

## 別紙、理由書と抵触すると思われる法令一覧

2/8 レターパックにて小田原労働基準監督署、労災課、課長宛に今回の不採用結果通知の理由を求めて文書を送付。書面での回答を求めたが得られなかった。その後、2月20日現在、小田原労働基準監督署からの回答が得られない事、審査期限が3月1日に迫っていることから、審査請求書を送付させていただきます。

小田原労働基準監督署から送られてきた減額及び不支給決定の理由において、業務と傷病との間に相当因果関係が認められないため全部不支給となります。と記載がありますが、労災担当の方に手続きについて、

1. 聞き取り調査を本人及び協力者から行うとの指示
2. 別途必要書類を渡すのでそちらを提出する様にとの指示
3. 返納手続きはどうすればいいのか

大まかに3点の所定の手続きを小田原労働基準監督署の労災担当イリヤ氏に1度めは直接労働基準監督署に伺った時に期限や書類に関しての確認をしても教えてくれなかった事。2度目に文書にてイリヤ氏に文面にて回答を要求しても得られませんでした。3度目に労災課に尋ねても回答を頂けませんでした。

大まかに3点を再三にわたって伺っても、聞き取りの調査は一切行われず、また、書類が必要と言っていたにもかかわらず、こちらが尋ねても必要書類の送付をイリヤ氏は行わず且つ労災申請についても何度尋ねても労災担当及び労災課に直接文書を送付しても回答いただかず、申請の妨害をしていると言っても差し支えないものとの認識です。お役所ですからと都合よくダブルスタンダードで都合よく申請を進めたりとやり取りしていて訳がわかりませんでした。

それ以前にも、箱根町及び小田原労働基準監督署では令和4年の6月頃から二つの行政とのやり取りで、明らかな申請遅延とも取れる行動や確認行動が多かったと申請を代理で依頼した社労士から話を伺いました。私が直接何度も連絡を行う場面が多かったです。

小田原労働基準監督署の労災担当イリヤ氏とのやり取りについては神奈川県労働局労災補償担当サトウ氏に宛てた文書に詳細の記載とやりとりのボイスレコーダー及び留守番電話の内容を直接送付させて頂きました。

社労士とのトラブルで申請が難しい事等を伝え、イリヤ氏に申請書類が何が必要なのか聞いても教えてもらえず、イリヤ氏が「お役所ですから」とさっさと書類を出す様にと突っぱねてきました。しかし、再三申し上げている様に「ぶっちゃけどうなの？勝てない裁判は弁護士はしないよ？」、「休業補償申請は多分間に合うかもね～」とこちらの事を根掘り葉掘り興味本位で色々聞いてくる割にはこちらの知りたい事は一切答えてくれませんでした。

別の弁護士に確認を取った所、元役所勤めの弁護士の話では、法律上親切にする必要はどこんいも書いてないから行う必要もない。苦情を言った所で「かわいそうですね。」と言われるだけだ。ただ、今回記録として色々ありますが、そもそもの小田原労働基準監督署の対応では、親切にするかどうか以前に、手続きを進めるための明らかな遅延行為と認識しています。

## 審査請求書の理由書2

何故か、強羅花壇の時に使用していた保険ではなく過去辞めた国民健康食品保険組合の方から傷病届け等を提出する様に言われ不思議に思いました。何故、過去やめた所に傷病届けを申請しないといけないのか。

小田原労働基準監督署のイリヤ氏から留守番電話で何の手続きをすればいいか何の書類かわからないので、教えて欲しいと言っても教えてもらえず、見せて欲しいと言ってもイリヤ氏はニコニコしながら提出された文章は見せられないから。という事で情報開示請求の手続きを何件もの弁護士の方からやっとならして自分で開示請求手続きを行いました。その間、手続きの現状を繰り返し尋ねても教えていただけず、しかも確認を行って回答をくれるのではなく強引に手続きを進める形を取っていました。そんな中、1.2.3の所定の手続きを一切行わず、妨害に近い形で因果関係が無いから不支給や申請そのものを妨害する行為を行った事、

ゴリ押しで申請を行っているのではなく、小田原労働基準監督署側が手続きとして受理し手続きを進めていく上で必要な項目を示したり、示さなかったり、書類が足りないから提出する様にとイリヤ氏本人が後日、足りない書類を送付すると言って一向に送付しない。手続きに関しては教えない。申立書の聴取を行うと言って行わない。とやっている事の辻褄が何も合わず、且つその説明すら何もありませんでした。業務が忙しいから留守番電話に残すように頼んでいましたが、途中からそれもなくなりました。行動が支離滅裂すぎます。

