△」が本件に関わる重要情報を黒塗りにしているものである。「黒塗り部分」の欄に黒塗りの内容を簡略に記している。

全部で一括資料は67点あったが、そのうち重要情報を隠したものが26点あった。

(ア) 1, 2の資料は、厚生労働事務官調査官による本件労務災害に関する「調査復命書」と熊本地方労災医員協議会精神障害等専門部会に対する「調査復命書」である。いずれも同様の箇所と思われるが、「請求人の申述」に対して並べて調査官の「調査結果」を示してい

る箇所がすべて黒塗りで隠されている。つまり、調査官がどのような調査を行ったのかが全く分からないようになっていて、結論の「認定事実」だけが示されている。「調査結果」は判断の根拠であるから、その判断根拠を皆隠してしまったのである。

裁判でいえば、判決理由のほとんどを隠していることになる。科学の実験でいえば、実験の経過を示すことなく、結果だけを示しているのである。請求人にとって行政による不利益処分を知るのには、基本的な人権の問題である。このような行政による調査内容そのものを黒塗りにすることは、違法であり、憲法に反するものである。

(イ) 3, 4の資料は、請求人の主治医の「意見書」などである。

黒塗りは、まず発病に関わる日にちを隠している。その後、「疾患名及びそのように判断した根拠について」「発病時期及びそのように診断した根拠について」「発病原因及びそのように判断した根拠について」「その他参考となる事項について」は全面的に黒塗りになっている。

興味深いのは、「貴署職員がこの方からの聴取を行うに当たっての制限等について」の項では、「面談時間」の時間の所が半分隠されている。「15:00～16:30・・・」と読めるが、1時間半程度なのかと思われる。主治医は1時間半程度の聴取にとどめるように書いていたのである。

ところが実際は、この「意見書」の直後に、調査官らは二人がかりで請求人の聴取を行っているが、同道した兄の同席も許さず、外に声の漏れない部屋に請求人一人を連れ込んで、ほとんど休憩なしの5時間続けての聴取を行ったのである。そのため、請求人はその後しばらく体調を壊してしまっている。

「特定疾病」という病気からすれば、これはさらに病気を悪化させ、場合によれば自殺に追い込むやりかたであった。悪質な社会福祉労務士（原文ママ）がネット上で「うつ病」の労働者をさらに追い込むよう指導しているが、その手口と同一であった。重要なのは、主治医の「意見書」が出されているにも関わらず、これを全く無視して行ったことと、今回の開示資料からこのことが明らかになる箇所が黒塗りになっていることである。

特定労働基準監督署長も熊本労働局も、この犯罪的事実、不都合な事実を隠そうとしたのである。

なお、4の「情報提供書」も主治医の判断が書かれている部分が全面黒塗りになっている。病気については、請求人の個人情報であるから、何ら隠す必要のないものである。隠さなければならないの

は、調査官らの不都合な事実なのではないか。

1, 2の調査官による「調査復命書」を見ると、「主治医の意見書」の項があり、調査官によるリライトであるが、「疾患名及びその根拠」「発病時期とその根拠」「発病原因とその根拠」「その他参考となる事項」がここに書かれていて、それも全部黒塗りになっている。しかもここは書き記す欄としては、3の資料ほど大きくない。3の資料の主治医の「意見書」がそのままここに書き写されるべきところなのだが、書き写せるほどの余地がない。調査官がどの程度にリライトしてここに記したかは、大変疑わしいところである。それが、またまた黒塗りで隠されているのである。

隠す必要のないものを隠そうとするのは、不正・不法を隠しているからではないのか。

(ウ) 5～12は、調査官による「聴取書」で、会社の上司、同僚の証言が聴取されたものと思われるが、聴取の日付が分かるだけで、住所、氏名、生年月日、聴取内容のすべてが黒塗りで隠されている。

本件労務災害の「不支給決定通知」等の「理由」の大きな根拠は、タイムカードなどの客観的な資料等ではなく、会社側の誰であるかさえ不明の聴取内容に基づくものであった。裁判でいえば証言記録になると思われるが、記録聴取の状況も不明で、責任ある証言とはとうてい言えず、請求人らの反証も経ていない。裁判でいえば、反対尋問を経て初めて証言の客観性が担保される訳だが、そのような近代法治国家の当然の手続きも経ない証言の「聴取書」である。証言自体が、責任のない言動と思われるが、その上に、その証言が証言者の言った通りに記録されたかさえ検証されていない代物である。黒塗りによって何を隠そうとしたのであろうか。正しい証言であれば、何一つ恥じることもなく、すべてを明るみに出せば良いのである。

13～15は、2015（平成27）年特定月日d付け特定労働基準監督長が会社に出した「労災保険給付請求にかかる依頼事項について」に対して、会社が行った特定月日e付け「回答書」に添付された「請求人の兄の作文による「災害の原因及び発生状況」についての回答書」なるものと会社員の証言類と思われる「別紙」とされる資料類である。すべて真っ黒であって、何もわからなくなっている。

5～12の「聴取書」の元になった会社員の証言類と思われるが、何ゆえ隠さざるを得なかったのだろうか。この証言類が責任を持って個々の証言者が証言したものではないので、表に出せるものではないと判断したのかも知れないが、「不支給決定」の重要な論拠に

使われているのである。一人の不利益処分の論拠になっている以上、隠すことは反論の機会を与えないことになり、民主主義の原則に反することである。裁判上の証言であれば、必ず住所、氏名が明示され、証言者本人が責任を持った証言であることを示したものでなければならない。基本的に法廷に立って証言し、反対尋問も受け、立証すべきものである。

もう一つ考えられるのは、この証言と「聴取書」に食い違いがあるかもしれないことである。「聴取書」の客観性に根本的な問題があるからではないか。調査官の聴取が恣意的になされた可能性もあり、これを隠していたとすると、隠すことも犯罪になる。

(エ) 16は、会社の「就業規則」である。17は、その「就業規則変更届」で平成24年特定月のものである。18は、それについての従業員代表者の「意見書」である。

ここでは、書類を作成提出した特定社会保険労務士と従業員代表者の名前が黒塗りで隠されている。

請求人は、2013（平成25）年特定月日fから、休職中に解雇された2015（平成27）年特定月日gまで会社の正規労働者であった。したがって「就業規則」は普段見ることができなければおかしいのであり、会社も積極的に周知する義務を負っているものであるが、請求人が働いていたとき、会社の「就業規則」は特定役職の前に置かれ、一般の労働者はなかなか見られないようになっていた。請求人は一度も見られなかった。しかも請求人は、2年間「過半数代表者」を誰がしているのかも知らなかったのである。今回の請求人に対する開示文書においても、「過半数代表者名」は黒塗りのため誰か分からない状態になっている。当然知る権利を持つ名前であるがなぜか隠されている。社労士の名前もわざわざ隠すべきものではないにも関わらず開示文書において隠し続けてきた。

「就業規則」についても、今回の開示請求でやっと全文が示されたのである。見てみると、本年特定月日hまで請求人らに「不開示」とされていたことの理由がよく分かったのである。会社が労働者に見にくくさせていたこともよく分かったのである。

「就業規則」については、言うまでもなく、労働基準法の9章「就業規則」において、「作成及び届出の義務」などを細かく定め、106条において「周知義務」として「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。」と定めている。このことは、これまた言うまでもなく、熊本労働局及び特定労働基準監督署の職員にとっては常識中の常識で

あろう。

請求人らは、2016年特定月日 i 付けで「申立書（追加）」を特定労働基準監督署長宛に提出したが、この中で年間労働時間の検討から完全週休2日制になっていることを指摘した。つまり「就業規則」を見れば、すぐわかることであるが、この段階では情報開示されなかったのである。したがって計算してそのことを指摘したのである。しかし、請求人らの労働実態としては、奇数土曜日（第一・第三・第五土曜日）が勤務になっていたことも指摘している。

そうすると、「就業規則」さえ開示されれば、「就業規則」と労働実態が全く異なることがいとも簡単に判明するのである。奇数土曜日は「就業規則」上では休業でありながら、実際は通常営業日として、8時半から17時半まで働かされていたのである。明らかに違法な労働実態であった事が明るみになるのである。

特定労働基準監督署長も熊本労働局もそのことを充分に知っていて、会社の要求をわざわざ聞いて「就業規則」を不開示とすることによって、こうした労働基準法に違反した実態を隠蔽してきたのである。

今回ようやく、本件労務災害問題の基本的資料である会社の「就業規則」が開示された。

その結果、請求人ら指摘のとおり、「就業規則」の「労働時間」は、

「19条 従業員代表者との書面協定による毎年特定月日を起算日とする1年単位の変形労働時間制を採用する。労働時間は、1年間を平均して、1週間あたり40時間以内とし、休憩時間を除き1日7時間40分とする。

2 前項による書面協定において、その適用を受けない者とされた従業員の労働時間は1ヶ月単位の変形労働時間制をとり、1ヶ月を平均して1週間あたりの労働時間が40時間以内とする。1日の労働時間は前項と同じとする。各人の労働日については、毎月特定日を起算日とし、前日までに各人の勤怠カレンダーにより通知する。

3 始業、終業の時刻及び休憩の時刻は次のとおりとする。

始業時刻 8時30分 終業時刻 17時30分

休憩時間 10時00分～10時10分

12時00分～13時00分

15時00分～15時10分 （以下省略）」

であることが明らかになった。つまり、変形労働時間制というものの週休2日制、1日7時間40分の1週40時間の勤務になってい

る。しかも「毎年従業員代表者との書面協定」を結ぶことになっていた。

一方、今回開示された2015（平成27）年特定月日d付け特定労働基準監督長の会社への「労災保険給付請求にかかる依頼事項について」に対する特定月日e付けの会社の「回答書」には、請求人の「2 労働条件について」があり、これは、「所定始業時刻8時30分所定終業時刻17時30分所定休憩時刻12時00分～13時00分（休憩時間1時間00分）」とあり、「所定労働時間（1日）8時間00分（1週間）48時間00分」とある。「所定休日その他」は「隔週週休2日制」となっている。「変形労働時間制」には○がされていない。すべて手書きの記入である。

これが会社の本当の労働実態であることは、他の資料からも明らかである。

請求人所持の「給与票」、今回開示された「出勤簿」「タイムカード」「営業日報」などすべて、1日8時間勤務、「隔週週休2日制」で、1週は平均44時間であるが、会社の意識としては「48時間」労働なのであろう。

いずれにしても労働実態は、奇数土曜日（第一・第三・第五土曜日）が勤務になっているが、「就業規則」上は週休2日制、1日7時間40分の1週40時間になっている。この差は、明らかに給与が出ていないのであるから、会社がピンハネをしているのである。特定公共職業安定所長が平成28年特定月日j付けで交付してきた「雇用保険被保険者離職票」、請求人の要求により最終的に訂正したと称するものによれば、「賃金支払基礎日数」は、平成26年11月が22日、12月が23日、平成27年1月が19日、2月が23日、3月が25日、4月が28日、5月が6日であった。

これに対して書面でも随分前に指摘したところであるが、「給与票」の「出勤日数」では、平成26年11月が21日、12月が23日、平成27年1月が18日、2月が23日、3月が21日、4月が23日、5月は11日、5月は他に有休が5日、代休8日（ハローワークへは有給と言っているが、実態は無給）、欠勤日数6.58日（実態は欠勤がないにも関わらず、給与は引かれている）であった。

したがって、平成26年11月から平成27年4月までは11日の差がある。5月は6日分の給与で、代休8日は無給、欠勤8.58日は引かれたので、16.58日分を会社にピンハネされている。あわせて27.58日分の給与ピンハネという実態が明らかになっている。こうしたことは、入社以来のことであり、おそらく他の労

働者も多かれ少なかれ同様な実態を抱えていた。しかもその上に長時間の残業時間の問題があるのだ。

しかし「雇用保険被保険者離職票」の賃金はほんの数千円の訂正だけで済ませてしまっている。そして請求人と会社とは見解の相違があるので、ハローワークとしてはこれ以上何もしない、双方で話してほしいという無責任なことをハローワークの担当官は言ってきたのである。

問題は、特定公共職業安定所も特定労働基準監督署も熊本労働局も、このことを充分知った上で、会社の「就業規則」を利害関係者である請求人に長期にわたって不開示として見せなかったことである。そのことで明らかな労働基準法違反を今まで隠蔽してきたのである。そして今日明らかになった段階でも、ハローワークの担当官のように会社の完全な代言人になりはてているのである。

