

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：平成29年4月27日（平成29年（行個）諮問第77号）

答申日：平成30年7月17日（平成30年度（行個）答申第71号）

事件名：本人に対する休業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

別紙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6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、滋賀労働局長（以下「処分庁」という。）が、平成28年12月26日付け滋労発基1226第1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、その取消し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ると、おおむね以下のとおりである。

（1）審査請求書

行政機関の対応について著しい対応不備があり、不服を申し立てたところ、最終的に脅迫されて取り下げさせられた。脅迫は公務員法違反だと後に知ったため（添付資料は省略）。

労働基準監督署の詐欺行為、および労働局の脅迫による申し立て取り下げに対して障害後遺症のある私への著しい人権侵害があると感じ、開示請求するも、その情報が黒塗りにより記載されているかどうか判らない為。

（2）意見書1

ア 労働基準監督署の労働災害認定における、諸般の不誠実さ、専門職としてのあるまじき対応、と労働災害により発病した特定疾病に対する知識の欠如、特定疾病に苦しむ者に対する人権意識の希薄さ、労働者災害補償保険の法の意味の無理解さ等々であるが、具体的には以下の内容です。

労働災害認定とされた期間の時効通知の際のやり取りに、どうしても納得できない状況があった。

特に労働基準局と労働基準監督署の情報の伝達不足，そのことによる時間の浪費，脅迫まがいの不服申し立ての取り下げ強要など，私の中の人生に大きく不安を残した公的機関の対応について，改めて相談するものです。

また，一連の調査報告書にはそうした真実は一切記載されておらず，そのことに不信感を抱き改めて情報の開示を申し入れるものです。行政側のこうしたやり取りは当然のことながら記録には残っていないのかもしれませんが，黒塗りの部分にその記録があるのかどうかを知りたいというのは過大な要求として扱われるのでしょうか。

何よりも，「特定疾病」に対する行政側の無理解について，国が掲げている働き方改革の根幹と言える過重労働やパワーハラスメントの実態が，こんなにも軽視されてよいものなのかという疑問が，ご多忙な公務の中で大変恐縮ではありますが，解消されることを切に願います。

私の事例をぜひ振り返っていただきたく，ご相談申し上げる次第です。

こうして提出する以上，公文書扱いとなっても私の主張には嘘偽りは全くございませんので，一個人の業務上での災害により，自殺ではなく生きることを選択した私のように苦しんでいる人たちのためにも，是非振り返って検証していただきたく考えております。

発症からおよそ10年が経過した今もなお，当時の症状が複数継続しており大変苦しんでいます。

開示された内容に重複するところが多々ございますが，是非私の主張について公平な立場より再検証をお願いするとともに，改めなければならない部分があれば本案件で，再確認していただきたいのです。

発病は平成20年特定月だった。それからの四年半ほど，症状の改善がなく平成25年特定月，ずっと続いていた更なる過剰なパワーハラスメントや，前社長からの取締役への昇進という有言不実行，約1年の休職から復帰した際に，労使協議もない一方的な特定割合もの減給，役職はく奪や，肉体労働の作業場所への異動，外部からの電話遮断といった通常ではありえない対応などの処遇改悪を受けた。

そのことから，休職前の社内での上司からのパワーハラスメントが組織的に行われていると実感したことに対して，復職したことや今後に対しての希望を失い，当時症状が不安定で継続していた特定疾

病の影響と、パワーハラスメントの首謀者である社長からの退職勧奨を受けたことなどが主要因であったが、特定疾病からの自責の念慮もあり会社を辞めるに至った。

また、発病時の労災認定は過重労働と、パワーハラスメントの両方が存在していたことを特定労働基準監督署が調査で明らかにしているが、再発（主張では悪化）時の特定労働基準監督署の担当者、および署長が特定疾病の病識がなく、毎日大量の服薬をしながら業務に対して真摯に向き合い、執務していたことを理由に後遺障害等級を不当に変更（特定等級に決まったと電話や特定労働基準監督署の一室で私に告知して、発病当時の労災認定の時効による不支給を納得させておきながら、その二日後に後遺障害等級を特定等級に変更するという失態）し、私が不服申し立てをすると、滋賀労働局の担当からの指示を受けて私の住まいに訪問され、再発（私の主張では悪化）時の調査は、不十分であったことや、特定疾病に対する経験の希薄さを主張され、尚且つ署長からは、再発当時、働いていたことを理由に特定等級から特定等級に変更された旨を伝えられた。しかし、後遺障害等級特定等級に該当する症状で、業務を行うことが出来ない症状は業務を行うことが出来る症状と両方が掲げられていて、単に働いていたから等級の変更を行うというのは時系列で考えても不条理である。なぜなら、後遺障害の等級は退職後の病状に基づくものでなければならず、当時の医師の診断書が有効な資料であり目書くな（原文ママ）エビデンスであるが、再発当時働いていたから等級の変更をしたという署長の主張は、到底私には受け入れがたいものである。

そうしたおおよそ三時間にわたる拷問時（原文ママ）の私の主張などは、当然のことながら滋賀労働局の担当者にしっかりと伝わっていただければならない事柄であるが、開示された文書にはそうした行政の不利益になる事柄は記載されておらず（明文化されていない）、半年近くも文書に対して放置されていたのである。

滋賀労働局の担当者に私が五か月後に電話してからやっと内容を確認するという返答をもらった。

それからおよそ一か月が過ぎ、滋賀労働局の担当者より縁談日（原文ママ）の相談の連絡があった。しかしその時の滋賀労働局の対応はあまりにも後遺障害で苦しむ私に対して、人権侵害、不当処遇そのものであった。

「今は、働いているんですね」という問いかけとともに私を睨み付けたその対応は、人間不信に陥っていた私を黙らせるのに十分すぎたと言えるだろう。そして、特定労働基準監督署から受け継いだ

一連の内容について批判の言葉を口にされ、「あなたを救済する手立ては一切ない、これ以上不服を申し立てするのであれば、もう一度一からやり直しますよ」と私に伝えたのである。こうした対応は、国家公務員著して（原文ママ）あるまじき対応ではないだろうか。後遺障害の病状や病識の欠如が甚だしく感じた私は、早くその場から立ち去りたい一心で、取り下げの書類に記名、押印したのである。長い期間をかけて、最後は切り捨てるという行政の対応について、特定市議会議員に相談を持ち掛けたが、情けない対応しかできていないことをしきりに口にしていたが、それ以上は望めなかった。

以下に退職当時の私の主張を記載するものです。

退職に至った時のあまりにも一方的な会社代表の社長からの私への仕打ちに対し、状況を相談に行った特定労働基準監督署の窓口対応では、私が相談した内容について、あきらめるしかないように一方的に対応され、申し入れはできない旨の説明を受けた。記録すら取るほどではないとも言われたため、その場を立ち去るしかなかったのである。

労使交渉もなく一方的に減給（特定割合）され、希望の職場にも戻してもらえず、別の肉体労働を強要されたが、形としては退職願いを出したので労働問題としては取り合ってもらえなかったということなのか。労働基準監督署のあまりにも屈辱的な対応にただあきれただけでした。

その後、ハローワークに行くと、初めは自己都合退職として対応された。しかし私が、休職復帰後の待遇が一方的に改悪されて辞職に至ったことを伝えると、給与明細を持ってくるように言われた。その内容を見せて、労働基準監督署では窓口で追い返されたと伝えた。

すると、失業保険の給付が通常より早く受けられると説明された。労働基準法に抵触しているパワーハラスメントに対する調査はされず、縦割り行政の典型例だと思ったが、収入の安定が、何より最優先だった私はハローワークの指示に従うしかなかった。

しかし、その後、辞職に至った会社の対応や、労働基準監督署の窓口でのあまりにも冷たい対応などに苦悩した私は、人権センターの存在を知り、相談をメールにて持ちかけた。そこでは、具体的な対応はできないが、電話にて相談先を教えてくれた。

そこで紹介してもらった特定地にあるその社労士に電話で相談すると、もっと詳細に話を聞いてくれた。

そしてこの事例は労働災害の認定に値すると、申請を手伝ってもらえることになった。

具体的には、当時の時間外労働の月140時間越えを、証明してく

れた。

そして私が主張したパワーハラスメントの組織的な幫助および、直属の上司であった現社長のパワーハラスメントについて、真撃に向き合って聴取してくれた。

そうしたことも含めて、なぜ、発症に至ったのか、また、辞職までのパワーハラスメントがあったことを、私からの主張として真撃に向き合って対応してくれた。

その社労士の申請に際しては、平成26年特定月に労働基準監督署において受理された。

なぜ、本人の主張が窓口で追い返され、社労士からだと受理されるのか。私はその時点で労働基準監督署に対して不信感を抱かざるを得なかった。きっと多くの人たちが、私と同じような思いで辛い悩みを抱えて苦しんでいるのだろうとも思った。

ただ、労働基準監督署の調査には、一定の結論が出るまでに、非常に時間がかかったことや、不透明さはあった。

それでもその受理にあたっての労働基準監督署の担当者は、私の主張を受け止めて客観的に調査を実施してくれた。当然、パワーハラスメントを行っていた当事者（社長）以外の社員からも事情聴取を実施したのだろう。

仕事を辞めて一年以上経過している職場で、いろんな人から事情を聴取して、労働災害に値するパワーハラスメントの存在があったことを確認できたのだ。よほど印象に残っていなければ、そうした証言は得られないだろうと思っていたが、客観的に調査した結果として、パワーハラスメントが認められたのである。常軌を逸したそのパワーハラスメントは、過重労働とパワーハラスメントでボロボロになって発病したのちにも、私が退職した後までずっと続いていたのである。正直なところ、辞職してまもなく特定期間になるが、今でも続いているのである。

調査の途中の面談時の担当者からの話から、パワーハラスメントの存在があったことが、ある程度の調査をされていることは、何度かの面談時に理解はできたが、その時の質問には、私のプライバシーにかかわる会社社長側の質問が非常に多かった。いかにして労災隠しからの話を逸らすかに尽力しているのだろうと感じるような内容が多かった。

そこまで言われるのなら自分のしていた行動も、隠さずいうべきではないのかとも思ったが言わなかった。自分は、社長という立場を利用して、会社の経費で、海外に女を困っていた。

このことは、私が症状悪化に至った、社長との信頼関係を根底から

崩壊させた代表的なものに繋がっていることである。（後述）

労働基準監督署の調査に関して担当からの私への質問は、私へのバッシングばかり会社から情報を得ていたのだと理解した。そうした中で私のプライバシーまでも労働災害隠しに利用されているのだと感じたことは否めない。

こうしたやり取りがあり、約10か月の後、（間に何度も面談はあったが）認定会議での結果を経て、電話がかかってきた。面談の実施日の調整だった。どうしてこんなに時間がかかるのかという思いはあった。その時の話の争点は、特定疾病の症状固定についてである。このことは何度も状況を説明して理解できない旨の申し入れをしたが、専門医の意見が根拠だからと言われた。私は一度もその専門医との面談を受けていないことは、おかしいのではないかという議論をした。しかし、「専門の医師が判断したことだから」と、症状固定の時期については覆らなかった。

症状固定については、一度も面談したことのない審査委員の意見が反映されていたのだろう。本当にそれでいいのか、私は納得できなかった。

なぜなら、症状固定の時期とされた時期というのは、私が、仕事をする時間を確保したい、勤務地の近くで、信頼がおける医師がいてその先生同士が交友があり、転院について双方合意で転院した経緯から、勤務地にあるかかりつけ医での受診および投薬を申し出た時期だからである。

労働基準監督署の面談時には、症状が固定したのではない。上記の経緯から転院に至ったという、この内容を何度も言ったのに、症状固定の時期に関する専門医の決定について、結局は何も反映されなかった。

当時の業務は相変わらず症状の改善がみられなかった私にとって重くのしかかかっていて、通院という行為として業務に影響を与える往復6時間の通院は、当時の私にとって大きな負担であった。

