

諮問庁：独立行政法人国立病院機構

諮問日：令和7年6月30日（令和7年（独個）諮問第27号）

答申日：令和8年9月14日（令和8年度（独個）答申第8号）

事件名：本人に係る高ストレス対象者面談指導結果の記録の一部開示決定に関する件

答 申 書

第1 審査会の結論

別紙の1に掲げる各保有個人情報（以下、順に「本件請求保有個人情報1」及び「本件請求保有個人情報2」といい、併せて「本件請求保有個人情報」という。）の開示請求に対し、別紙の2に掲げる保有個人情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）を特定し、その一部を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する部分を不開示としたことは妥当であるが、別紙の4に掲げる文書に記録された保有個人情報を特定し、更に該当するものがあれば、これを特定し、改めて開示決定等をすべきである。

第2 審査請求人の主張の要旨

1 審査請求の趣旨

個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）76条1項の規定に基づく開示請求に対し、令和7年5月1日付け国立病院機構発総第0501003号により独立行政法人国立病院機構（以下「機構」、「処分庁」又は「諮問庁」という。）が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。

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。なお、審査請求人の特定又は推測が可能となるおそれのある記載、資料及び条文引用部分は省略する。

（1）審査請求書

ア 本件請求保有個人情報1の「不存在」について文書で回答がほしい。

特定日Aにかつてより継続してハラスメント被害を相談しており、それまで非対応だったものが行為者の聞取りにおいても本部からの通達を無視し、利害関係人の直属の上司が外部調査委員を同席させず単独で一人で行うなど、不平等な条件で行われ、その主張内容も調査・評価も未実施だったことが判明した。

聞取りから8か月対応は無かったにも関わらず、労災申請直後に、調査委員会が相談者への通知もないまま、実施された。

特定地方労働局から調査を適切にするように助言指導があったが、応じない理由として、「事実調査は行ったため、再調査をする規程が国立病院機構には無い」という理由であったが、行為者の聞取りについては単独で直属の上司が一人で聞取り、外部調査員の同席も無かったが、録音もせず、聞取り面談記録の全容も残しておらず概要のみ、調査委員会の委員は誰もが証言内容と事実認定がわからない状態で、委員会はハラスメントを否定された。

保有個人情報開示請求で上記の結論に至った行為者の聞取りの事実確認の評価をした書類一式（関連あるもの）が一切存在しなかった。

外部調査委員も、聞き取った上司（ハラスメント相談員）ともにハラスメント該当性を否定する判断となるはずの行為者の聞取り内容の事実評価を実施したという記録・書類・メモ・本部への報告など関連書類が何も無いことがわかった。

「不存在」という回答を頂きたいので請求致します。

今回行為者の聞取り時の発言（概要）についても事実確認をした書類が一切出てきていない（無いということは事実確認を誰もしておらずハラスメント調査委員会にも報告がされなかった可能性が極めて強い。行為者関連の証拠・物証・聞取り結果についての真偽もわからないことから、書類がどこにも無いということを書面でほしい。あるのであれば可能な限りハラスメントの揉み消し、隠蔽をすることなく真実を示してほしい。それでなければハラスメント調査委員会の出した結論の内容からしても審査請求人の相談した内容ではないことから、調査委員会が真実に基づいて審議されず、労災を不支給に導くためのハラスメント隠しと言える。また、審査請求人のハラスメント被害を相談した面談記録も1度目の請求時にはなかったものが、2回目の再請求でExcel Sheetで数行、タイトルだけを羅列したものが一部出てきたことも非常に不信。（内容はマスキングされほとんど対応などについて理解することは不能で、被害者の相談に対し講じられた再発防止策も行為者への厳重注意もされていなかったことが明確で、行為者のハラスメントをもみ消すことを前提で行った調査委員会だと言えるため、

イ 本件請求保有個人情報2について「就業上の措置に係る意見書」が、マスキングされており、これまで毎年院外の産業医が「就業制限・配慮」と意見書に記載されてきたが、何の配慮もメンタルフォロー、定期的な面談、巡回指導、就業環境の整備・配慮等の一切が行われておらず、今回その意見書を毎年事業所に出していた特定医師Aからの指示で院内産業医面談を実施したことからも、より一層の配慮を求めたもとであり、審査請求人個人として、就業環境を整えて、継続的なフ