このことは他の不開示資料にもあてはまることである。明らかな違法・不法を隠蔽しているのではないか。

(オ) 19は「賃金台帳」である。会社からもかつてこの1枚のものが「賃金台帳」として送付されてきた。ハローワークはこの「賃金台帳」さえ確認していないと電話で担当が述べていた。特定社会保険労務士は照合省略の社会保険労務士なので、ハローワークは特定社会保険労務士から見せられたものだけで判断したらしい。今回は特定労働基準監督署長の「調査一件書類」の中にあつて、「調査資料一覧」にも「賃金台帳(写)」とあるものである。「賃金台帳」については、労働基準法108条で「調整義務」が規定され、同施行規則54条において賃金ばかりでなく、「労働日数」「労働時間数」「休日労働時間数」「深夜労働時間数」など詳しく記入することが義務付けられている。判例によると、労働者への賃金支払の客観的情況を示す最も確な証拠として、他の労働者のものであっても名前を記載せずに法廷に提出させた例があるという。労働基準法は労働者の保護法であるが、その根幹をなして会社に義務付けているものの一つである。会社の立場を考慮して隠すものではない。

またこの「賃金台帳」は請求人の個人情報であつて、他の労働者の個人情報が入る余地はない。

請求人は当初これについて「部分開示」と思っていたが、「調査一件書類」中もこの1枚だけのものだったので、熊本労働局管内ではこれを「賃金台帳」と称しているものと理解するほかない。

この「賃金台帳」は、賃金部分だけであり、その賃金の根拠となる「労働日数」「労働時間数」「休日労働時間数」「深夜労働時間数」などの時間数の記載部分がないのである。

実は、この部分が問題の核心を示している。会社にとってはごまかしの数字を並べているがゆえに、会社の最も不都合な部分である。この部分を当該請求人らに見せたら、たちまち会社のごまかしがばれ、会社の違法が明らかになるのである。

熊本労働局及び特定労働基準監督署長が、「労働時間数」などの部分のない「賃金台帳」を真正な「賃金台帳」として請求人らに示すこと自体が不法というべきではないか。

「賃金台帳」は、本件請求人の労働実態等を証し立てる基本的な資料である。労働基準法で義務付けられ、労働基準監督官の権限で「帳簿及び書類の提出を求めた」ものであるから、この様な不完全なものを「賃金台帳」とするのはごまかし以外の何物でもない。そこまで調査をしなかったとするなら、不正・違法・不法の見逃しである。それ自体が国家公務員法にも違反する。

(カ) 20～26に関しては、人名等の黒塗りが多い。厚生労働省内のマニュアルにしたがっているとのことだが、法の拡大解釈である。本件関係の関係者名等に関しては黒塗りにすべきではない。関係の無い人の個人情報のみ限定すべきである。

以上が本件の不開示資料に関する問題である。

ウ 本件開示請求には入っていないが、会社の違法とそれを特定労働基準監督署長が隠していることがこれらと同一の問題なので、ここに指摘しておく。

2015（平成27）年特定月日k特定公共職業安定所長が請求人に対して出した「申入書への回答について」の中で、「平成27年特定月日aに熊本労働局労働基準部より事業所に対し「解雇しないように」との助言・指導が行われたとのことですが、特定労働基準監督署に確認したところ、平成27年特定月日aに当署の特定役職及び監督官が事業所を訪問し、残業時間の是正勧告と平成27年度に係る残業に関する協定書が未締結であったため、これに対する指導が行われたことは確認できましたが、貴殿の件について「解雇しないように」との指導が行われた事実は確認できませんでした。」と記述している。

ここでは、2015年（平成27年特定月日a）に特定労働基準監督署の特定役職と特定監督官の二人が会社へ出向いて「残業時間の是正勧告」を行ったことと、「平成27年度に係わる残業に関する協定書が未締結であったため、これに関する指導」を行ったことを、特定公共職業安定所長が確認したと言っているのである。

そこでこれに基づきこの間「是正勧告書」の開示請求を行ってきた。請求人代理人（請求人の父）は、特定労働局で本件に関し労働相談

を3回したが、その際「是正勧告書」が出ているというので開示請求することを勧められている。しかし、特定局で勧められたことが熊本ではなぜか「不開示決定」となったのである。

この「是正勧告書」は、労働基準法に係わる「残業時間の是正勧告」である。すでに違法が認められたので「是正勧告」したのではないか。これは司法権限を持つ労働基準監督官がすすんで情報をマスコミなどに流して、公に警告すべき性格の情報である。それを利害関係者の労働者にも開示しない、知らせないということは、情報の公開に関する法律の目的に全く違反する。情報を不開示にすることによって、労働基準法に違反していた会社を擁護すること以外の何ものでもない。

本件に係わって「残業時間の是正勧告」が出されていたことは重要である。しかし、特定労働基準監督署長も熊本労働局も情報の不開示によってその内容を隠し、会社の不法・違法をかばい、請求人の残業の実態をごまかし続け、労務災害の業務起因性をごまかしてきたのである。不開示自体が違法というべきである。

また、残業に関して是正の指導を行ったかのようにも見えるが、請求人の特定金額以上になる賃金不払い残業代は今日まで一切払われていない。是正の指導が行われたにも関わらず、請求人が会社に直接請求をしているにも関わらず、今日まで一切支払われていないのである。一体どのような指導が行われたか、はなはだ疑わしい「是正勧告」「指導」である。

こうしたことが、今回の情報不開示の問題のすべてに顕れている。

エ 今回「不開示とした部分とその理由」は、

「開示請求に係る保有個人情報については、開示請求者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が記載されており、法14条2号に該当し、かつ同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないことから、これらの情報が記載されている部分を不開示とした。

また、当該保有個人情報には、法人等に関する情報であって、開示することにより、当該法人等の権利、競争上の地位その他正当な利益を害する恐れがある情報、また、行政機関の要請を受けて開示しないとの条件で任意に提出されたものであって通例として開示しないこととされている情報が記載されており、同条3号イ及びロに該当することから、これらの情報が記載されている部分を不開示とした。

フェイスブックについては上記に該当することから全面不開示とした。」

とある。（「フェイスブック」については参考資料中にあったものであるが、本件決定に直接影響しているものであるならば、開示すべきであろう。しかし、単なる参考の資料であるということなので、本件においては開示を請求しないことにした。）

法14条2号のただし書は、

「イ 法令の規定により又は慣行として開示請求者が知ることができ、又は知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、開示することが必要であると認められる情報」（ハは、当該個人が公務員等の場合なので、省く。）

となっている。つまり、「開示請求者以外の個人に関する情報」で、あっても、この様な個人情報に関しては開示すべきこととされているのである。

「不開示とした部分とその理由」のどれがどの理由に当たるか個々には分からなくなっているが、「ただし書イからハまでのいずれにも該当しない」とどうして言えるのかも不明である。

本件は労務災害に関わる調査の一件資料なのであるから、ただし書のロにすべて当てはまるものである。本件労務災害については、会社は加害者であり、被害者である請求人の「人の生命、健康、生活又は財産」をすべて脅かしている。あわせて本件調査によって、違法・不法を労働基準監督署長の調査がごまかすことにより、直接疑いようもなく脅かしている。したがって、請求人の「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため」に、情報開示すべきものであるのは疑うべくもないことである。この情報を不開示、墨塗りにすること自体が「ただし書ロ」に明らかに反している。

また、これらの資料は、裁判でいえば証拠資料であるので、裁判ではすべて提出しなければならないものである。「ただし書イ」に当たる資料というべきものである。

「ただし書イ、ロ」を読む限り、本件の情報は全面的に開示すべきものであると判断しなければならない。法が守るよう要請する個人情報情報は、もっと厳密に本件に直接関わらない個人情報をさすものとすべきである。

14条3号に関しては、

「イ」は書かれている通りの条文であるが、「ロ」は続きの記述がある。

「通例として開示しないこととされているものその他の当該条件を付することが当該情報の性質、当時の状況等に照らして合理的であると認められるもの」

である。開示しないこと、墨塗りにすることが「当該情報の性質、当時の状況等に照らして合理的であると認められるもの」に限られるのである。本件は違法・不法を隠そうとするものである以上、とうてい「合理的」とは認めがたいものであろう。

請求人がまず知りたいところは、特定労働基準監督署長がどのような調査を行い、どのような書証を集めて、どのような検討を行った結果、このような決定になったのかということである。

現時点においてもなお、多くの情報の不開示・墨塗りにより、基本的なこのようなことがほとんど明らかにされないということは、特定労働基準監督署長をかばって情報を隠し、熊本労働局もそれを追認して、労働基準法などの違法・不法を隠蔽しているからというほかない。確かにこれらの違法・不法を示す資料は、「開示することにより、当該法人等の権利、競争上の地位その他正当な利益を害する恐れがある情報」と判断したものであると思われるが、これは違法・不法を隠して良いものではない。

資料の開示に関して、熊本労働局はすべて会社の意見を聴いているが、犯罪者にその証拠を開示して良いかどうかを尋ねているようなものである。自ら行っている犯罪の証拠を見せて良いとする犯罪者はいない。犯罪を摘発すべき熊本労働局が、少なくとも法を守る立場にないことが問題であらう。

労働基準法も105条の2において、「国の援助義務」を定めている。「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。」労働基準法は労働者の保護のための法律である。

改正された行政不服審査法においては、審査請求人の権利の拡充をうたい、情報提供制度を創設した。同法84条、は「不服申立書の記載に関する事項その他の不服申立に必要な情報の提供に努めなければならない。」とし、85条では「当該行政庁がした裁決等の内容その他当該行政庁における不服申立ての処理状況について公表するよう努めなければならない。」と定めている。同法は本年4月1日から施行されているのである。上記の経過は、すべて同法施行後の経過である。

熊本労働局は、行政不服審査法の改正とその施行を知った上で、上記の行政処置を行ってきた。明らかな違法行為である。

諮問庁は、法に従い、請求人が求める上記1から26の資料の全面的な情報開示をすべきである。

不開示・部分開示資料の一覧

番号	文書名	作成日 (記載略)	作成者 (記載略)	決定	黒塗り部分
1	精神障害の業務起因性判断のための調査復命書			△	「調査結果」の全て18頁
2	医学的意見の要否等に係る調査復命書			△	「調査結果」の全て18頁
3	意見書の提出について (資料No. 1)			△	医師名・疾患名及びその根拠・発生時期とその根拠発生原因とその根拠・その他参考となる事項
4	診療情報提供書(資料No. 1)			△	医師名・主文
5	聴取書(平成26年特定月日研修旅行特定場所以ての写真付き) (資料No. 5)			×	住所・氏名・生年月日・聴取内容の全て6頁と人物写真
6	聴取書(資料No. 6)			×	住所・氏名・生年月日・聴取内容の全て6頁
7	聴取書(資料No. 7)			×	住所・氏名・生年月日・聴取内容の全て10頁
8	聴取書(資料No. 8)			×	住所・氏名・生年月日・聴取内容の全て4頁
9	聴取書(資料No. 9)			×	住所・氏名・生年月日・聴

					取内容の全て 5頁
10	聴取書（資料No. 10）			×	住所・氏名・ 生年月日・聴 取内容の全て 6頁
11	聴取書（資料No. 11）			×	住所・氏名・ 生年月日・聴 取内容の全て 8頁
12	聴取書（資料No. 12） 回答書（資料No. 14①）			×	住所・氏名・ 生年月日・聴 取内容の全て 5頁
13	請求人の兄の作文による「災害の原因及び発生状況」についての回答書			×	題名と頁以外 は全て真っ黒 13頁
14	別紙1～8			×	手書き書き込 みの別紙○以 外真っ黒21 頁
15	平成27年特定年月日 花見			×	手書き書き込 みの日付と花 見以外は真っ 黒21頁
16	就業規則（平成24年 特定月日改正）特定 月日受付印（資料No. 14②）			△	社長印・社労 士氏名印・従 業員代表者氏 名印
17	就業規則変更届 特定 月日受付印			△	社長印・社労 士氏名・印
18	意見書			△	従業員代表者 氏名・印
19	賃金台帳 2013年 4月～2015年8月 の給与・賞与部分のみ			△	労働日数・労 働時間数・休 日労働時間数

