

平成18年(行ウ)第185号、平成19年(行ウ)第90号

自己申告票提出義務不存在確認等請求事件

原告 外86名

被告 大阪府

第3準備書面

大阪地方裁判所 第7民事部合議2C係 御中

2007年(平成19年)6月22日

原告ら訴訟代理人

弁護士 冠 木 克 彦

弁護士 武 村 二 三 夫

弁護士 中 島 光 孝

原告らは被告の第1準備書面に対し、以下のとおり反論する。

第1. 教育公務員に対する勤務評定について

1. はじめに

被告は、地公法40条1項が定める勤務評定制度の趣旨、目的からすれば、勤務評定は、同法が適用されるすべての地方公務員について行われるべきも

のであり、教育公務員である府立学校職員又は府費負担教職員もまた、地方公務員であることに何ら変わりがないのであるから、これら教育公務員に対しても勤務評定を実施すべきことは、法律上当然といえる、としている。

しかし、被告の主張は、教育公務員を地方公務員一般と同視し、教育公務員の特殊性をまったく考慮しないものであって、現行の教育公務員の法制上も当を得ない主張である。

2. 「公務」と「教育公務」

(1) 地方公務員が従事する「公務」とは、地方公共団体が行う「地域における事務」及び「その他地方自治法又はこれに基づく政令により処理することとされる事務」をいうものと解され、その種類・範囲は多様かつ広範にわたっている（地方自治法2条2項等）。

地方公務員法は、地方公共団体の行う事務に従事する公務員一般の人事行政に関する根本基準を確立すること等を目的として制定されている。

しかし、地方公務員法も、すべての地方公務員を対象とするものではなく、一般職に属する職員だけを対象とするものであり、特別職に属する職員には適用されない（地公法3条、4条）。これは、特別職は非専務職で職業的な公務員でない者、政治的な方法で就任する者など特別の地位を有するものであるため、その身分取扱いを統一的に規律することが困難であるなどの理由に基づく。

同様に、教育公務員については、その従事する「教育」の特質にかんがみ、教育公務員については地方公務員一般に対するのとは別個の考慮を要する。

(2) 教育は、未来に向かって無限の可能性を有する子どもが、自らの学習によって事物を知覚、観察し、その資質、能力に応じて、自らの人間性を開花成長させて行く過程を実質的に担保し、充足させるために行われるものにほ

かならないのであり、これによって子どもをして学問および芸術を愛し、国民として勤労を尊び、自他をいつくしみ、現在及び未来にわたって人類の築いた文化遺産を継承、発展させ、もって、心身共に健全な人格者として完成させることを目的とするものであって、それは高度に精神的文化的かつ創造的な営みである（和歌山地判昭50・6・9和協組勤評スト処分事件）。

この教育の本質は、旧教育基本法1条が「人格の完成をめざし、平和的な国家及び社会の形成者として、真理と正義を愛し、個人の価値をたつとび、勤労と責任を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成」をはかることを教育の目的とするとしてしたことによって確認され、また、新教育基本法1条においても、「人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成」をすることが教育の目的であるとしてことによって確認しているところである。

このように、教育は高度に精神的文化的かつ創造的な営みであり、そのような教育に従事する教育公務員について、地方公務員一般に対するのと同じ規準で人事行政を行うことは不相当である。そこで、教育公務員特例法等、教育公務員に対しては、地方公務員一般に対するのとは別の独自の人事行政に関する法制度が形成されているのである。

3．教育公務員及び教育公務員の任用、服務等に関する法令

(1) 地方公務員（職員。以下同様）の任用については、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行われる（地公法15条）。

他方、教育公務員については、教育職員免許法に基づく教員免許を有する者から任用される。免許制度を採用したのは、教育の高度に精神的文化的かつ創造的な営みであることによるものであり、これは地方公務員一般にはないものである。

(2) 地方公務員一般については、職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる（地公法 17 条 1 項）。

他方、教育公務員については、「人格が高潔で、教育、学術及び文化に関し識見を有するもの」のうちから任命された委員で構成される教育委員会によって任命される（地方教育行政法 4 条、34 条）。

これは、教育公務員が高度に精神的文化的かつ創造的な営みである教育に従事するものであるため、その任命も「教育に関する事務」を専門的に管理し執行するものとして設置された教育委員会に権限があるとしたものである（地方教育行政法 23 条、地公法 6 条）。

(3) さらに教育公務員についてはその任免ばかりでなく、給与、分限、懲戒、服務及び研修に関しても、教育公務員特例法によって規律されている。

教育公務員特例法 1 条は、「教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性」から、教育公務員については独自の法律が制定されたと述べているが、ここでいう「職務とその責任の特殊性」とは、教育公務員が従事する職務が子どもたちの人格の完成をめざすという高度に精神的文化的かつ創造的な営みであり、かつ、その営みを達成するという責任を負っているという特殊性を指している。

(4) 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定めることとされている（地公法 24 条）。

他方、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等については、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法によって、特例が定められている（同法 1 条）。これは「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」に基づくものである。ここでいう「職務と勤務態様の特殊性」が、教育が子

どもたちの人格の完成をめざすという高度に精神的文化的かつ創造的な営みであることによるものであることは明らかである。

(5) このように教育公務員が任用、服務、給与等に関し、公務員一般とは異なる扱いを受けていることからすると、地方公務員一般に対する勤務評定を教育公務員にも実施すべきであるとするのは短絡にすぎる。

被告は、勤務評定制度の目的が公務の民主化、能率化を図り、人事制度の平等公正を維持することにあることを考慮すれば、教育公務員のみについて勤務評定制度の適用を除外すべき合理的理由はないと主張するが、教育公務員について勤務評定制度を適用するかどうか、どのような内容の制度を適用するかは、教育の本質、そして教育の法制度上の位置づけ等を十分考慮して判断されるべき事柄である。単に、教育公務員も地方公務員であるから勤務評定制度の適用があるとする主張は、教育の本質等を見ないし軽視した主張であり失当である。

4 . 「不当な支配」について

(1) 被告は、教育公務員に対する勤務評定制度は、憲法に適合する地公法及び地教行法においてその実施が定められた、許容される目的のために必要かつ合理的と認められるものであり、最高裁大法廷昭和 5 1 年 5 月 2 1 日判決の判示を勘案すれば、「不当な支配」に該当しないことは明白であると主張する。

また、被告は、新教育基本法 1 6 条は、旧教育基本法 1 0 条を全面改正し、この改正は、改正後の教育基本法及び他の法律の定めるところにより国又は地方公共団体が行う教育行政が、教育に対する「不当な支配」にはなり得ないことをより一層明確にしたものと解することができる、とも主張する。

