

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和元年5月14日（令和元年（行個）諮問第10号）

答申日：令和2年3月13日（令和元年度（行個）答申第149号）

事件名：本人の労災認定に関連し、特定疾病を発症していた事実を故意に隠し調査しない行為が、法令遵守等の観点から全く問題がないと判断するに至った具体的経緯の分かる文書の不開示決定（不存在）に関する件

## 答 申 書

### 第1 審査会の結論

別紙に掲げる文書に記録された保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）につき、これを保有していないとして不開示とした決定は、妥当である。

### 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、平成31年2月5日付け群馬個開第110号により群馬労働局長（以下「処分庁」又は「群馬労働局長」という。）が行った不開示決定（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

ア 不開示理由は、明らかに言い訳です。特定疾病発症が証明されている「休暇取得状況」について、処分庁は、法14条3号ロに該当するとして全部開示に応じていません。

私の労災請求事案について「休暇取得状況」が全く関係ないのであれば、全部開示に応じるべきです。そうでなければ、処分庁が悪意を持って私の個人情報を入手した可能性があることから、法55条の適用を検討すべきです。

イ 本件開示請求の理由について

本件開示請求書に添付した別紙の内容は、以下の（ア）ないし（ク）の通りです。つまり、「休暇取得状況」を故意に隠蔽し、同資料に基づく調査を行っていないことから、こういった行為が、遵守要綱、労災業務OJTマニュアル、「精神障害の労災認定実務要領」（平成27年10月厚生労働省労働基準局補償課職業病認定対策室。以下「実務

要領」という。)に反していないのか検証する必要があると判断し、本件開示請求を行いました。

(ア) 本件開示請求については、(中略) 労災請求人である私が十分に納得できる情報を開示して下さい。

(イ) 「都道府県労働局法令遵守要綱」(以下「遵守要綱」という。)は、都道府県労働局の業務全体を含めた法令遵守の徹底を図ることが目的です。よって、労災補償業務についても含まれる。

(ウ) 公務員倫理の徹底と綱紀保持については、以下の定めがある。

a 国家公務員は国民全体の奉仕者であり、法令を厳格に遵守することは当然の責務であることを全ての職員が十分に認識するとともに、職務の執行等において国民の疑惑や不信を招くことがないよう公務員倫理の徹底と綱紀の厳正な保持に努めること。

b 都道府県労働局幹部にあっては、公務員倫理の観点から自らの行動や意識を持ち、職務の遂行に当たって職員に率先した行動規範を示すとともに、職員の意識改革や資質の向上を図るために適切な指導を行うこと。また、都道府県労働局幹部職員の行動規範の内容を十分に認識し、これを遵守することを徹底すること。

(エ) よって、私の労災認定に関連し、私が特定疾病を発症していた事実を故意に隠し、調査をしない行為が、法令遵守、公務員倫理、及び綱紀保持の観点から全く問題がないと判断するに至った具体的な経緯のわかる全ての文書を開示することは当然の責務であって、如何なる事情があっても不開示とすることは許されない。

(オ) 私が平成A年C月以降に頻繁に出勤できない状態にあった件については、平成B年特定日に実施された口頭意見陳述時の「審理調書」及び音声録音により、特定労働基準監督署(以下「労働基準監督署」は「監督署」という。)特定課長である特定氏が、「平成A年C月の前月以降のお休みについては「確認」をしておりますが、本件調査とは関係ないため回答は差し控えさせていただきます」と証言している。

つまり、口頭意見陳述時でも特定疾病の事実があった証言を行っていません。調査復命書を検証しても、特定疾病について事実認定した事実が確認出来ません。

(カ) 処分庁は、特定疾病発症が記されている「休暇取得状況」を「特定事業場の秘密事項に係る文書であって、開示しない事を条件として提出を受けた文書である」と断定しており、トップシークレットの扱いになっている。特定事業場に配慮した不当な判断です。また、「休暇取得状況」の取扱いについて特定事業場と協議も行っています。労災認定の公正の確保の観点から逸脱した行為です。