	(資料No. 14④)				などが全くない
20	時間外勤務命令簿 請求人 平成25年特定月日～平成27年特定月日 (資料No. 14⑦)			△	決裁欄・確認欄・代表者印欄の全て 日付か所数か所
21	営業日報 平成25年特定月特定日A～特定日B (資料No. 14⑨)			△	決裁印・同行者名・担当者名など
22	現場管理日報 平成26年特定月C日, D日, E日, F日 (資料No. 14⑩)			△	決裁印・現場担当名・技術者名など
23	調査日誌 平成25年特定月日G～平成27年特定月日H (資料No. 14⑪)			△	決裁印・調査種など人名
24	調査研究室個人行動予定表 平成25年特定月～平成27年特定月 (資料No. 14⑫)			△	人名
25	社員日報 平成25年特定月日I～27年特定月日J (資料No. 14⑬)			△	決裁印・他の社員の役職・人名
26	会社組織体制図 (資料No. 14⑭)			△	特定役職X・特定役職Y・請求人以外の人名

(2) 意見書1

ア 2017 (平成29) 年1月30日付け諮問庁による「情報公開・個人情報保護審査会への諮問について (通知)」及び「理由説明書」に関して、請求人は、諮問内容の不開示理由の法解釈が誤っていること、本件情報の不開示によって会社の労働基準法違反を隠蔽し、特定労働基準監督署長が行った療養補償給付不支給決定通知とその調査の

労働基準法違反及び国家公務員法違反等を隠蔽するものであるから、違法・不法を明らかにする情報について原処分を取り消し、すみやかに情報を開示することを求める。

イ 諮問庁の「諮問庁としての考え方」によると、

まず「一部を新たに開示」としている。

諮問庁「理由説明書」別表17（以下、第2においては「厚労別表」という。）（資料一覧の19）「賃金台帳」をさすものと思われるが、「賃金台帳」は労働基準法108条で「調整義務」が各事業場に義務付けられているもので、同施行規則54条において賃金ばかりでなく、「労働日数」「労働時間数」「休日労働時間数」「深夜労働時間数」など詳しく記入することが義務付けられているものである。当然会社側が支払った賃金とその根拠にした数字を記したもののなので、実態、「給与票」「タイムカード」などにつきあわせると、全く異なる数字が記載されている場合がある。労働行政においては、これと労働実態とをつきあわせると不正があれば一目瞭然となる代物で、違法・不法な労働を明らかにし、取り締まることのできる最も重要な資料である。問題は、この「賃金台帳」をこれまで賃金部分のみを「賃金台帳」と称して請求人に開示してきたのであるが、そのことによって特定労働基準監督署も特定公共職業安定所もさらに熊本労働局も会社の不正を隠蔽してきたことである。今回の開示によって、初めてそのことが明瞭になるのである。

「賃金台帳」を除く他の情報に関しては、今回の諮問庁の諮問は「現処分を維持して不開示とすることが妥当である。」としている。

そして、その根拠は、法の「14条2号、3号のイ、ロ及び7号柱書きに基づき」としているのである。

しかし、この法律は情報の開示すべきことを規定しているもので、あって、不開示は本来例外的なものとして位置づけられている。今回の不開示を妥当とする諮問は、厚生労働省の一解釈、それも拡大解釈に過ぎないのである。しかも、請求人主張の「審査請求の理由」で述べた法律の解釈に対しては、何一つ反論も言及もしていないのである。大事な点は、厚生労働省の恣意的な解釈によって、会社と特定労働基準監督署等の労働基準法等の違法・不法が隠蔽されようとしていることである。犯罪の擁護になっていることである。

ウ 本件は、請求人が2015（平成27）年特定月日1労働災害の申請書を会社に渡したが、会社は押印を拒否した。そのため、特定月日m特定労働基準監督署へ労働災害の申請書を提出したことが基本の争いになっている。労働災害の被害者が請求人で、訴えた側、裁判でいうところの原告である。労働災害の加害者が会社で、裁判でいうとこ

ろの被告になる。

この訴えに対して、裁判所に当たる特定労働基準監督署長は2016（平成28）年特定月日Y「療養補償給付不支給決定」を行ったが、この通知にはその判断根拠となった特定労働基準監督署の調査内容、労働時間・残業時間などを示す基本資料、証言類、その法的根拠などが全く添付もされていなかったばかりか、その内容は会社側の証言と思われるもの（会社の正式な主張ではなく、何の検証も経ていない証言類）に基づいて一方的に事実確認を行っているものであった。

そこで同年特定月以来、不服審査請求のために、何回もこれらの判断根拠となった資料の情報開示を求めたのであった。その一方で、やむなくこの情報開示を待つことなく、2016年特定月日n付けで熊本労働局に「労働保険審査請求」を提出した。

結局熊本労働局が「平成27年特定月日Xによる労災申請に関し、平成28年特定月日Yに特定労働基準監督署長が行った療養補償給付不支給決定通知に関わる特定労働基準監督署の調査復命書一式」に係る情報の「部分開示」をし、その「部分開示」資料を請求人が受け取ったのは同年特定月日hになってからであった。しかしながら、これも「部分開示」といいながら黒塗りで情報を隠した部分が多く、処分の根拠を示す重要な情報と思われる、会社側の主張や証言そのものなどがほとんど黒塗りで不開示同然になっていたのである。

そこで同年特定月日o付けで、諮問庁に対して本件「審査請求書」を提出したのであるが、熊本労働局熊本労働者災害補償保険審査官は同年特定月日p付けで「労働保険審査請求」の棄却決定の通知を行ったのである。

請求人がまだ「不支給決定」の根拠となる情報の開示を求めている状態の間に、「不支給決定」という不利益処分の理由を確認できない間に、いち早く棄却決定通知を行ってしまったわけである。

行政不服審査法においては、

「審査請求人・参加人は、審理員に対し、提出された書類その他の物件（処分庁等から提出されたものに加え、審理員が職権で収集したものを含む）の閲覧または写し等の交付を求めることができる。この場合、審理員は、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きでなければ、閲覧・交付を拒むことができない（38条1項。謄写・閲覧請求権）。審査請求人・参加人が、処分がいかなる根拠に基づくものであったかを知り、手続的防御を尽くす上で、重要な権利である。」（桜井敬子・橋本

博之『行政法第5版』弘文堂2016年2月)

とされている。まさに本件請求人は「処分がいかなる根拠に基づくものであったかを知り、手続き的防御を尽くす上で、重要な権利」を行使できない、民主主義の基本的権利を奪われた状態で熊本労働局の「労働保険審査請求」棄却決定を通知されたのである。不当な棄却決定である。

エ 法適用の誤りについて

本件は、労働基準法が基本の案件である。労働基準法は、そもそも労働者の保護のための最低基準を定めた法律である。

その労働基準法は105条の2において「国の援助義務」を定め、「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。」としている。

さらにその直前で「労働基準監督官の権限」を規定し、101条①において「労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。」とし、「臨検」「尋問」ができるとしている。102条においては、「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。」と「司法警察官」と同等の権限をもつことを規定している。つまり、労働基準法を遵守させるために、かなり大きな行政権限が規定されているのである。

本件は、直接には労災認定調査官が調査にあたったが、熊本労働基準監督署においては、同時並行して特定労働基準監督官が残業問題等の相談に応じ調査を行っていた。そして2015（平成27）年特定月日a同監督署の特定役職と特定監督官の二人が会社に出向き「残業時間の是正勧告」を行い、「平成27年度に係わる残業に関する協定書が未締結であったため、これに関する指導」を行っていた。

（資料1は同年特定月日aに協定成立した「時間外労働、休日労働に関する協定届」（平成27年度）である。請求人は、すでに解雇された後のものである。請求人は平成25年度も、平成26年度もこのような「協定届」を見たことはなかった。つまり今までは存在しなかった「協定届」である。このこと自体が労働基準法違反であった。）

このような経過を踏まえながら、特定労働基準監督署長の決定がなされたのである。

したがって、本件の諸情報は特定労働基準監督署長が行政権限に基

づいて提出させた情報であって、諮問にあるような一般的に「当該事業場に理解と協力を求めた上で得られたもの」ではないはずである。

特定労働基準監督署は、「当該事業場」に対してはこれほど気を遣いながら、一方の申請人への聴取においては、医者意見として1時間半程度との意見が出されていたにも関わらず、「心身症、うつ状態」の請求人に対して同行した兄の同席もさせず、一人で密室のような部屋の中において二人がかりで5時間にわたる「尋問」をして、「聴取書」を作成しているのである。これ自体、非人道的な、医者意見を見做した違法な「尋問」という他にないが、不公平不公正な強権発動である。

申請人に対しては強権発動し、「当該事業場」の会社に対しては過度の気遣いを示して「理解と協力を求め」て情報を得るといふのは、行政の不正を示すものであって、そのことによって会社の労働基準法違反を隠蔽するのはさらに大きな問題である。

ところで、改正された行政不服審査法においては、審査請求人の権利の拡充をうたい、情報提供制度を創設した。同法84条は「不服申立書の記載に関する事項その他の不服申立に必要な情報の提供に努めなければならない。」とし、85条では「当該行政庁がした裁決等の内容その他当該行政庁における不服申立ての処理状況について公表するよう努めなければならない。」と定めている。同法は2016（平成28）年4月1日から施行されているのである。

原処分者の熊本労働局は、この行政不服審査法の改正とその施行を知った上で、上記の行政処置を行ってきた。本件諮問内容も、この改正行政不服審査法の施行を知りながら、それ以前からの解釈の踏襲をしているにすぎないのである。行政不服審査法が改正され、情報の開示をより進める方向を打ち出したにも関わらず、熊本労働局管内では旧態依然とした企業と癒着した情報の隠蔽を行っている。その上に諮問庁までもが、労働基準法の違反の隠蔽のために同じ旧態依然とした解釈に基づいている。これらは、行政不服審査法の施行による情報開示のあり方を検討し直した形跡が全くない。明らかな、古い法律に基づく、古い解釈で、行った違法な情報の隠蔽である。

さらにいうならば、今日政府をあげて働き方改革を呼びかけ、長時間労働対策、うつ病対策を厚生労働行政の重大課題としているさなかに、まさに逆行する情報の不開示、隠蔽である。

改正された、新しい行政不服審査法の施行を踏まえた情報開示のあり方に基づかない本件処分は、法適用として誤りである。

オ 資料一覧の16 「就業規則」，17 平成27年特定月「就業規則変更届」，18 従業員代表者の「意見書」（厚労別表16）について

結論から言えば，別件の特定地方裁判所の訴訟において，会社側書証としてすべて墨塗りもなく提出されたので，本件において開示を求める必要はなくなった。

代表者印，「作成 社会保険労務士（熊本県社会保険労務士会）提出代行者 氏名 印 TEL. 特定番号」，「従業員代表者氏名印」，すべて隠すことなく提出されている。

「就業規則」等のこれら文書は，本来請求人が会社にいる時点からいつでも見られる形になっていなければならなかったものが，別件裁判に提出されてようやくすべてが見られるようになったのである。

本件諮問では「不開示とすることが妥当」とされているものである。つまり，厚生労働省の情報公開のあり方が社会的常識から逸脱しているよい例である。

しかし，なぜ隠さなければならなかったか，が次の問題である。

請求人は，2016（平成28）年特定月日i付けで労務災害申請の「申立書（追加）」を特定労働基準監督署に提出したが，この中で給与明細にある普通残業時間と残業代から所定年間労働日数を割り出し，完全週休2日制になっていることを指摘した。つまり「就業規則」を見ればすぐわかることであるが，この段階では情報開示されなかったので，残業時間等から逆算してそのことを指摘したのである。しかしながら，一方請求人らの労働実態としては，奇数土曜日（第一・第三・第五土曜日）が勤務になっていたことも指摘している。

つまり奇数土曜日は「就業規則」上では休業でありながら，実際は通常営業日として，8時30分から17時30分まで働かされ，給与は週休完全2日制で計算されていたのでピンハネされていたのである。明らかに違法な労働実態であった事が明るみになるのである。

（なお付言すると，前記2016年特定月日付iけ請求人の「申立書（追加）」は，本件「特定労働基準監督署の調査復命書一式」には入っていない。意図的に調査官が外したと思われる。熊本労働局の熊本労働者災害補償保険審査官から一式の中に入っていないことを教えられたが，審査官自身も「申立書（追加）」を調査から外したことを知りながら「棄却決定」を行っている。申請人の正式な申立書を「調査復命書」から外して行った点，違法不法な決定である。）

特定労働基準監督署も熊本労働局もそのことを充分に知っていて、会社の要求をわざわざ聞いて「就業規則」を不開示とすることによって、こうした労働基準法に違反した実態を隠蔽してきたのである。

ようやく、本件労務災害問題の基本的資料である会社の「就業規則」が開示され、請求人指摘のとおりであることが否応なくはっきりしたのである。

「就業規則」の「労働時間」は、

「19条 従業員代表者との書面協定による毎年特定日を起算日とする1年単位の変形労働時間制を採用する。労働時間は、1年間を平均して、1週間あたり40時間以内とし、休憩時間を除き1日7時間40分とする。