そのため、会社の近隣にある、かかりつけ医への転院を申し出たのだ。

決して状態が寛解したわけでも、安定したわけでもなかった。逆にそうして業務を離れることで、更に社長からのパワーハラスメントがその度合いを増していき、辛さが度を増していったからである。

病気の主原因のひとつであるパワーハラスメントは、軽減されるどころか、病状を伝えた後も、直属の上司である社長から、ますます激しくなっていたのであるが、そのことを伝えても、結局、主張は通らず、仕事を辞めた今でも、後遺症が残っているのに労働災害

認定は症状固定時が、私が転院した時期であることと判定され、寛解か特定年経過を理由に時効扱いされた。申し立てをした段階では、特定年を経過していなかったのに、認定調査に時間がかかっていたことで時効になったことは、明らかに理不尽だと思った。それに加えて発病から休職までの当時の私は、労災隠しの渦中にいて、内部告発ができるような精神状態ではなかった。

ましてや、特定疾病からの自責の念慮が強く、通院のために業務時間を確保しなければ、そのことによっても、また、上司である社長から、叱責を受けていた。

病院に通院しているのだから、代替手段として、マンパワーを配置してくれてもいいように思うのだが、私に対しては、仕事を増やす、責任追及しかしてくれなかった。

社長は自分が参加している特定団体には、欠かさず参加していたが、それを理由に会社に出社せず、ゴルフ三昧だった。

自分の嫁を、勝手に社員にして、ゴルフにも一緒に行っていた。すべて、経費で落とされていた。私は、会社の私物化がこれほど勝手にできるのかと思ったことがあるが、それよりも、自分が対応しなければならぬ業務を、いかにしっかりとこなすのか、それだけに焦点を絞っていた。

また、初回発病後、精神安定剤や睡眠薬の投与、いろいろな薬による副作用との闘い、過剰な業務の責任感から、睡眠薬を飲んでもなかなか夜も眠れない日々が続いた。

そんな中で、平成21年特定月日の通勤時に、二度目の労災隠しにあたる、通勤途上での事故を引き起こしてしまった。そして、その後遺症である特定症状の治療にも通わなくてはならなくなった。更に業務時間を割かなければならなくなったのである。

それも特定疾病の治療をお願いした、会社の近接地域にあるかかりつけ医で、昼休みに無理を言って、治療を受けさせてもらった。特定症状の治療には一年以上かかった。また、現在でも改善されていない特定症状の治療のため、薬を出してもらうために、片道約1時間、診察待ち時間は毎回2時間以上、診察は3分、薬をもらうのにまた1時間、半日以上通院に要した。その間、私の業務はストップしていた。通院した日の業務は、深夜まで私を拘束したが、会社を出るのが最後というのが、当たり前のように続いていたのである。有休で病院に通っていたので、会社に戻ってもタイムカードを打たずに、たまった業務を処理しなければならなかった。

長期化は目に見えていたので、少しでも業務に影響が出ないように、様々な配慮をしながら、近隣のかかりつけ医に転院し通院していた

のに、そうした私の配慮が、症状固定に結び付くなどという判定は、あまりにも定型的で、私には当てはまらないことを何度も主張したにもかかわらず、それ以降に関しては認定できないとのこと、および発病に関しての認定はされたものの、時効が成立していることを口頭で伝えられた。

ただ、その時点でも後遺障害に苦しんでいる私に対して、医師の診断書により後遺障害の認定が下りれば障害一時金の支給が可能と説明をしてくれたので、クリニック（かかりつけ医）に労働基準監督署へ提出する診断書の作成をお願いした。

その診断書を提出して後に、電話により連絡があり、「後遺障害等級が特定等級に決まった、については、署での打ち合わせをしたい」との申し入れがあり署へ行って詳細を聞き面談した。「後遺障害等級特定等級により約特定金額の給付と今後の通院治療費の補償をするので時効成立の件を承服するよう」と伝えられた。私は承服しかねるが、ここまでしっかりと調査してくれたことに対し、感謝の気持ちと同時に人間不信に陥っていた私にとっても、特定等級であれば、ある程度の主張が通ったと思ったこと（提出書類に、人間不信や、特定症状といった特定等級に該当する複数の項目についても記載していたから）で、時効に関して了解せざるを得ないのかと思い、了解する旨を伝えた。

そして、二日後にその時効通知が自宅に届いた。

しかし、そのすぐ後に、「後遺障害の等級が特定等級から特定等級に変更になった。すみません」という内容での電話連絡があった。理由を聞くと、労働基準監督署の署長が決定を覆したという内容だった。

理由は告げられず、一方的すみませんというばかりであった。後日の面談で詳しく聞くと、労働基準監督署の署長が、医師の診断書を、改めて労働基準監督署の担当者に書き直しさせる命令を出し、書き換えさせた内容で認定の等級が変更されたそうだった。

担当者は上司の命令を忠実に実施した結果、こうなったという説明のみであった。

なぜ、担当者が（特定職）決定通知をした内容を、署長が覆すことができるのか。私の面談に一度も参加されていない署長が、担当者の決定通知内容を覆すことができるのか。

私は、その決定について不信を持ち、その思いを訴えたが、「すみません」の一点張りで、取り付くしまもない状況だった。

また、精神障害の事例は経験不足であることを私に伝えた。専門職が経験不足を理由に、決定を覆したり、不正取引のような行為をし

てもいいものかについても言及したが、頭を下げるのみであった。

そのせいで、私の対人不安や、人間不信はさらに深刻な状況になった。心が痛く死にたいと思った。死んでいたらよかったのかもしれない。

しかしながら、様々な葛藤の中で、不服申し立ての制度があることを知り、不服申し立てをする旨を、大津の労働基準局に伝えた。

すると、申し立て連絡をした労働基準局の担当は、大変複雑な事例のため不服申し立てについての私の思いを、途中から参加した自分では掌握できないとして、労働基準監督署の署長、担当者による私の居宅への事情聴取、状況説明を指示した旨を私に連絡してきた。

特定時期めだったと記憶している時期に労働基準監督署の二人が私の居宅へ訪れた。私は、労働基準監督署での面談を希望したのだが、どうしても私の居宅に出向くとのことで訪問を受けた。

なぜ、労働基準監督署での面談をされなかったのか、当時の私はまだ僅かに他人を信じていたので、訪問については承諾した。

そしてその場でもなぜ、私の主張が通らないのか署長に問い詰めた。署長は二度目の発病について、当時私が業務に就いていたことが、等級変更の根拠だと言った。

しかし、特定等級の障害項目の中にある、当時私が苦しんでいた（局部に神経症状を残すもの）のみならず、（特定器官に障害を残すもの）、（特定傷病）などの後遺障害があることを書面でも提出していたのに、エビデンスに基づいての実態が理解されておらず、ただの一度も審議委員である専門職である医師面談も一度も実施されていないことで、一体何が判断できるのか、発病以降、悪化、休職、そして減給といった会社を辞めるまでの間の、社長からのパワーハラメントがずっと続いていたことに「あってはならないことだ」とその場で私に答えたのみで、私の苦しさを理解してくれなかった。さらに、署長がトイレに行っている間に監督署の担当氏からは「悪化から休職、退職に至る部分は十分調査が出来ていない」「精神障害の案件は初めてで経験がないのですみません」とも言われた。

それでもどうしても申し立てをなさるならと不服の申し立てはできると書面を置いて帰った。

私はすぐに不服の内容を記載した書面を労働基準局の担当者に送った。

書面に記載漏れがあって一旦差し戻しになったが、平成27年特定月日付で不服申し立て書を受理したとの通知が来た。

不服申し立てを受理したということは、申し立ての内容が理解できたものだとこちら側が善意の解釈をすることは当然だ。相手は専門

家なのだから。

そして、ここまでの流れの中で、労働基準監督署の事情聴取、異議の申し立て内容について、わざわざ私の居宅まで訪問して事情聴取をしたのだから、労働基準局の担当は労働基準監督署の署長および担当者からの、自宅訪問時の状況報告を受けていると思っていた。

そのため当然、労働基準局へは、私の不服申し立てに関する情報が伝達されていると思っていた。そのための代理事情聴取なのだから。

しかし、実際はそうではなかった。なぜなら、詳しい内容は担当者には伝わっていなかったと思わざるを得ない対応が続いたからである。

それから後、3か月が経過しても全く何も連絡がなく、特定時期が過ぎたころ、私から連絡をした。担当は、まだ内容が精査できていないとのことだった。不服申し立ての期限は31日以内とされているのに、申し立ての内容把握に4か月が経過していても、お詫びの言葉もなく、誠実さに欠けると思った。が、多忙なのだろうと、思わざるを得なかった。

それからおよそ1か月後確か平成27年特定時期頃だったが、やっと連絡があった。面談の日程を決めたいとのこと。先方が平日しか時間が取れない、とのことで、仕事先の勤務を調整し、特定月日の午後から、特定労働基準監督署の一室での面談に向かった。

私は、すでに人間不信の思いが強くなっていて、あんなに膨大な資料をしっかりと精査してもらっているのかどうか不安に思っていたので、およそ半月かけて事前に準備していった書面を見せると、「そういうことだったのですか」「やっと内容が理解できました」といい、「今は働いているんですね」と私を睨み付けて言った。

「この書面を読んでようやく不服申し立ての内容が理解できました」と言った。

その上で、「今回の労働基準監督署の対応は不適切だった」と言い、「あなたをこれ以上救済する手立てはない」と突き放された。このやり取りは、担当者がボイスレコーダーに記録されているはずである。もし、消されているとしたら証拠隠滅であろう。

不服申し立てから5か月以上も時間を費やし、さらには、私の不服申し立ての内容に対して理解できていないまま、面談を実施し、結果としてこれ以上の申し立ては不可能と、切り捨てられたのである。

それならもっと早くに処理できたのではないのだろうか。私は、確かにその時点では働いていたが、そのことと、不服申し立てとに何の関連性があるのだろうか。

しつこく食い下がると、「ここまでの決定もすべて無効になりますよ、一からすべてやり直しますよ」と脅された。あの時の担当者の眼つきと、言い方はまるでやくざの脅迫の様だった。

生きて働いているんやからこれ以上文句を言うなと言わんばかりの対応であった。

そもそも、かかりつけの医師の診断書を、私が就労していたからと、労働基準監督署の担当が書き換えさせる様に、署長が指示したことは正当な行為なのだろうか。

特定等級の障害が複数あっても、就業に影響のないものもあるのだから、あまりにもエビデンスに乏しい。そうしたいきさつは、等級変更時の当時の私には、何の連絡もなかった。

不服申し立てを受けた労働基準局の担当は、不服の内容を精査しないまま、ただ時間をかけて、私の時間を浪費したのではないか。その間、どんな思いで連絡を待っていたのかという、被災者の気持ちが理解できないのか。反対の立場になって考えることができなかったのか。不誠実さの上に、不信感、そして「今は働いているんですよ」という、今が働けていればいいではないかという、被災者の気持ちに寄り添えない言葉は、明らかに死んだら労災認定ができたのに生きて働いているから、これ以上は補償できないと、私に伝えたのだと思わざるを得ない言葉だった。

人を抑圧するような態度や声掛けから、私はその場を早く立ち去りたかったので、サインしたのである。弱虫と言われればそうかもしれない。

この言葉で、私はさらに人間不信が深くなった。

そのため、当時約半年かけて築いてきたその時の職場での人間関係に対して、世の中は結局こういう構造なのだという思いがどんどん強くなっていった。そしてせつかく社会復帰できたのに、3か月後に新しい職場を去ることとなった。

周りの人が信じられない。どんどんその思いが深くなり、結果、自己都合による辞職に至った。

さて、このような状況になったから、何らかの救済や補償が受けられるのか。辞職後にハローワークでは、一年以上勤めていないから、失業保険の給付もできないといわれた。

人間不信の傷が癒えないと新しい職場に勤めることなどできないのである。

こうした一連の流れの中で、今私は失業中である。生活費も現在の預金であと特定期間分しかない。不安ばかりが私を襲う。後遺障害の特定症状や、人間不信、特定疾病、特定器官が機能しなくなった

