

平成18年(行ウ)第185号、平成19年(行ウ)第90号・第224号
自己申告票提出義務不存在確認等請求事件

原告 外93名
被告 大阪府

第7準備書面

2007年12月21日

大阪地方裁判所第7民事部 合2C係 御中

原告ら訴訟代理人 弁護士 冠 木 克 彦

原告ら訴訟代理人 弁護士 武 村 二三夫

原告ら訴訟代理人 弁護士 中 島 光 孝

本準備書面では、本件システムが地公法等の関係条項にも抵触・違反していることを述べる。

1 はじめに

本件システムは、原告ら府立学校職員及び府費負担教職員に自己申告票を提出させ、自己申告票に記載された個人目標の達成状況等を評価し、その結果を昇給等に反映させようとするものである。

被告は、本件システムは地公法40条1項並びに地教行法46条に基づくものであると主張しているが、その目的及び達成手段との関連をみると、本件システムを原告らに適用することは、地公法等の関係条項に抵触・違反しているものというべきである。

2 地公法40条1項及び地教行法46条の趣旨

(1) 地公法40条1項は、「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない」とし、地教行法46条は、「県費負担教職員の勤務成績の評定は、地方公務員法40条1項の規定にかかわらず、都道府県委員会の計画の下に、市町村委員会が行うものとする」と規定する。勤務成績の評定を行う趣旨は上記二つの法条で同様であると解されるから、以下地公法40条1項について述べる。

(2) 地公法の目的は、「地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、職階制、給与、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もって地方自治の本旨の実現に資すること」である(地公法1条)。

このように地公法が地方公務員にかかる人事行政によって行政の民主的な運営及び効率的な運営を保障しているのは、公務員の位置づけが「天皇の使用人としての官吏」から「全体の奉仕者」に大きく変更されたことに基づくものである。すなわち、明治憲法10条本文は「天皇八行政各部ノ官制及文武官ノ俸給ヲ定メ及文武官ヲ任免ス」と規定し、文武官たる官吏が天皇の使用人である

ことを明確に定めていた。日本国憲法 15 条 2 項は「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」と規定し、天皇の使用人としての公務員という性格を完全に否定し、「全体の奉仕者」すなわち国民（市民）全体に奉仕する者として公務員を位置づけた。したがって、公務員に関する人事行政も、行政の民主的かつ能率的な運営を保障するものとして位置づけることになったのである。

- (3) 住民全体に対する奉仕者である地方公務員は、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営を行うことが求められている。そのため、地公法 39 条 1 項は、「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない」と規定し、同法 40 条 1 項は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならないとした。

地方公務員に特に研修の機会が保障されているのは、職員が最大限の能力を発揮することが地方公共団体の行政の能率的運営の基であり、また、勤務成績の評定及びその結果に応じた措置がなされるのは、職員の勤務の実績が正しく評価され、その結果に基づいて身分取扱いがなされることが職員の志気を高め、公務能率を増進する上でもっとも大事なことであるとの認識に基づく。

勤務成績の評定及びその結果に基づく措置が、上記のような目的を達成するためには、職員の執務全体について評定されなければならない。執務のうちの一部を部分的に取り上げて評定しても、志気向上・公務能率の増進に寄与しない。

また、勤務成績の評定は客観的に妥当なものでなければならず、評定結果に応じた措置も評定結果に相応する合理的なものでなければならない。

3 教育公務員の特殊性

- (1) 上記のように、地方公務員は、行政の民主的かつ能率的な運営を行うことを求められ、そのために、研修の機会を保障され、また、執務について勤務成績

の評定及びその結果に応じた措置がなされることになっているのである。

しかし、教育公務員については、教育活動という職務の性格上、公務員一般とは異なる観点が必要である。教育公務員が従事する教育は、教育基本法1条によれば、「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」を期して行われるものである。

通常、行政は法律の執行であると定義される。地方公共団体の行政とは、法律及び条例を執行することである。地方自治法1条の2第1項は「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとする」と定めているが、ここでは住民の福祉の増進を図ることが地域における行政の基本であるとされている。地方公務員に求められる行政の民主的かつ能率的な運営は、住民の福祉の増進を図ることに資するために要請されているのである。