(中略)

3 始業、終業の時刻及び休憩の時刻は次のとおりとする。

始業時刻 8時30分 終業時刻 17時30分

休憩時間 10時00分～10時10分

12時00分～13時00分

15時00分～15時10分 (以下省略) 」

である。つまり、変形労働時間制というものの週休2日制、1日7時間40分の1週40時間の勤務になっている。しかも「毎年従業員代表者との書面協定」を結ぶことになっていた。(資料2)

一方、2015(平成27)年特定月日d付け特定労働基準監督署長の会社への「労災保険給付請求にかかる依頼事項について」に対する特定月日e付けの会社の「回答書」には、請求人の「2 労働条件について」があり、これは、

「所定始業時刻8時30分 所定終業時刻17時30分 所定休憩時刻12時00分～13時00分(休憩時間1時間00分)」とあり、「所定労働時間(1日) 8時間00分 (1週間) 48時間00分」とある。「所定休日その他」は「隔週週休2日制」となっている。「変形労働時間制」には○がされていない。すべて手書きの記入である。(資料3)

これが会社の本当の労働実態であることは、他の資料からも明らかである。

請求人所持の「給与票」、開示された「出勤簿」「タイムカード」「営業日報」などすべて、1日8時間勤務、「隔週週休2日制」で、1週は平均46時間ほどであるが、会社の意識としては「48時間」労働なのである。

いずれにしても労働実態は、奇数土曜日(第一・第三・第五土曜日)が勤務になっているが、「就業規則」上は週休2日制、1日7

時間40分の1週40時間になっている。この差は、明らかに給与が出ていないのであるから、会社がピンハネをしているのである。

二つの資料を当然見た上で、特定労働基準監督署調査官の「精神障害の業務起因性判断のための調査復命書」は、当該労働者の「所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等」の欄に、1日8時間、1週間40時間、休憩時間1時間の「1年単位変形労働時間制」、所定休憩時刻10分・10分の20分と記載されている。この20分の所定休憩時刻は、1日8時間の労働になっているので休憩時間のことである。（資料4）

（後の調査官作成の「労働時間集計表」では「1日の拘束時間」から「1日の労働時間数」を計算しているが、調査官は休憩時間を1時間30分差し引いている。残業の場合は2時間30分を引いている。つまり昼休みと夕方の各1時間以外に、15分・15分の30分の休憩があったとしているのである。これは「就業規則」とも調査官調査とも異なる休憩時間である。そうすると所定労働時間は7時間30分となり、さらにつじつまが合わなくなる。調査官はこうした数字の操作によって、「1日の労働時間」を少なく見せるようにしている。）

これは「就業規則」とも異なる架空の数字で、全くの公文書偽造である。会社の労働基準法違反をごまかすために、ありもしない数字を「調査復命書」に記したものである。

この会社の「就業規則」と実態との矛盾を良く知っていたのは、特定社会保険労務士と従業員代表者であった。だからこそ二人の名前などを隠す必要があったのである。犯罪者の隠蔽である。特定社会保険労務士は、照合省略の社会保険労務士である。特定労働基準監督署、特定公共職業安定所、熊本労働局ともにこの社会保険労務士の名前を請求人には教えてくれなかったが、関係機関が皆でかばっていたものと思われる。元厚生労働省関係者の可能性もあり、癒着構造を疑うにたる対応であった。

諮問庁もまた、この部分を「不開示妥当」とすることによって、労働基準法の意図的な違法・不法を隠蔽しているのである。

カ 資料一覧の1，2（厚労別表1，2）の資料は、

労災認定調査官による本件労務災害に関する「調査復命書」と熊本地方労災医員協議会精神障害等専門部会に対する「調査復命書」である。いずれも同様の箇所と思われるが、「請求人の申述」に対して並べて調査官の「調査結果」を示している箇所がすべて黒塗りで隠されている。つまり、調査官がどのような調査を行ったのかが全く分からないようになっていて、結論の「認定事実」だけが示され

ている。「調査結果」は判断の根拠を示しているはずであるから、その判断根拠を皆隠蔽してしまったのである。

裁判でいえば、判決理由のほとんどを隠蔽していることになる。請求人にとって行政による不利益処分の原因を知るのは、先に引用した文献でも力説されているように基本的な人権の問題である。このような行政による調査内容そのものを隠蔽することは、それ自体違法であり、憲法に反するものである。

キ 資料一覧3, 4の資料(厚労別表3, 4)は、請求人の主治医「意見書」などである。

黒塗りは、まず発病に関わる日にちを隠蔽している。その後、「疾患名及びそのように判断した根拠について」「発病時期及びそのように診断した根拠について」「発病原因及びそのように判断した根拠について」「その他参考となる事項について」は全面的に黒塗りになっている。

注目すべきなのは、「貴署職員がこの方からの聴取を行うに当たっての制限等について」の項である。そこには、「面談時間」の時間の所が半分隠されているが、「15:00~16:30」と読み、1時間半程度を示している。主治医は請求人に対する聴取を1時間半程度にとどめるように書いていたのである。

ところが実際は、前述したようにこの「意見書」の直後に、調査官らは二人がかりで、請求人の聴取を行っているが、同行した兄の同席も許さず、外に声の漏れない部屋に請求人一人を連れ込んで、ほとんど休憩なしの5時間ぶっ続けの尋問を行ったのである。そのため、請求人はその後しばらく体調を壊してしまっている。

「うつ病」という病気からすれば、このことはさらに病気を悪化させ、場合によれば自殺に追い込むやりかたであった。実際に、悪質な社会保険労務士がネット上で「うつ病」の労働者をさらに追い込むよう指導しているものがあるが、その手口と全く同一であった。重要なのは、主治医の「意見書」が出されているにも関わらず、これを全く無視して行ったことと、今回の開示資料からこのことが明らかになる箇所が黒塗りになって、隠蔽されていることである。

労働基準監督署長も熊本労働局も、この犯罪的事実、不都合な事実を隠そうとしたのである。

なお、4の「情報提供書」も主治医の判断が書かれている部分が、全面黒塗りになっている。病気については、請求人の個人情報であるから、何ら隠す必要のないものである。隠さなければならないのは、調査官の不都合な事実、不正であろう。

1, 2の調査官による「調査復命書」を見ると、「主治医の意見

書」の項があり、調査官によるリライトであるが「疾患名及びその根拠」「発病時期とその根拠」「発病原因とその根拠」「その他参考となる事項」がここに書かれていることになっている。しかし、それも全部黒塗りになって隠蔽されている。しかも、ここは書き記す欄としては、3の資料「意見書」ほど大きくない。3の主治医の「意見書」がそのままここに書き写されるべきところなのだが、書き写せるほどの余地がない。調査官がどの程度にリライトしてここに記したかは、大変疑わしいところである。それが、またまた黒塗りで隠蔽されているのである。

隠蔽する必要のないものを隠蔽するのは、不正・不法を隠しているからである。

ク 資料一覧5～12（厚労別表5～12）は、調査官による「聴取書」である。

会社の上司、同僚の証言が調査官によって聴取されたものと思われるが、聴取の日付が分かるだけで、住所、氏名、生年月日、聴取内容のすべてが黒塗りで隠蔽されている。いつだけがわかって、どこで、誰が、どのように証言したか、すべてわからなくなっている。

本件労務災害の「不支給決定通知」等の「理由」の大きな根拠は、タイムカードなどの客観的な資料等では全くなく、会社側の誰であるかさえ不明の聴取内容に基づくものであった。裁判でいえば証言記録になると思われるが、記録聴取の状況も不明で、責任ある証言とはとうてい言えず、まして請求人らの反証も経ていない。裁判でいえば、反対尋問を経て始めて証言の客観性が担保される訳だが、そのような近代法治国家の当然の手続きも経ない証言の「聴取書」である。証言自体が、責任のない言動と思われるが、その上は、その証言が証言者の言った通りに記録されたかさえ検証されていない代物である。

黒塗りにによって何を隠そうとしたのであろうか。正しい証言であれば、何一つ恥じることもなく、すべてを明るみに出せば良いのである。

諮問庁の「理由説明書」は、「聴取内容等に関する情報が開示された場合には、被聴取者等が、不当な干渉を受けることが懸念され、請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがあるため、被聴取者等が開示することに同意している場合は別として、法14条2号本文に該当し、かつ同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないため、これらの聴取内容等は原処分を維持して不開示とすることが妥当である。」と転倒した見解を並べている。

法14条は本来「保有個人情報の開示義務」を定めているのであつ

て、逆ではない。その2号は、「開示請求者以外の個人に関する情報であって、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開示請求者以外の特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、開示請求者以外の特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は開示請求者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、なお開示請求者以外の個人の権利利益を害するおそれがあるもの。」を除き開示しなければならないとしている。しかし、これには「ただし、次に掲げる情報を除く。」として、ただし書イ、ロ、ハがある。

本件に関わるものは、イとロである。

「イ 法令の規定により又は慣行として開示請求者が知ることができ、又は知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、開示することが必要であると認められる情報」
となっている。つまり、「開示請求者以外の個人に関する情報」であって、この様な個人情報に関しては開示すべきこととされているのである。

上記「理由説明書」では、「ただし書イからハまでのいずれにも該当しない」と断定しているが、その理由は何の説明もない。断言しているだけである。

本件は労務災害の「療養補償給付不支給決定通知」の「調査復命書一式」の資料なのであるから、ただし書のロにすべて当てはまるものである。本件労務災害については、会社は加害者であり、被害者である請求人の「人の生命、健康、生活又は財産」をすべて脅かしている。あわせて本件調査によって、違法・不法を労働基準監督署長の調査がごまかすことにより、直接疑いようもなく脅かしている。したがって、請求人の「人の生命、健康も生活又は財産を保護するため」に、情報開示すべきものであるのは疑うべくもないことである。ここで証言しているすべての証言が、まず請求人の「生命、健康、生活又は財産」を脅かしていることを押さえるべきである。法の趣旨はそのための情報開示をすすめることを述べているので、あって、この情報を不開示、墨塗りにすること自体が「ただし書ロ」に明らかに反している。

これらの資料は、裁判でいえば証言である。裁判ではすべて提出しなければならないものであり、証言としての効力は当然反証の機会を経なければ成り立たないのである。したがって、当然「ただし書イ」にも当たる資料というべきものである。

「ただし書イ，ロ」を読む限り，本件の情報は全面的に開示すべきものであると判断しなければならない。法14条2号本文は，ただし書と関連し，もっと厳密に本件に直接関わらない個人情報等をさすものとすべきである。そうでなければ，本件のように労働基準法違反を隠蔽する証言になってしまう。

なお，熊本労働者災害補償保険審査官の「労働者災害補償保険審査決定書」では，乙号証としてこれら「聴取書」が，たとえば「事業場関係者Aからの聴取書及び調査業務報告書等（平成27年特定月日r付け）写」のかたちで提出されている。そして，「事業場関係者Aは監督署職員の聴取において，要旨，次のとおり述べている。」として「要旨」を載せている。したがって，ほぼ内容は記されたと言っても良いのである。つまり，上記法の「ただし書イ」に全く当てはまる情報である。しかし，これが本当に聴取内容をそのまま反映したものかどうかは，上で示した調査官の不正に鑑み，はなはだ疑わしいものがある。証言の改ざんの可能性がある。それゆえに「聴取書」と証言そのものの検証が必要なのである。

ケ 資料一覧13～15（厚労別表13～15）は，

2015（平成27）年特定月日d付け特定労働基準監督長が会社に出した「労災保険給付請求にかかる依頼事項について」に対して，会社が行った特定月日e付け「回答書」に添付された「請求人の兄の作文による「災害の原因及び発生状況」についての回答書」なるものと会社員の証言類と思われる「別紙」とされる資料類である。すべて真っ黒であって，何もわからなくなっている。（その一部を資料5として例示する。）

上記5～12の「聴取書」の元になった会社員の証言類と思われるが，何ゆえ隠さざるを得なかったのだろうか。この証言類が責任を持って個々の証言者が証言したものではないので，表に出せるものではないと判断したのかも知れないが，「不支給決定」の重要な論拠に使われているのである。一人の不利益処分論拠になっている以上，隠すことは反論の機会を与えないことになり，民主主義の原則に反することである。裁判上の証言であれば，必ず住所，氏名が明示され，証言者本人が責任を持った証言であることを示したものでなければならない。基本的に法廷に立って証言し，反対尋問も受け，立証すべきものである。