こと、特定の場面が特定症状となって今でも現れる。何もかもが治ったわけではない。初回の発病からもう特定期間にもなるのだが。

障害等級特定等級には、特定器官に関する条件が記載されている。労働基準監督署に提出した私からの症状について、特定傷病名も記載していたのに、そのことは全く反映されていない。局部に神経障害を残すものと併せて、特定器官の症状にも着眼してほしかった。男性として、というよりも、人間として普通のことが出来なくなっているのに、そのことには全く検査も聴取もなかった。人の尊厳をあまりにも軽視しすぎている。こんなことで、国家行政の役割が果たせていると言えるのか。

こうした流れの中で、正直なところ行政の対応には、疑問しか残っていない。個人の尊厳は一体どこにあるのだろうか。

そう言えば、署長と担当係長との面談時の終り頃に、「精神障害の労災に関しては経験が少ないから」という逃げ口上も聞かされた。

認定委員会のメンバーは専門家として医師もいると言われ安心して相談したのに、結果として専門家からこんな言葉が出てくるのか、正直耳を疑った。

イ 労働災害認定に至った、当時の社長からのパワーハラスメントの推定傷害罪について

過去に判例がある、傷害罪について。（別紙・省略）

労働災害が認定されたのはその事業所を辞めたあとである。時効にはなったが、第三者が客観的にみて、明らかなパワーハラスメントがあったことを証明された。

私は職を辞して特定期間経過した今も、後遺障害に悩み苦しんでいる。人の人生を台無しにしたこのパワーハラスメントの実態は、明らかに傷害罪に値すると私は考えている。

従い、傷害罪、およびその事実を知りながら、幫助してきた取締役に対して、その罪を償ってほしい。私は、特定期間、誠心誠意企業の発展に尽くしてきた。

前任の社長まではそのことを認めてくれていた部分があったが、現社長は私を排除しようとしていた。

パワーハラスメントには、労災認定の内容以外にも、あまりにもその内容が多すぎて、あえて一部を述べるとするならば、以下の件がある。

- ・ 当時の部下たちも同じことを訴えていたが、新社長が就任前に禁煙をしたとき、ほかの職員に対しても、言動が激しくなっていた。周りで喫煙している人に、干渉していたのだ。職権を行使して、喫煙者に対して迫害を進めていった。確かに、受動喫煙に関して世の

中で語られてきていたことは事実であるが、タバコをやめたら昇給するというのはいかがなものか。喫煙者への差別が著しいことは、当時の職員は皆知っている。いつもイライラしていた。この時はまだ、ハラスメントの対象は私以外にもたくさん存在した。

- ・ 自分の社長就任パーティーの司会を、無理やり私に押し付けた。理由は、親族が仲良く運営していることをアピールすることだと、私に迫り、承服させられた。この時の人事は私にとって屈辱的な内容だったが、承服させられた。前任の社長との取締役昇格の不実行どころか、降格人事という全く逆の待遇を受けた。

会社から裏切られた私にはあまりにも過大な業務命令であったが、断るたびに何度も怒鳴られていたので、受けざるを得なかった。

- ・ 司会を務めたその中で、私は緊張しており電報の読み上げの順序を間違えた。「順不同でご紹介いたします」と参加者全員に事前に伝えたのだが、披露パーティーの終了後、二次会の席で、お疲れさまの言葉もなく、このミスを多くの二次会参加者の前で私に対して指摘、罵倒した。

私は、100人以上のパーティーの司会を終了し、大変疲れていて、やっと終わったと安堵の気持ちでいたのに、まずは「お疲れさま」の言葉が先ではないかと、主張したところ、更に大声で20人以上の社員の前で私を罵倒し続けた。このことがきっかけで、私は社長に逆らう人間というレッテルを背負うこととなった。

- ・ 初回発病の時に、名誉会長、新社長、その弟（同じ会社に勤務）のいる場所で（名誉会長の家）「体を壊しては何にもならない」、「体制を変えてほしい」と私の妻と私が直接訴えたが、その後について業務上でも何も反映されなかった。

- ・ およそ1か月後の特定月の始め、通勤途中で事故を起こしてしまった。

このことに関しても、通勤途上の事故であることをわかっていながら、自分の保険で処理するよう言われた。特定症状で、病院に行くために、有休をとることを申請したら、「誰がこの仕事をするんや」「かってにしる」などと罵声を浴びせた。

- ・ 二度目の発病時には、休職の要望をするために、医師の診断書を添えて申し出ると「傷病手当をもらってくれ」と、労働災害を認めなかった。

- ・ 事故に関しても、休職時のいきさつも労働災害だと理解していながら、「同じような症状の人たちが集まる会があるらしいから、そこに行ってみたらどうや」と私に言った。

その時、「お前が原因で、心が壊れたのに」この思いは、言葉に

はできなかつた。

- ・ 私が担当する前の製造物のクレームを私一人の責任と会議の席で糾弾した。
- ・ 休職中も、何度も携帯電話が鳴った。
- ・ 休職中に何度もメールが来て、会社に出向くということも何度もあった。

（メールは一部だが、証拠として残っている）影の貢献に対しては何の評価もなかつた。

- ・ 顧客の方針で、新規見積もりの結果が思い通りにならなかつたことを、「審査請求人の対応が悪くて」と、先方の購買担当者に打ち合わせの場で告げた。（顧客の購買担当は会社の方針で、今回は他社になったと説明したのにもかかわらず、約3時間、帰りの車の中で私を罵倒し続けた）逃げ場のない私は、ただ耐えるだけしかできなかつた。同乗していた社長の弟も全く救済をしてはくれなかつた。
- ・ 辞令もなく、私の部長職を剥奪した。
- ・ 休職後、一方的に特定割合の減給をし、私が復職希望の部署にも配属されなかつた。法に抵触している。
- ・ 復帰初日の現場作業は、誰もやりたがらない肉体労働だった。結果、腰痛で病院受診が始まった。
- ・ 当時の就業規則では永年勤続の表彰は、休職期間も含むとなっていたのに、私が休んでいる間に規定が変更されていて、尚且つ、その説明もなかつた。私は特定期間永年勤続していた。こうして、挙げていけばこの何百倍もの事実がある。

尚、休職を決意したのは、ルール通りに業務をこなしていたのに、その事実を無視された以下の件、があった。

社長が海外出張していた時に、電話も通じず、メールしておいた内容について、「そんなもん見ていない」といった一言と、その事実を、たまたま、出張帰りの翌日に、一緒に私と出張してくれた部下の母親からお礼としてゴルフ場の茶店で聞かされたことから、一緒にプレーしていた人の前で、自分が把握していなかつたことで恥をかいたことにある。

着信履歴や、メールさえ見ていてくれたら、内容が理解できたはずなのに、手を抜いたから把握できなかつた自らの不手際が原因で恥をかいたことが、恥をかいた原因なのに、翌月曜日に会社に来るなり「審査請求人を呼べ」と私を呼び出し、執拗に罵倒したことに繋がった。

電話の履歴、メールの内容についても「そんなもん見てない」「勝

手なことしやがって」と罵倒された一連のいきさつから、信頼関係の希薄さが顕著に思えたことである。

本来出張しているはずの、現地法人にも立ち寄らず、一体海外出張で何をしてきたのか。なぜ3日間も連絡が取れないのか。反対の立場だったらどれだけ責任を追及されるか。それくらい醜い対応だ。

この私がメールした、伝えたかった顧客の依頼内容達成に関しては、結果として顧客の営業所（国内で2番目に大きな）の所長からの社長あてへのお礼のメールに繋がったのだが、それも見ていないということであった。

このように、自分の会社の管理もできていない社長に対する信頼関係の欠如から、これから先も一緒に働くのは無理だなと考えたことは、休職を決めたことに大きく影響していた。

私は心身ともにボロボロになっていたのだ。

- ・ こうしたいいきさつについても、それまでの無茶な対応も、当時の同僚や、前社長にもその奥方にも相談していたのに、取締役の人たちは、幫助していた。
- ・ まるで、特定国の独裁政権と同じだ。自分の保身ばかり考えていた当時の取締役の責任は重大である。暴走を止める勇気のある人は誰もいなかった。
- ・ 私は、自分が立ち上げた業務、それにこたえてくださった顧客の皆さまを、自己都合だけで（特定疾病、ほか）裏切りたくなかったので、パワーハラスメントの中でも必死に耐えていたのだが、そのことが、労災認定の中では、「寛解」とされた。過労死していなければいけなかったのか。労働基準監督署は一年近くもかけて、一体何を調査してくれたのか。

このことは、そこへ至る過程の面談時に、何度も主張したことである。しかし通らなかった。

- ・ 2度目の発病に至った休職の時にも、私は通常の社員であれば2人以上の業務をこなしていた。
- ・ 休職の1年前に、突然やめた別の部署長の業務を私に押し付けた。当時の業務部長・別の部署の課長と私の三人を前にして、大声で「この仕事は誰がするんや」と言った。誰も口を聞かない。当然だ、その業務は辞めた人そのものが業務手順書だったので、誰もその仕事の内容がわからないのである。

もちろん社長を含めその場にいた皆がそのことは解っていた。私に押し付けたが、フォローするの一言もなかった。

その突然辞めた人間と口論して、辞職に追い込んだのは社長自身なのに、また尻拭いが私の役割になった。

- ・ 社長が社長になる前の役職の時に、親会社の系列の特定地域にある会社との、部品の取引が始まった。中心になって動いていたのはその社長だ。海外で、金型を作って、部品も作り、わが社の子会社である現地法人を介して、輸入して、それをわが社で在庫管理・検査して出荷していた。しかし、僅か1年足らずで現地の部品製造先がコストアップを要求してきた。

かなり無理な値たてで価格交渉してきた主担当である現社長の、ある意味見込み違いだった。コストアップを断ったのも現社長だったが、結局、金型を放棄された。

「お客さんに迷惑かけられへんやろ」「国内に金型を引き上げる、何とかしろ」と、私に迫ってきた。

「今のままの売価では、取引継続が困難だ」と言ったが、「お前が見積もりを決めたんやろ」「なんとかせい」と無理難題を押し付けてきた。金額の承認をしたのは自分なのに理不尽だと思ったが、やはり顧客に迷惑をかけたくない思いから私は、特定地の取引先へ何度も出向き、かなり厳しい価格で業務委託に成功したが、交渉価格ではわが社の利益が出なかった。そのことに関して、「お前の責任や」と私を責めた。この経緯は、一緒に国内の外注先を探してくれた（のちには裏切られたが）業務部長がよく知っている。

上記の件は、そののちに、特定地域の顧客に私が出向き、状況を伝えた上でコスト調整を受け入れてもらった。

赤字部品の売価を適正化することに成功したのだ。しかし、その功績は上司である現社長のものとなって、当時の社長が認識することとなった。私の功績は当時の上司に横取りされたのである。それでも、私は特別に主張せずみんなの努力の結果だと理解しようとした。

そんな時、特定地域の会社の購買担当が、価格交渉に来社されることとなった。

本来であれば、功績を認めてもらった上司である現社長が対応すべきなのに、「お前が対応せい」と一蹴された。最初の挨拶だけして、その場を退いた。私は先方の話をしっかりと聞き、その上で誠に申し訳ないが、今の状況でもギリギリで対応している。

場合によっては金型を引き上げてもらっても致し方ないと、お詫びを兼ねて現状を伝え、お土産もなく帰ってもらうことになった。当時の価格は、同業他社ではとても対応できる価格ではなかったことは、特定地域の購買担当も認めている。そのため、コスト協力ができないことを承服してもらって、帰っていただいた。

この交渉は、さすがに自分の功績とは言えなかったのだろう。当

時の社長は私の交渉力を初めて理解してくれたのではなかっただろうか。そのことが翌年の部長昇進、そしてその翌年の役員昇進の約束へとつながっていった。

- ・ この時の功績に対し、当時の上司である現社長は私に対し「せっかく特定地域から来てくれたのに、手ぶらで帰したんか」と叱責した。

「あんたのええ加減な仕事の尻拭きに、もうええ加減にしてくれ」、という思いは確かに込み上げていた。しかし、これも結局言葉にはできなかった。

- ・ 私が立ち上げの中心者として積み上げてきた業務は、毎年業績を安定してあげる状況に来ていた。そのため、私一人では対応できなくなってきていたので、特定部署に所属していた一人の男性社員の異動があり、私はその人間に業務を任せていくこととした。そして、上司であった現社長の僅かな売り上げの取引先を引き継いだ。それでも、一人分の受け持ちが増えるという事実には変わらない。業務過多の状況である。