しかし、たとえ改正後の教育基本法 1 6 条であっても、「この法律及び他

の法律の定めるところにより行われる」教育行政一般が「不当な支配」になり得ないことを宣言したものと解することはできない。

そもそも「不当な支配」とはなにかについて、第92回帝国議会衆議院教育基本法案委員会議第1回（1947年3月14日）において、辻田力文部事務官は、「第十条の「不当な支配に服することなく」というのは、これは教育が国民の公正な意思に応じて行われなければならぬことは当然であります、従来官僚とか一部の政党とか、その他不当な外部的干渉と申しますか、容喙と申しますかによって教育の内容が随分ゆがめられたことのあることは、申し上げるまでもないことであります。そこでそういうような単なる官僚とかあるいは一部の政党とかいうふうなことのみでなく、一般に不当な支配に教育が服してはならないのでありまして、ここでは教育権の独立と申しますが、教権の独立ということについて、その精神を表したのであります」と述べていた。

この答弁はどこまで意識されていたかはともかく、教育の本質が高度に精神的文化的かつ創造的な営みであることから、教育の内容が不当な外部的干渉によって歪められてはならないという前提にたったものであると解することができる。

このように教育の本質に根ざす「不当な支配」の内容が、教育基本法10条の改正によって変わるはずがない。教育の本質は教育基本法の改正前後によって変わるものではないからである。

(2) 被告の主張は、「改正後の教育基本法及び他の法律の定めるところにより国又は地方公共団体が行う教育行政」が教育の本質を歪めるものではないとの根拠なき前提に立っているものであり、失当というほかない。

第2. 「本件システム導入までの経過」の部分に対する反論

1. 従前の勤務評定の実態

(1) 被告は準備書面の(1)従前の経過の部分において、「府教委は、昭和33年以降、「大阪府立高等学校等職員の勤務評定に関する規則」(昭和33年大阪府教育委員会規則第9号。乙第1号証)及び「府費負担教職員の勤務評定に関する規則」(昭和33年大阪府教育委員会規則第10号。乙第2号証)を定めて、府立学校職員に対する勤務評定を実施し、また、市町村教育委員会が実施する府費負担教職員に対する勤務評定の計画を示しかつ市町村教育委員会から勤務評定の結果の報告を受け、それぞれの評定結果を人事管理一般の基礎資料とする等により、府立学校職員及び府費負担教職員に対する人事上の取扱いを行ってきた。」と教職員に対する勤務評定が実施され、あたかも従来の勤務評定が「人事管理一般の基礎資料」になっており「人事上の取り扱いに使われてきたかのように主張する。

(2) しかし、これは歴史的な経過に全く反する主張である。1950年代に現在の教職員に対する勤務評定が制定されていく過程で、教職員の勤務評定が政府の教職員に対する管理統制のための政策として持ち出され、それが教育基本法の第10条の教育に対する不当な支配にあたることから、日教組に属する教職員を先頭にした国民的な反対運動が行われた。その結果、多くの都道府県で勤務評定の実質化が行われなかった。大阪府においても、校長が教職員の勤務評定を形式的に行ってはいるものの、その評価は公表さえされず、給与や処遇、人事異動などに反映されることは一切なかった。いわば従来の勤務評定は教職員の行っている教育活動に対して公平な評価を行うことができず、また校長による恣意的評価を避けることができず、政治的介入の危険性を取り除くことができないことから、教職員と府民の疑問と追及に答えることができなかった結果として空文化され、何の効力も持たない形式だけが残存していたにすぎない

のである。

(3) 被告が、教職員の勤務評定が従前からあたかも機能してきたかのように主張し、さらにそれを時代の変化に適応させるために変えるにすぎないという主張は、これらの経過を全く無視した申し立てである。実際には、被告は「教職員の資質向上」「指導力不足教職員の資質向上」という名の下で、政府が進めている教職員に対する管理統制の強化策に同調し、それまで死文化していた勤務評定を、新しい装いの、教職員の給与や処遇に反映させることのできる、システムを通じて教職員の行う教育活動を教育委員会が指示する方向に向かわせようとしたのである。教育基本法が禁じた教育に対する不当な支配そのものをもたらす制度改変であった。

2. 「本件システム」が勤務評定であることを隠して導入してきた。

(1) さらに被告は、この評価・育成システムが旧勤務評定を置きかえ、さらに給与や処遇、人事などに反映される性格のものであることを、被評価者である教職員に秘したまま制度の確立を目指した。原告がいかにも途中の経緯できちんとした手順を踏んでいたかのように主張しようと、評価の対象者である教職員にシステムの勤務評定としての本質を隠したまま作業を進めたのであり、そのやり方は不当というほかない。被告がシステム成立過程でいくら教職員の意見も聞いた等と主張しようとも、それは新しい勤務評定としてのシステムについて聞いたのではなく、従ってその結果は全く意味をなさない。

(2) 被告は第1準備書面の「(1)従前の経過」の中で「これらの課題を総合的に勘案し、府教委は、教職員の意欲・資質・能力の向上を目指した継続的・体系的な資質向上策が必要不可欠であり、かつ、教職員の勤務評定をそのような資質向上方策の一環として位置づけるべきものと判断した」と述べ、この判断

に従ってシステムの準備を行ったかのように主張する。しかし、上で述べた教育委員会の判断はどこにも公表されていない。府教委がそのような判断をした上でシステム構築を進めていたことは、教職員にはまったく知らされなかった。この判断が仮に実際にあったとしても、それは府教委内部の秘密の決定にとどまっていたのである。

(3) 被告はさらに、「(1)従前の経過」の中で上に続いて、平成12年7月17日に「教職員の資質向上に関する検討委員会」に対し、「教職員全般の資質向上方策について、(1)教職員の資質向上方策について、(2)指導力不足教員の資質向上方策について」の検討を依頼したと述べている。この検討委員会は平成14年7月に「教職員全般の資質向上方策についての最終報告」を提出した。府教委は報告書に基づいて「評価・育成システム」の作業を始めた。

しかし、前述のように府教委は勤務評定を新しいものに置き換える判断を全く公表していない。それとは全く関係のない形で「教職員の資質向上に関する検討委員会」への諮問が行われた。「同検討委員会」に対する検討依頼事項は「『教職員全般の資質向上方策について』(1)教職員の資質向上方策について、(2)指導力不足教員の資質向上方策について」(乙第3号証参考資料1)というものだけであって、教職員の勤務評定については何も内容を含んでいない。検討依頼事項だけでなく、被告の提出した「教職員の資質向上に関する検討委員会」の「最終報告」(平成14年7月、乙第3号証)自体も、検討委員会が提案する「評価・育成システム」が教職員の勤務評定になるべきものであることについてふれていない。