フォローを求める目的において、この「就業上の措置に係る意見書」についての産業医の意見は、私自身の労働や健康に直接関わる個人情報であり、法28条（開示請求権）に基づき、本人に対して開示されるべき情報を本人の体の事であり、本人のプライバシーで第三者のことではない限り、本人の健康を維持する権利があり、知る権利がある。

また、厚生労働省が公表している「ストレスチェック制度実施マニュアル」においても、産業医面談の結果は労働者本人にフィードバックされることが前提とされており、本人に関する意見や判断が非開示とされる理由はありません。

- ・就業上の措置に係る意見書の部分の全文開示
- ・医療機関への受診配慮等

この2項目の事項について全文開示を再度のご検討および文書によるご回答をお願い申し上げます。以下の3つの例外には当たりません。

- ① 他人の権利利益を害するおそれがある
- ② 業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある
- ③ 法令に基づく特別な事情がある場合

（2）意見書

ア 本件の背景と開示請求の経緯

特定職員によるハラスメント加害行為を複数回相談してきましたが、上司達もそこに加わり、ハラスメントの事実の徹底した隠蔽をされている状況です。審査請求人個人のハラスメント対応につき事業主による法令違反が確認され、特定地方労働局が行政による是正指導をしました。（特定月）

（略）

（ア）本件請求保有個人情報1の文書の不開示について

口頭だけでは納得できない。

口頭で「不存在」と回答されたが、特定地方労働局から審査請求人のハラスメント被害の相談においてハラスメント調査での法令違反があった。と特定課より連絡があった。ハラスメント調査委員会の調査において労働基準監督署が助言・あっせん指導した際にも、国立機構本部ハラスメント窓口、内部通報に関して「調査は適切で、調査は実施した」との矛盾を埋めるために、書類の存在を隠している。

または適切に事実確認を行わず、外部調査員（特定弁護士）の報告書に聞取りの事実評価もされていない。行為者の聞取り日時のみ黒塗りとなっており、外部調査員が同席しておらず事実評価・調査を行わずしてハラスメント調査委員会を審査請求人への通知無しで決行し、労災申請が理由でもみ消された可能性が大きい。どこかに

関連する書類が無ければ、「事実調査を行わなかった」という結論になる。

労推法でも被害者、加害者双方の言い分について事実調査を行うことを定めており、事実調査した書類が無いのに、ハラスメント調査委員会を開催することは不可能であり、委員会で出された結論（ハラスメントの事実を完全否定）は事実上あり得ない対応である。「事実確認した。ハラスメント調査において不備はない」と返答しているから、その根拠となる事実評価をした書類は1枚でも何らかを証拠として、第三者の特定につながる部分を黒塗りにしてでも開示してもらいたい。

- ・別添①－1；特定地方労働基準監督署が行ったハラスメント防止法における36条報告請求

「ハラスメント調査」を適切に行ってほしい。労推法を説明し、調査に応じないことは法令違反の可能性があると、事実確認が適切にされていないので、行為者の聞き取り調査の評価を再度してもらいたい。という助言指導記録・相談記録

- ・別添①－2；労災申請をした10日後に急遽作成された外部調査委員（特定弁護士）の報告書の1ページ目

行為者の聞き取り（特定日時C）の記録が無い。

外部調査委員は行為者の聞き取り真偽評価をしないまま調査報告書を出し、ハラスメント調査委員会を執行し、もみ消された。

- ・別添①－3；利害関係人と行為者二人だけで、第三者を排除し行った聞き取り

事実確認をした、という根拠を示す今回の開示請求の重要書類である。この事実確認をしたという記録が「不存在」と口頭でのみ伝えられている。

利害関係人として直属の上司（特定上司と行為者の二人だけで行った日時が黒塗、他の聴取対象者は外部調査委員と、他2名同し、録音、会話記録全て、事実評価がなされた。労災申請にも関わる事項であり、公開しない理由を示してほしい。