私が担当するようになってから、その業務で、新規の受注が決まり、それまでの売り上げが、一気に十倍に及んだ。

つまり、引き継いだ仕事での実績が現れ、業務量が増加していったのである。別に私の功績ではない。それまでの現社長の地道な努力の結果だと私は認識していた。ただ、あまりに一気に業務が増えたため、私が立ち上げた仕事に対して手薄になった。

そのため、異動で来た男性職員の負荷が一気に増えた。彼は自分の感情をコントロールする能力が少し欠如していたのかもしれない。結果として、別の女性事務職と口論になり、電話機を投げてしまった。そのことから、現社長が私を介さずに本人と面談し、「辞めてもらうことにした」とだけ私に言ったのだ。私は、「そんなことになったら、彼の業務は誰がするのか、とても私一人では対応できない」と直訴し、「本人と話をさせてほしい」と言ったが、「俺が決めたことや」と言われた。決めても仕方がないけど、後のことも決めてくれと言いたかった。また、あんたの尻拭きを私にさせるのか。結局その言葉も口にはできなかった。

- ・ しわ寄せを回避したかった私は、辞めることになった社員と、腹を割って話し合った。すると、気持ちはまだ会社にいたいということだったので、翌日に「彼が会社にとどまりたいという意向を伝えてきた」と現社長に言う。「俺が決めたことじゃ」と一蹴された。

この件は、現社長からの効果的な配置換えや、業務の分担変更など、一切されていない。

このことが、私が発病するおよそ一か月半前の出来事である。

- ・ 労働基準監督署の署員は、後遺障害認定に関する書類に、当時の私の後遺障害の症状を記載するように指示し、私は正直に記載したのだが、現在の後遺症の症状を書いてくれと言っておきながら、結果的には書いた中身にはなにも触れなかったのではなからうか。

私は、病院での事前カウンセリングでも、特定傷病名、対人不安、自信喪失、特定症状名の症状が出ていると言ったのに特定症状名という症状以外は取り合ってくれなかった。薬の副作用として学会でも認定されている症状であるはずの症状も、後遺障害とはしてくれなかった。

- ・ 特定症状名に関しては、病院で相談するのはとても勇気が必要である。後遺障害として特定症状名が残った私は、今も薬から抜けられない。発病当時にその薬を飲んだから特定症状名になったのか、パワーハラスメントで特定病名になったから、特定病名になったのかは自分でもわからないが、このことは、私の離婚に繋がる大きな要因である。発病前後からその症状が現れていたことだけは間違いない。離婚に関しては、一方的に私が悪いという自責の念慮はますます強くなっていった。

この後遺症は重大な後遺症だ。これからの人生の可能性も否定されてしまったように思う。

- ・ 特定疾病から、自責の念が絶えず自分を襲っていた。離婚もそうした思いから出た結果である。であるなら、パワーハラスメントと、過重労働が原因である。別れた妻は、会社に対して、慰謝料を請求できるのではないだろうか。と考えている。
- ・ こうして、当時を思い出すと、決まってその日は不眠が激しくなる。やっと眠っても夢に当時の嫌な思い出がよみがえってくる。特定症状というのだろう。
- ・ 特定疾病などで、毎日今でも悩んでいるのだが、犯罪被害者の会に参加しなければ、私が主張をする場はないのだろうか。
- ・ 上記の症状のほかに、人間不信・対人不安などの病状に、ただ耐えるしかないのだろうか。

今現在私は親族も含めて、人を信用することが出来なくなっている。そのため、新しい職場に入職しても、長続きしない。毎日が不安でたまらないからだ。

- ・ 私が発病から特定期間経過した今でも、上記のように後遺障害が残っている。このことは、その原因となった現社長からの数々のパワーハラスメント、徹底した知人や仕事関係者との接触妨害、私の心はボロボロになっている。傷害罪に対しての、被害届を早く出

したい。

平成25年特定月、こうして、結果としては、仕事を辞めざるを得なかった私は、その後リハビリをするために様々な努力をした。

ハローワークで職業訓練を紹介してもらい平成27年特定月より2年間の訓練を受けた。そこで、様々な講義を受け、国家資格も取得できた。

そして終了後大学の教授の紹介で新しい職場に勤めたが、平成26年特定月の労働基準監督署の不誠実な対応、および平成27年特定月の労働基準局の担当者の脅迫めいた行政の対応により、新しく勤めていた職場でも、人間不信や対人不安の症状がぶり返したのである。

その職場は、一身上の都合で退職したが、その背景には、これらは大きな要因である。

その職場を離職後、ハローワークで職業相談をしていたら、「職場のパワーハラスメントとは」というパンフレットを見つけた。

こんな行為をされたらパワハラです。

- ① 身体的な攻撃「叩く、殴る、蹴るなどの暴力行為、丸めたポスターで頭を叩く」、さすがにこれはなかったが、私の目の前で机を何度も叩いていた。その音は、社長室から出た事務所中にとどろいていた。威嚇であろう、そうでなければ私への当てつけだろう。

ほかの職員たちも、また、起きたのかと、私を憐みの目で見るとようになっていた。

- ② 精神的な攻撃、同僚の目の前で叱責される。ほかの職員も宛先に含めメールで罵倒される。必要以上に長時間、繰り返し執拗に叱る。

社長が出社した時に、私に出会ったときは、ほぼ起きていた。日常茶飯事である。

社長が、まだタバコを吸っていたころは、正直こうしたことはなかった。

- ③ 人間関係からの切り離し、1人だけ別室に席を移される。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。

私の降格をしたあとは、会社の方針や営業方針について、直属の部下である私に直接伝えることはしなくなった。業務部長であった前社長の息子（私の代わりに取締役になった人間）を介してしか、大切な情報は伝わらなくなった。それなのに、叱責だけは直接私を呼びつけた。こちらの都合は全く無視、そのおかげで顧客からはレスポンスが悪いと何度も叱られた。

新社長は、一週間全く出社しないことも、度々あった。そのために、自分のパソコンだけは国内国外問わず、伝達できるシステムをとっていた。私が、信頼関係の限界を感じた前述の件で、携帯もパソコンも帯同していたのに、知らぬ存ぜぬで通した。

逆のパターンでは、必ず叱責されたのに。休憩時間でも関係なく、呼びつけて言いたい放題だった。内容を正確に伝えようとしたら、さらに大声になり、ひどいときは机も叩いた。

また、休職期間を含め、復職後においても、私と連絡が取りたいという顧客からの要求について、すべて遮断されていた。当時の部下からは、顧客の皆さんから、連絡がたくさんあったが、繋がないように指示されていたと聞いた。いくら企業とはいえ、ここまで個を侵害してもいいのか。社長の命令以外の何物でもないとは私は確信しているが、その指令は自分の弟である特定役員に、通達していたのだろう。弟は兄貴である社長の言うことは服従だ。しかし、これはあまりにもやりすぎではないか。

私という存在自体の尊厳を全く無視した。集団的な排除であろう。復職した私が、製造現場で過酷な肉体労働に励んでいたころ、お客さんが私の復職を喜んでくれて、直接連絡を取りたいと望んでいたが、それもすべて遮断されていた。このことで、改めて私の存在価値は極端に阻害されたと言えるだろう。

社長なら何をしてもいいのか、まるで特定国の独裁政権そのものだ。人権侵害の何物でもない。普通の人には、この主張は私の被害妄想だと感じるだろう。

しかし、これは紛れもなく私への個人攻撃であり、私を会社から排除しなければならない理由が、経営者側にあったとしか判断できない。労働基準監督署の調査でも、私は本当に常にまじめに多くの業務をこなしていたのに、どうしてそのような迫害を受けていたのか、常識では判断できなかったのだろうと思う。従い、通常範囲でしか私の窮状について、常識から逸脱していることを認める術がなかったのだろうか。

その点は、いくら専門職とはいえここまで醜い状況だとは想像もできなかったのだろうと思う部分もあるが、専門職である公務員は、さらに専門職であるべきであり、今回の一連の中では、それが発揮されず、結果として私の主張は十分に理解してもらっていなかったと判断せざるを得ない。

- ④ 過大な要求、新人で仕事のやり方もわからないのに、ほかの人の仕事まで押し付けた。

同僚は皆帰ってしまった。

これも、日常茶飯事である。私は、業務過多の中で苦しんでいたが、弱音を吐きたくはなかった。しかし、残業や休日出勤を的確に把握していたら、業務過多の常在化は明らかだっただろう。安全配慮義務がなされていなかった。

私の業務過多の引き金になった、大切な部下の一人を、独断で諭旨解雇した。私は直接当人と話し、留まってくれるよう話をまとめたのに、「俺が決めたことや」の一言。代替りの人材補充もしてくれなかった。せめて、代替人事や引き継ぎ期間を設けてほしかった。

私が、社長に直訴したのに、全く何も対応してもらえなかった。結局、私の発病へとたどり着くのに、わずか一か月半だった。丸々一人分の業務が私一人に降りかかったのだから。

発病後も、直接病状を伝えたが、私の弱さだけを指摘して、一切対応してくれなかった。

新年の挨拶で、社長の父親である名誉会長の家に行ったが、私の家内が「身体を壊してまで一人で仕事をさせていいのか」と言ったのに、会社役員である名誉会長も、自分の息子の仕事に対する姿勢を、見て見ぬふりをしていたということになる。正月休みが明けて、業務が開始になったが、私は毎日苦しい思いで業務に就いていた。ただ、1人で3人分をこなすのは明らかに顧客に対して失礼であり、発病後も深夜残業や、休日出勤を繰り返していた私にねぎらいの言葉もなく、他人のミスまで私の責任にした。

そうして、出勤時の事故へとつながった。明らかに人為的な労働災害である。しかし、社長に直接報告したのにも関わらず、自分の保険で処理するように言われた。労災隠しである。

過大な要求には、まだまだ続きがある。

特定年に1人の課長が突然退職した。

社長との話は済んでいたそうだが、ぎりぎりまで私には全く情報が入らなかった。この一人の課長は辞める3か月ほど前に、社長室で怒鳴り合いをしていたのである。詳しい顛末は聞けなかったが、そのことが原因で、その課長は、特定政党党員になり、私の住む特定市の市議会議員に立候補した。直前に会社を辞めた。そして、当選した。当人にとっては結果良好であろう。また、社長も辞めさせた大義が通ったことになった。あくまでも結果論だが。

しかし、その1人の課長は、全く独立した1つの課で、1人の部下を持ち、ほんの一部を除いて営業から、設計、部品調達、

製品組み立て，出荷検査，出荷を行っていたため，突然辞めた後の業務が宙に浮いた。そして予想通り，誰もその業務を引き受けなかった。当然である。1人の課長の頭にしかない業務だからだ。最終的に私に振られた。嫌と言えない状況である。なぜなら，当時の私も，一品物の特注品を受注から納入まで受け持っていたからだ。

仕事の形態が似ていることと，私の顧客である会社が，その一人の課長の顧客でもあったからだ。そのため，人脈はあったが，業務内容が標準化されていないため，その業務は私を苦しめた。

すべて，辞めた人間に聞かなければならないからだ。その人間は市議会の議員であるため，連絡は夜間，もしくは日曜日か祝日，あるいは土曜日に限定された。顧客からの問い合わせ事項や，受注や納期折衝など，ワンストップで回答しなければならない情報処理がどんどん蓄積されていき，私へは督促が殺到した。彼が出勤してくれなければ（アルバイトとして時給をもらっていた）何もかも仕事が前に進まない。