(4) 最終報告を受けて、府教委は直ちに「教職員の評価・育成システム」導入に踏みだし、平成14年11月1日から平成15年3月31日までを期間とする教職員の評価・育成システムの試験的实施を行った。さらに、府教委

は、平成15年6月5日から平成16年3月31日まで本件システムの試行実施を行った。平成16年3月に、調査結果を「『教職員の評価・育成システム』試行実施のまとめ」として公表した。このまとめの結果から府教委は「試行から本格的な実施に移行する準備は整ったと判断し、平成16年4月から本格的に本件システムを実施することを決定した。」（被告側第1準備書面、「ウ 試験的实施及び試行実施のまとめ」）。

(5) これらの過程で、被告は本格実施に向けて段階的实施を行ったが、この過程全体を通じて本件システムが従前の勤務評定に代わる新しい勤務評定であることを一度も表明していない。

例えば「教職員の評価・育成システムの試験的实施について（通知）」（乙第4号証の1）には、この試験的实施の目的について、

「このたび、教職員の意欲・資質能力の向上と教育活動等の充実、組織の活性化を図ることを目的とした標記システムを、府立学校に導入するため、下記のとおり試験的实施を行うこととしたので通知します。」としている。

同通知に添付された「平成14年度府立学校「教職員の評価・育成システム」試験的实施要項」においても、

「（目的）第2条 試験的实施は、次のことを目的として実施する。

評価・育成システムの導入に向け、検討の参考とする。

試験的实施を通じて、教職員の活動内容の充実・改善や目標設定の契機とするとともに、教職員の意見を学校運営に反映させる。

システムに対する教職員の理解を深めるとともに、校長等評価・育成能力の向上を図る。」とされているが、この中には本件システムが新しい勤務評定となるものであること、試験的实施はそのための試験的实施であることには全く触れられていない。「教職員の意欲・資質能力の向上と教育活動等の充実、組織の活性化」がまるでカモフラージュのように目的に上げ

られているだけである。

(6) 同様に、試行実施にあたっての「教職員の評価・育成システムの試行実施について(通知)」(乙第5号証の1)とその添付文書、「平成15年度府立学校『教職員の評価・育成システム』試行実施要綱」についても全く同じ形で書かれている。

試行実施を行うにあたって府教委が教職員に配布した「教職員の評価・育成システム(平成15年度 試行実施)手引き」(乙第5号証の3)でも本件システムの基本性格について次のように説明されている。

「 教職員の評価・育成システムについて

～意欲・資質能力の一層の向上と学校の活性化をめざして～

学校では、日頃から教職員がそれぞれの役割に応じて、同僚教職員と連携し、相互に協力しながら、様々な活動が展開されています。そして、教職員が個々に、あるいは集団として、活動の結果について点検し、次回や次年度に向け、目標や計画を見直したり、新たに立てるなど、教育活動等の充実・改善に向けた取り組みが進められています。また、これらの取り組みが進められる中で、教職員の実践的な資質能力が一層磨かれ、高められます。

大阪府教育委員会が設置した教職員の資質向上に関する検討委貴会は最終報告で、「教職員が学校や校内各組織の目標の達成に向けた個人目標を主体的に設定し、校長等の支援を得ながら意欲的に取り組みを進めることを基本に、子どもや保護者、同僚教職員等の意見を踏まえた自己評価と校長等からの評価により、自らの意欲・資質能力を一層高めることを通じ、学校の教育活動をはじめとする様々な活動を充実させるとともに、学校や校内各組織の活性化を図っていくことを提言しています。

この評価・育成システムは、学校の目標をすべての教職員が共有するこ

とにより、教職員の主体的な取り組みが一層意欲的・効果的に進められ、学校が一体となって教育活動等が展開されることをめざすものです。」

とされており、このシステムが新しい勤務評定となることについては何一つ触れていない。

(7) 平成16年3月にだされた「『教職員の評価・育成システム』試行実施のまとめ」(乙第5号証の3)は試験実施と試行実施を踏まえて、17731人もの広範囲の教職員に対するアンケートの結果も含んだ総合的な唯一の本件システムに関する評価である。第1に、府教委はこの「まとめ」でも本件システムが新しい勤務評定になることを全く告知していない。

「1 教職員の評価・育成システムについて

大阪府教育委員会が、平成12年7月に設置した「教職員の資質向上に関する検討委員会」は、最終報告(平成14年7月)で、「教職員の評価・育成システム」の提言を行いました。このシステムは、学校や校内各組織の目標の達成に向けた個人目標を、教職員が主体的に設定し、校長等の支援を得ながら意欲的に取り組みを進めることを基本にしています。教職員が、子どもや保護者、同僚教職員等の意見を踏まえた自己評価と校長等からの評価により、自らの意欲・資質能力を一層高めることを通じ、教育活動をはじめとする様々な活動を充実させるとともに、学校や校内組織の活性化を図っていくことをねらいとしています。」

(8) 府教委はこの「まとめ」で本件システムが新しい勤務評定になることを被評価者たる教職員に知らせなかつただけではない。「まとめ」には本件システムが試験実施、試行実施の段階から評価の対象である教職員に広く疑問を引き起こし、強い抵抗をもたれていることが示されているのに、ほとんど無視する形で実施に踏み切る形が示されている。例えば、自己申告票の提出率について、

試行実施の段階である平成16年8月の段階では(1)小学校64.6%、(2)中学校61.9%、(3)高等学校69.8%と教職員の大半が提出している状況とはほど遠い状況を示し、多くの教職員が教育内容に対する行政の支配を危惧して自己申告票の提出に応じなかったことを示している。