(キ) 労災業務のJ Tマニュアル最新版では、「労災補償行政における組織的対応と全国斉一的な対応の必要性」及び「事実認定における証拠資料の重要性」について、十分に理解させることを要求している。「休暇取得状況」は証拠資料ではないのか。

(ク) 実務要領の最新版でも、労災補償業務は「事実認定」に努めなければならないとしています。

ウ 審査請求する理由について

不開示理由については、全く理解できません。

本件不開示決定通知書には、『「特定疾病」発症の事実については、調査はしておりますが、発症の時期が精神障害の認定基準の認定要件である対象期間に該当しないため、特定疾病の発症の事実について、事務処理上作成しておらず、実際に保有していないため、不開示とした』とあります。よって群馬労働局及び特定監督署の判断について、以下の①ないし③の段階を追って、個別に検証します。

① 「特定疾病」発症の事実を把握していた。

これが真実であるなら、どうして「特定疾病」発症の事実を労災請求人である私に知らせなかったのか。私は、出来事の時期を平成A年C月の前月の未経験の業務への強引な配置換えを強要されたことであると一貫して主張しています。そして、その後の体調不良について「申立書」、「療養補償給付請求書」などで主張しています。しかも、特定監督署では、強引な配置換えを強要された事実と、その後の体調不良についても把握していました。

「特定疾病」は、平成A年C月の翌月から翌々月の30日間以上連続して出勤できない状態にあった時の病名です。つまり、強引な配置換えを強要された直後の酷い体調不良です。

実務要領のII-第2-1の(1)「発症の有無等に関する調査」及び(2)「業務による出来事とその後の状況に関する調査」で指示している調査を十分にやり尽くしたのか。

出来事の時期を不当に変えたのは、特定監督署の勝手な判断に基づくものであって、この不当な判断を絶対に容認しません。

(中略)つまり、「休暇取得状況」が、特定事業場にとって非常に不都合な文書であることは間違いありません。そして、処分庁は特定事業場に配慮して「休暇取得状況」の全部開示に応じません。特定監督署は、特定事業場の要請通りに「休暇取得状況」に基づく調査を行いませんでした。まさに異常な状態です。

② 「特定疾病」発症の時期が精神障害の認定基準の要件である対象期間に該当しない。

これは、実務要領の「どの部分」に該当するのかを明らかにして

頂きたい。

業務における心理的負荷の検討については、平成A年C月の6か月前から2年間の出来事について評価を行っていることが「精神障害の業務起因性判断のための調査復命書」及び「群馬労働局地方労災医員協議会精神障害専門部会意見書」で明らかとなっています。そうであるなら当然に、以下の点についての心理的負荷の検討が必要です。

- ・ 平成A年C月の前月にあった未経験の業務への強引な配置換えを強要された事実
- ・ 平成A年C月の翌月から翌々月に発症した酷い体調不良の事実。しかも、出勤できない状態がなお特定日数以上連続していた事実
- ・ そして、主治医による適応障害との診断

適応障害とは、明らかな原因によって過大なるストレスを受け、それを克服する為に自分の能力以上の精神力を酷使した結果で起こり得る精神的・肉体的症状を伴う精神障害だといわれています。

未経験の特定職への強引な配置換えを強要されたことによって、私に急激な環境の変化による心理的に異常な緊張状態や、経験のない業務へ挑まなければならない恐怖心があったことは紛れもない事実です。(中略)

そして、適応障害を悪化させればうつ病を発症する懸念があることや、適応障害とうつ病が併発する可能性があること、適応障害の治療薬にうつ病の処方薬が有効的であること、適応障害とうつ病の病状には違いがないといわれていることなどについても精神科医師であれば十分に承知しています。

よって、単にうつ病だからといって適応障害を考慮しなくてもよいということではありません。患者の置かれた職場環境や過大なるストレス因を十分に検証した上で判断しなければならないのです。