当然，彼が出勤してくれる休日は，私も出勤しなければならなかった。会社のカギを開け，彼が行う業務を（年に1回程度の頻度で受注されるようなものがほとんどだった）覚えるには，あまりにも困難を極めた。

ただ，部品の手配や，受注に関する見積もりの作成などは，彼から聞いて私が作成して顧客へ提出することになっていたもので，彼が出勤した後は，その業務手順は記録していった。

1年後には，ある程度のことは，1人で出来るようになったが，それでも，不十分な情報の中で，やはり環境は変わらず，私の業務はどんどん膨らんでいった。

私がかつと主体で展開してきた業務が軌道に乗ってきたのである。特注品がそれである。ワンストップであるばかりか，希望納期に間に合わなければ，キャンセルされるのである。

その反面で社長は受注を増やせと圧力をかけるが，助け舟は一切ない。すべてが私にとっての負荷であった。私はその業務を自分が立ち上げた業務だからとこだわりを持っていたので，泣き言は言わなかった。

しかしながら，業績が良いのが当たり前になってきていた。売り上げが少ないと，営業に出て来いと言われ，出かけるが，営業に出ている間に私の業務はどんどん溜まっていくのだ。ひどいときは，米原から東京駅に着くまで，トンネル以外の場所ではずっと電話という状況が続いた。ノートパソコンも申請した

が、1年たっても与えてもらえなかった。

思えば、私がこの業務を立ち上げて、業績が上がると前社長からは、評価されたが、新社長からは評価どころか、処遇が低下していったのである。

- ⑤ 過小な要求，運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。

これに該当するようなことは感じたことがなかった。別に社長から直接的に指示されていなかっただけだろう。ただ、立場を降格していきつつも、業務の責任はどんどん増えていった。なぜなら、私の顧客は私を信頼してくれていたし、それに応えていたから、当然受注業務は増加していくわけだから、業務の負担は増加していったのである。

- ⑥ 個の侵害，交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

私の子育てに対して何度も問われた。私は若くして二人の子どもがいたので、特定年齢で孫ができた。

しかし、二人の子育てはほとんど妻に任せっきりだった。私がこの会社に入るときに、当時の社長や、専務から「お前は身内やから、人の3倍働いてくれんと認められない」と言われてきた。

従い、私はいつも会社を出るのが最後だった。若いときだったからある程度の無理はできた。入社1年目で、ぎっくり腰を患った。1か月仕事を休んだが、給料は満額支払ってもらった。治療費は自分持ちだったが。

そうして、人の3倍働いた結果、子どもに対する教育が、万全ではなかったことは認めるが、他人から話のついでにとやかく言われる筋合いはない。新社長は、そうしたことも叱責のついでに話を出して、教育の仕方が悪いと私に言った。

娘が離婚した時も相当責められた。

また、私の父親が同じ会社で旋盤を使った業務をしていたことがあったり、特定国の子会社に勤めていたことがあったため、父に対する文句はすべて私にぶつけてきた。私は、父のミスで何度も叱責を受けた。

新社長が就任して、そうした叱責が増えたため、私は父に、仕事を辞めてもらうようお願いした。結果的には、そのことで父が原因での、私への叱責は減少したが、それ以外は全く減少せず、逆に業務が増えることでミスが目立ち、そのことでまた長時間叱責を受け、その間に溜まった業務でまた深夜まで勤める

という、負の連鎖が加速していった。

そうした中でまた、私の特定疾病が再発した。さすがに、もう薬の副作用を我慢できる体力もなく、業務の遂行も体がついていかなかった。休むことは辞めることにつながるだろうと覚悟はしていた。（そういう風にコントロールされるだろうと思っていた）予想的中である。

しかしながら休職中も、何度も電話やメールで業務について要求が続いた。証拠もある。

そうした休職に関して、社長は「傷病手当で休んでくれ」と私に言った。これも労災隠しではないのか。

人権も尊厳も全く感じられないまま、私は休職した。約1年間の休職期間を経て、復職を決意したのは、社長との接触が激減したことにより、心が癒されて、かつ、休職3か月以降から、自主トレーニングを開始したことが、一つの要因である。疲れ切っていた心身ともに、精神を落ち着かせるために業務から、一定期間離れることを選択していた。

そして、3か月目からは、肉体改造のため、ウォーキングを開始した。夜中でもとにかく目覚めたら、時間に関係なく、3～4キロメートルのウォーキングをほぼ毎日実施していた。

6か月目からは、特定新聞のコラムを書き写していた。今でも残してある。読むことと書くことは、私の生活不活発状況を、どんどん改善していった。そうして約一年後復職について、会社に申し出たが、当時の上司である、社長の弟は、日程を決めて連絡してきた。

その日の約束通り、会社に出社した。

これらの状況が、私の発病後も辞めるまでずっと継続していたのだから、耐え忍んだことがあだになって、障害一時金も減額された。としたら、労働災害は自殺した人にだけ手厚く（人の命が数千万円というのはおかしいが）不健康でも、生きていて、調査の時点では働けていたら、その後は切り捨てというのは、制度としても不条理だと考える。

精神的な障害は確かに周りからわかりにくい。だからこそ、生きていくのは、自死よりも勇気が必要なのである。そのことをわかってほしい。およそ特定期間の人生の半分以上を勤めて、人間関係を築いてきたのに、病気になったら切り捨てというのは、いかがなものか。

今の私とかかわりを持ったら、仕事の受注にも影響するのだろう。外注先の担当者も私には関わってこない。辞めた後も徹底

的に、排除されているのである。親戚付き合いも全くなかった。

私は、日本国憲法で謳われている基本的人権を享受する対象者である。

憲法の99条には、公務員はこの憲法を尊重し擁護する義務を負う。とある。

私は、公務員が基本的人権を侵害している事実を認めたならば、その責務によって人権侵害を抑止したり、監督指導を行うことが、憲法の尊重、擁護にあたると思うのだが、経験不足でという言い訳が通用するのか。もしそうであるならば、公務員の肩書は外すべきである。

労働基準監督署を補完する立場の労働基準局が、もみ消しのために私の主張をはぐらかしたことは明白であり、いたずらに時間をかけて、記憶を薄くさせ、問題点を希薄化させようとしたことは、そのことの証明である。

異議申し立ての際に、労働基準監督署の署長と担当者に事情聴取を指示したのに、異議申し立ての内容が全く理解できていなかったという私へのコメントは、税金泥棒そのものである。そうでないなら、私に対する差別そのものであろう。

改めて、憲法について学びなおしてほしい。公務員という立場なのだから自覚が必要ではないのだろうか。

ウ こうしたことから、以下の内容について行政の姿勢を正していただきたく、相談をさせていただくことにしたのである。

尚、会社への労働災害による損害賠償に関しては、別途弁護士に依頼しており、上述のほとんどは、その弁護士に伝えてあるので、今回の相談事には含めないが、いきさつの理解をしてもらわなければ、以下の私の主張が理解していただけないかと思ひ、情報として記載させていただいた。

(ア) 障害等級の特定等級から特定等級への不当な変更の差し戻し。

(イ) 行政の誤った対応により、等級変更による一時金受給差額の追加支給。

(ウ) 公務のミスをも、単に謝っただけ私への説明不十分による私の心理的虐待に対する賠償。

(エ) 労働基準監督署から、労働基準局への伝達の不手際により被った経済的及び心理的なダメージへの行政側の陳謝と賠償。

(オ) まるでやくざが脅迫するように、不服申し立ての取り下げをさせた内容に対する不服申し立ての取り消し、(時効通知を出すために取引された障害等級の通達に対する私の不信感を払しょくできる内

容) こうした弱者に対する扱いについての誠意を示してほしい。

(カ) 今回労働災害の調査に関する情報の開示を滋賀労働局に求めたが、大事な部分はほとんど黒塗りで、内容の把握が困難である。そのため、添付資料にはならない状況である。情報開示費用を払わせておきながら(弁護士も同意見)これでは、何も検証できない。労災隠しの会社と共謀しているのでは。

(キ) 労働基準局の担当は私に対して、特定労働基準監督署の今回の処理について批判していたが、そうであるならこの処理の不手際について、特定労働基準監督署に通知しているのだろうか。それもされていないのであれば、私に告げた「今回の処理は不適切だ、一体何をやっているんや」、「これ以上の不服を続けるのであれば、もう一度一からやり直しますよ」と言った言葉は、私に対する脅迫以外の何物でもない。労働基準局の職員が被災者に対して、そのような対応をしていいのか。しっかりと説明責任を果たしてほしい。

少なくとも上記の公務の不手際の内容について、私が納得できるよう説明責任を果たしてほしい。謝って済む問題ではないことも理解してほしい。後遺障害により新しく就労することに大変な制限があるのであり、公務の不適切な対応によりさらに悪化した私の症状の中でも、人間不信や対人不安というコミュニケーション能力の低下は、再就職にはあまりにも悪影響が顕著である。

従い、今回の申し入れの対応のその内容によっては、国家賠償も申し出たいと考えている。

また、私が購読している新聞社にも情報を提供したいと考えている。

私が辞めた後の会社では、私が辞めた後、新たなターゲットが生まれ、彼もまたパワーハラスメントで傷つき、車も2台おしゃかにしたと聞いた。ただ、取締役なだけに会社からは逃げられないという事実もある。本来なら、前社長が私に告げた約束が実行されていたら、その立場は私であったが。

また労働基準局では、障害者の雇用に関しても不適切な実態がニュースになっている。体質なのか。

表向きにはまともなことを言っているが、実態は今回の障害者に対する対応からもうかがえる。

となれば、私のように死ぬことを選択せず、生きることを選択した者にとって、あまりにも絶望的だ。行政がこんな体質で本当にいいのか。

(3) 意見書2

ア 請求して早や一年が経過しておりますが、進捗状況はいかがでしょうか。

現在、当案件について民事訴訟を行っているのですが、被告が偽証を繰り返しており裁判官が原告に著しい不利益を被る方向で和解の話がされています。

このままでは、真実が隠蔽されたまま不当な扱いを受けることになりそうです。

個人情報の開示について、重ねてお願い申し上げます。

開示の内容は昨年お願いしたものに加えて、2013年に悪化した症状の起因となる当時の上司である被告、代表取締役社長が私に対して与えた数々のパワーハラスメントの内容について、特定労働基準監督署が立ち入り調査で調査された内容すべての開示をお願いいたします。（発言者は不要です）

あくまでも、個人を特定するものではありません。必要なのは客観性を持った労働基準監督署の調査内容です。

どうか、真実に基づいた判断を司法に委ねるために、行政機関である労働基準監督署の調査内容の開示をよろしくお願いいたします。

イ 追伸

日本国憲法にある人権の尊重は、平等であるべきではないのでしょうか。組織は個人を優先するものですか。罪と罰も公平さが重要だと思います。不当に不利益を被ることは、当然のことなのでしょうか。

(4) 意見書3

この度、1年2か月かけてご審議頂いた結果について確認を致しましたが、その理由についてどうしても承服しかねるため、改めて申立書を作発成送することとなりました。

7月3日付で貴部署にFAXを送付しました（上記（3））が、本文はその文書の補填文書ですので、併せてご確認をお願い致します。

ア まず、特定労働基準監督署および滋賀労働局の不当な対応について昨年お送りした書面を確認して頂けているものと思いましたが、諮問機関の皆さんが本当に内容を承知の上で回答されてるのかと疑いたくなるような今回の意見書に憤りを禁じえません。

この内容を読んでいると、国会中継を見ているように感じました。偽証や隠蔽、改ざんといった霞が関の体質を垣間見るように感じました。

なぜ、不当に障害等級が変更されたのかについて、ただの一度も正当な理由を伝えてもらってはおりません。等級変更の正当性についても十分なお説明もないまま現在に至っております。当時、担当者の特定氏名より、精神障害に関する案件の経験が無いことを理由にお詫びをされました。また当時の特定労働基準監督署長にも同様

にお詫びされました。立場のある方にお詫びをされても、行政の不手際とも言える処遇について、いずれも不当に私の権利を侵害したことに対する正当な説明ではなく、その場しのぎの対応であったこと。