被評価の対象者である教職員のアンケートはこの時にただ1回行われただけである。府教委はこれ以後教職員の理解を得る必要があるとしながら、本件システムの評価を行うために教職員に対するアンケートを行わず、本件システムに対する支持の強い府立校長、各市教育局からアンケートだけで本件システムが受け入れられていると主張している。しかし、ただ1回行われた教職員のアンケートは、本件システムに対する非常に強い疑問と反発を示している。まず、自己申告について「自己申告は有効と思いますか」という設問に対して、「役に立たない」という答えが最も多く35.0%に達している。この割合は、アンケート回答者の中の非提出者では64.6%にまで達する。3分の1を超える教職員が自己申告そのものが役に立たないと考えており、非提出者の多くが役に立たないと考える故に提出していないことがわかる。第2に「評価について」の項で「業績評価について」の設問ではほぼ半数の47.9%が「できない、すべきでない」とはっきり答えている。年齢別に見ればベテランの50歳以上の層ではこの回答は50%を超える(50.1%)。さらに「能力評価」についての設問でも「できない、すべきでない」の回答が43.2%となっている。いずれにしても教職員の活動に対して本件システムの手法で評価することそのものにたいして無視することのできないほど多くの教職員が否定的にとらえていたのである。第3に「評価・育成システムについて」全般を問う設問「「教職員の評価・育成システム」は、教職員の意欲・資質能力の向上、教育活動等の充実、学校の活性化をめざしています。試行実施を踏まえ、「教職員の評価・育成システム」は役立つシステムだと思いますか。」に対して、回答者の約半数、47.4%が「役に立たない」と回答した。非提出者では「役

に立たない」は約8割に上る(79.0%)。第4に「評価結果の活用・反映のあり方についてどう思いますか」という設問に対して「活用すべきでない」が35.7%で一番多い回答である。

(9) 府教委はこれら評価に対する教職員の深刻な疑問と批判に対して「自己申告や面談を行ってよかったとの声も聞かれるが、「評価すべきでない、できない」「役に立たない」とする意見もあることは事実であり」と認めながら、「校長等の評価・育成能力の向上に関しては、評価結果について「概ね妥当」とする意見が「妥当でない」とする意見よりも多く」あるから、結果として教職員に受け入れられているとの結論を強引に導いている。そして「今後ともシステムの趣旨の周知・徹底とともに、システムをより実効あるものとしていくことで、教職員の理解、納得性を高めていく必要がある。」というまとめで本件システムの本格実施に対する理解は得られたとの結論を出している。しかし、府教委の強引なまとめには大きな欠陥がある。それは教職員の3分の1から半分が「役に立たない」「評価できない、すべきでない」とシステムに根本的な疑問を持っているときに、それにふさわしいあつかいと取り組みを全く行わなかったことである。これだけの教職員が否定的な意見を持っているのであるから、当然本件システムについて本質的なところから議論をやり直すべきであった。はじめから本格実施という結論を迫及してはならなかったのである。

(10) もう一つは、評価が「概ね妥当である」という回答が多いことを本格実施の正当化に持ち出しているが、教職員は府教委が進めている本件システムが新しい勤務評定になるものであると認識して答えているのではない。府教委は、当然本件システムが新しい勤務評定と予定されていると知らせた上でアンケートを行うべきものが、あたかも教育の改善、教職員の資質向上のための一般的な施策であるかのように誘導してきた。従って「概ね妥当」という教職員の回

答は、それが自分に対してつけられた勤務評定であり、それが単なる評価に終わるのではなく、給与、処遇、人事に反映する可能性を持つものであるととらえた上で「概ね妥当」と答えているのではない。その意味で「概ね妥当」がおいことをもって教職員の多くが本件システムを受け入れたとの判断の根拠にはならない。

(11) 被告大阪府は、このような経過を経て、本件システムが新しい勤務評定であることを明示することなく本件システムの本格実施へと進んだ。そして、その段階になって初めて、「府立の高等専門学校、高等学校などの職員の評価・育成システムの実施に関する規則」（平成16年、乙第7号証）の中で

「（趣旨）

第1条 この規則は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第40条第1項の規定に基づいて大阪府教育委員会が行う大阪府立の高等専門学校、高等学校、盲学校、聾学校及び養護学校に勤務する職員（以下「職員」という）の評価・育成システムの実施に関して・・・」

とこれが従来の勤務評定を廃止し、それに代わるシステムであることを明示したのである。

3. 小結

(1) このように導入の全課程で、新しい勤務評定とするつもりのもを明言せずに導入したのは被告の不当な行為である。新しい勤務評定であると明記すれば、それが人事、給与などなどさまざまな処遇に反映する可能性があることを教職員は予想することができる。

従来の勤務評定は、形の上では行われている体裁を取っているが、教職員の活動を評価することそのものが不可能で、教育に関する介入にあたるという教職員からの広範な反対で処遇、人事、給与などへ全く反映させない形で行われ

ていたに過ぎない。この勤務評定を新しく評価・育成システムと置き換えると明言した上で実施を行うならば、教育に対する介入であり、恣意的な評価しか行えないという強い反対と批判が出ることは予想される。

(2) また勤務評定であると明記されれば、それが義務的な性格をもつことを教職員に対して周知する義務が生じる。しかし、大阪府(府教委)が行った説明は、一貫して自主的に教職員が取り組むものであり、強制ではないと言い続けてきた。平成16年に至って、ようやく「職務の一環」と説明したに過ぎない。しかも、それが義務であると主張したのはこの裁判の答弁書が初めてであった。評価・育成システムの自己申告票提出が当初から義務であったなどという大阪府の主張は虚偽主張である。

(3) このように評価育成システムの実施は、その準備過程から、被評価者たる教職員に正しく教職員を評価することが目的であるというその性格を伝えることなく行われた。逆に、上から行う教職員の評価ではなく、あたかも学校教育の改善ももたらすための教職員の自主的な取り組みであるかのような、教職員からの抵抗の少ない形を装うことで教職員の抵抗を避けて受け入れさせようとするものであった。このようなやり方で、新しい勤務評定を導入すること自体、公正さを欠き、不当なやり方である。

教職員が決して受け入れたわけではないことは、その後の教職員組合との話し合いの経緯、評価育成システムの受け入れを拒否したことなどに現れている。加えて、本件システムの実施によるさまざまな弊害が現れており、教育に対する重大な被害がもたらされようとしている。

第3．自己申告票不提出者に対する不利益処遇は憲法31条違反である。

1．不提出者に対する不利益処遇

(1) 訴状に述べたように、本件システムとその給与反映は教育に対する行政の不当な支配であり、違憲・違法であるとともに、原告ら不提出者に対する給与上の不利な取扱いは憲法 3 1 条実体的デュープロセスオブローに違反している。

(2) すでに訴状で指摘したように「被告は 2 0 0 6 年(平成 1 8 年) 6 月「府立の高等専門学校、高等学校等の職員及び府費負担教職員に係る勤務成績に応じた昇給の取扱いに関する要領」(平成 1 8 年 6 月 1 2 日教委職企第 1 2 4 3 号)(以下、「昇給の取扱いに関する要領」と略す)を決定し、前記本件システムによる「総合評価」を給与額に反映すること、及び、「勤勉手当の成績率の取扱いについての考え方」(平成 1 8 年 6 月 1 2 日教委職企第 1 3 0 7 号)(以下、「考え方」と略す)を勤勉手当額決定の要素たる「勤勉手当の成績率」に反映することを実施した。」(訴状 1 2 頁)