そもそも、手続きとして成り立っていない為、異議を申し立てます。

以下、行政手続法、国家公務員法に抵触するものと思われまます。

### 行政手続法

#### 第一章 総則

##### (目的等)

- 第一条 この法律は、処分、行政指導及び届出に関する手続並びに命令等を定める手続に関し、共通する事項を定めることによって、行政運営における公正の確保と透明性(行政上の意思決定について、その内容及び過程が国民にとって明らかであることをいう。第四十六条において同じ。)の向上を図り、もって国民の権利利益の保護に資することを目的とする。
- 2 処分、行政指導及び届出に関する手続並びに命令等を定める手続に関しこの法律に規定する事項について、他の法律に特別の定めがある場合は、その定めるところによる。

##### (審査基準)

- 第五条 行政庁は、審査基準を定めるものとする。
- 2 行政庁は、審査基準を定めるに当たっては、許認可等の性質に照らしてできる限り具体的なものとしなければならない。
- 3 行政庁は、行政上特別の支障があるときを除き、法令により申請の提出先とされている機関の事務所における備付けその他の適当な方法により審査基準を公にしておかなければならない。

##### (申請に対する審査、応答)

第七条 行政庁は、申請がその事務所に到達したときは遅滞なく当該申請の審査を開始しなければならない。かつ、申請書の記載事項に不備がないこと、申請書に必要な書類が添付されていること、申請をすることができる期間内にされたものであることその他の法令に定められた申請の形式上の要件に適合しない申請については、速やかに、申請をした

## 審査請求書の理由書3

者(以下「申請者」という。)に対し相当の期間を定めて当該申請の補正を求め、又は当該申請により求められた許認可等を拒否しなければならない

### (理由の提示)

第八条 行政庁は、申請により求められた許認可等を拒否する処分をする場合は、申請者に対し、同時に、当該処分の理由を示さなければならない。ただし、法令に定められた許認可等の要件又は公にされた審査基準が数量的指標その他の客観的指標により明確に定められている場合であって、当該申請がこれらに適合しないことが申請書の記載又は添付書類その他の申請の内容から明らかであるときは、申請者の求めがあったときにこれを示せば足りる。

2 前項本文に規定する処分を書面でするときは、同項の理由は、書面により示さなければならない。

### (情報の提供)

第九条 行政庁は、申請者の求めに応じ、当該申請に係る審査の進行状況及び当該申請に対する処分の時期の見通しを示すよう努めなければならない。

2 行政庁は、申請をしようとする者又は申請者の求めに応じ、申請書の記載及び添付書類に関する事項その他の申請に必要な情報の提供に努めなければならない。

### (公聴会の開催等)

第十条 行政庁は、申請に対する処分であって、申請者以外の者の利害を考慮すべきことが当該法令において許認可等の要件とされているものを行う場合には、必要に応じ、公聴会の開催その他の適当な方法により当該申請者以外の者の意見を聴く機会を設けるよう努めなければならない。

### (不利益処分の理由の提示)

第十四条 行政庁は、不利益処分をする場合には、その名あて人に対し、同時に、当該不利益処分の理由を示さなければならない。ただし、当該理由を示さないで処分をすべき差し迫った必要がある場合は、この限りでない。

2 行政庁は、前項ただし書の場合においては、当該名あて人の所在が判明しなくなったときその他処分後において理由を示すことが困難な事情があるときを除き、処分後相当の期間内に、同項の理由を示さなければならない。

3 不利益処分を書面でするときは、前二項の理由は、書面により示さなければならない。

## 国家公務員法

### 第一章 総則

#### (この法律の目的及び効力)

第一条 この法律は、国家公務員たる職員について適用すべき各般の根本基準(職員の福祉及び利益を保護するための適切な措置を含む。)を確立し、職員がその職務の遂行に当り、最大の能率を発揮し得るように、民主的な方法で、選択され、且つ、指導されるべきことを定め、以て国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障することを目的とする。

## 第七節 服務

### (服務の根本基準)

第九十六条 すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

② 前項に規定する根本基準の実施に関し必要な事項は、この法律又は国家公務員倫理法に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

## 審査請求書の理由書4

法令及び上司の命令に従う義務並びに争議行為等の禁止)

第九十八条 職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

② 職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。

(信用失墜行為の禁止)

第九十九条 職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(職務に専念する義務)

第一百条 職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、官職を兼ねてはならない。職員は、官職を兼ねる場合においても、それに対して給与を受けてはならない。