それに加えて滋賀労働局の特定氏名からの呼び出し時の一方的な対応について、昨年お送りした私の主張について熟読頂けたものと思っておりましたが、大変残念です。報告書には私がタバコ臭いことを記載されておりましたが、何の関係があるのでしょうか。半年以上も書類を放置しておき、やっと面談が叶った時の私の思いとは、あまりにも乖離した面談でした。

そうした内容について私が開示請求したものと、特定期間かけて今回頂いた意見書の内容は労働者災害補償保険法の労働者を守る法律の趣旨からかけ離れたものでした。

何度開示請求しても無駄なのであれば、どうしても開示いただけないのであれば、訴訟に向かうこともやむを得ないと思っております。そうなればメディアにも情報が流れることと思いますが、誠意あるご回答がいただけないのであればやむを得ないことなのでしょうね。

これまでの行政の対応は、憲法で示されている法の下での平等という理念からはあまりにもかけ離れています。

厚生労働省では時間ばかり無駄遣いされているようです。今回ご回答を頂いたのは私が滋賀労働局の特定氏名に連絡をして、本件について確認したことで動き出したものです。

そのいきさつは以下の通りです。

まず、私から特定月日夕刻に滋賀労働局の特定氏名あてに連絡しました。

内容は、開示請求後1年2か月を迎えて一切の経過連絡もなく不安でたまらないので、また昨年申請後に私が転居したと現住所を伝え、その内容も含めて厚生労働省のご担当部署に連絡して頂くようお願いしました（特定月日特定曜日）、その時、特定氏名は私の住所の変更についても伝えたと連絡してくださいました（同日夕方）。

特定月日特定曜日に貴部署の特定氏名（留守番電話での音声だけしか残っていないので文字が違っていたら申し訳ありません）からは「書類を発送したところ受取人不在で返送されてきた」とのことを電話で告げられて、私が改めて現住所をお知らせしました。

まず、ここに疑問点があります。特定月日特定曜日に、滋賀労働局の特定氏名は間違いなく住所変更についても厚生労働省の担当者

に伝えたとおっしゃっていましたが、どうして伝わっていないのでしょうか。不手際極まりないと思います。

また、特定氏名の話では、厚生労働省の担当者より「本件はまだしばらく時間がかかるのでお待ちください」と伝えられたと聞きましたが、今回頂いた書類は滋賀労働局の特定氏名が電話連絡された翌日に、総務省の事務局にて受付されているようですね。

いかにもしっかりと内容を精査頂けていたように時間が経過していますが、特定氏名の電話一本で審査会事務局に渡されたというのは特定氏名からの連絡内容とはあまりにもかけ離れており、厚生労働省で放置されていたものと思えないのですがいかがでしょうか。厚生労働省の対応に不信感が募る一方です。

ご指定いただけましたらいつでも私が弁護士や滋賀労働局の特定氏名にもお願いして霞が関に伺います。

是非、今般のいきさつについてしっかりとしたご説明をお願い致します。

イ 総務省情報公開・個人情報保護審査会のご判断について

今回の厚生労働省より不開示について妥当とされているもののすべては、私の個人情報を労働基準監督署に開示して実施された調査内容であり、その内容は労働災害に当該する内容であったことが確認できます。

しかしながら、その内容を開示するについては労働災害を引き起こした会社を必要以上に擁護し、また自分たちの不手際について隠蔽する口実にほかなりません。

開示要求している内容は、開示された場合不当に事業場の信用失墜につながるとありますが私が過労死していなければ開示されないものなのではないでしょうか。後遺障害に対しての不当な扱いにも事業場のコンプライアンスが疑われます。

本件の場合、不当な信用失墜ではなく正当な信用失墜ではないのでしょうか。労働災害を引き起こしておきながら、労働災害として処理しなかった事業場の隠蔽体質について正当性があるのでしょうか。総務省としてのご意見をうかがいたいところですが、結局のところ貴部署は仲介者として私からの意見を正当なものと判断されずに、厚生労働省に引き渡しされるのでしょうか。総務省情報公開・個人情報審査会（原文ママ）の役割とは何でしょうか。こんなに短時間で審査できるものですか。

貴部署で厚生労働省から受理されて、私に発送するまでの時間はたったの一日です。厚生労働省から書類を受け取り、決められたレジュメに私の名を入力し、押印して発送されただけなのですね。

労働者災害補償保険法とは、労働者が不当に扱われることを防止する法律だと認識していますが間違っていますか。この事業場は、私のほかにも通勤時に事故に遭い労災扱いされなかった社員を知っています。こうした労災隠しが当たり前のように行われていた事業場の信用失墜は、事業場自らが選んだ道なのではないでしょうか。

そうであるならば、情報を開示すべきです。私と同じような境遇を強いられる人を生まないためにも開示すべきと考えますがいかがでしょうか。安全配慮義務違反という違反は法律に反しているということなのではないのでしょうか。そうであるならば相当の反則義務があるはずです。

そうしたことを棚に上げて、特定疾病を発症した私にさらに業務負担を押し付けて自分は経費でゴルフ三昧、海外出資子会社に出張と言いながら、挙句の果てに海外にもう一つ家庭まで作って、大切な私からの業務報告を電話でもメールでも確認できた内容なのに、全く無視しておきながら何も聞いていないなどのたまう姿に、失望した私が特定疾病を悪化したことは私自身の責任なのではないでしょうか。そのため休職を余儀なくされてしまいました（原文ママ）。パワーハラスメントから逃れていた期間に、少しずつ心身ともに快方に向かうことが出来たのです。約特定期間後に復職を申し出ましたが、一方的に製造部門の肉体労働が必要な部署へ配置されました。上司は「リハビリを兼ねて」と言っていました。リハビリの意味も知らないことを思い知らされました。それに加えて支給日の前日に特定割合の減給を伝えられました。どうして復職の打ち合わせの時に伝えてくれなかったのでしょうか。上司は「俺に任せておいて」と言っていました。

そもそも会社の就業規則に、休職後の労働条件が一方的に変更されることなど記載されていませんでした。また就業規則には休職期間は勤続期間であるため、永年勤続などの表彰に影響しないと書かれていたのに、私が休職している間に就業規則が書き換えられていたそうですが私に何の告知もありませんでした。

ここまでの内容は、すべて真実ですが労働基準監督署はここまで細部にわたって調査してくだされませんでした。そのうえで提示されたのが特定疾病発症の原因は労働災害に該当するが悪化時は労働災害には該当しないとのことでした。素人が考えても分かると思いますが、労働災害に認定されたとき私は心身ともにボロボロの状態でした。普通ならここで休職するのが妥当なのではないでしょうか。しかし私は前述したように、自分の業務の専門性を誰かに伝えなければという使命感で、無理をしてしまいました。（会社のためでも

あり、顧客のためでもありました)そのため、認定されなかった特定期間後の悪化のときは、上司との信頼関係が根底から崩れた出来事から離職ではなく休職を選択しました。

本来であれば、ここまでして会社に席を置きたかったのではありません。上司との信頼関係まで崩れてしまったのですから就業を継続することに意味はありませんでした。しかし私には専門性の高いプロジェクト責任者として、顧客に対してまだまだやらなければならない使命感がありました。休職期間も顧客から私の所在を問われていたようで(何人もの方が私のお見舞いに行くと言っておられたそうです)したが、先方には一切状況は伝えられませんでした。

こうした状況は、昨年私の主張として厚生労働省に提出した中にも記載がありますが、今回の回答を見る限り何も伝わってはいないのでしょうね。

本案件は、事業場の信用失墜ばかりか、労働基準監督署の行政行為の信用失墜にも言及されていますが、不当な処理をしたことは本当のことなのだからきちんと対処すべきです。でなければグレーゾーンが限りなく黒になってしまうのではないのでしょうか。

今回の情報開示請求に関して総務省の貴部署では、ただ通知をすることだけをご担当されているのでしょうか。それとも的をぼかすために関わっておられるのでしょうか。

これではまるで最近の国会で質疑されている不祥事とほとんど同じではないのでしょうか。

厚生労働省が事業場の信用失墜につながると懸念されていますが、ひとつ開けば芋ずる式にすべてが表沙汰になることを分かっておられるのですね。私のような素人でも十分に分かります。

今般、上記ア、イおよび上記(3)の内容について、不当な開示回避に終始されず是非正当にご判断いただきたく、貴部署に本文をご送付するものです。

なにとぞ正当で前向きなご判断をお願い致します。

また、正当に開示を相談するのは特定課でいいのでしょうか。ご教示ください。

ウ 不当な不開示のご連絡を頂いたので、私自身の現在の状況についてお伝え致します。

(ア) 心身の状況について

労働災害に認定された日以降、現在も尚継続して、特定診療科にかかっています。主な症状は労働災害認定時の特定疾病を起因とする特定症状です。毎日特定薬剤を服用しています。服用しない日はありません。また、精神状態によって服用しても眠れない

日があります。また、特定疾病発症以来の特定症状も改善の兆しがありません。そしてほぼ毎日特定症状に悩まされています。早朝（3時～5時）睡眠薬の効き目が薄れてくる時間帯になると、発症前後に上司から受け続けていたパワーハラスメントの場面が蘇り私を苦しめます。睡眠負債が多い週は週末などにその反動で特定状態になります。寢床から出られず、およそ充実した生活を送っているとは言い難いです。

現在は失業中でハローワークからの推薦で職業訓練を受講していますが、様々な産業分野への就職活動も並行して行っております。今年の特定期間以降10社を超える応募をしましたが、すべてお断りをされ続けています。うち3社は何とか面接まで進みましたが、現在の通院履歴や既往症を尋ねられます。虚偽の記載はできないため特定疾病による特定症状の改善のため服薬している旨を記載すると、その時の状況を尋ねられ真実を記述しています。隠すことはできません。

およそ特定年前のことですが、特定地にある特定会社での社労士のセミナーで、特定疾病の既往歴がある人間を雇い入れること自体が、企業としてのリスクマネジメント力低下につながると言われたのが非常にショックでした。私は労働災害の被害者です。特定疾病に罹患したのは私の自己管理能力の欠如が原因なのでしょう。会社からは月140時間を超える時間外労働を強いられ、直属の上司である取締役社長からのパワーハラスメントを受け続けたことで発症したと、労働基準監督署が認定したにもかかわらず、その後遺症に苦しめられていることは私自身の責任なのでしょう。あまりにも理不尽です。

労働基準監督署では、過労死、過労による自殺という極端な結果には、法律の適用がなされています。もちろんすべての案件ではないのですが、マスコミにて報道されたら認定されているのかと思いたくなります。

では、私のように発症後、担当業務の専門性から逃げ出すことが出来なくて、およそ特定期間弱かけて業務の引継ぎを行って、私がいなくても顧客に迷惑をかけなくて済むようにと頑張っただけのパワーハラスメントを耐え忍び、特定疾病が悪化し、その結果業務から離れても後遺症が残ってしまい、現在は先も見えない人生を歩んでいる者にとって、労働者災害補償保険法とは一体何なのでしょう。

例えば、私がかかっている会社のお金を横領したり、不適切な経費の請求をしたりといったような、会社から懲戒を受けるような事由が存在

したならば、ここまで粘ることはありません。

労災隠し、安全配慮義務違反をまったく罪の意識なくできる事業場なのです。その事業場をなぜ厚生労働省が擁護するのでしょうか。まさか収賄があるのでしょうか、特定官署のように（想像するのもおぞましいですが）。私は悪いことは何もしておりません。しかしながらどうしてこのように、行政からも不当な扱いを受けなければならないのでしょうか。特定疾病が改善しない理由がそこにあるのだと私は考えています。黒は黒、白は白とはっきりさせてください。お願いします。

（イ）私の経済状態及び社会参加状況

特定疾病の罹患経歴がある私にとっても経済活動は仕事に就くことです。しかし、いまの状況は私を受け入れてくれるところが見つかりません。人手不足と言われているのに、国民総活躍として総理が改革しようとしているこの状況にあって、60歳になり特定疾病の病歴があって再就職活動を継続していても所詮は無駄な抵抗なのではないでしょうか。貯蓄は皆無に等しいです。特定月の末には現在の離職者訓練も終わり、失業保険給付も終わります。