大阪府教委は自己申告票不提出者に対して「本件システムによる自己申告票を提出しない者に対しては「評価結果のない職員」として「昇給しないものとする」、但し、初年度の未提出者は 3 号給とするが、次年度以降未提出を続ける限り昇給しないものとする。これは D 評価者と同じ扱いである。」(訴状 1 3 頁)

(3) 自己申告票不提出の教職員に対して、自己申告票不提出の第 1 年目は能力評価はあるが自己申告票に基づく業績評価はないので総合評価が総合評価 C と給与上は同じ扱い、さらに不提出を続ければ 2 年目以降総合評価 D と同じ扱いをすることは、極めて異常であからさまな懲戒処分的な給与面での不利益を与えるものである。それは自己申告票不提出者に対する事実上の懲戒処分であり、行政当局の不当なやり方と自己申告票提出の強制に従わない教職員への政治的処罰であり、懲戒を懲戒処分の形ではなく事務的処理の形で不当に加えるものであり、憲法 3 1 条に定める実体的デュープロセスオブローの原則に違反する。

また、勤勉手当の支給についても「自己申告票未提出者については、成績率を61/100とするが、初年度は66/100との扱いとする。これもD評価者と同じ扱いである。」(訴状15頁)と指摘したように、自己申告票不提出者に大きな経済的不利益を与えるだけでなく、昇給と勤勉手当での大きな不利益を使って教職員に本件システムを受け入れ行政の指示に従うように金の力で強制するものである。平成18年度の自己申告票不提出者に対しては、平成19年6月支給の勤勉手当から不利益「処分」が始まる。

(4) 自己申告票提出による業績評価について、被告は教職員が「主体的」に行うものであり、そのことによって「教育の質の向上と教職員の資質向上」を図るものと主張する。しかし、もし本当に教職員の主体性を認めてシステムの中に取り込むのであれば、教職員がこの自主申告票に基づく評価育成システムが違法であると感じ、自主的・主体的に校長に対して提出を拒否することは当然の権利である。拒否する自由が存在しないような「主体的」「自主的」な判断などあり得ないからである。本件システムのように不提出者に給与上及び勤勉手当の支給面で極めて重い懲戒的扱いを課すことは、自己申告票が「主体的・自主的」なものではなく「自ら差し出す形をとらせた」強制であることをはっきりと示している。事実、被告側答弁書では従来被告が自己申告票は「自主的に提出」と装いつけてきたものを、提出は「義務である」と開き直って突然主張しはじめている。強制によって教職員を従わせようとするシステムは教育に直接携わる教職員の自主性、主体性などの教育の条理に根本的に反し、教職員から真の自主性も独立性も失わせるものであって、教育基本法及び憲法に違反する。

(5) 本件システムで被告が自己申告票不提出者に対して行う給与上及び勤勉手当における重大な不利益は、上述のように事実上の懲戒行為であるが、被告が

このような行為を行う法的根拠はなく、全く違法である。

自己申告票不提出の教職員の給与上の扱いの根拠となる条例、規則、要領を以下に紹介する。

「職員の給与に関する条例」

第五条 職員の職務の級は、人事委員会規則で定める基準に従い決定する。

2 新たに給料表(指定職給料表を除く。)の適用を受ける職員となつた者の号給は、人事委員会規則で定める初任給の基準に従い決定する。

3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合(指定職給料表の適用を受ける職員が他の給料表の適用を受けることとなつた場合を含む。)又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移つた場合における号給は、人事委員会規則の定めるところにより決定する。

4 前二項の規定により号給を決定する場合において、他の職員との権衡上必要があると認めるときは、人事委員会規則の定めるところにより、その者の属する職務の級における最低の号給に達しない給料月額を決定することができる。

5 職員(指定職給料表の適用を受ける職員を除く。)の昇給は、人事委員会規則で定める日に、任命権者(大阪市立学校及び堺市立学校の職員のうち市町村立学校職員給与負担法第一条に規定する職員については、府の教育委員会とする。)が定める期間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

6 前項の規定により職員(第八項に規定する者を除く。以下この項及び次項において同じ。)を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、前項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を四号給とすることを標準として人事委員

会規則で定める基準に従い決定するものとする。

- 7 五十五歳(定年が年齢六十五年である職員にあつては、五十七歳)に達した日の属する会計年度の末日を超えて在職する職員に関する前項の規定の適用については、同項中「四号給」とあるのは、「二号給」とする。
- 8 その者の属する職務の級における最低の号給に達しない給料月額を受けている者の昇給については、人事委員会規則で定める。
- 9 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。
- 10 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 11 第五項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。
- 12 法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。)のうち、指定職給料表の適用を受ける職員以外の職員の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

(昭四四条例一・昭四六条例七・昭五四条例三〇・昭五七条例五・昭六〇条例四六・平一二条例一五五・平一二条例一五七・平一八条例九・一部改正)」(甲第9号証の1号証)

さらに、これに基づいて規則が作られている。

「職員の給料に関する規則」(条例第五条第五項の規則で定める日)

第二十二条 条例第五条第五項の規則で定める日は、第二十四条の二から第二十五条までに定めるものを除き、毎年一月一日(以下「昇給日」という。)とする。

(平一八人委規則九・全改)

(勤務成績の証明)

第二十三条 条例第五条第五項の規定による昇給(第二十四条の二から第二十五条までに定めるところにより行うものを除く。次条において同じ。)は、当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならない。

(平一八人委規則九・全改)

(昇給区分及び昇給の号給数)

第二十四条 職員を条例第五条第五項の規定による昇給をさせる場合の号給数は、当該職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分(以下この条において「昇給区分」という。)に応じて別表第十に定める昇給号給数表に定める号給数とし、昇給区分を第五号区分に決定された職員は、昇給しない。ただし、同表によることができない場合にあつては、あらかじめ人事委員会と協議して昇給号給数を決定することができる。

別表第10 昇給号給数表(第24条関係)

(平18人委規則9・全改)