隠蔽することについて，考えられるのは，この証言と「聴取書」に食い違いがあるかもしれないことである。「聴取書」の客観性に根本的な問題があるからではないか。調査官の聴取が恣意的になされた可能性もあり，これを隠していたとすると，隠すこと自体も犯罪

になる。

すでに調査官はいくつかの資料の改ざん、公文書偽造を行って、会社の労働基準法違反を隠してきた。ここでもその疑いが濃厚である。

会社の管理職、一般社員の証言類は、思わず会社の労働実態を吐露していることが良くある。

2016（平成28）年特定月日p付け熊本労働者災害補償保険審査官の「労働者災害補償保険審査決定書」によると、会社側提出の資料として乙32号証から乙39号証まで、F特定役職の「請求人の仕事以外の悩みとおこないについて」や、C特定研究員の「特定遺跡発掘調査について」など日付も含めて具体的な書証が提出されていることが証拠一覧で分かるようになっている。ただし、「決定書」は調査官の報告書をそのまま引用したものと思われ、調査官はすべて「要旨、次の通り記載されている。」と証言の引用ではなく、「要旨」にしてリライトしているのである。これでは本当にそのように証言したかが検証できないのである。都合の良いように調査官が書き換えた可能性が、他の例からも疑われるのである。

たとえば「事業場関係者A」の話では「当社の勤務時間は、午前8時30分から午後5時30分までになり、休憩は午後0時から1時間、午前10時と午後3時に15分ずつ休憩があります。・・・勤務時間はタイムカードで管理されています。・・・当社は終業時間から1時間の休憩を取るようになっており、午後6時30分から残業時間になります。」と証言したかのようにになっている。ここでは休憩時間が30分とあり、そうすると所定労働時間は7時間30分となる。1週の労働時間も違ってくる。

しかし、このような労働時間はどこにも規定されていないのである。「就業規則」では休憩時間は20分、1日7時間40分と規定していた。会社の「回答」では1日8時間で週48時間、休憩時間は1時間だけである。1日8時間労働では、休憩時間は昼休みだけである。特定調査官の調査では、1日8時間でも週40時間、休憩時間は1時間、「その他」の「所定休憩時刻」に10分・10分の20分としている。それでいながら、集計表では休憩時間1時間にさらに15分ずつの30分を休憩時間としてプラスして「1日の労働時間」から差し引いているのである。

証言の信ぴょう性はこのことだけでも、揺らいでくる。本当はどのような証言がなされたのか。すべてを明らかにすべきである。

諮問庁の「理由説明書」によると、

「法14条3号イの不開示情報」として、「13の②及び14の不開示部分は、会社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らない内部情報である。事業場の内部情報が開示された場合には、当該事業場が、当該内容に不満を抱いた労災請求人等から不当な干渉を受けることが懸念され、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、・・・不開示とすることが妥当である。」

という。

しかしこれは、労務災害に関し請求人の状況についての問い合わせへの回答なのである。「労災請求人等からの不当な干渉」とは具体的にどのようなことか。何が「不当な干渉」なのだろうか。諮問庁は、最初から偏見を持って諮問していることがよく示されている。むしろこうして会社の労働基準法違反を隠蔽することが、大きな問題ではないのか。

さらに、聴取内容については、「加えて、これらの情報を開示するとした場合、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ちゅうちょし、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。」などと述べている。

では、このようにして得た申述に客観的な事実、真実の申述があったであろうか。本件においては、会社にあってはいくつもの労働基準法違反が、客観的資料から明らかになっている。そのことを会社側の証言、聴取記録ではどのように「把握・認識」していたか、一例をすでに指摘した。労働基準監督署の調査の不正もいくつか指摘した。そのことを踏まえるならば、このような情報を隠蔽したままの聴取は、恣意的な非民主的な、前近代的な聴取方法と言うほかない。法廷における証言の客観性を否定し、秘密裏の申述のみ正しいとする厚生労働行政の不公正を示す見解である。

コ 資料一覧20～26（厚労別表18～24）も同様である。請求者記入の資料の決裁印等企業秘密でも何でもないものである。少なくとも、裁判上はすべてそのまま提出されるものである。裁判になればいずれ分かるものである。不服審査請求は裁判にかけなくてもなく、行政の中ですみやかに問題解決を図るものである。社会的に隠すべきでない情報を、過度に不開示として隠蔽することはむしろ不正を助長するものになりかねないのである。

本件諮問庁の情報不開示の諮問は、会社の労働基準法違反を隠蔽し、特定労働基準監督署長らの労働基準法違反、国家公務員法違反を隠蔽するものであるから、すみやかに情報開示することを求める。

(添付資料省略)

(3) 意見書 2

ア 本件は、2016（平成28）年特定月日Y付けで特定労働基準監督署長が、請求人の「労働者災害補償保険 療養・休業補償給付申請」（労災申請）に対して「不支給決定」を行ったことに関して、この決定の根拠とした情報の開示を請求したものである。

労災申請は、2017年特定月日s付けで厚生労働省労働保険審査会（以下、第2においては「保険審査会」という。）に向けた「審査資料集（事件プリント）」が送付され、同年特定月日tに保険審査会が行われた（原文ママ）。そして、2018年特定月日u付けで請求人の労災申請についての裁決書が送付されたのである。すでに結審している。

本件は、労災申請に関するすべての情報の開示請求である。しかし手続き上の実際問題としては、熊本労働局による「平成27年特定月日Xによる労災申請に関し、平成28年特定月日Yに特定労働基準監督署長が行った療養補償給付不支給決定通知に関わる特定労働基準監督署の調査復命書一式」（以下、「調査復命書一式」という。）の部分開示決定に対する審査請求とした。

この「調査復命書一式」は、すでに保険審査会の「審査資料集（事件プリント）」によって、全ての情報が黒塗りを取り払い明らかになっている。したがって、情報の開示としては解決したかのようにになっているが、これまでの経過には、情報の不開示あるいは部分開示等を通じて、特定労働基準監督署・特定公共職業安定所・熊本労働局による労働基準法違反隠し（これ自体労働基準法違反である）があり、国家公務員法・日本国憲法の法律遵守義務違反等があるので、以下にそれを指摘し、そのことの審査を求める。

(ア) 請求人は、2017年特定月日s付けで保険審査会の「審査資料集（事件プリント）」を送付され、初めて、特定労働基準監督署の「調査復命書一式」なるものを確認できた。つまり、特定労働基準監督署長が請求人の労災申請に関してどのような調査をし、どのような資料を集めたのかの全貌が初めてわかったのである。

部分的な開示は、2016年特定月日hに熊本労働局が特定労働基準監督署の「調査復命書一式」を送付してきたことによるが、この段階では処分の理由のほとんどとなっている会社の主張や関係者の聴取書が、全て黒塗りでわからないようになっていたのである。

請求人が労災申請したのが2015年特定月日mであるから、そのために行政がどのような調査をしたのかが、おぼろげにわかるのに1年かかっていた。はっきりわかるのには、1年9か月もかかっ

たのである。行政の情報開示としては、あまりに異常である。

労働基準法は、労働者の保護のための最低基準を定めた法律であるが、そこでは、105条の2において「国の援助義務」を定め、「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。」としている。

明らかに本件は、この105条の2に違背している。また行政不服審査法にも違背している。

(イ) 請求人が当初から、特定労働基準監督署・熊本労働局に対して請求した情報の中で、今日まで情報開示されていない重要な基本的な資料について、以下主なものを指摘する。問題は、すべてを情報開示しないことによって、違法行為を隠蔽していることである。

a 「請求人の賃金台帳の写しの全て」

本件の「審査請求書」においては、「賃金台帳」について一覧表では△になっていて「労働日数・労働時間数・休日労働時間数などが全くない」とあるように、請求人は熊本労働局の情報開示を部分開示として認識し、熊本労働局管内では賃金部分のみのものを「賃金台帳」と偽装していることについて違法・不法であると主張していた。

これに対して2017年1月30日付け諮問庁による「情報公開・個人情報保護審査会への諮問について（通知）」及び「理由説明書」によると、何の説明もなく、「別表」「17賃金台帳」は開示扱いになっている。また今回の2018年4月23日付け「補充理由説明書」もこれについては全くふれていない。

諮問庁としては、「賃金台帳」を情報開示することにしたようであるが、今日まで請求人等へはまだ開示されていないのである。

問題は、諮問庁がここでいう「賃金台帳」はいかなるものであるかである。

言うまでもなく「賃金台帳」は、労働基準法108条で「調製義務」が各事業場に義務付けられているもので、同施行規則54条において賃金ばかりでなく、「労働日数」「労働時間数」「休日労働時間数」「深夜労働時間数」など詳しく記入することが義務付けられているものである。このような「賃金台帳」以外に「賃金台帳」はありえないのである。

したがって、このうち賃金部分のみを提出して「賃金台帳」と偽装することは、明らかに労働基準法108条に違反しているものであり、特定労働基準監督署・熊本労働局がそう偽装するこ

とはその追認となり、決して許されない違法行為、国家公務員法・日本国憲法にも違背する行為であった。

「賃金台帳」に関しては、請求人等は本件労災問題が起こって以来、特定労働基準監督署及び特定公共職業安定所に対して再三確認するよう求めてきた。しかしながら、口頭でのやり取りでは終始担当者の言動はあいまいだったので、2016年特定月日vの情報開示請求において上記項目を明示したのである。

これに対する熊本労働局の開示決定は、結局請求人が再度情報開示請求を「調査復命書一式」として提出したことに対して、2016年特定月日w付け（x日受取）でようやくなされたのであった。

しかしながら、ここでは「調査資料一覧」において「14事業場資料等提出依頼及び提出資料等（会社）」の「④賃金台帳（写）」とありながら、2013年4月度～2015年8月度までの「給与」部分のみの3枚で、これを「賃金台帳」と称して提出したものであった。明らかな偽装である。

これはそのまま、労災保険審査のための冊子に「(43) 同上回答書添付の請求人の賃金台帳（平成25年4月分～平成27年8月分）写」となって綴じられている。

これも偽装である。これは「賃金台帳」ではなく、その一部分に過ぎない。これを「賃金台帳」として処理することは、文書偽造である。

この「同上」は、特定労働基準監督署長の「会社宛て資料の提出依頼書」のことである。

ところが、驚いたことに、この「依頼書」2015年特定月日d付け「労災保険給付請求にかかる依頼事項について」を見ると、「3労働者本人の給与台帳（写）」となっていて、なんと「賃金台帳」の提出は求めていなかったのである。その結果、会社はまんまと「賃金台帳」と偽装して、給与部分のみのものを提出することができたのである。

これはおそらく特定労働基準監督署長が、会社は「賃金台帳」を作成していないことを十分に知った上で、そのことをごまかすために、労災認定の基礎資料として「賃金台帳」を求めずに「給与台帳」を提出依頼したのである。

請求人等はこの不法、違法についてこれまで再三指摘してきたが、熊本労働局熊本労働者災害補償保険審査官は不問に付し、審査請求を棄却してきた。さらに保険審査会も同様この件は不問に付したまま、「賃金台帳」と偽装したことについても、訂

正もしないで請求の棄却を行っている。

別件特定公共職業安定所長に対する「基本手当日額」についての審査請求においても、特定公共職業安定所長は、「業務取扱い要項 21502 (2)」により会社の事業所で「賃金台帳（または給与台帳）」を確認したと言う一方で、「賃金台帳（または給与台帳）」が労働基準法 108 条・厚生労働省の様式 20 号の賃金台帳に当たるか否かについては、当該事件との因果関係はなく基本手当日額の金額に影響するものではない。」と主張したのである。

それならば「業務取扱い要項 21502 (2)」はいらないことになる。「賃金台帳（または給与台帳）」というありもしない帳簿名をわざわざ作ってまでして偽装し、上記の主張を行ったのである。

特定公共職業安定所は会社の事業所において「賃金台帳」または「給与台帳」を確認した（「賃金台帳」を確認することになっている）、それが法に規定された「賃金台帳」かどうかは関係ない、そうして「離職票」を確認し、「基本手当日額」を決定したのだという。これは違法行為の告白以外の何ものでもない。

これに対して熊本労働局雇用保険監察官は、会社から徴取（原文ママ。以下同じ。）したとしてわざわざ「給与台帳」と称する文書を示した挙げ句、この問題に触れることなく 2018 年特定月日 y 審査請求の棄却決定を行っている。請求人等は「賃金台帳」を確認しているのなら、なぜ証拠として提出させないのかと問うてきたが、回答も何も無いままである。