これが、現在の状況です。

是非、はっきりとお答えください。

● 一生懸命会社を支えるべく顧客ニーズに応え、労働災害を被り、現在も後遺障害で苦しんでいる私が求める文書開示の妥当性。

● かたや、自分たちの不手際を隠そうとして、事業場を擁護している厚生労働省の不開示の妥当性。

一体どちらが正当なのではないでしょうか。

総務省の貴部署の立場としても、是非ご教示ください。

何卒よろしくお願い致します。

第3 諮問庁の説明の要旨

1 理由説明書

（1）本件審査請求の経緯

ア 本件審査請求人は、平成28年10月28日付けで、処分庁に対して、法12条1項の規定に基づき、別紙に係る開示請求を行った。

イ これに対して、処分庁が原処分を行ったところ、審査請求人がこの取消しを求めて、平成29年2月1日付け（同月2日受付）で審査請求を提起したものである。

（2）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「4原処分において不開示とされている部

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。

(3) 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、別紙である。

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①、2の①、3の①、4の①、5、7、8の①、9の①、11、14、15、16の①、17の①、18、19の①、21の①、22の①、23の①、24の①、25の①、30及び31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 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②、9の②、17の②、19の②、21の②、22の②、23の②、24の②及び25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期間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、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。

(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4の②、6、9の③及び16の②の不開示部分は、特定事業場の印影であり、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8の②及び16の③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、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②、2の②、3の②、9の②、17の②、19の②、21の②、22の②、23の②、24の②及び25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。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、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8の②及び16の③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ちゅうちょさせることとなり、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、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。

(4) 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「4原処分において不開示とされている部分」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 補充理由説明書

法43条1項の規定に基づき、平成29年4月27日付け厚生労働省発基0427第9号により諮問した平成29年(行個)諮問第77号に係る諮問書理由説明書(以下「理由説明書」という。)について、諮問庁においては、一部を除き原処分を維持すべきものとして諮問したものであるが、理由説明書の別表について、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

理由説明書の該当部分を以下の下線のとおり修正

ア 法14条2号の不開示情報

(略)

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6、8の③、9の③及び16の②の不開示部分は、特定事業場の印影であり、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。

(イ) 別表に記載した情報のうち、文書番号4の②、8の②及び16の③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、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7号柱書きの不開示情報

(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②、

2の②、3の②、4の①、9の②、14、17の②、19の②、21の②、22の②、23の②、24の②及び25の②、31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1(3)イ(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。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、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。

- (イ) 別表に記載した本件対象保有個人情報のうち、文書番号4の②、8の②及び16の③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1(3)イ(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ちゅうちょさせることとなり、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、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

理由説明書別表の該当部分を以下のとおり追加・修正する。

(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 法第14条該当号		
			2号	3号イ	7号柱書き
2	医学意見の要否等に係る調査復命書	② 5頁ないし6頁不開示部分，7頁左から4つ目枠内不開示部分，8頁左から4つ目枠内不開示部分及び25行目25文字目ないし26行目22文字目，9頁不開示部分，11頁不開示部分，14頁（労働時間の推計方法）欄3行目ないし4行目19文字目，11行目1文字目ないし14文字目	○		○
4	資料一覧	① 資料番号13資料名部分，資料番号22ないし26の資料名のうち氏名部分，資料番号33資料名部分	○		○
		② 資料番号6資料名欄15文字目ないし27文字目		○	○
8	業務内容等についての報告書	① 2頁同僚・上司・部下の氏名，12頁ないし15頁不開示部分	○		
		③ 8頁の特定事業場印影部分		○	
14	タイムカード	不開示部分	○		○
21	聴取書②	① 1頁住所，職業，氏名，生年月日の数字部分，聴取場所，4頁13行目署名及び印影	○		
		② 1頁9行目ないし4頁12行目（ただし項番は除く。），5頁本人確認書類の写し	○		○
22	聴取書③	① 1頁住所，職業，氏名，生年月日の数字部分，聴取場所，3頁13行目署名及び印影	○		
		② 1頁9行目ないし3頁12行目（た	○		○

		だし項番は除く。), <u>4 頁本人確認書類写し</u>			
2 3	聴取書④	① 1 頁住所, 職業, 氏名, 生年月日の数字部分, 聴取場所, 4 頁 6 行目署名及び印影	○		
		② 1 頁 9 行目ないし 4 頁 5 行目 (ただし項番は除く。), <u>5 頁本人確認書類写し</u>	○		○
2 4	聴取書⑤	① 1 頁住所, 職業, 氏名, 生年月日の数字部分, 聴取場所, 3 頁 1 4 行目署名及び印影	○		
		② 1 頁 9 行目ないし 3 頁 1 3 行目 (ただし項番は除く。), <u>4 頁本人確認書類写し</u>	○		○
2 5	聴取書⑥	① 1 頁住所, 職業, 氏名, 生年月日の数字部分, 聴取場所, 4 頁 2 2 行目署名及び印影	○		
		② 1 頁 9 行目ないし 4 頁 2 1 行目 (ただし項番は除く。), <u>6 頁本人確認書類写し</u>	○		○
3 1	関係資料	1 頁ないし 2 頁全面	○		○

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 29 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 25 日 審議
- ④ 同年 6 月 2 日 審査請求人から意見書 1 を收受
- ⑤ 平成 30 年 1 月 10 日 本件対象保有個人情報の見分及び審議
- ⑥ 同年 6 月 19 日 諮問庁から補充理由説明書を收受
- ⑦ 同年 7 月 3 日 審査請求人から意見書 2 を收受
- ⑧ 同月 9 日 審査請求人から意見書 3 を收受
- ⑨ 同月 12 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、別紙に記録された保有個人情報であり、具体的には、別表に掲げる文書番号1ないし文書番号32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ところ、審査請求人は、不開示部分の全てを開示すべきと主張している。

これに対して、諮問庁は、諮問に当たり、原処分における不開示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、原処分を維持することが妥当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。

2 不開示情報該当性について

(1) 別表の6欄に掲げる部分について

ア 通番1（5頁及び7頁不開示部分）、通番9、通番11及び通番12（13頁及び15頁不開示部分）について

当該部分は、審査請求人以外の第三者の署名及び印影であり、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、審査請求人の代理人である社会保険労務士の署名及び印影と認められることから、同号ただし書イの慣行として審査請求人が知ることができる情報に該当し、開示すべきである。

イ 通番1（上記アを除く部分）、通番3及び通番5について

当該部分は、審査請求人以外の第三者の職氏名であり、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、審査請求人の主張に関する部分又は前後の文書の記載により、その内容を審査請求人が知り得ることから、同号ただし書イの慣行として審査請求人が知ることができる情報に該当し、開示すべきである。

ウ 通番12（上記アを除く部分）及び通番15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するが、審査請求人と同一の部署で勤務していた同僚の氏名であり、審査請求人が知り得ることから、同号ただし書イの慣行として審査請求人が知ることができる情報に該当し、開示すべきである。

エ 通番20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するが、審査請求人に通知された資料と同一の内容であり、審査請求人が知り得ることから、同号ただし書イの慣行として審査請求人が知ることができる情報に該当し、開示すべきである。

オ 通番 23 について

当該部分は、特定労働基準監督署の照会に応じて特定市町村が回答した審査請求人の受診歴に関する記載であり、これを開示したとしても、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があるとは認められず、また、労働基準監督機関における労災認定等の事務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、当該部分は、法 14 条 3 号イ及び 7 号柱書きのいずれにも該当せず、開示すべきである。

(2) その余の部分について

ア 法 14 条 2 号該当性について

(ア) 通番 1 (32 頁不開示部分) 及び通番 3 について

当該部分は、「事業場(所属部署)内における当該労働者の位置づけ」欄及び「事業場以外における当該労働者との相関図(家族・友人等)」欄であり、関係者の職氏名が記載されており、かつ、被聴取者には○印が付記されている。

関係者の職氏名及び被聴取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 1 (4 頁不開示部分及び 6 頁不開示部分)、通番 9、通番 12、通番 24、通番 26 (4 頁不開示部分を除く。)、通番 27 (署名及び印影部分) 及び通番 39 について

当該部分は、審査請求人の主治医の署名及び印影であり、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。

個人の署名及び印影については、当該個人の氏名を審査請求人が知り得るとしても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、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、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1(34頁不開示部分)について

当該部分は、滋賀労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会長である地方労災医員の印影であり、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。

地方労災医員の氏名は「各行政機関における公務員の氏名の取扱いについて」(平成17年8月3日付け情報公開に関する連絡会議申合せ)における「職務遂行に係る情報に含まれる当該職員の氏名」に該当し、特段の支障の生ずるおそれがある場合を除き、開示することとされている。

しかしながら、印影についてまで開示する慣行があるとは認められないことから、上記(イ)と同様の理由により、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1(上記(ア)ないし(ウ)を除く。)、通番5、通番15、通番18、通番21、通番26(4頁不開示部分)、通番27(署名及び印影部分を除く。)、通番29、通番31、通番33、通番35及び通番37について

通番1、通番5、通番15、通番18、通番26及び通番27は、審査請求人以外の第三者の職氏名、家族構成及び印影であり、通番21は、特定労働基準監督署に報告を行った担当者の職氏名であり、通番29、通番31、通番33、通番35及び通番37は、特定労働基準監督署の担当官から聴取を受けた第三者の職氏名、住所、生年月日、聴取場所、署名及び印影である。

当該部分は、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、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。

次に法15条2項による部分開示について検討すると、聴取場所については、当該部分を開示すると当該被聴取者を推認し得る可能性があることから、当該被聴取者の権利利益を害するおそれがないとは認められないので、部分開示できない。その余の部分については、個人識別部分であり、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号イ該当性について

(ア) 通番10及び通番17について

通番10は、特定事業場の労災保険の適用情報であり、通番17は、特定事業場の労務管理情報の制定時期に関する記載であり、いずれも一般に公にしていなない特定事業場の業務内容に関する内部情報であり、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、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、不開示とすることが妥当である。

(イ) 通番14及び通番22について

当該部分は、特定事業場の印影である。当該印影は、書類の真正を示す認証的な機能を有する性質のものとして、それにふさわしい形状のものであると認められ、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7号柱書き該当性について

(ア) 通番2、通番4、通番6及び通番7について

a 当該部分のうち、特定労働基準監督署の担当調査官が聴取した被聴取者の職氏名に関する部分については、それぞれ法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、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。

b その他の部分については、特定労働基準監督署の担当調査官が、審査請求人以外の第三者から聴取した内容及び第三者から提出を受けた資料であり、これらを開示すると、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恐れ、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、労働基準監督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。

(イ) 通番16, 通番19, 通番25, 通番28, 通番30, 通番32, 通番34, 通番36及び通番38について

当該部分は、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内容又は第三者から提出を受けた資料の内容及び労働基準監督署の担当官の求めに応じて提出された医師の意見が記載されており、上記(ア) bと同様の理由により、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。

(ウ) 通番40について

当該部分は、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収集した資料であり、審査請求人の知り得る情報であるとは認められず、これを開示すると、労災認定における調査の手法・内容等が明らかとなり、労災認定等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。

エ 法14条3号イ及び7号柱書き該当性について

通番8及び通番13は、特定労働基準監督署の求めに応じて、特定事業場より提出した資料名及び報告内容であり、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、労働基準監督署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。

3 審査請求人のその他の主張について

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 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6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、不開示とすることは妥当であるが、別表の6欄に掲げる部分は、

同条2号，3号イ及び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

別紙

平成26年特定月日付の、労働災害補償保険不支給決定の書面を、私宛に送付されるに至る、平成20年特定月日発病の精神障害に関する申し立て、発病の原因についての調査など、不支給に至る特定労働基準監督署での、調査、一式に係る書類。発病当時の私に対する会社の注意義務不履行、直属の上司である当時の社長から受けた、パワーハラスメントの内容、私の業務負担状況。治療のための医療費、その他診療機関からの意見書や、診断書などと、発病の1か月半後に、通勤途中で交通事故を起こしたのだが、その事実について本来通勤途上の労働災害として対応されるべき事実がどのように処理されたのかを調査された経緯も含めたすべての情報

