

横浜市情報公開・個人情報保護審査会答申  
(答申第3250号)

令和7年8月21日

横 情 審 答 申 第 3250 号

令 和 7 年 8 月 21 日

横浜市人事委員会 様

横浜市情報公開・個人情報保護審査会

会長 松 村 雅 生

横浜市の保有する情報の公開に関する条例第19条第1項の規定に基づく諮問  
について (答申)

令和5年10月6日人調第547号による次の諮問について、別紙のとおり答申します。

「人調第895号の起案資料」の一部開示決定に対する審査請求についての諮  
問

答 申

1 審査会の結論

横浜市人事委員会が、「人調第895号の起案資料」を一部開示とした決定は妥当である。

2 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、横浜市人事委員会（以下「実施機関」という。）が令和5年8月21日付で行った上記1記載の行政文書（以下「本件審査請求文書」という。）の一部開示決定（以下「本件処分」という。）の取消しを求めるというものである。

3 実施機関の一部開示理由説明要旨

本件審査請求文書は、横浜市の保有する情報の公開に関する条例（平成12年2月横浜市条例第1号。以下「条例」という。）第7条第2項第5号に該当するため一部を不開示としたものであって、その理由は次のように要約される。

- (1) 不開示部分に記載されている現状の課題や、それに対する実施機関の意見は、最終的な意思決定前のものである。現状の課題は、その時点においては、解決すべきかどうかを含めて精査が必要である検討テーマとして記載したものであり、その意見は、その時点における主な意見であることから、検討過程における未成熟なものに過ぎない。
- (2) 未成熟な情報が公になった場合には、検討中の論点に対するその時点における意見は、あたかも市として既に決定された事項であるような、現状の課題として挙げられている事項は、問題があるかのような、無用な誤解や憶測を招くおそれがある。
- (3) 中間的な議論や未成熟な意見であっても、建前に捕らわれない多様な観点から自由で率直な意見の交換がされることが、人事行政の専門機関である実施機関の中立性を確保するに当たっての要諦となる。このような意見が公になることがあれば、今後の実施機関での率直な意見の表明や意思決定が、不当に損なわれるとともに、人事行政の専門機関としての公正かつ中立な運営の妨げになる蓋然性がある。

よって、不開示とした部分を開示することは、実施機関の事務の適正な遂行に支障を及ぼす蓋然性があるものといえる。

- (4) 審査請求人は、令和5年6月29日開催の経営会議の議事録を例示し、本件処分には理由がない旨主張しているが、不開示情報に該当するか否かの判断は、各開示請

求に係る行政文書に含まれる情報ごとに、条例に基づき個別具体的に行うものである。本件対象行政文書は、公表を前提に作成されている資料とは性質が異なる。

- (5) 不開示とした部分は、令和4年度に見直しを実施した初任給の決定方法の見直しに関して、平成30年度から議論してきた検討テーマや人事委員会の意見を記載したものである。特定年度に審査請求人が提出をした措置の要求の内容と関連するものではない。
- (6) なお、初任給の決定方法に係る基本的事項や一定の細則的事項は、「横浜市一般職職員の給与に関する条例（昭和26年3月横浜市条例第15号）」や「初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（平成19年3月横浜市人事委員会規則第11号）」等の条例や規則において、広く市民に公表している。

#### 4 審査請求人の本件処分に対する意見

審査請求人が、審査請求書において主張している本件処分に対する意見は、次のように要約される。

- (1) 本件処分を取り消し、対象文書の全部を開示するよう求める。
- (2) 現状の課題や実施機関の意見を開示するだけで、実施機関の自由かつ達な議論に支障を及ぼすということは、中立・公平な機関としてありえない。
- (3) あくまで令和3年度の文書であり、開示をした結果どのような根拠からどのように自由かつ達な議論に支障を及ぼすのか具体的な主張がされていない。
- (4) 令和5年度の横浜市経営会議では、各課題において「論点」及び「主な意見等」として情報を広く公開しており、その他の部局も同様である。
- (5) 不開示部分は審査請求人が提出した措置要求の内容と関係している可能性がある。そうであれば棄却をした以上、検討中の論点には該当しない。また、本来は措置要求の時点で、実施機関は本件審査請求文書における考え方を持っていたことを提示しなければならないことは明らかである。
- (6) 令和5年度人事委員会事務局運営方針に「初任給決定方法（初任給格付）」と記載があり、市民に対して公表している初任給決定に対してどのような課題があるかを説明する条例第1条の義務がある。

#### 5 審査会の判断

- (1) 人事委員会規則の改正に係る事務について  
人事委員会規則の改正を行う場合は、任命権者からの依頼に基づき、人事委員会

事務局調査課が、改正議案を附議している。当該改正議案は、実施機関の議決を経て、実施機関名で公布し施行する。

(2) 本件審査請求文書について

令和4年度からの初任給決定方法の見直しの実施に伴い、「初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」ほか3件の関連する規則を改正するため、人事委員会事務局調査課が改正議案を附議する旨の意思決定を行う起案文書である。

(3) 条例第7条第2項第5号の該当性について

ア 条例第7条第2項第5号柱書では、「市の機関・・・が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより・・・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」については、開示しないことができると規定している。

イ 当審査会において本件審査請求文書を見分したところ、不開示部分には当該文書の決裁時点での課題事項やそれらに対する委員の意見が記載されており、既に開示されている他の部分の記載内容から、それらが検討段階のものであることが認められる。

ウ 本件不開示部分について実施機関へ確認したところ、次のとおり説明があつた。

(ア) 検討段階のものが公になると、任命権者や職員から委員への働きかけが生じるなど、委員が発言をちゅうちょし、委員間のかつ達な意見交換ができなくなり、実施機関としての適正な判断ができず事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある。

(イ) また、検討段階のものが公になると、これまでやこれから実施機関の意見に対して、職員等が不信感を持つことにつながるおそれや、採用試験を検討するものが雇用条件を不利なものと誤解して応募をためらい、あるいは、有利なものと誤解して採用後にトラブルとなる等、事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある。

エ 審査請求人は、他の会議の会議録では課題に対する意見等を公表していると主張するが、会議の性質はそれぞれ異なるものである。少なくとも開示請求日時点において実施機関は当該検討段階の意見は公表しておらず、公にされると職員等に無用な憶測や誤解を与え、また、委員への働きかけが生じるなどで委員の自由かつ達な議論ができなくなるおそれがあるという実施機関の主張は首肯できる。

(4) 結論

以上のとおり、実施機関が、本件審査請求文書を条例第7条第2項第5号に該当するとして一部開示とした決定は妥当である。

(第三部会)

委員 金井惠里可、委員 藤嶋崇友、委員 山本紗知

《 参 考 》

審 査 会 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
令 和 5 年 10 月 6 日	・実施機関から諮詢書及び弁明書の写しを受理
令 和 7 年 6 月 19 日 (第316回第三部会)	・審議
令 和 7 年 7 月 17 日 (第317回第三部会)	・審議