以上のような経緯を十分に承知していれば、出来事の時期を特定することは容易でした。しかしながら、群馬労働局及び特定監督署は、私の主張した出来事の時期を勝手に変更するための労災調査を罪悪感もなく行いました。つまり、非常に不当な方法での労災調査を何のためらいもなく実行したのです。

この結果が、矛盾だらけの調査復命書になったのです。こういった悪しき慣例は、今に始まったことではないと考えています。誰のための労災保険制度なのか、職員教育の徹底をお願いしたい。

- ③ よって、「特定疾病」発症の事実についての文書は存在しない。

こういった事を堂々と記載できるということは、自らが行った労災調査に対する罪悪感が一切ない証拠です。しかも、私が発症した

疾病について、自由自在に操作しているのだから、本当に怖いことです。労災認定の公正の確保、事実認定における証拠資料収集の重要性、全国斉一的対応などは、また、遵守要綱にある公務員倫理の徹底と綱紀保持についても、掲げるだけであれば誰にでも出来ます。重要なのは、誠実に実行するか否かです。

## エ 意見

労災請求人である私から、本件対象保有個人情報の開示請求を受けることは恥じるべきことであるとの認識を持って頂きたい。

実務要領や毎年2月に発出されている労災補償業務の運営に関する通達、窓口改善通達などを誠実に遵守することは当たり前のことです。

私の労災請求事案に関連し、勤務先である特定事業場への過剰な配慮は、明らかに遵守要綱の公務員倫理の徹底と綱紀保持に反した行為です。

また、私の個人情報収集に関連して、これを悪用している群馬労働局長の行為は、法55条の適用を検討すべきです。

以上、厳格なる審査を要請致します。

## (2) 意見書

ア 本件審査請求は、要配慮個人情報の無断提供及び無断取得に関する犯罪行為に関連した審査請求です。(中略)

イ 『要配慮個人情報』とは、平成29年5月30日施行の個人情報の保護に関する法律及び法の一部改正によって、新たに定められた特に配慮を要する個人情報です。

私の労災請求事案に関連し、私の要配慮個人情報の記載がある文書は全て、厳格な取扱いが必須です。つまり、私の要配慮個人情報の記述のある文書については、全て私からの『事前の同意』が必要です。事前の同意を得ない要配慮個人情報の提供、取得、利用は禁止されています。(中略)

ウ (中略)「休暇取得状況」には私の病歴が記されています。しかしながら、私は「休暇取得状況」に関する如何なる同意も行っておりません。(以下略)

## 第3 諮問庁の説明の要旨

### 1 本件審査請求の経緯

(1) 審査請求人は、平成31年1月11日付け(同月15日受付)で処分庁に対し、法の規定に基づき本件対象保有個人情報の開示請求を行った。

(2) これに対して処分庁が不開示の原処分を行ったところ、審査請求人がその取消しを求めて、平成31年2月10日付け(同月13日受付)で本件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

本件審査請求について、原処分は妥当であると考える。

### 3 理由

#### (1) 本件対象保有個人情報の特定について

(略)

#### (2) 原処分の妥当性について

本件審査請求を受け、処分庁に確認したところ、「特定疾病」発症の事実については調査しているが、発症の時期が精神障害の認定基準の認定要件である対象期間に該当していないため、特定疾病の発症の事実に係る文書を事務処理上作成しておらず、実際に保有していないとのことであった。

諮問庁において確認したところ、「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成23年12月26日付け基発1226第10号都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知。以下「認定基準」という。）においては、精神障害の発症前のおおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷があったかを評価することになっており、本件事案における精神障害の発症時期は、平成A年の2年後の5月であるところ、「特定疾病」については、事業場から提出された「休暇取得状況」に平成A年の状況として記載されているものであり、認定要件の対象期間に該当しないものであることから、本件対象保有個人情報を保有していないとする原処分は妥当であると考える。