- ・別添①－4；特定地方労働局特定課の相談記録

聞き取り調査の条件に著しく乖離がある、として労働局特定課も指摘していた。その聞き取った内容も録音せず、全容も記録がなく「聞き取り概要」とされていて、内容も虚偽であった。

そのことも特定課がコメントを記載している。

（イ）本件請求保有個人情報2の開示請求文書について

厚生労働省のストレスチェックで高ストレス対象者となり、産業医面談を受けました。産業医の意見書の開示をもとめましたが、勤

務状況と健康状態に関する情報、業務との関連性、就業上必要な措置、及び職場環境改善に関する意見について、最も知りたい部分が開示してもらえませんでした。本人の権利を侵害している可能性が高く、正当な拒否理由にはなり得ません。

本件における、ストレスチェック制度に基づく産業医意見書の非開示決定は不当であり、違法ないし制度の趣旨に反するものであると考えます。よって、当該意見書に記載された下記の情報について、速やかな個人を特定する部分以外の開示を求めます。

- ① 勤務状況および健康状態に関する情報
- ② 業務との関連性に関する産業医の判断
- ③ 就業上必要とされる措置に関する意見
- ④ 職場環境の改善に関する意見

(略)

労働局が個別の安全配慮義務違反として調査した結果、法令違反を確認して、是正指導をしたとのことでした。

事業主が不開示としている理由のうち「法78条1項7号柱書」につき、「適正な遂行」の要件検討においては開示することの利益と比較衡量の対象になるほか、開示による「支障」の程度は実質的なものであることがあり、「おそれ」も、抽象的な可能性では足りず、法的保護に値する程度の蓋然性が要求されるところ、本件で不開示とされた部分は、就業区分、労働時間短縮、医療機関への受診配慮といった医学的知見に基づく専門的知見評価の部分であり、事案精査上開示の必要性が高い一方、不開示理由においては「抽象的なおそれ」にとどまる。

また、法78条1項3号イにつき、同条項で想定されているのは、競争等による財産権その他学問の事由、信教の自由といった法人の非財産的権利を念頭としており、同条項の適用はされないほか、不開示理由書「おそれ」は抽象的な可能性にとどまるため、不開示の理由にはならない

法では、「他者の利益を害する恐れがある場合」は不開示とすることができるとされているが、「自分の健康に関する自分の情報」を請求していて、第三者の利益を害する事情がない。これまでも産業医意見書は面談時、聞き取りをしながら目の前で記載してくれた産業医もいたが、個人の利益を害したことがない。さらに、ハラスメント被害や健康被害が深刻である状況では、開示により、就業環境の改善につながる。

法令に基づいて受けた高ストレス対象者面談であり、業務関連性判断、就業上必要な措置、職場環境の改善に関するにかかる不開示

につき、他者の利益を害する点については個人情報部分のマスキングで足りる。これらの産業医意見は就労による医学的知見による見解を含むものであり、の面談記録の開示の必要性がある。

① 外部産業医（特定医師A）が何度も助言してきたが事業者は放置、メンタルフォロー、定期的面接の実施、巡回指導、いずれも一切無い

② 是正されないまま被害が継続している（ハラスメントの事実隠蔽・心的ストレス障害・行為者と上司達で虚偽の不利益な評価をしたまま名誉回復がされていない）

③ 是正の有無を確認するための合理的手段として、意見書の内容を知る必要がある。今後の就業配慮を求めるため、医師の見解を知りたい

- ・別添②－1；新個人情報保護法の逐条解説

- ・別添②－2；過去の外部、勤務先産業医意見書参考 労災関連資料として開示済み

- ・別添②－3；不開示であった特定医師Bとの面談記録、別の主治医の診療時共有した

第3 諮問庁の説明の要旨

1 本件開示請求対象個人情報について

本件審査請求に係る開示請求対象個人情報（本件対象個人情報）は、「高ストレス対象者面接指導結果の記録」である。

2 本件開示請求に対する原処分について

本件開示請求は、機構特定医療センターに対し、下記の開示を求めてなされたものである。

①特定日時A開催のハラスメント調査委員会で参考にした特定日B行為者の聞き取り聴取内容の事実確認・または真偽評価に値するもの

②特定日時B実施の院内産業医面談記録（特定医師B）

（原文ママ）

（以下、第3において、上記①を「開示請求文書①」、②を「開示請求文書②」という。）

これに対し、機構は、法82条1項の規定により、令和7年5月1日付国立病院機構発総第0501003号において、本件対象個人情報を特定し、そのうち「就業区分」、「労働時間の短縮」及び「医療機関への受診配慮等」に係る部分については法78条1項3号イ及び同項7号柱書に該当するため、また、「印影」に係る部分については法78条1項3号イに該当するため不開示とし、その他の部分については開示する決定（原処分）を行った。

