

2021（令和3）年10月29日

福岡刑務所長 大串 建 殿

福岡県弁護士会

会長 伊 藤 巧 示

同 人権擁護委員会

委員長 中 原 昌 孝

## 勸 告 書

当会は、弁護士法に規定された弁護士の使命である基本的人権の擁護と社会正義の実現を期するために人権擁護委員会を設け、人権侵犯救済申立てを受けた案件について調査を行い、事案に応じて適宜の措置をとることとしております。

このたび、貴所出所者の某氏の申立てにかかる案件について、人権擁護委員会で調査・検討を重ねた結果、貴所に対して下記のとおりのお勧めをすべきものとの結論に達し、当会の議決機関である常議員会においてこれを承認しました。

本勧めをすることとした理由は、別紙「勧めの理由」記載のとおりです。

記

刑務作業として計算係を命ぜられた被収容者である受刑者に対して、他の被収容者が「懲罰」に付された事実を告げないようにすること

以 上

別紙

## 勧告の理由

### 第1 申立ての概要

本勧告の前提となる申立ての概要は、要するに、相手方の幹部職員が作業命令権を濫用し、「日課表」の作成を担当する受刑者に対し、申立人が懲罰に付された事実を告げ、これにより申立人を含む受刑者の人権を侵害しており、その救済を求めるというものである。

### 第2 認定した前提事実

関係法令及び関係資料によれば、次の各事実を前提事実として認定することができる。

#### 1 「日課表」について

##### (1) 日課表等の作成根拠

「日課表」は、工場担任者が毎日終業の際に作成すべき文書であって、作業報奨金の計算に用いられる文書である。〔**刑務作業の事務取扱いに関する訓令（以下「作業訓令」という。）38条**〕

##### (2) 「日課表」に記載されるべき事項〔**刑務作業の事務取扱いに関する訓令の運用について（以下「作業訓令通達」という。）38条、作業訓令別記様式第17号**〕

就業者ごとの就業状況を記録するものであり、具体的には職種及び就業者ごとに毎月1枚作成される。

その記載内容としては、「職種」、「作業区分・等工」、「等工基準額」、「作業命令番号」、「当日分の就業時間」等があり、これらに加えて、作業実績、就業態度、時間外作業等の加算・減額に該当する摘要、加算率及び計算額が記載される。

そして、記載対象の就業者に作業報奨金の計算額を告知したときには、当該就業者に指印させることが予定されており、工場担任者が押印の上回

議に付し、統計担任者において業種別、職種別に各月分を取りまとめて集計し、会計事務管理者の決裁を受けて編てつの上、保管されるものである。

## 2 受刑者の作業報奨金の計算方法について

(1) 作業報奨金は、その支給の時点での報奨金計算額に相当する金額であり、これに毎月、その月の前月において受刑者が行った作業に対応する金額として、法務大臣が定める基準に従い、その作業の成績その他就業に関する事項を考慮して算出した金額を加算して算定される。〔**刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律**（以下「**刑事収容施設法**」という。）

### **98条1項、2項**〕

(2) その加算の額は、受刑者について、その月の前月における就業時間に基準額を乗じて得た基本月額に、外部通勤作業等の作業の種類や時間外作業等による作業について所定の割合による金額を加算し、作業成績に基づき所定の割合による金額を加減算し、また就業態度や創意工夫による作業への貢献度合いに応じて所定の割合による金額を加算して算定される。〔**作業報奨金に関する訓令**（以下「**報奨金訓令**」という。）**8条**ないし**14条**〕

(3) 上記(1)の基準額は、受刑者の「等工」（当該受刑者の作業の種類及び内容、作業を行っている期間、当該作業に要する知識及び技能の程度、作業成績並びに就業態度を考慮して決定される等級をいう。）に応じて、1時間当たりの金額が10段階で定められている。〔**報奨金訓令3条**〕

3 受刑者による個人情報の取扱いについて〔**被収容者に係る個人情報の持出し防止について**（以下「**個人情報通達**」という。）、**「被収容者に係る個人情報取扱い要領について**」（以下「**個人情報要領**」という。）〕

(1) 刑務所等において生産工場に就業する計算係等を含む経理作業に就く受刑者（以下「**経理係**」という。）に対しては、被収容者の呼称番号、姓、主食の区分、工場及び収容居房に関する個人情報の作業場での使用が

認められている。〔個人情報通達第1項〕

経理係に対しては、これらに加え、作業場の個別の必要性に応じ、誕生月、累進級、無事故期間、作業の職種・等級・時間・生産高その他施設においてに特に必要と認める事項に関する個人情報の作業場での使用が認められている。〔個人情報通達第2項〕