以上の経過から、実は会社において「賃金台帳」なるものは作成されていないことが明らかである。あればすでに基本的な資料として、これまでの審査請求の場に提出されているはずだからである。特定労働基準監督署長、特定公共職業安定所長、熊本労働局いずれもその事実をわかった上でごまかしているのである。会社の違法を糊塗し、ウソにウソを塗り固めることになっている。いずれも労働基準法 108 条の違反であり、国家公務員法・日本国憲法にも違背する行為である。

諮問庁としては、どのようなものを「賃金台帳」として情報開示してくるかが問われざるをえないのである。

b 「請求人の雇用契約書の全て」「就業規則」

上記 a 同様特定月日 v の情報開示請求において示した項目である。これに対して、同年特定月日 z 付け開示決定通知書では

「不存在」であった。「不存在」は、会社において作成されていなかったということである。

これも労働基準法15条の「労働条件の明示」に反することを示している。

なお、「就業規則」上の変形労働制、週休2日制、1日7時間40分労働などの労働条件、労使協定などについては、請求人に対しては一切知らされることなく、また「就業規則」自体職場で見られない状況にあった。そして、この「就業規則」に規定された労働条件と全く異なる労働条件（隔週週休2日制、1日8時間労働など）で労働させられてきたのである。

このことは本件労災問題の相談、審査請求の過程で、特定労働基準監督署及び特定公共職業安定所ともに請求人の訴えを聞いたはずであった。

しかしこの点での指導がなされた話は全くない。この件も不問に付されたまま放置されてきたのである。労災申請において、雇用契約書の不存在は大きな問題のはずだが、今日も特定公共職業安定所において会社の求人広告がなされている始末である。

また、これも異常なことであったが、本件において「就業規則」自体の情報開示が直ちになされず、結局全文が開示されたのは「調査復命書一式」の開示とともにであった。請求人は、特定月日hになって初めて「就業規則」全文を手にとってみる事ができたが、そこで初めて週休2日制の変形労働制の労働条件であったことを知ったのである。つまり「就業規則」上のタテマエの労働条件と実際の2年間の労働条件があまりに違っていたことを、この時初めて知ったのである。

言い換えれば、特定労働基準監督署も特定公共職業安定所も熊本労働局も「就業規則」の全文の情報開示を伸ばすことによって、請求人等が労働条件の異常さを知ることを阻んだのである。

さらに言えば特定労働基準監督署も特定公共職業安定所も熊本労働局も「就業規則」と労働実態のかい離を知っていたが故に、本件において情報の開示をできるだけ遅らせ、情報がない状態に置いておく中で本件審理を会社が不利にならないよう操作したともいえるのである。

c 「請求人の代休・有給の取得状況に関する記録の全て」

これも上記a, b同様2016年特定月日vの情報開示請求において示した項目である。しかしこれは、会社の社長室に存在することはわかっているが、今日まで特定労働基準監督署も特定公共職業安定所も熊本労働局も、提出させることもなければ、

見て事実確認することもしなかった記録である。

本件労務災害問題においても、不払い賃金残業代問題においても、別件特定公共職業安定所長に対する「基本手当日額」についての審査請求においても、いずれの問題においても基本的な資料であって、請求人等はずっとこの資料を提出させるように求めてきた。特に会社の代休は給与のピンハネに関係し、一方有給は取れていない異常な状況がわかる資料である。重要な論点に係わるものであった。一目会社の違法・無法がわかってしまう資料なのである。

それ故に、提出させるどころか調査さえしないで、本件では終始触れないでごまかしてきたものである。

特定労働基準監督署の「調査復命書一式」に存在しないこと自体が不可解な資料である。

逆に言えば、調査も徴取もしないことによって会社の違法を隠蔽することができると考えたのである。「調査復命書一式」の資料に入れなかったことによって、違法をごまかそうとしたのである。

d 「事業場施錠記録」

本件は、極度の長時間労働があったことが争点の一つになっていた。

この点で、特定労働基準監督署長は、2015年特定月日d付け「労災保険給付請求にかかる依頼事項について」において、会社に対して「5. 労働者本人の残業時間が把握できる資料すべて（写）」として「超過勤務管理簿，残業報告書，パソコン等使用時間記録，事業場施錠記録など。」の提出を求めていた。

しかし、「事業場施錠記録」は今日まで提出されていない。

請求人は何度も指摘していたので、さすがに気になったと見え、熊本労働局特定保険審査官は2016年特定月日aaに電話で会社特定社員（肩書き不明）に「請求人の代理人が文書で申し立てている施錠記録について」照会している。回答は、「施錠記録はあるが、施錠の時間を記載するような様式ではありません。・・・警備会社は平成27年2月，3月の記録は消去されているとのことでした。」ということで、それ以上の確認はなされていない。

これは徴取も調査もしなかったために、「極度の長時間労働」があいまいになってしまった例である。本来提出させるべきものを提出させないままにすることによって、会社側に有利な結論をもっていったわけである。

請求人は、2016年特定月日hに熊本労働局が「調査復命書一式」を部分開示して送付してきたことによって、初めて会社の「事業場施設記録」を提出依頼しながら、提出させていないことがわかったのである。その結果熊本労働局に申し立てて、熊本労働局が電話照会したときには、警備会社の記録は消去されていたのである。本当にそうかどうかは電話照会なので疑わしいところがあるが、実態を把握する時期としては遅すぎであろう。情報開示を遅らせることにより、長時間労働の違法を隠蔽した一例である。

e 「2015年特定月日a熊本労働基準監督署が会社に行った残業時間の是正勧告書」

これは特定公共職業安定所長の「回答」の中で明らかになったことで、「平成27年特定月日aに当署の次長及び監督官が事業所を訪問し、残業時間の是正勧告と平成27年度に係わる残業に関する協定書が未締結であったため、これに対する指導が行われたことは確認できました」とあったことから、情報開示を求めていったものである。

これは、請求人の本件労災申請と並行して行った残業問題などの相談に対応して、特定労働基準監督署特定役職と特定監督官とが残業問題の是正勧告などを行ったものである。したがって、本来熊本労働基準監督署の「調査復命書一式」に入っていてしかるべきものであるが、なぜか入っていない。しかも、請求人は何度も情報開示請求しているが、不開示決定のままである。

そのためどのような残業問題の把握がなされ、どのような是正勧告となり、改善されたのか否かも一切不明なままである。

請求人代理人と電話で話した折には、特定労働基準監督署の特定監督官は「8時間勤務であれば（おかしいが・・・）」と口を濁していたので、1日の労働時間を8時間の実態で把握せず、「就業規則」上のタテマエの7時間40分で把握しているように思われたが、文書が開示されていないので推測するほかはない状態である。

いずれにしても本件発生時に近い時点での、長時間労働の是正勧告であるので、本件の実態を示す重要な文書である。

本件に関わって、これも情報開示しないことによって、会社の労働基準法違反を隠蔽しているものである。特定労働基準監督署は確信犯的に会社の違法をかばっているのである。

イ 本件は、2017年特定月日s付けで「審査資料集（事件プリント）」が送付され、初めて全ての情報が黒塗りを取り払い明らかにさ

れたのである。審査請求の過程の最後の保険審査会において、初めて、特定労働基準監督署の「調査復命書一式」が情報開示されたのである。

しかし、問題はなぜここでは全面情報開示なのかということである。

「審査資料集（事件プリント）」において、本件審理にとって必要な情報が全て隠すことなく明らかにされていることは当然とはいえ、大事なことである。しかし、厚生労働省の今回「補充理由説明書」によると、「法第14条」、つまり「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」の14条の除外規定により不開示理由を維持している。前回とほとんど変更はないと言っても良いものである。

保険審査会においてすべて情報開示されるものが、特定労働基準監督署・特定公共職業安定所・熊本労働局等においては「法14条」の規定によって不開示となっていることは矛盾ではないか。しかも開示と不開示の幅があまりに違いすぎるのも不可解である。

同じ厚生労働省の行政機関の対応として違いすぎないか。「行政機関」と審査会は異なるという理屈が考えられるが、法律の趣旨から、情報の開示か不開示というのも差が大きい、その内容の差も大きすぎる。

請求人等は、諮問庁及び特定労働基準監督署・特定公共職業安定所・熊本労働局等の「法14条」の除外規定の解釈が拡大しすぎていると主張している。

しかし一方で請求人等は、労働保険審査会の「資料集（事件プリント）」の934頁～1022頁の「請求人のFacebook（平成26年特定月日cc～平成27年特定月日dd）写」が本件に不必要な情報まであり、個人情報の保護を全く考えないままに提出されたことに驚いている。

会社等本件関係者の個人名まで不開示にするのは行き過ぎであるが、一方全く関係ない個人名等の情報まで開示するのも法の趣旨に反するものである。

諮問庁の法解釈は、矛盾もあり、恣意的である。真に「個人情報の保護」を考えずに、会社の利害の保護のためのものだけになっているからである。

ウ 本件は、請求人等は2016年特定月日o付けで「審査請求書」を提出し、あわせて「別紙審査請求の理由」を提出している。諮問庁は、これに対して2017年1月30日付けで「情報公開・個人情報保護審査会への諮問について（通知）」及び「理由説明書」を提出した。

請求人は、これに対して、同年2月27日付けで、「諮問内容の不開示理由の法解釈が誤っていること、本件情報の不開示によって会社の労働基準法違反を隠蔽し、特定労働基準監督署長が行った不支

給決定通知とその調査の労働基準法違反及び国家公務員法違反等を隠蔽するものであるから、違法・不法を明らかにする情報について原処分を取り消し、すみやかに情報を開示することを求める。」との詳細な「意見書」を提出した。

これに対して、諮問庁は、今回の4月23日付け「補充理由説明書」を提出したのである。

諮問庁の「理由説明書」「補充理由説明書」は、ともに請求人の根拠をあげた主張に何一つ対応した意見がない。請求人の提出した「審査請求の理由」及び「意見書」は厚生労働省に送られているはずであるから、担当官は読んでいないはずである。

対応する議論を全くしないで、問答無用の文書提出は異常ではないか。一国民の意見を、全く無視して、何の対応もしないのは独善的権力対応である。少なくとも情報開示に関する法律解釈などについては、否定するなりの何らかの意見をつけるべきではないか。「法14条」の解釈に関しても、最高裁判例などの根拠法の説明が必要ではないか。

まるでどこか発展途上国の独裁国家の対応で、民主主義を標ぼうする国の行政機関の対応とはとても思えないものである。

エ 現在政府は働き方改革を唱え、国会では関連して厚生労働省の労働時間調査結果の異常値や誤記問題が議論されている。請求人は、意図的な情報の改震改ざんではないかと本件から考えている。また、特定問題等行政の基本的な情報を巡る問題が大きな政治問題化している。これらを見ると、本件と極めて共通した問題であることがよくわかる。つまり、国の行政が根幹から腐ってきていることをよく示しているのである。

本件における特定労働基準監督署の改ざん事例を、今一度確認しておく。

特定労働基準監督署長の「不支給決定通知」のものは、特定調査官の「精神障害の業務起因性判断のための調査復命書」である。

これには、請求人の労働時間と休憩に関し特定調査官の調査として、1日8時間、1週間40時間、休憩時間1時間の「1年単位変形労働時間制」、所定休憩時刻10分・10分の20分と記載されているのである。この20分の所定休憩時刻は、1日8時間の労働になっているので休憩時間のことである。

ところが会社の特定労働基準監督署長への「回答書」では、「所定労働時間（1日） 8時間00分（1週間） 48時間00分」とある。「所定休日その他」は「隔週週休2日制」となっていて、「変形労働時間制」には○がされていない。

なお「就業規則」では特定調査官調査とほぼ同様になっているが、1日の労働時間は7時間40分である。休憩が10分、10分の20分となっていて、これを差し引いているのである。

会社の回答を全く無視して、特定調査官が会社の労働時間を改ざんしたことが良くわかるのである。

さらに特定調査官作成の「労働時間集計表」をみると、「1日の拘束時間」から「1日の労働時間数」を計算しているわけだが、特定調査官は休憩時間を1時間30分差し引いているのである。残業の場合は2時間30分を引いている。つまり昼休みと夕方の各1時間以外に、15分・15分の30分の休憩があったとしているのである。これは「就業規則」とも前の特定調査官調査とも異なる休憩時間である。そうすると所定労働時間は7時間30分となり、さらにつじつまが合わなくなる。特定調査官はこうした数字の操作によって、「1日の労働時間」を少なく見せるようにしているのである。