3 審査請求人の主張について

これに対し、審査請求人は、概ね以下のとおり主張している。

- ・開示請求文書①の「不存在」について文書で回答がほしい。
- ・開示請求文書②について「就業上の措置に係る意見書の部分の全文開示」及び「医療機関への受診配慮等」の２項目の全文開示を求める。

4 機構の主張について

(1) 文書の特定について

機構では、開示請求文書①にあたる個人情報には保有しておらず、審査請求人に対しても、開示請求書の受付時に、当該情報については保有していない旨を伝達している。その上で、本件開示請求に対して、開示請求文書②にあたるものとして本件対象個人情報を特定し、一部開示決定を行った。

原処分は、本件開示請求の内容に対して、機構の保有している個人情報のうちから開示可能な情報について、一部開示決定を行ったものであり、「保有個人情報の開示をする旨の決定について（通知）」においては、開示する保有個人情報として、本件対象個人情報のみを記載しており、請求人への開示決定通知の交付時にも、再度、開示請求文書①にあたる個人情報は保有しておらず、本件対象個人情報のみの開示となる旨を説明している。

以上の点から本件対象個人情報を特定し一部開示決定を行った原処分は、妥当であると考えます。

(2) 不開示理由について

3に記載の審査請求人の主張の２点目については、本件対象個人情報の不開示部分のうち、「就業区分」、「労働時間の短縮」及び「医療機関への受診配慮等」に係る部分についての開示を求めるものと解される。

当該部分については、公にすると、産業医面談対象者からの批判等を恐れ、医師が自身の認識している事実関係等について率直な意見を行うことをちゅうちょし、産業医面談対象者側又は事業場側いずれか一方に不利になる意見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り、産業医面談に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、法７８条１項７号柱書の「…独立行政法人等…が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより、…その他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当することから、不開示とした。また、当該部分については、公にすると、医師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ことから、法７８条１項３号イの「開示することにより、…当該個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるもの」にも該当するため不開示とした。

なお、本件対象個人情報、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）66条の10の規定に基づく高ストレス者を対象とする面接指導の報告書・意見書であり、厚生労働省の「ストレスチェック制度関係Q&A」（令和3年2月改訂）において、本人から面接指導結果の開示請求があった場合について「面接指導結果の中には、業務との関連性に関する判断や、就業上必要と思われる措置に関する意見、職場環境の改善に関する意見なども含まれており、本人に開示することにより、本人、面接指導を行った医師、事業者の間の関係が悪化するなど、これらの者の利益を害するおそれがある場合（中略）なども考えられますので、結果に記載されている内容に応じて、どこまで開示すべきかを個別に判断する必要があります。」とされている。原処分においても、記載内容に応じて、上記の開示理由に示すおそれがあることから、当該部分を不開示とすることが妥当であると判断した。

5 結論

以上のことから、原処分は妥当であり、これを維持すべきである。

第4 調査審議の経過

当審査会は、本件諮問事件について、以下のとおり、調査審議を行った。

- | | | |
|---|-----------|------------------------------------|
| ① | 令和7年6月30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7月10日 | 審議 |
| ④ | 同年9月1日 | 審査請求人から意見書及び資料を収受 |
| ⑤ | 令和8年6月5日 | 委員の交代に伴う所要の手續の実施、本件対象保有個人情報の見分及び審議 |
| ⑥ | 同年7月16日 | 審議 |
| ⑦ | 同年9月8日 | 審議 |

第5 審査会の判断の理由

1 本件開示請求について

本件開示請求は、本件請求保有個人情報の開示を求めるものであり、処分庁は、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法78条1項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。