昇給の区分	第一号区分	第二号区分	第三号区分	第四号区分
昇給の号給数	6号給	5号給	4号給	2号給
	3号給	2号給	2号給	1号給

備考 この表に定める上段の号給数は条例第5条第7項の規定の適用を受ける職員以外の職員に、下段の号給数は同項の適用を受ける職員に適用する。

- 2 職員を条例第五条第八項の規定による昇給をさせる場合の号給数は、前項の規定に準じて決定するものとする。
- 3 職員の昇給区分は、前条に規定する勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。
 - 一 勤務成績が極めて良好である職員 第一号区分
 - 二 勤務成績が特に良好である職員 第二号区分
 - 三 勤務成績が良好である職員 第三号区分
 - 四 勤務成績がやや良好でない職員 第四号区分
 - 五 勤務成績が良好でない職員 第五号区分
- 4 昇給日前一年間(当該期間の中途において新たに職員となつた職員にあつては、新たに職員となつた日から昇給日の前日までの期間。以下「基準期間」という。)において、人事委員会の定める事由以外の事由によつて基準期間の四分の一に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員、基準期間に懲戒処分を受けた職員又は人事委員会が承認する職員の昇給の号給数は、前項に規定する昇給区分に対応する第一項の昇給の号給数にかかわらず、任命権者が別に定めるものとする。
- 5 第三項の規定により昇給区分を決定する職員の総数に占める第一号区分又は第二号区分に決定する職員の数の割合は、人事委員会の定める割合に概ね一致し、かつ、職員の総数に占める第一号区分及び第二号区分に決定する職員の合計数の割合は五割を超えてはならない。
- 6 前年の昇給日後新たに職員となつた者又は同日後に第十八条第四項若しくは第二十七条の規定により号給を決定された者の昇給の号給数は第一項及び第四項の規定にかかわらず、これらの規定

による号給数に相当する数に、その者の新たに職員となつた日又は号給を決定された日から昇給日の前日までの期間の月数(一月未満の端数があるときは、これを一月とする。)を十二月で除した数を乗じて得た数(一月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に相当する号給数とする。この場合において、この項の規定による号給数が零となる職員は、昇給しない。

- 7 第一項及び第四項の規定による昇給の号給数が昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給(当該昇給日において職務の級を異にする異動又は第二十条に規定する異動をした職員にあつては、当該異動後の号給)の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる職員の昇給の号給数は、第一項、第四項及び前項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。(平一八人委規則九・全改) (甲第9号の2証)

上の条例には自己申告票不提出者の扱いについては特段書かれていない。規則では「第二十四条 職員を条例第五条第五項の規定による昇給をさせる場合の号給数は、当該職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分(以下この条において「昇給区分」という。)に応じて別表第十に定める昇給号給数表に定める号給数とし、昇給区分を第五号区分に決定された職員は、昇給しない。ただし、同表によることができない場合にあつては、あらかじめ人事委員会と協議して昇給号給数を決定することができる。」としており、別表第10に定められていない自己申告票不提出者の扱いは、当然人事委員会と協議して昇給号給数を決定しなければならない。これは同じく24条の3、4項で、以下のよう規定されていることから明らかである。

「3 職員の昇給区分は、前条に規定する勤務成績の証明に基づき、

当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。

- 一 勤務成績が極めて良好である職員 第一号区分
- 二 勤務成績が特に良好である職員 第二号区分
- 三 勤務成績が良好である職員 第三号区分
- 四 勤務成績がやや良好でない職員 第四号区分
- 五 勤務成績が良好でない職員 第五号区分

- 4 昇給日前一年間(当該期間の中途において新たに職員となつた職員にあつては、新たに職員となつた日から昇給日の前日までの期間。以下「基準期間」という。)において、人事委員会の定める事由以外の事由によつて基準期間の四分の一に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員、基準期間に懲戒処分を受けた職員又は人事委員会が承認する職員の昇給の号給数は、前項に規定する昇給区分に対応する第一項の昇給の号給数にかかわらず、任命権者が別に定めるものとする。」

3項で、自己申告票不提出者は「勤務が良好でない職員」ではないから、第五区分に該当しないことは明らかである。4項で任命権者である大阪府教委が別に定めることができるのも、人事委員会の定める事由以外の事由によつて基準期間の四分の一に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員、

基準期間に懲戒処分を受けた職員、人事委員会が承認する職員限定されるから、自己申告票不提出者が含まれないことは明らかであり、上に述べたごとく人事委員会との協議によつて昇給号級数を決めなければならないのである。

ところが、大阪府教委が決めた「府立の高等専門学校、高等学校等の職員及び府費負担教職員に係る勤務成績に応じた昇給の取扱いに関する要領」(平成18年6月12日、教委職企第1243号、甲第3号証)(以下、「昇給の取扱いに関する要領」という)は、自己申告不提出者について以下のように規定

している。

「昇給の取扱いに関する要領」

(趣旨)

第1条 大阪府立の高等専門学校、高等学校、盲学校、ろう学校及び養護学校の職員及び市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条及び第2条に規定する職員について、職員の給与に関する条例(昭和40年大阪府条例第35号。以下「条例」という。)第5条第5項及び職員の給料に関する規則(昭和41年大阪府人事委員会規則第1号。以下「規則」という。)第24条第1項の規定に基づく勤務成績に応じた昇給の取扱いについて定めるものとする。

(勤務成績判定期間)

第2条 条例第5条第5項の任命権者が定める期間は昇給日の属する年度の前年度の4月1日(同日後に新たに職員となった者は新たに職員となった日)から翌年の3月31日までとする。

(勤務成績の判定基準)

第3条 規則第23条に規定する勤務成績の証明は、府立の高等専門学校、高等学校等の職員の評価育成システムの実施に関する規則(平成16年教育委員会規則第12号。以下「府立学校職員規則」という。)及び府費負担教職員の評価育成システムの実施に関する規則(平成16年教育委員会規則第13号。以下「府費負担教職員規則」という。)に規定する評価・育成システム(以下「システム」という。)の総合評価結果(以下「評価結果」という。)をもって行う。

(昇給区分及び昇給の号給数について)

第4条 規則第24条第1項ただし書きの規定に基づく、昇給号給数は、別表1のとおりとする。

2 規則第24条第3項各号に掲げる職員は、システムの評価結果に基

づき、別表 2 のとおり決定する。

- 3 規則第 2 4 条第 4 項に規定する職員の昇給の号給数は、別表 3 左欄に掲げる職員ごとに同表の中欄の区分に応じ、それぞれ同表右欄に定める号給数とする。ただし、条例第 5 条第 7 項の規定を受ける職員の昇給の号給数にあつては同表号給欄中の括弧内の号給数とする。

(評価結果のない職員等の取扱い)

