

諮問庁：厚生労働大臣

諮問日：令和元年5月17日（令和元年（行個）諮問第15号）

答申日：令和2年4月13日（令和2年度（行個）答申第8号）

事件名：本人の労災事案に関連し、「休暇取得状況」の取扱いについて特定事業場と協議した内容が理解でき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

「私の労災事案に関連し、「休暇取得状況」の取扱いについて、特定事業場と協議した内容が理解出来る記録文書などの開示を請求する。協議に参加した関係者全員の開示も請求する。」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13日付け群馬個開第112号により群馬労働局長（以下「処分庁」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 私の労災請求事案に関連し、勤務先である特定事業場から提出を受けた「休暇取得状況」について、群馬労働局長は、法14条3号口に該当するなどとして全部開示に応じない。更に同資料を故意に隠し、同資料に基づく調査も行っていない。本件不開示理由が真実であるならば、群馬労働局長が恣意的な利用を目的に私の要配慮個人情報である「休暇取得状況」を入手したことから、法55条の適用を請求する。

イ 本件開示請求により開示を請求した文書について

「休暇取得状況」には、私の病歴が記されています。私が一貫として主張している平成A年B月の未経験の業務への強引な配置換えを強要された出来事があった直後の、同年B月の2か月後からその翌月に掛けて特定日数以上連続して出勤できない状態にあった時の病

名が特定疾病であって、この事実が記されている非常に重要な文書が、同文書なのです。つまり、強引な配置換え直後に、私が酷い体調不良を発症していた病歴を証明している文書であって、明らかに要配慮個人情報です。

また、当該「休暇取得状況」の開示請求を行った際には、群馬労働局長が、同文書は特定事業場から「提出された情報で当該法人の組織あるいは営業上の秘密事項に係る情報があり、これらは行政機関の要請を受けて、開示しないと条件で任意に提供された情報」であるなどと主張し、法14条3号口に該当するとして全部開示に応じません。(中略)

以上の経緯から判断すれば、「休暇取得状況」の証拠資料の取扱いについては、群馬労働局長、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。）及び特定事業場との間で協議を行ったことは間違いありません。よって、協議した文書の開示及び協議に参加した関係者全員の開示を請求しました。

#### ウ 審査請求する理由について

(ア) 不開示理由では、「休暇取得状況」の取扱いについては、特定事業場と一切協議を行っていないと主張しています。しかしながら、以下の点の理由が一切確認できません。

- ① 「休暇取得状況」を入手した具体的目的及び具体的理由。
- ② 私の労災調査の過程において、「休暇取得状況」を故意に隠し、そして同資料に基づく調査を行わなかった合理的な理由。(中略)

(イ) 個別に検証します。

- ① 私が情報開示請求によって入手した「休暇取得状況」は、部分開示です。

しかしながら、「休暇取得状況」は、私の病歴が記載されている要配慮個人情報です。法2条4項には、「要配慮個人情報」とは、「本人の(中略)病歴(中略)その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する(中略)個人情報」とあります。よって、「休暇取得状況」を入手した目的については、労災請求人である私に説明すべきではないのか。同文書を部分開示とした理由についても、丁寧な説明を行うべきではないのか。

- ② 「休暇取得状況」の取扱いについて特定事業場と協議を行っていないのであれば、どうして同資料を故意に隠蔽したのか。そして、群馬労働局長は、同資料に基づく調査を特定労働基準監督署長に対して指示を徹底しなかったのか。こういった行為は、明らかに特定事業場に配慮した行為ではないのか。

以下の文書には、それぞれ以下の指示が確認できます。

【精神障害の労災認定実務要領】II－第2－1 基本的な調査事項

(1) 発病の有無等に関する調査，ア 治療歴のある事案の場合  
「請求人（当該労働者）から，心身の変調等の内容（中略）  
やその出現時期，また，この後の経過，医療機関への受診状況  
等について聴取する。」

(2) 業務による出来事とその後の状況に関する調査  
「調査の最初の段階で，申立書等により，請求人が考える精神障害発症の原因となった出来事を把握し，原因と主張される出来事が明確である場合には，その出来事の実事認定のための調査を優先して行い，当該調査の過程で精神障害発症の原因となる他の出来事が存在が出現したときは，その出来事に関する調査を実施する。」

【労災業務のJ Tマニュアル】第3－3 事実認定における証拠資料の重要性

「労災補償行政は，支給要件の具備の有無を判断するに当たっては，業務との因果関係の明らかな負傷又は負傷に起因する疾病を除き，通常，請求人，事業主はもとより関係者から詳細な調査を収集した上で，業務（通勤）に起因したものが否か合理的な推論に基づいた事実認定（経験則によって判断）を行うことが必要であり，（中略）当該事実認定を行うための証拠資料の収集が非常に重要である」。

「休暇取得状況」は，飽くまでも私の労災請求事案に関する調査の為に利用すべき重要な証拠資料であって，群馬労働局長による恣意的な利用は容認できません。（中略）

(ウ) (中略)「休暇取得状況」の取扱いについて，群馬労働局，特定監督署及び特定事業場が協議を行ったことは間違いのない事実です。よって，飽くまでも「休暇取得状況」の取扱いについては協議した内容の全部開示及び「休暇取得状況」の協議に参加した関係者全員の開示を請求する。