(2) 相手方は、平成22年12月15日、個人情報通達に基づき、個人情報要領を定め、経理係受刑者に使用させる個人情報が記載された文書の種類等を規定しているものの、特に必要と認める事項として、被収容者が「懲罰」を受けたことに関する情報を明確に挙げてはいない。

#### 4 刑務作業の指定

(1) 懲役受刑者に行わせる作業については、刑事施設の長が当該受刑者毎に個別に指定することとされ〔刑事収容施設法92条〕、その作業として、当該刑事施設における炊事、清掃、介助、理髪、指導補助その他の経理作業及び矯正施設の建物の修繕その他の営繕作業である「自営作業」を命じることも許容されている。〔受刑者等の作業に関する訓令3条1項3号〕

(2) 「自営作業」のうち、「経理作業」については、炊事係、衛生係、洗濯係、図書係、運搬係、計算係、介助係、理髪係、ボイラー係、精米係、綿打係、除雪係、指導補助の中から個別に指定される。〔受刑者等の作業に関する訓令の運用について第1項(1)、別表1〕

5 相手方の工場担任者は、上記4(1)に基づく刑事施設の長（福岡刑務所長）による作業内容の決定及び個人情報通達に基づき、相手方において服役中の受刑者のうち計算係に指名された者に対し、日課表の作成に関与させた。

6 申立人は、平成30年11月15日から同月24日までの間、閉居10日の懲罰の執行を受けた。〔令和2年4月27日付申立人人権救済申

## 立書]

7 相手方の居室棟担任者は、計算係に指名された被収容者に対し、平成30年11月15日から同月24日までの間、申立人が閉居10日の懲罰に付されている事実を告げた上で、申立人に係る日課表の作業時間欄に「懲罰」と記載した。

8 「懲罰」について〔**刑事収容施設法74条，96条，150条，151条，154条1項，155条1項，156条1項，157条1項14号，162条1項**〕

(1) 刑事施設の長は、被収容者が刑事収容施設法74条2項所定の遵守事項若しくは同法96条5項所定の特別遵守事項に違反し、又は同法74条3項に基づく刑事施設の職員が行った指示に従わなかった場合、当該被収容者に対して「懲罰」を科することができる。遵守事項としては、「犯罪行為をしてはならないこと」、「他人に対し、粗野若しくは乱暴な言動をし、又は迷惑を及ぼす行為をしてはならないこと」「自身を傷つける行為をしてはならないこと」「刑事施設の職員の職務の執行を妨げる行為をしてはならないこと」などが挙げられている。被収容者である受刑者に対して科される「懲罰」は、戒告、禁錮又は拘留受刑者の願による刑務作業の停止、自弁物品の使用・摂取の全部又は一部の停止、書籍等の閲覧の全部又は一部の停止、報奨金計算額の削減、又は閉居である。

(2) 刑事施設の長は、被収容者が反則行為をした疑いがあると思料する場合には、反則行為の有無等をできる限り速やかに調査を行い、当該被収容者に懲罰を科そうとする場合には、所定の方法により当該被収容者に弁解の機会を与えた上で、懲罰の内容及び懲罰の原因として認定した事実の要旨を告知して直ちにその執行を行わなければならない。〔**被収容者の懲罰に関する訓令4条ないし10条**〕

「懲罰」に対して不服がある者は、所定の方法により当該刑事施設の所

在地を管轄する矯正管区の長に対して審査の申請を行うことができ、当該申請に対する裁決に不服がある者は、所定の方法により法務大臣に対して再審査の申請を行うことができる。

(3) 具体的な懲罰の執行にあたっては、懲罰の内容及び懲罰の原因として認定した事実の要旨を告知して直ちにその執行を行わなければならないとされているものの、懲罰の事実を刑事施設内で公表することは予定されていない。

### **第3 争点（判断の分岐点）**

本件申立てに関する争点は、相手方職員が日課表の作成に関与する被収容者に対して特定の被収容者が懲罰に付されている事実を告げることが、当該被収容者のプライバシーを違法に侵害するものといえるか否かである。

### **第4 争点に対する判断**

#### 1 争点について

##### (1) 被侵害利益について

本件において、「懲罰」を受けたことに関する情報を他の被収容者に伝えることが申立人に対する人権侵害となるのかが問題となる。

「懲罰」を受けたことに関する情報は、被収容者の刑事施設内における処遇（刑の執行）に関する情報として、行政機関の保有する情報の公開に関する法律5条4号の不開示情報に該当するものとして取り扱われることがあり得る秘密性の高いものである。この点、被拘禁者処遇の最低基準を示した国際連合決議である被拘禁者処遇最低基準規則（マンデラ・ルール）においても、「懲罰」に関する情報の機密性は保持されなければならないとされている。