審査請求人は、本件請求保有個人情報1に該当する保有個人情報の特定について争うとともに、本件対象保有個人情報の不開示部分のうち別紙の3に掲げる部分（以下「本件不開示部分」という。）の開示を求めていると解されるところ、諮問庁は、原処分を妥当としていることから、以下、本件対象保有個人情報の見分結果を踏まえ、本件対象保有個人情報の特定（本件請求保有個人情報1に該当する保有個人情報の特定）の妥当性及び本件不開示部分の不開示情報該当性について検討する。

2 本件対象保有個人情報の特定（本件請求保有個人情報1に該当する保有

個人情報の特定)の妥当性

- (1) 当審査会事務局職員をして確認させたところ、諮問庁はおおむね以下のとおり説明する。

行為者への聞き取り聴取の記録については、ハラスメント調査委員会の資料の一部となっており、当該聞き取り記録は、以前行われた同審査請求人からの「行為者への聞き取り記録と事実を示す物件証拠記録」との開示請求に対して、一部開示を行っている。この際に、「事実を示す物件証拠記録」に該当する文書は保有していない旨を伝達している。

今回の本件請求保有個人情報1の開示請求についても「…行為者の聞き取り聴取内容の事実確認・または真偽評価に値するもの」として、以前の開示請求で保有していない旨を伝達した部分と同様の内容となっており、改めて、機構内にある審査請求人に係る開示請求及びハラスメントに関する書類全てを確認し、文書の検索を行ったが、請求内容に該当する文書はなかった。

機構内の通知において、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する際に記録を作成することは求められているものの、審査請求人が請求する「…行為者の聞き取り聴取内容の事実確認・または真偽評価に値するもの」に該当する文書の作成については定められておらず、当該文書については、作成されていないため、保有していない。

なお、ハラスメント調査においては、第三者に対する聴取を行っているが、審査請求人が求めるような特定日の「行為者の聞き取り聴取内容の事実確認・または真偽評価に値するもの」に該当する内容が含まれた文書は作成されていないため、保有していない。

- (2) 以下、上記諮問庁の説明を踏まえ検討する。

ア 諮問庁は、上記説明において、第三者に対する聴取を行っているが、審査請求人が求めるような内容が含まれた文書は作成されていない旨説明する。

しかしながら、一般的にハラスメント調査においては、行為者とされる者から聴取した内容について、第三者に対する聴取を行い、それらの内容を対比することによって、行為者とされる者から聴取した内容が真実であるか否かを判断するという手法を採ることが多いと考えられ、そのような第三者からの聴取内容も、行為者とされる者からの聴取内容の事実確認又は真偽評価の判断材料になるものといえる。

そこで、当審査会において、第三者に対して行った聞き取り聴取記録（別紙の4に掲げる文書）の提示を受け、その記載を確認したところ、当該文書には、特定のハラスメント事案について、第三者が把握している事実関係について聴取した内容が記載されていると認められる。

イ 諮問庁は、当該文書には特定日の「行為者の聞き取り聴取内容の事実確認・または真偽評価に値するもの」に該当する内容は含まれないとするが、第三者から聴取した事実関係は、その聴取方法がどのような方法で行われたかによらず、「行為者の聞き取り聴取内容」が真実であるか否かの判断の材料になるものであるから、当該文書に記録された個人情報、本件請求保有個人情報1に該当すると認められる。

ウ したがって、本件請求保有個人情報1に該当するものとして、別紙の4に掲げる文書に記録された保有個人情報を保有していると認められるので、これを特定し、調査の上、更に本件請求保有個人情報1に該当するものがあれば、これを特定し、改めて開示決定等をすべきである。

3 本件不開示部分の不開示情報該当性について

(1) 諮問庁は理由説明書（上記第3の4（2））において、おおむね以下のとおり説明する。

当該部分については、公にすると、産業医面談対象者からの批判等を恐れ、医師が自身の認識している事実関係等について率直な意見を行うことをちゅうちょし、産業医面談対象者側又は事業場側いずれか一方に不利になる意見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り、産業医面談に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、法78条1項7号柱書に該当するとして、不開示とした。