別表

1 文 書 番 号	2 対象文書 名	3 通 番	4 原処分で不開示とさ れている部分	5 不開示情 報 (法 14 条 該当号)			6 開示すべき部 分
				2 号	3 号 イ	7 号 柱 書 き	
1	休業補償給 付支給決定 関係資料	1	① 4 頁ないし 7 頁不開 示部分, 1 2 頁ないし 1 3 頁不開示部分, 1 5 頁ないし 1 6 頁不開 示部分, 1 8 頁不開示 部分, 2 3 頁認定事実 欄不開示部分, 2 4 頁 3 7 行目 1 5 文字目な いし 2 4 文字目, 2 6 頁 5 行目 1 2 文字目な いし 1 3 文字目及び 2 3 文字目ないし 2 4 文 字目, 6 行目 1 7 文字 目ないし 1 8 文字目, 7 行目 1 1 文字目ない し 1 2 文字目, 9 行目 9 文字目ないし 1 0 文 字目及び 1 0 行目 3 7 文字目ないし 4 4 文字 目, 3 2 頁不開示部分 , 3 3 頁 (労働時間の 推計方法) 欄 1 行目 5 文字目ないし 6 文字目 , 3 4 頁部会長印影, 3 7 頁不開示部分, 3 8 頁 1 行目 1 9 文字目 ないし 2 0 文字目, 及	○			5 頁及び 7 頁不 開示部分, 1 5 頁不開示部分, 1 6 頁不開示部 分, 1 8 頁「具 体的出来事 (同 僚等の昇進・昇 格があり, 昇進 で先を越された)」欄不開示部 分, 「具体的出 来事 (上司との トラブルがあっ た)」欄 1 行目 2 8 文字目, 2 9 文字目, 2 行 目 2 3 文字目, 2 4 文字目, 3 行目 1 文字目, 2 文字目及び 4 行目 3 文字目, 4 文字目不開示 部分, 2 3 頁認 定事実欄不開示 部分, 2 4 頁 3 7 行目 1 5 文字 目ないし 2 4 文

			び 1 1 行目 5 文字目ないし 6 文字目, 3 9 頁ないし 4 0 頁不開示部分			字目不開示部分, 2 6 頁 5 行目 1 2 文字目, 1 3 文字目及び 2 3 文字目, 2 4 文字目, 6 行目 1 7 文字目, 1 8 文字目並びに 7 行目 1 1 文字目, 1 2 文字目不開示部分, 3 3 頁 (労働時間の推計方法) 欄 1 行目 5 文字目, 6 文字目不開示部分, 3 7 頁不開示部分, 3 8 頁 1 行目 1 9 文字目, 2 0 文字目及び 1 1 行目 5 文字目, 6 文字目不開示部分, 3 9 頁及び 4 0 頁不開示部分
	2	○	○	○	② 2 0 頁不開示部分, 2 2 頁不開示部分, 2 3 頁左から 4 つ目枠内不開示部分, 2 4 頁左から 4 つ目枠内不開示部分及び 2 5 行目 2 5 文字目ないし 2 6 行目 2 3 文字目, 2 5 頁左から 4 つ目枠内不開示部分, 2 6 頁 8 行目 6 文字目ないし 4 6 文字目, 2 7 頁不開示部分	

			， 2 9 頁不開示部分， 3 3 頁（労働時間の推計方法）欄 3 行目ないし 4 行目 1 9 文字目及び 1 1 行目 1 文字目ないし 1 4 文字目， 3 5 頁不開示部分， 3 8 頁 1 2 行目 6 文字目ないし 1 3 行目 1 4 文字目， 4 1 頁不開示部分				
2	医学意見の要否等に係る調査復命書	3	① 1 頁ないし 3 頁不開示部分， 7 頁認定事実欄不開示部分， 8 頁 2 4 行目 1 2 文字目ないし 1 3 文字目及び 2 3 文字目ないし 2 4 文字目， 1 3 頁不開示部分， 1 4 頁（労働時間の推計方法）欄 1 行目 5 文字目ないし 6 文字目	○			1 頁ないし 3 頁不開示部分， 7 頁認定事実欄不開示部分， 8 頁 2 4 行目 1 2 文字目， 1 3 文字目及び 2 3 文字目， 2 4 文字目不開示部分， 1 4 頁（労働時間の推計方法）欄 1 行目 5 文字目， 6 文字目不開示部分
		4	② 5 頁ないし 6 頁不開示部分， 7 頁左から 4 つ目枠内不開示部分， 8 頁左から 4 つ目枠内不開示部分及び 2 5 行目 2 5 文字目ないし 2 6 行目 2 2 文字目， 9 頁不開示部分， 1 1 頁不開示部分， 1 4 頁（労働時間の推計方法）欄 3 行目ないし 4 行目 1 9 文字目及び 1 1 行目 1 文字目ないし 1 4	○		○	

			文字目				
3	医学意見の 要否等に係 る調査復命 書（再発時 ）	5	① 1 頁不開示部分， 3 頁不開示部分， 6 頁認 定事実欄不開示部分， 7 頁認定事実欄 1 行目 1 2 文字目ないし 1 3 文字目及び 2 3 文字目 ないし 2 4 文字目， 2 行目 1 7 文字目ないし 1 8 文字目， 3 行目 1 1 文字目ないし 1 2 文 字目， 5 行目 9 文字目 ないし 1 0 文字目並び に 6 行目 3 7 文字目な いし 4 4 文字目	○			1 頁不開示部分 ， 3 頁「具体的 出来事（同僚等 の昇進・昇格が あり，昇進で先 を越された）」 欄不開示部分， 3 頁「具体的出 来事（上司との トラブルがあっ た，もしくは嫌 がらせ，いじめ を受けた）」欄 1 行目 2 8 文字 目， 2 9 文字目 ， 2 行目 2 5 文 字目， 2 6 文字 目， 3 行目 5 文 字目， 6 文字目 及び 4 行目 8 文 字目， 9 文字目 不開示部分， 6 頁認定事実欄不 開示部分， 7 頁 認定事実欄 1 行 目 1 2 文字目， 1 3 文字目及び 2 3 文字目， 2 4 文字目， 2 行 目 1 7 文字目， 1 8 文字目並び に 3 行目 1 1 文 字目ないし 1 2 文字目不開示部 分
		6	② 6 頁調査結果欄不開	○		○	

			示部分， 7 頁左から 4 つ目枠内不開示部分， 認定事実欄 4 行目 6 文字目ないし 5 行目 4 文字目				
4	資料一覧	7	①資料番号 1 3 資料名部分， 資料番号 2 2 ないし 2 6 の資料名のうち氏名部分， 資料番号 3 3 資料名部分	○		○	
		8	②資料番号 6 資料名欄 1 5 文字目ないし 2 7 文字目		○	○	
5	休業補償給付支給請求書	9	1 頁ないし 4 頁不開示部分， 7 頁不開示部分	○			2 頁， 4 頁及び 7 頁不開示部分
6	適用情報検索帳票	1 0	1 頁不開示部分		○		
7	事業主証明を得られなかった理由・経緯について	1 1	1 頁ないし 2 頁不開示部分， 4 頁不開示部分	○			全て開示
8	業務内容等についての報告書	1 2	① 2 頁同僚・上司・部下の氏名， 1 2 頁ないし 1 5 頁不開示部分	○			2 頁同僚・上司・部下の氏名， 1 3 頁及び 1 5 頁不開示部分
		1 3	② 1 頁不開示部分， 4 頁ないし 7 頁不開示部分， 8 頁「9. その他」欄不開示部分， 9 頁ないし 1 0 頁		○	○	
		1 4	③ 8 頁の特定事業場印影部分		○		
			④ 2 頁「(4) 労働時間」欄の表部分	新たに開示			
9	復命書	1	① 4 頁印影及び各部署	○			審査請求人と同

		5	社員氏名				枠の社員氏名
		1 6	② 1 頁不開示部分	○		○	
		1 7	③ 4 頁右上制定年月日		○		
			④ 4 頁印影，各部署社員氏名び制定年月日を除く部分	新たに開示			
1 0	就業規則		—				
1 1	給与所得に対する所得源泉徴収簿，給与支給明細書	1 8	6 頁不開示部分	○			
1 2	住民票		—				
1 3	タイムカード（被災者）		—				
1 4	タイムカード	1 9	不開示部分	○		○	
1 5	定期健康診断結果報告	2 0	不開示部分	○			全て開示
1 6	被保険者の受診歴	2 1	① 1 頁 1 7 行目 9 文字目ないし 1 0 文字目	○			
		2 2	② 1 頁及び 4 頁印影		○		
		2 3	③ 5 頁ないし 8 1 頁カルテ番号等，レセプト番号，診療内容，受付年月，レセプト整理番号，8 6 頁全て		○	○	全て開示
			④ 5 頁ないし 8 1 頁のカルテ番号等，レセプト番号，診療内容，受付年月及びレセプト整	新たに開示			

			理番号以外の部分, 8 5頁不開示部分			
1 7	主治医意見 書①	2 4	① 1頁不開示部分, 2 頁医師の署名及び印影	○		
		2 5	② 2頁「依頼事項にか かる意見」欄不開示部 分, 3頁不開示部分	○		○
1 8	診療録	2 6	2頁ないし7頁不開示 部分, 11頁ないし1 3頁不開示部分, 15 頁ないし27頁不開示 部分	○		
1 9	主治医意見 書②	2 7	① 3頁医師の署名及び 印影, 4頁「依頼事項 に係る意見」欄印影, 10行目7文字目ない し10文字目及び14 行目5文字目ないし8 文字目, 6頁署名及び 印影	○		
		2 8	② 3頁「依頼事項にか かる意見」欄6行目4 文字目ないし7行目, 4頁18行目4文字目 ないし20行目, 5頁 2行目以降	○		○
				③ 4頁18行目3文字 目	新たに開示	
2 0	聴取書①		—			
2 1	聴取書②	2 9	① 1頁住所, 職業, 氏 名, 生年月日の数字部 分, 聴取場所, 4頁1 3行目署名及び印影	○		
		3 0	② 1頁9行目ないし4 頁12行目(ただし項 番は除く。), 5頁本	○		○

			人確認書類の写し				
2 2	聴取書③	3 1	① 1 頁住所，職業，氏名，生年月日の数字部分，聴取場所，3 頁 1 3 行目署名及び印影	○			
		3 2	② 1 頁 9 行目ないし 3 頁 1 2 行目（ただし項番は除く。），4 頁本人確認書類写し	○		○	
2 3	聴取書④	3 3	① 1 頁住所，職業，氏名，生年月日の数字部分，聴取場所，4 頁 6 行目署名及び印影	○			
		3 4	② 1 頁 9 行目ないし 4 頁 5 行目（ただし項番は除く。），5 頁本人確認書類写し	○		○	
2 4	聴取書⑤	3 5	① 1 頁住所，職業，氏名，生年月日の数字部分，聴取場所，3 頁 1 4 行目署名及び印影	○			
		3 6	② 1 頁 9 行目ないし 3 頁 1 3 行目（ただし項番は除く。），4 頁本人確認書類写し	○		○	
2 5	聴取書⑥	3 7	① 1 頁住所，職業，氏名，生年月日の数字部分，聴取場所，4 頁 2 2 行目署名及び印影	○			
		3 8	② 1 頁 9 行目ないし 4 頁 2 1 行目（ただし項番は除く。），6 頁本人確認書類写し	○		○	
2 6	聴取書⑦		—				
2 7	特定事業名 HP①		—				

2 8	特定事業場 名HP②		—				
2 9	電話聴取書		—				
3 0	特定診療所 処方箋内容	3 9	2 頁ないし 3 頁不開示 部分	○			
3 1	関係資料	4 0	1 頁ないし 2 頁全面	○		○	
3 2	その他		—				