そして、「懲罰」の対象となる行為の中には、一般社会において刑事罰の対象となるような行為が含まれており、懲罰を科する手続きは、刑事手続

に類似した厳格な手続きが定められていることから〔第4の10〕、「懲罰」を受けたという情報は、「懲罰」を科されるような悪い人間であるとの消極的な評価をもたらしかねない点で人の名誉又は信用に直結する情報であり、人の社会的評価を低下させるものといえる。

そして、上記第2の8(3)のとおり、法令上も「懲罰」の原因事実等を当該被収容者に告知することは予定されているものの、その告知を超えて刑事施設内で公表することまで予定されているものではない。

そうすると、当該被収容者は、通常こうした情報をみだりに他の被収容者である他者に知られることを欲しないであろうと認められることから、「懲罰」を受けたことに関する情報をみだりに公開されないという法律上の保護に値する利益を有していると解される。〔最判昭和56年4月14日民集35巻3号620頁参照〕

したがって、申立人は、「懲罰」を受けたことに関する情報をみだりに公開されないという法的権利を有している。

## (2) 人権侵害について

ア 最判昭和56年4月14日は、弁護士会からの前歴照会に応じた市の回答が違法な公権力の行使にあたりとされた事例である。同判例は、前科等（前科及び犯罪経歴）は人の名誉、信用に直接かかわる事項であり、みだりに公開されない法律上の保護に値する利益を有するものであり、みだりに漏洩してはならないとしつつ、照会の対象である前科等の有無が訴訟等の重要な争点となっていて、他に立証方法がないような場合には、照会に応じて前科等を回答することができるとしている。このように同判例は、前科等をみだりに公開されない利益の重要性と照会に応じる必要性の両面からの検討を要求したものと解される。

したがって、本件においても、上記最高裁判例における検討方法と同様に、「懲罰」を受けたことに関する情報をみだりに公開されない利益の重

要性と当該情報を公開する必要性の両面から検討する必要があると解される。

イ まず、申立人が、「懲罰」を受けたことに関する情報をみだりに公開されないという法的権利を有していることは前述のとおりであり、これは重要なものといえる。

「懲罰」を受けたことに関する情報を他の被収容者に告げる必要性について検討するに、個人情報通達第1項は、計算係を含む経理作業に就く受刑者に使用を認める被収容者の個人情報を列挙しているところ、ここに「懲罰」の情報は規定されていない。

また、同通達第2項は、上記第1項に掲げる各事項に加え、作業上の個別の必要から使用を認める受刑者の個人情報について、その必要性に応じた使用を認めているが、ここにも「懲罰」の情報は規定されていない。ただし、同項では、「その他施設において特に必要と認める事項」の使用が認められていることから、その該当性が問題となり得るが、同通達を具体化した相手方の個人情報要領をみても、「その他施設において特に必要と認める事項」として、「懲罰」の情報の使用を認める規定は見当たらない。

そもそも、上記第2の1のとおり、日課表は、就業者ごとの就業状況を記録し作業報奨金を計算するためのものであり、「懲罰」の執行により当該被収容者が就業していないのであれば、その就業時間が零であることが確認できる記載又は就業時間を記載しないことで充分であって、あえて「懲罰」という事実を記載させる必要性を認め難い。

これらに加えて、日課表の書式である作業訓令別記様式第17号をみても、日課表の作業時間の欄は、当該就業者の当日分の就業時間を記入するものとされており、「懲罰」などの記載が必要であることを窺えるものとはなっていないから、日課表の様式からしても、その必要性を認めることも困難である。

そうすると、計算係等の被収容者に対して、他の被収容者が「懲罰」を受けたことに関する情報を告げる必要性を肯認することはできない。

(3) 以上によれば、相手方が、個々の被収容者に関する「懲罰」の事実を計算係等の被収容者に告げることは、日課表の作成上、その必要性が認められないのであり、当該懲罰を受ける被収容者が有する「懲罰」を受けたことに関する情報をみだりに公開されないという法的権利を侵害するものであるから、この点において上記第2の7は、申立人の「懲罰」を受けたことに関する情報をみだりに公開されないという法的権利を侵害するものである。

## 2 結語

本件申立ては、申立人の「懲罰」を受けたことに関する情報をみだりに公開されないという法的権利を侵害するものをいう点で理由がある。

## 第5 結論

以上のとおり、相手方は、他の被収容者が「懲罰」を受けたことに関する情報を漫然と計算係等の被収容者に対して使用させていると評価せざるを得ず、かかる状況は看過しがたいところがあり、適正な処遇を実現する観点から、勧告書のとおり勧告し、相手方に速やかな是正を促すべきである。

以上