第 5 条 府立学校職員規則及び府費負担教職員規則に基づく前年度の評価結果のない職員については、良好な成績で勤務したものとみなす。ただし、次に掲げる職員は除く。

- 一 前年度において当該者が適用を受けていた他任命権者及び公益法人等における人事評価の結果（以下「人事評価結果」という。）がある職員

- 二 府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の実施に関する評価・育成システム実施要領第 4 の 1 に定める自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員（以下「自己申告票未提出者」という。）

- 2 前項第 1 号の職員については、前条第 1 項の規定にかかわらず、人事評価結果に基づき他任命権者等において決定された昇給号給数とする。ただし、この項により難しい場合は別に定めることができる。

- 3 前第 1 項第 2 号の職員については、昇給しないものとする。ただし、平成 1 8 年度自己申告票未提出者、及び前年度自己申告票未提出の職員のうち前々年度に自己申告票を提出した職員（以下「初回の自己申告票未提出者」という。）に係る昇給号給数については、3号給とする。」

この要領の中で、大阪府教委は何の根拠もなく評価結果のない職員などの取り扱いを決定している。その中で「3前第 1 項第 2 号の職員については、昇給

しないものとする。ただし、平成18年度自己申告票未提出者、及び前年度自己申告票未提出の職員のうち前々年度に自己申告票を提出した職員（以下「初回の自己申告票未提出者」という。）に係る昇給号給数については、3号給とする。」としており、自己申告票不提出者についてだけ昇給しないものと決定した。

このことは明らかに上掲の条例、規則に一切の根拠を持たないばかりか、本来人事委員会との協議によって決めるべきものを勝手に決定している。情報公開に基づいて大阪府教委と人事委員会の協議の有無、及び内容を問い合わせたが、自己申告票不提出者の給与上の扱いについては両者の間では協議は行われていない。条例、規則などに基づいて決めるべき公務員の給与、自己申告票不提出者の扱いを一方的に、しかも極めて重大な不利益を生じさせるやり方で決めることは違法である。

(6) 自己申告票不提出者の勤勉手当に関しても、給与に関するのと同様の構造が見られる。以下に關係する条例、規則、要領の部分を引用する。

「職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する条例」

(勤勉手当)

第三条 勤勉手当は、六月一日及び十二月一日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員(指定職給料表の適用を受ける職員を除く。以下この項において同じ。)に対し、任命権者(大阪市立学校及び堺市立学校の職員のうち市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条に規定する職員については、府の教育委員会とする。以下同じ。)が定める期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事委員会規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは地方公務員法第十六条第一号に該当して同法第二十八条第四

項の規定により失職し、又は死亡した職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)についても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が人事委員会規則で定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

- 一 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額にそれぞれその基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に百分の七十二・五(特定幹部職員にあつては、百分の九十二・五)を乗じて得た額の総額
- 二 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の三十五(特定幹部職員にあつては、百分の四十五)、十二月に支給する場合においては百分の四十(特定幹部職員にあつては、百分の五十)を乗じて得た額の総額」(甲第10号証の1)

「職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する規則」

「第八条 条例第三条第二項の規則で定める基準は、次条に規定する職員の勤務期間による割合(同条において「期間率」という。)に第十二条に規定する職員の勤務成績による割合(同条において「成績率」という。)を乗じて得た割合とする。

(平九人委規則九・一部改正)

(勤勉手当の期間率)

第九条 期間率は、基準日以前六箇月以内の期間における職員の勤務期間の

区分に応じて、別表第三に定める割合とする。

(昭四四人委規則一五・全改、平一八人委規則一八・一部改正)

第十二条 成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる割合の範囲内で、任命権者が人事委員会の定めるところにより定めるものとする。

- 一 再任用職員以外の職員 百分の百四十五(条例第二条第二項に規定する特定幹部職員(次号において「特定幹部職員」という。)にあつては、百分の百八十五)」(甲第10号証の2)

これら条例と規則では自己申告票不提出者の扱いは規定されていない。当然、給与の昇給の扱い同様人事委員会と大阪府の協議事項になると思われるが、下に示すように大阪府教委は、勤勉手当についても何の根拠もなく極めて重大な不利益を自己申告票不提出者に課することにした。

「勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領」(平成19年5月28日教委職企第1199号)

(評価結果のない職員等の取扱い)

第5条 府立学校職員規則及び府費負担教職員規則に基づく前年度の評価結果のない職員については、良好な成績で勤務したとみなして職員の区分を適用する。ただし、次に掲げる職員は除く。

- 一 前年度において当該者が適用を受けていた知事その他の任命権者及び公益法人等(以下「他任命権者等」という。)における人事評価の結果(以下「人事評価結果」という。)がある職員。
 - 二 府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の実施に関する評価・育成システム実施要領第4の1に定める自己申告票を提出しないことから評価結果のない職員(以下「自己申告票未提出者」という)
- 2 前項第1号の職員については、人事評価結果に基づき他任命権者等において決定された職員の区分を適用する。なお、この項により難い

場合は別に定める。

- 3 第1項第2号の職員（基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた者を除く。）の成績率については、100分の61（特定幹部職員にあっては、100分の81）とする。ただし、前年度自己申告票未提出の職員のうち前々年度に自己申告票を提出した職員（以下「初回の自己申告票未提出者」という。）に係る成績率については、100分の66（特定幹部職員にあっては、100分の86）とする。
- 4 基準日の属する年度の前年度の10月2日以降に新たに職員となった者及び昏時的任用職員の成績率については、100分の72.5（特定幹部職員にあっては100分の92.5）とする。」（甲第11号証）

（7）給与に関しても、勤勉手当に関しても府教委は「府立学校職員規則及び府費負担教職員規則に基づく前年度の評価結果のない職員については、良好な成績で勤務したものとみなす」（府立の高等専門学校、高等学校等の職員及び府費負担教職員に係る勤務成績に応じた昇給の取扱いに関する要領5条）、「前年度の評価結果のない職員については、良好な成績で勤務したと見なして職員の区分を適用する」（勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領5条）と「良好」すなわち総合評価B扱いを行っている。これらの教職員は自己申告票がなく、業績評価が存在しない点では自己申告票不提出者と同じであるにもかかわらず、これらについて良好（B評価）と同じ扱いがされており、これと不提出者に対する扱いは極端に異なり、不提出者には極めて不公平な扱いが行われている。この扱いを見れば、被告が不提出者を業績評価がないという事務的な理由で給与上の極めて厳しい措置をとっているのではなく、まさに自己申告票を出さないことに対して、自らの政治的支配に服させるために懲罰として深刻な給与上の不利を押しつけていることは明らかである。これらは公平性の原則にも、上