なお特定調査官作成の会社関係者の聴取書が提出されていたが、保険審査会の前まで全面的に黒塗りになっていたものである。黒塗りが取れて初めてわかったことの一つは、ほとんどの聴取書に「当社の勤務時間は、午前8時30分から午後5時30分までになり、休憩は午後0時から1時間、午前10時と午後3時に15分ずつ休憩があります。」と証言したかのようにになっている。ここではなんと休憩時間が30分とあり、そうすると労働時間は7時間30分となる。1週の労働時間も違ってくる。

これも特定調査官と会社とが、口裏あわせた聴取書であることを示している。これは「就業規則」とも実態とも異なる架空の数字で、全く偽装である。会社の労働基準法違反をごまかすために、ありもしない数字を「調査復命書」に記したものである。

本件は、このような特定労働基準監督署の担当官の意図的な改ざん報告、公文書偽造をもとに、行政処分が積み重ねられてきたものである。上司や上級庁の誰一人これをチェックし、修正しようとしなかったのである。行政の腐敗、これに極まれりという状態である。

オ 前回「意見書」で詳しく述べたが、法律の問題を再確認しておく。

諮問庁の根拠は、法の「14条2号、3号のイ、ロ及び7号柱書に基づき」としているのである。これは今回も変更がない。

請求人は前回、本件が労働基準法を基本とする案件であり、労働基準法は労働者の保護のための最低基準を定めた法律であるとし、その労働基準法のなかで、105条の2において「国の援助義務」を定め、「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び、使用者に対して資料の提供その他必

要な援助をしなければならない。」としていることを指摘した。

諮問庁は、これと「法14条」とをどのように整合させているのか。全く反しているのではないか。

さらに、改正された行政不服審査法においては、審査請求人の権利の拡充をうたい、情報提供制度を創設した。同法84条、は「不服申立書の記載に関する事項その他の不服申立に必要な情報の提供に努めなければならない。」とし、85条では「当該行政庁がした裁決等の内容その他当該行政庁における不服申立ての処理状況について公表するよう努めなければならない。」と定めている。

同法は2016（平成28）年4月1日から施行されているのである。

熊本労働局は、この行政不服審査法の改正とその施行を知った上で、上記の行政処置を行ってきたのである。本件諮問庁の諮問内容も、この改正行政不服審査法の施行を知りながら、それ以前からの解釈の踏襲をしているにすぎないのである。行政不服審査法が改正され、情報の開示をより進める方向を打ち出したにも関わらず、諮問庁も熊本労働局管内でも旧態然とした企業と癒着した情報の隠蔽を行っている。

これらを見ると、行政不服審査法の施行による情報開示のあり方を検討し直した形跡が全くない。明らかな、古い法律に基づく、古い解釈で行った違法な情報の隠蔽である。

さらにいうならば、今日政府をあげて働き方改革を呼びかけ、長時間労働対策、うつ病対策を厚生労働行政の重大課題としているさなか、まさに逆行する情報の不開示、隠蔽である。いやむしろ表向ききれいごとを述べながら、実は労働者に長時間労働を強いるという政府の姿勢が良く表れているケースと言うべきかもしれない。

しかし請求人等は、改正された新しい行政不服審査法の施行を踏まえた情報開示のあり方を、本件諮問に対して、応えることを求めたい。

行政不服審査法の解説書によると、行政不服審査法においては、「審査請求人・参加人は、審理員に対し、提出された書類その他の物件（処分庁等から提出されたものに加え、審理員が職権で収集したものを含む）の閲覧または写し等の交付を求めることができる。この場合、審理員は、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きでなければ、閲覧・交付を拒むことができない（38条1項。謄写・閲覧請求権）。審査請求人・参加人が、処分がいかなる根拠に基づくものであったかを知り、手続的防御を尽くす上で、重要な権利である。」（桜井敬子・橋本

博之『行政法第5版』弘文堂2016年2月)とされている。まさに本件請求人は「処分がいかなる根拠に基づくものであったかを知り、手続き的防御を尽くす上で、重要な権利」を行使できない、民主主義の基本的権利を奪われた状態で熊本労働局の棄却決定を通知されたのである。不当な棄却決定である。また保険審査会においても、時間がないままにようやく開示された資料を読んで反論しなければならず、「手続き的防御を尽くす上で、重要な権利」が補償されたとはとうてい言いがたいものがあつた。

情報を隠蔽するところには、政治も社会も腐敗するしかない。

カ 以上、情報の不開示あるいは部分開示(重要な部分は不開示)による特定労働基準監督署・特定公共職業安定所・熊本労働局の労働基準法等違反の隠蔽、偽装等について本審査会の審査を求める。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 理由説明書

(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、不開示理由として新たに法14条7号柱書きを加え、法14条2号、3号のイ、ロ及び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

ア 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、平成27年特定月日による労災申請に関し、平成28年特定月日に特定労働基準監督署長が行った療養補償給付不支給決定通知に関わる特定労働基準監督署の調査復命書一式である。

イ 不開示情報該当性について

(ア) 法14条2号の不開示情報

a 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、3の①、4、5の①、6の①、7の①、8の①、9の①、10の①、11の①、12の①、15、16の②、18、19、20、21、22、23及び24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つて、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号本文に該当し、かつ同号ただし書イからハ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。

b 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の②，5の②，6の②，7の②，8の②，9の②，10の②，11の②及び12の②の不開示部分は，特定労働基準監督署の調査官等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をした内容等である。聴取内容等に関する情報が開示された場合には，被聴取者等が，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，被聴取者等が開示することに同意している場合は別として，法14条2号本文に該当し，かつ同号ただし書イからハまでのいずれにも該当しないため，これらの聴取内容等は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

a 別表に記載した情報のうち，文書番号13の①，15及び16の①の不開示部分は，特定事業場の印影等であり，特定事業場等が一般に公にしていない内部情報である。これらの情報が開示された場合には，偽造により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。

b 別表に記載した情報のうち，文書番号13の②及び14の不開示部分は，特定事業場の業務内容に関する情報等であり，当該事業場等が一般に公にしていない内部情報である。事業場の内部情報が開示された場合には，当該事業場が，当該内容に不満を抱いた労災請求人等から不当な干渉を受けることが懸念され，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，当該事業場が開示することに同意している場合は別として，法14条3号イに該当するため，これらの内部情報は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3号ロの不開示情報

別表に記載した情報のうち，文書番号13の②，14及び15の不開示部分は，当該事業場が一般に公にしていない内部情報である。これらの情報は，行政機関の要請を受けて，開示しないとの条件で任意に提供されたものであって，通例として開示しないこととされているものであることから，法14条3号ロに該当するため，原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

(エ) 法14条7号柱書きの不開示情報

a 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の②，5の②，6の②，7の②，8の②，9の②，1

0の②，11の②及び12の②の不開示部分は，特定労働基準監督署の調査官等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，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ことは，上記（ア）bで既に述べたところである。

加えて，これらの情報を開示するとした場合，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。したがって，聴取内容等に関する情報は，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ことから，被聴取者等が開示することに同意している場合は別として，法14条7号柱書きの不開示情報に該当するため，これらの聴取内容等は原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

- b 別表に記載した本件対象保有個人情報のうち，文書番号13の②及び14の不開示部分は，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。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権利を害するおそれがあることは，上記（イ）bで既に述べたところである。

さらに，これらの情報は，守秘義務により担保された労災補償行政に対する信頼に基づき，当該事業場に理解と協力を求めた上で得られたものであるから，当該情報を開示するとした場合には，このことを知った事業場だけでなく関係者の信頼を失い，労災認定の調査への協力を躊躇させることとなり，公正で的確な労災認定を実施していく上で必要な事実関係を把握することが困難となる。したがって，事業場の内部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ことから，当該事業場が開示することに同意している場合は別として，法14条7号柱書きに該当するため，これらの内部情報は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号のイ、ロ及び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 補充理由説明書

法43条1項の規定に基づき、平成29年1月30日付け厚生労働省発基0130第8号により諮問した平成29年（行個）諮問第21号に係る理由説明書につき、以下のとおり修正するとともに、同理由説明書別表に不開示理由の修正を行う。

(1) 不開示情報該当性について

(ア) 法14条2号の不開示情報

a 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、3の①、4、5の①、6の①、7の①、8の①、9の①、10の①、11の①、12の①、15、16の②、16の③、18、19、20、21、22、23の①、23の②及び24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号本文に該当し、かつ同号ただし書イからハ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。

b (略)

(イ) 法14条3号イの不開示情報

a 別表に記載した情報のうち、文書番号13の①、16の①及び16の③の不開示部分は、特定事業場の印影等であり、特定事業場等が一般に公にしていらない内部情報である。これらの情報が開示された場合には、偽造により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。

b 別表に記載した情報のうち、文書番号13の②、14、15、18、19、20、21及び23の②の不開示部分は、特定事業場の業務内容に関する情報等であり、当該事業場等が一般に公にしていらない内部情報である。事業場の内部情報が開示された場合には、当該事業場が、当該内容に不満を抱いた労災請求人等から不当な干渉を受けることが懸念され、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、当該事業場が開示することに同意している場合は別として、法14条3号イに該当するため、これらの内部情報は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 3 号口の不開示情報 (略)

(エ) 法 14 条 7 号柱書きの不開示情報

a (略)

b 別表に記載した本件対象保有個人情報のうち、文書番号 13 の②、14 及び 15 の不開示部分は、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。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権利を害するおそれがあることは、上記 (イ) b で既に述べたところである。

さらに、これらの情報は、守秘義務により担保された労災補償行政に対する信頼に基づき、当該事業場に理解と協力を求めた上で得られたものであるから、当該情報を開示とした場合には、このことを知った事業場だけでなく関係者の信頼を失い、労災認定の調査への協力を躊躇させることとなり、公正で的確な労災認定を実施していく上で必要な事実関係を把握することが困難となる。したがって、事業場の内部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ことから、当該事業場が開示することに同意している場合は別として、法 14 条 7 号柱書きに該当するため、これらの内部情報は原処分を維持して不開示とすることが妥当である。

(2) 理由説明書別表の修正等について

(下線部分が追加・修正部分)

文書番号	対象文書名	不開示を維持する部分	不開示情報 (法 14 条該当号)			
			2号	3号 イ	3号 ロ	7号
4	診療情報提供書	1 頁不開示部分 (医師氏名を除く)、 <u>2 頁医師署名及び印影</u>	○			
5	聴取書①	① 1 頁 2 行目 3 文字目ないし最終文字、3 行目 1 4 文字目ないし最終文字、4 行目 3 文字目ないし最終文字、5 行目 7 文字目、8 文字目、10 文	○			

		字目， 1 2 文字目， 1 3 文字目， 1 6 文字目， 1 7 文字目， 7 頁不開示部分（ただし審査請求人本人を除く）				
1 5	事業場提出資料③	不開示部分全て	○	○	○	○
1 6	就業規則	② 3 9 頁個人氏名， 印影部分	○			
		③ 3 7 頁個人氏名及び印影部分	○	○		
1 8	時間外勤務命令簿	不開示部分全て	○	○		
1 9	営業日報	1 頁ないし 5 頁の印影部分及び決裁欄	○	○		
2 0	現場管理日報	1 頁ないし 4 頁の決裁欄	○	○		
2 1	調査日誌	1 頁ないし 5 0 頁の決裁欄	○	○		
2 3	社員日報	① 不開示部分全て（②を除く）	○			
		② 決裁欄	○	○		

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 2 9 年 1 月 3 0 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 2 月 8 日 審議
- ④ 同月 2 7 日 審査請求人から意見書 1 及び資料を收受
- ⑤ 平成 3 0 年 1 月 1 0 日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年 4 月 2 3 日 諮問庁から補充理由説明書を收受
- ⑦ 同年 5 月 2 2 日 審査請求人から意見書 2 を收受
- ⑧ 同月 3 1 日 審議

第 5 審査会の判断の理由

1 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，「平成 2 7 年特定月日 X 審査請求人による労災申請（特定番号）に関し，平成 2 8 年特定月日 Y に特定労働基準監督署長が行った療養休業補償給付不支給決定通知に関わる特定労働基準監督署

の調査復命書一式」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号並びに3号イ及びロに該当する部分を不開示とする原処分を行ったところ、審査請求人は、別表の1欄に掲げる文書の不開示部分の開示を求めている。

これに対して、諮問庁は、原処分において不開示とした部分のうちの一部については、諮問に当たり開示することとするが、その余の部分については、法14条2号、3号イ及びロ並びに7号柱書きに該当するので、原処分を維持して不開示とすることが妥当である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、審査請求人が開示すべきとし、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。