### 4 結論

以上のとおり、原処分は妥当であり、本件審査請求は棄却すべきものと考える。

### 第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- ① 令和元年5月14日 諮問の受理
- ② 同日 諮問庁から理由説明書を収受
- ③ 同年6月3日 審査請求人から意見書を収受
- ④ 令和2年2月26日 審議
- ⑤ 同年3月11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

本件開示請求に対し、処分庁は、本件対象保有個人情報を保有していないとして不開示とする原処分を行った。

これに対し、審査請求人はその取消しを求めているが、諮問庁は原処分を妥当としているので、以下、本件対象保有個人情報の保有の有無について検討する。

#### 2 本件対象保有個人情報の保有の有無について

(1) 理由説明書の記載（上記第3の3（2））及び当審査会事務局職員をして諮問庁に対し詳細な説明を求めさせたところによると、諮問庁は、本件対象保有個人情報保有の有無について、おおむね以下のとおり説明する。

ア 本件審査請求を受け、処分庁に確認したところ、「特定疾病」発症の事実については調査しているが、発症の時期が認定基準の定める認定要件である対象期間に該当していないため、特定疾病の発症の事実に係る（労災認定関係の）文書は事務処理上作成しておらず、実際に保有していないとのことであった。

イ 諮問庁において確認したところ、認定基準においては、精神障害の発症前のおおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷があったかを評価することになっており、本件事案における精神障害の発症時期は平成A年から2年後の5月であるところ、特定疾病については、事業場から提出された「休暇取得状況」に平成A年の状況として記載されていることから、認定要件の対象期間に該当しないものである。

ウ また、認定基準を受けた実務要領では、精神障害発病前に起きた業務による出来事とその後の状況に関して、事業場からの資料の収集や聴取等の調査を実施することとされている。これにより、事業場から収集した資料については、例えば、資料によりある種の出来事等が把握された場合、認定要件の一つである「精神障害発病前おおむね6か月以内」の出来事に該当するかの判別等を行うことも含め、労災調査を行っている。

エ 以上のとおりであり、本件対象保有個人情報を保有していないとする原処分は妥当であると考えます。

(2) 当審査会において、諮問庁から認定基準及び実務要領の提示を受けて確認したところ、認定基準の「第2 認定要件」には、労働基準法施行規則別表第1の2第9号（人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病）に該当する疾病として取り扱われる要件の一つとして、「対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」と記載されていることが認められる。

また、認定基準を受けた実務要領の「II 調査要領 第2 調査の実施 1 基本的な調査事項（2）業務による出来事とその後の状況に関する調査」では、精神障害の発病前に起きた業務による出来事の別に、必要な収集資料の種類等を掲げ、的確な事実認定ができるよう、事業場からの資料の収集や聴取等の調査を実施する旨が記載されていることが認められる。

これを踏まえると、処分庁において、審査請求人の労災請求について

認定基準及び実務要領を踏まえて労災調査を行った結果，認定要件の対象期間に該当しないものとして特定疾病の発症の事実に係る労災認定関係の文書を事務処理上作成しなかったとし，このため，本件対象保有個人情報保有していないとする上記（１）の諮問庁の説明は，不自然，不合理であるとは認められず，これを覆すに足りる特段の事情も認められない。

したがって，群馬労働局において本件対象保有個人情報を保有していないとする上記（１）の諮問庁の説明は是認せざるを得ない。

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 本件不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，これを保有していないとして不開示とした決定については，群馬労働局において本件対象保有個人情報を保有しているとは認められず，妥当であると判断した。

（第3部会）

委員 高野修一，委員 久末弥生，委員 葭葉裕子



別紙 本件対象保有個人情報記録された文書

私の労災認定に関連し、私が特定疾病を発症していた事実を故意に隠し、これを調査しない行為が、法令遵守、公務員倫理、及び綱紀保持の観点から全く問題がないと判断するに至った経緯の具体的経緯のわかる全ての文書の開示を請求する。なお、この件については、特定事業場と協議を行ったことが明らかとなっている。詳細については別紙に記載しました。(別紙詳細略)