で述べた適正手続きの原則にも反し違法であることは明らかである。

(8) 本件システムでは業績評価は、教職員個人が校長の提示する学校目標などに従って自己目標を立て、それが達成されたかどうか自己評価を行い、それを校長が評価する。評価は教職員個人のたてた目標が達成されたかどうかだけで判断され、そのための努力や工夫は評価されない。限定された目標の達成の有無だけで評価しているのであり、従って必然的にその教職員の全活動を評価の対象にするものではない。(甲第 1 号証 9 頁)

一方、本件システムでは、校長は能力評価でその教職員個人の活動全体に対して評価を行う。(甲第 1 号証 10 頁) 業績評価では評価されない個人目標達成のための努力、工夫などは他の諸活動全体とともに能力評価の中で評価の対象とされるシステムである。すなわち、業績評価は、能力評価の中に含まれる部分を形成するにすぎず、その部分は特に教職員が校長の提示する学校目標などに進んで自分の目標を合致させ、自主性を放棄して行政の指示する方向に従っているかどうかを判定するために作られた部分であることは明らかである。原告らは校長による評価そのものが不当、違法であり、教育に対して打撃を与えるものであると考えるが、かりにそのことをおいたとしても、一部分にすぎない業績評価を自己申告票を提出しないことをもって全体に対する能力評価に優先させ、給与上の評価を事実上ゼロにすることは、校長、教育委員会の指示に忠実かどうかを判定するために行っているとした考えられない。

自己申告票不提出者は業績評価が存在しないだけであって、他の教職員と何ら変わりなく勤務し、教育活動を行っているのであって、それを教育委員会の命ずる自己申告票を出さないことだけをもって、給与の昇給そのものを否定するとき扱いをすることは、労働者の基本的権利を否定するものである。

(9) 給与上の扱いに伴う不利益の大きさについて

自己申告票の不提出者は直近の昇給の時期（1月1日）に行われる昇給において、総合評価Cと同じ扱いを受ける。これは被告が標準と称する総合評価Bのものが4号級昇給するところを3号級しか上がらない措置である。さらに自己申告票の不提出をつづければ、次年度は総合評価Dのものと同じ扱いとなり、昇給はゼロとなる。以後、不提出を続ければ定年まで一切昇給が行われない。

勤勉手当についても不提出者は大きな不利益を被る。

さらに、被告は、総合評価A及び総合評価Bについてどちらも3年連続で同じ評価の場合にはAとBの扱いを逆転させる措置をとっている。つまり3年間でAAAであったものはBABと同じ給与上の扱いを行い、昇給幅が14号級（5+5+4）とし、逆にBBBはBBAと読みかえ昇給幅は13号級（4+4+5）としている。これは教職員の間での給与の格差が拡大しすぎて、不満が強まらないための調整措置である。このような格差拡大の防止策が施される状況であるにも係わらず、不提出者に対する不利益の幅はこれらとくらべても均衡を失するくらいに大きい。

給与と期末・勤勉手当で不提出者の被る経済的不利益は極めて大きなものになる。たとえば、45歳、2006年度不提出で2007年1月現在で92号級のものは、2007年にも不提出を続けた場合、生涯賃金で評価Bの人との間に1100万円以上の差が生じる。40歳の高校教員で2007年1月に75号級になったものは、生涯賃金で評価B都の間に3200万円以上、評価Aとの間では5300万円以上の差が生じる。

これらは前述のように不提出者に「義務」に服さず懲罰的なものとして科せられているのであり、その懲罰の規模がいかに大きく、ここの教職員に深刻な打撃を与えるものであるかを示している。

(10) 懲戒による処分よりも重い本件システムによる経済的処罰

懲戒処分を受けた者の給与上の扱いについては「昇給の取り扱いに関する要領」の別表3に、期末・勤勉手当の扱いについては「期末勤勉手当の扱いに関する要領」の別表2に規定されている。「平成18年度以降の給与制度について」（甲第3号証）の6ページ「懲戒処分などを受けた場合の取り扱いについて」では懲戒処分を受けた者と自己申告票不提出者の両方について給与上の取り扱いがまとめられている。

この表によれば、19年度では、自己申告票不提出者の1年目の昇給は3号級であり、総合評価Cの処分なしのケースと同じである。文書訓告や嚴重注意を受けた者は給与上の特段の不利益を受けない。戒告処分を受けた者は、Sが5号級上がるところを3号級、Aが5号級上がるところを3号級に下げられるが、Bでは4号級上がるところが3号級に減じられる。ところがCでは3号級から減じられていない。すなわちCの評価そのものが懲戒である戒告と同等扱いの評価であり、Cのものが戒告処分を受けてもそれ以上の不利益は生じない。同じことは不提出者にも当てはまる。不提出者もまた戒告に掃討する懲戒を受けても、すでに扱いそのものが懲戒を受けているのと同様であるから、給与面ではそれ以上の不利益を受けることはないのである。

不提出者が2年以上不提出を続けた場合はもっと重大な結果となる。不提出者の給与上の扱いは昇給ゼロである。ところが、昇給ゼロの扱いを受けるのは、Dで戒告以上の処分を受けた者、Cでは減給以上の処分を受けた者、S-Dでは停職処分を受けた者である。しかも、これらの懲戒を受けた者は、そのことによる給与上への不利益はその年度に留まり、次年度以降は通常の状態に復帰する。昇給停止による影響はその差額が定年まで影響として続くものの、次年度以降は昇給できる。ところが不提出者に対する扱いは、停職という重い懲戒処分を受けたものと同様であるだけでなく、不提出を続ければ毎年毎年停職に相当する懲戒を受けているのと同じことになる。

教職員が通常に勤務していながら、自己申告票を不提出と言うだけで、毎年

毎年停職なみの給与上の罰を受けることはどう考えても不合理であり、不当な扱いである。付言すれば、昨年大阪府教委のトップが私学関係者から供応や物品を受け取り府民から重大な批判を浴び、信頼を失墜させたことによる処分は教育監が減給十分の一 1 月、市町村教育室長が戒告にすぎない。これら大阪府と府教委に対する府民の信頼を失墜させた府教委トップに対する処分とは比較にならない重大な経済的処分を毎年毎年不提出者に加え続けることは政治的、過重な懲戒行為に他ならず、許されるものではない。明らかに憲法 31 条に違反する違法な制度である。

第 4 被告の「原告の主張に対する反論」への再反論は、先行する東京都の事例も指摘しながら次回に提出する。