2 不開示情報該当性について

(1) 別表の5欄に掲げる部分について

ア 通番32

当該部分は、空欄部分であり、審査請求人以外の個人に関する情報ではなく、法14条2号には該当しない。また、これを開示しても特定事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれは生じない。

したがって、当該部分は、法14条2号及び3号イのいずれにも該当せず、開示すべきである。

イ 通番39

当該部分は、特定事業場の社員の氏名であり、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するが、審査請求人が勤務していた職場の上司及び同僚の氏名であり、審査請求人が承知している情報であると認められることから、同号ただし書イに該当し、開示すべきである。

(2) その余の不開示部分について

ア 法14条2号該当性（通番2、通番4、通番5、通番7、通番8、通番10、通番12、通番14、通番16、通番18、通番20、通番22、通番29、通番36、通番37及び通番39）について

(ア) 通番2及び通番4

当該部分の「事業場（所属部署）内における当該労働者の位置づけ」欄には、特定事業場の関係者の氏名及び役職等が記載されており、かつ、聴取実施者には○印が付されている。

聴取実施者の氏名、役職等及び聴取実施者であることを示す○印の有無は、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) 通番5及び通番7の2頁

当該部分は、医師の署名及び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、医師の氏名は諮問に当たり、新たに開示することとされているが、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。

(ウ) 通番7の1頁

当該部分は、紹介先医師へ提供した審査請求人の症状に関する医師の意見内容であり、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する。

当該部分は、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、法14条2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、諮問に当たり、医師の氏名を開示することとされていることから、部分開示できない。

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。

(エ) 通番29、通番36、通番37及び通番39

当該部分は、順に、就業規則の変更に当たり、従業員代表者の意見を記した書面の代表者の署名及び印影、個人行動予定表に記載された氏、社員日報に記載された職氏名並びに特定事業場の組織体制図に記載された顧問の職氏名及び審査請求人が勤務していた職場以外の社員の氏名であって、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。

(オ) 通番5, 通番7, 通番8 (7頁を除く。), 通番10, 通番12, 通番14, 通番16, 通番18, 通番20及び通番22

通番8の7頁は、審査請求人以外の第三者の人影であり、その余の部分は、労働基準監督署の担当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被聴取者に係る情報(住所、職業、氏名及び生年月日)であり、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 法14条3号イ該当性(通番24及び通番28)について

当該部分は、特定事業場の使用者の印影であり、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。

ウ 法14条2号及び3号イ該当性(通番30, 通番32ないし通番35及び通番38)について

(ア) 通番33の4頁の印影部分

当該部分は、審査請求人以外の特定事業場の社員の印影が記載されており、上記ア(エ)と同様の理由により、法14条2号に該当し、同条3号イ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) 通番30

当該部分は、就業規則変更届の特定労働基準監督署への提出を代行した社会保険労務士の氏名及び印影が記載されており、審査請求人が知り得る情報であるとは認められず、これを開示すると、当該事業を営む個人が特定事業主との間で委任契約を締結していること等が明らかとなり、当該事業を営む個人の取引関係、顧客確保の面において、同業他者との競争上の地位その他正当な利益を害するお

それが生じることは否定できない。

したがって、当該部分は、法14条3号イに該当し、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。

(ウ) 通番32ないし通番35及び通番38（上記（ア）を除く。）

当該部分は、順に、時間外勤務命令簿の「決裁」欄、「確認印」欄及び「代筆者印」欄並びに営業日報（「決裁欄」枠外の印影を含む。）、現場管理日報、調査日誌及び社員日報の「決裁」欄であり、決裁者が誰であるかについては、特定事業場の内部管理情報であり、これを開示すると、取引関係や人材確保の面等において、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、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。

エ 法14条2号及び7号柱書き該当性（通番1、通番3、通番6、通番9、通番11、通番13、通番15、通番17、通番19、通番21及び通番23）について

通番1及び通番3は、審査請求人の労災請求に係る処分に当たり作成された特定労働基準監督署担当官の調査復命書における「調査結果」欄の記載であり、通番6は、特定労働基準監督署の依頼に応じて提出された医師の意見であり、通番9、通番11、通番13、通番15、通番17、通番19、通番21及び通番23は、特定労働基準監督署の担当官が聴取した被聴取者の聴取書である。

(ア) 当該部分のうち、通番1及び通番3の被聴取者の氏名及び役職並びに通番9、通番11、通番13、通番15、通番17、通番19、通番21及び通番23の被聴取者の署名及び印影は、上記ア（エ）と同様の理由により、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。

(イ) その余の部分は、審査請求人以外の被聴取者等からの聴取内容であり、審査請求人が知り得る情報であるとは認められず、これを開示すると、被聴取者等が審査請求人からの批判等を恐れ、被聴取者等が把握・認識している事実関係について申述することをちゅうちょし、労働基準行政機関が行う労災認定の事務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。

オ 法14条2号、3号イ及びロ並びに7号柱書き該当性（通番27）について

当該部分は、労働基準監督署の担当官の求めに応じて、特定事業場

から提出された資料であると認められ、これを開示すると、事業場及び関係者の労災認定の調査への協力をちゅうちょさせ、事実関係を把握することが困難となり、労働基準行政機関が行う労災認定の事務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号並びに3号イ及びロ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。

カ 法14条3号イ及びロ並びに7号柱書き該当性（通番25及び通番26）について

当該部分は、労働基準監督署の担当官の求めに応じて、特定事業場から提出された特定事業場の意見及び資料であると認められ、上記オと同様の理由により、法14条7号柱書きに該当し、同条3号イ及びロ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 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）エ）及び意見書1（上記第2の2（2）ク）において、「請求人の「人の生命、健康、生活又は財産を保護するため」に、情報開示すべきものであるのは疑うべくもないことである。」「この情報を不開示、墨塗りにすること自体が「ただし書ロ」に明らかに反している。」と述べており、不開示とされた部分は法14条2号ただし書ロに該当すると主張している。

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開示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。

4 その他について

当審査会事務局職員をして諮問庁に確認させたところ、審査請求人は、特定労働基準監督署長による労災保険給付の不支給決定を不服として、熊本労働者災害補償保険審査官に対し、労働者災害補償保険法に基づく審査請求を提起しており、原処分後に、上記労災保険給付に係る審査請求事件について、熊本労働者災害補償保険審査官による決定がなされ、審査請求人に対しては既に当該決定書の送付がなされており、また、その後、審査請求人から労働保険審査会に再審査請求がなされ、審査請求人に対して、当該事件に係る一連の審査資料がまとめられた、いわゆる事件プリント及び労働保険審査会の裁決書が送付されているとのことであった。本件開示請求に係る原処分時においては、当該決定書、事件プリント及び裁決書の

内容を審査請求人が知り得る状況ではないが、当該決定書等の送付により、当該決定書等記載の情報については不開示とする事情は失われていると認められることから、諮問庁の現時点における対応としては、当該決定書等により審査請求人が知り得る情報については開示することが望ましい。

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号並びに3号イ及びロに該当するとして不開示とした決定については、審査請求人が開示すべきとし、諮問庁が同条2号、3号イ及びロ並びに7号柱書きに該当するとして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、同条3号ロ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が、別表の5欄に掲げる部分は、同条2号及び3号イ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 対象文書番号及び文書名		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	3号 ロ	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 4頁ないし21頁不開示部分, 22頁主治医の意見書欄の18行目, 19行目の不開示部分	○			○	
		2	② 28頁不開示部分	○				
2	医学的意見の要否等に係る調査復命書	3	① 5頁ないし22頁不開示部分, 23頁主治医の意見書欄の18行目, 19行目の不開示部分	○			○	
		4	② 26頁不開示部分	○				
3	意見書	5	① 1頁印影部分, 2頁印影, 署名部分	○				
		6	② 1頁項目5の不開示部分	○			○	
4	診療情報提供書	7	1頁不開示部分(医師氏名を除く。), 2頁医師署名及び印影	○				
5	聴取書①	8	① 1頁2行目3文字目ないし最終文字,	○				

			3行目14文字目ないし最終文字, 4行目3文字目ないし最終文字, 5行目7文字目, 8文字目, 10文字目, 12文字目, 13文字目, 16文字目, 17文字目, 7頁不開示部分(ただし審査請求人本人を除く。)					
		9	②1頁8行目ないし6頁23行目不開示部分	○			○	
6	聴取書②	10	①1頁2行目3文字目ないし最終文字, 3行目14文字目ないし最終文字, 4行目3文字目ないし最終文字, 5行目7文字目, 8文字目, 10文字目, 12文字目, 13文字目, 16文字目, 17文字目	○				

		1 1	② 1 頁 8 行目 ないし 6 頁 7 行目不開示部 分	○			○	
7	聴取書③	1 2	① 1 頁 2 行目 3 文字目ない し最終文字， 3 行目 1 4 文 字目ないし最 終文字， 4 行 目 3 文字目な いし 最終文 字， 5 行目 7 文字目， 8 文 字目， 1 0 文 字目， 1 2 文 字目， 1 3 文 字目， 1 6 文 字目， 1 7 文 字目	○				
		1 3	① 1 頁 8 行目 ないし 1 0 頁 1 8 行目不開 示部分	○			○	
8	聴取書④	1 4	① 1 頁 2 行目 3 文字目ない し最終文字， 3 行目 1 4 文 字目ないし最 終文字， 4 行 目 3 文字目な いし 最終文 字， 5 行目 7 文字目， 8 文 字目， 1 0 文 字目， 1 2 文 字目， 1 5 文	○				

			字目， 1 6 文字目					
		1 5	② 1 頁 8 行目 ないし 4 頁 2 0 行目不開示 部分	○			○	
9	聴取書⑤	1 6	① 1 頁 2 行目 3 文字目ない し最終文字， 3 行目 1 4 文 字目ないし最 終文字， 4 行 目 3 文字目な いし 最終文 字， 5 行目 7 文字目， 8 文 字目， 1 0 文 字目， 1 2 文 字目， 1 5 文 字目， 1 6 文 字目	○				
		1 7	② 1 頁 8 行目 ないし 5 頁 8 行目不開示部 分	○			○	
1 0	聴取書⑥	1 8	① 1 頁 2 行目 3 文字目ない し最終文字， 3 行目 1 4 文 字目ないし最 終文字， 4 行 目 3 文字目な いし 最終文 字， 5 行目 7 文字目， 8 文 字目， 1 0 文 字目， 1 2 文	○				

			字目, 15文字目, 16文字目					
		19	②1頁8行目ないし6頁18行目不開示部分	○			○	
11	聴取書⑦	20	①1頁2行目3文字目ないし3行目最終文字, 4行目14文字目ないし最終文字, 5行目3文字目ないし最終文字, 6行目7文字目, 8文字目, 10文字目, 12文字目, 13文字目, 16文字目, 17文字目	○				
		21	②1頁9行目ないし8頁18行目不開示部分	○			○	
12	聴取書⑧等	22	①1頁2行目3文字目ないし最終文字, 3行目14文字目ないし最終文字, 4行目3文字目ないし最終文字, 5行目7	○				

			文字目, 8文字目, 10文字目, 11文字目, 13文字目, 14文字目, 17文字目, 18文字目					
		23	② 1頁8行目ないし5頁10行目不開示部分	○			○	
13	事業場提出資料①	24	① 1頁不開示部分		○			
		25	② 5頁ないし17頁不開示部分		○	○	○	
14	事業場提出資料②	26	不開示部分全て		○	○	○	
15	事業場提出資料③	27	不開示部分全て	○	○	○	○	
16	就業規則	28	① 37頁使用者印影		○			
		29	② 39頁個人氏名, 印影部分	○				
		30	③ 37頁個人氏名及び印影部分	○	○			
17	賃金台帳	31	—					
18	時間外勤務命令簿	32	不開示部分全て	○	○			「代筆者印」欄の空欄部分及び15頁の「決裁」欄及び「確認印」欄の3

								段目以降
19	営業日報	33	1頁ないし5頁の印影部分及び決裁欄	○	○			
20	現場管理日報	34	1頁ないし4頁の決裁欄	○	○			
21	調査日誌	35	1頁ないし50頁の決裁欄	○	○			
22	個人行動予定表	36	不開示部分全て	○				
23	社員日報	37	①不開示部分全て（②を除く。）	○				
		38	②決裁欄	○	○			
24	体制図	39	不開示部分全て	○				研究部部長及び調査研究室内の社員の氏名

※ 諮問庁の補充理由説明書の内容も反映済み。