(2) 当審査会において見分したところ、当該部分には、面談を行った医師による就業上の措置に係る判断内容が記載されていると認められる。

記載の内容に鑑みれば、上記諮問庁の説明に不自然、不合理な点があるとはいえず、これを否定し難い。

したがって、当該部分は法78条1項7号柱書に該当し、同項3号イについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当である。

4 付言

審査請求書において、審査請求人は、本件請求保有個人情報1の対象となる文書が不存在であることについて、文書で回答が欲しい旨主張している。

当審査会において、本件の保有個人情報開示請求書を確認したところ、「開示を請求する保有個人情報」には、別紙の1のとおり、性質の異なる2つの保有個人情報が記載され、審査請求人は、それらの保有個人情報の開示を求めていると認められる。その一方で、原処分の開示決定通知書においては、「開示する保有個人情報」欄には「（請求内容）」として本件請求保有個人情報（（1）及び（2））を転記した上で、「（対象文書）」として本件対象保有個人情報が記録された文書の名称が記載されているのみであって、本件対象保有個人情報が記録された文書が本件請求保有個人

情報のいずれに該当するものとして特定されたかを示す記載は認められず、また、「不開示とした部分とその理由」欄にも、本件請求保有個人情報 1 に係る情報に関する記載は認められなかった。

当審査会事務局職員をして改めて確認させたところ、諮問庁は、処分庁において開示請求の受付時に本件請求保有個人情報 1 に対応する情報は保有していない旨を説明したが、審査請求人から当該部分の取下げの意思は示されなかったため、開示請求は維持され、それについての補正も行っていない旨説明する。

法 8 2 条においては、開示請求に対する措置として、全部又は一部を開示する場合、あるいは全部を開示しない場合、いずれにおいてもその旨を開示請求者に対し、書面により通知しなければならない旨定められている。

また、一般に、保有個人情報の不存在を理由とする不開示決定に際しては、単に対象保有個人情報記録された文書を保有していないという事実を示すだけでは足りず、対象保有個人情報記録された文書を作成又は取得していないのか、あるいは作成又は取得した後に、廃棄又は亡失したのかなど、なぜ当該文書が存在しないかについても理由を示すことが求められる。

したがって、上記のとおり、複数の保有個人情報の開示を求める請求に対し、その一部が不存在であることについて口頭での説明のみとし、開示決定通知書に不存在であることについて何ら記載をしなかった諮問庁の対応は、開示請求に対する不作為であると評価する余地もあるものであって、適切な対応とはいえない。

本件においては、これを理由に取り消しても審査請求人の利益にはならないため、原処分を取り消すには及ばないと判断するが、処分庁においては、今後、法を踏まえて適切な対応を徹底するべきである。

5 本件一部開示決定の妥当性について

以上のことから、本件請求保有個人情報の開示請求に対し、本件対象保有個人情報を特定し、その一部を法 7 8 条 1 項 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、不開示とされた部分のうち審査請求人が開示すべきとする部分は、同号柱書きに該当すると認められるので、同項 3 号イについて判断するまでもなく、不開示としたことは妥当であるが、機構において、本件対象保有個人情報の外に開示請求の対象として特定すべき保有個人情報として別紙の 4 に掲げる文書に記録された保有個人情報を保有していると認められるので、これを特定し、調査の上、更に本件請求保有個人情報 1 に該当するものがあれば、これを特定し、改めて開示決定等をすべきであると判断した。

(第 5 部会)

委員 市木政昭、委員 石川千晶、委員 大江裕幸

別紙

1 本件請求保有個人情報

(1) 本件請求保有個人情報 1

特定日時A開催のハラスメント調査委員会で参考にした特定日B行為者の聞き取り聴取内容の事実確認・または真偽評価に値するもの

(2) 本件請求保有個人情報 2

特定日時B実施の院内産業医面談記録（特定医師B）

2 本件対象保有個人情報が記録された文書

高ストレス対象者面談指導結果の記録

3 審査請求人が開示を求める部分

「就業区分」、「労働時間の短縮」及び「医療機関への受診配慮等」

4 開示決定等をすべき保有個人情報が記録された文書

第三者に対して行った聞き取り聴取記録