エ 意見

(ア)「休暇取得状況」の取扱いに関連して特定事業場（の特定部職員）は，少なくとも群馬労働局との協議については否定しておりません。（中略）

(イ)「休暇取得状況」という証拠資料が，特定事業場にとっては非常に不都合な文書であって，（中略）そうであるならば，群馬労働局が特定事業場の要請を受け入れた具体的理由や具体的目的，及び具

体的メリットなどについて検証する必要があります。

(中略) しかも、群馬労働局がとった行為は、上記ウ(イ)②に引いた精神障害の労災認定実務要領や労災業務OJTマニュアルなどに反した行為であって、都道府県労働局法令遵守要綱の公務員倫理の徹底と綱紀保持にも反した行為です。

よって、群馬労働局長が飽くまでも特定事業場との協議を行っていないと主張するのであれば、以下について明確な説明が必要です。

- ① 私の個人情報である「休暇取得状況」を特定事業場から入手した具体的な理由
- ② 私の個人情報である「休暇取得状況」を故意に隠し、そして調査を行わなかった具体的な目的
- ③ 私の個人情報である「休暇取得状況」を故意に隠し、そして調査を行わなかったことによって得たメリット
- ④ 「休暇取得状況」が、私の要配慮個人情報であるとの認識があったのか。
- ⑤ 「休暇取得状況」を部分開示にした具体的な理由
- ⑥ 「休暇取得状況」を故意に隠し、そして調査を行わなかったことによって、労災請求人である私が不利益になるとの認識があったのか。
- ⑦ 「休暇取得状況」を故意に隠し、そして調査を行わない行為が、特定事業場に配慮した行為であるとの認識があったのか。

(エ) 群馬労働局からは、特定事業場から提出された重要な証拠資料である「休暇取得状況」を故意に隠し、そして調査を行わない行為を実行するに当たり、全く「罪悪感」を感じられない。

- ① 平成E年F月G日に特定事業場特定役職と群馬労働局長が「働き方改革に関する包括連携協定』を締結する過程で、私の労災請求事案について不当な協議が行われた可能性があるのではないか。
- ② 上記①の翌日に「署調査計画に対する局意見等について」として、私の労災請求事案に対して群馬労働局特定部特定課長から特定労働基準監督署長に「変更すべき事項」及び「検討すべき事項」として指示しています。この時点では、労災請求人である私からの申立書、及び療養補償給付請求書しか存在していない筈であって、特定事業場からの証拠資料などは一切ありません。しかも私は、当該日時点では、特定監督署から申立書に基づいた聴取なども一切受けていません。(中略)
- ③ 「休暇取得状況」については、特定事業場からの要請を受けざるを得なかった『何らかの事情』が群馬労働局長にあったのではないか。(中略)

オ (中略) 私は、特定監督署に対して診療情報の提供についての同意書を提出しました。よって、特定監督署が診療情報を利用することに関しては問題ないと考えています。

しかしながら、群馬労働局に対しては、一切の同意をしていません。つまり、群馬労働局（地方労災医員、労災協力医を含む）は、私の同意を得ずに診療情報を勝手に利用できないのです。

都道府県労働局の下部機関が監督署です。国民からみれば、両者は別組織です。しかも、診療情報となれば尚更、如何なる事情があったとしても、労災請求人からの同意を得たうえで利用すべきです。

(以下略)

## (2) 意見書

ア 本件事件は、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、つまり、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(中略)の提供、取得、利用は禁止されています。(中略)

ウ 『休暇取得状況』には、(中略)私の病歴の記述があります。同文書の提供及び取得、利用について、私は如何なる同意も行っていない。(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15日付けで処分庁に対し、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、審査請求人はその取消しを求めて、平成31年2月18日付け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する。

### 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、特定事業場と「休暇取得状況」の取扱いに関する協議は開催しておらず、本件対象保有個人情報は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、再度、処分庁に対して、本件対象保有個人情報に記載されている文書の有無を確認したところ、「労災請求に対する判断に必要な範囲で特定事業場に対して資料提出依頼を行い、「休暇取得状況」を含む資料の提出はされたが、特定事業場と「休暇取得状況」の取扱いに関する協議は開催しておらず、本件対象保有個人情報は実際に保有していない」とのことであったことから、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ます。

#### 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ます。

#### 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17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6月3日 審査請求人から意見書を收受
- ④ 令和2年3月18日 審議
- ⑤ 同年4月9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の保有の有無について、おおむね以下のとおり説明する。

ア 精神障害に関する労災請求については、業務上外の判断を行うために、労災請求人、事業場等の調査を行っている。「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。）においても、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ものとされているが、特段事業場と協議を行うこととはされていない。

イ 本件審査請求を受け、処分庁に確認したところ、特定事業場と「休暇取得状況」の取扱いに関する協議は開催しておらず、本件対象保有

個人情報には実際に保有していないとのことであった。

ウ これを受け、諮問庁においても、再度、処分庁に対して、本件対象保有個人情報が記載されている文書の有無を確認したところ、「労災請求に対する判断に必要な範囲で特定事業場に対して資料提出依頼を行い、「休暇取得状況」を含む資料の提出はされたが、特定事業場と「休暇取得状況」の取扱いに関する協議は開催しておらず、本件対象保有個人情報は実際に保有していない」とのことであった。

このため、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られる。

(2) 当審査会において、諮問庁から実務要領の提示を受けて確認したところ、上記(1)アの諮問庁の説明のとおり、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」において、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が、特段協議を行うこととはされていないことが認められる。このため、群馬労働局において、特定の労災事案について特定の事業場と協議を行うことはないとし、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、不自然、不合理であるとは認められず、これを覆すに足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