しかし、人格の完成を目指して行われるべき教育は、能率的な運営を必ずしも必要としない。人格の完成という概念は、量的あるいは数値的に把握することが困難な概念である。したがって、能率的に人格を完成させるという目標を設定すること自体が困難である。人格の完成という概念は量的にではなく質的に把握されなければならない。また、人格が完成したかどうかは極めて長期的な観点から判断されなければならない。したがって、教育公務員については、公務員一般とは異なる観点から、研修の機会の保障や勤務成績の評定がなされなければならない。

- (2) このような観点から、教育公務員の任免等については、教育公務員特例法が制定されている。同法1条は「この法律は、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に基づき、教育公務員の任免、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について規定する」としている。これは、教育を通じて国民全体に奉仕する職務が、国民ないし住民の福祉の増進を目的とする行政一般とは異なる特殊性があるとの認識に基づくものである。ここで、教育公

務員の職務とその責任の特殊性とは，人格の完成を目指して児童・生徒に働きかけるという教育活動が，国民ないし住民の福祉の増進のための活動とは異なるとの認識に基づく。

教育活動は，その対象となる児童・生徒が可塑性に富むこと，また人格の完成を目指すといってもそれが極めて高度な抽象的概念であり，かつ，長期的視点でしか判断できないということによって特徴づけられる。教育の結果は，重要な価値に関わるものであればあるだけ，見ることも測定することも言語化することも困難であるという特徴をもっている。このため，教育活動は，「再帰性」，「不確実性」，「無境界性」という特徴を有することになる（高谷哲也「教員人事評価の理論と方法に関する研究」93頁，甲14。佐藤学「教師文化の構造－教育実践研究の立場から」（稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会，1994年，21頁～41頁）。

再帰性とは一般には，ある行為の結果がその行為を行う者自身に返ってくる性質をいう。児童・生徒を対象とする教職員の教育活動の結果ないし責任は，どこにもやり場がなく，当該教職員自身に返ってくる。その意味で，教職員の仕事は再帰性の性格を強く持っている。したがって，教職員自身が教育の目的に適合するように成長するためには，自らの実践経験に対する「省察」と「反省」が必要であり，その教職員の経験を熟知した同僚の助言が必要である。

不確実性とは，ある教室で効果的であったプログラムが，別の教室で有効に機能する保障はどこにもないという教職員の仕事の性格を指す。なにがよい教育なのかを尋ねても見解は人さまざまであり，教職員の実践を客観的に評価できる安定した基準は，どこにも存在していない。このため，教職員の仕事の評価も不確実性に支配されることになる。

再帰性と不確実性という特徴によって，教職員の職域と責任の領域は無制限に拡大され，境界を画することができない。これが教育活動の無境界性という特徴である。無境界性から脱却するためには，教職員の自律性と専門性を尊重して，実践領域に総合性と統合性を保障する，専門家の共同体として学校を位

置く必要性が指摘されている。

これに対し、国民ないし住民の福祉の増進のための行政活動に従事する公務員一般の仕事は、法律ないし条例に基づくものであり、再帰性、不確実性、無境界性という特徴は極めて希薄である。

- (3) このように、教育公務員による教育活動は他の公務員一般の行政活動とは異なる特徴があり、しかも、それは児童・生徒の人格の完成に關与する極めて機微にとむ領域の職務である。したがって、教育公務員に対する勤務成績の評定を行うに際しても、教育活動の対象が児童・生徒であること、教育活動が再帰性・不確実性・無境界性を有するという特徴に最大限配慮することが必要である。

4 本件システムによる勤務成績の評定及びその結果に基づく措置並びにその違法性

(1) 本件システムの目的等

被告は、本件システムを「勤務評定」のための制度であると主張しながら、人材育成システムでもあると主張している。制度導入にあたって強調されたのは「人材育成」の面である。

被告は、「いじめや不登校、学級崩壊など、早急に解決すべき教育課題」に加えて、「府教委や学校、校長をはじめとする教職員は、その責任を自覚し、一致協力して、家庭、地域社会と連携しながら、変化の時代に対応していくこと」という教育課題があるとする（被告第1準備書面10頁～11頁）。

被告は、上記の課題に対応する方策として「教職員の意欲・資質・能力の向上を目指した継続的・体系的な資質向上方策」が必要不可欠であるとし、「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であるとする（被告第1準備書面11頁）。

すなわち、被告は、本件システムの目的は「教職員の資質向上」であり、それを通じて教育課題に応えることにありと主張している。

(2) 被告が主張する「目的」達成の手段・方策

被告は、教職員の資質向上は、勤務評定のなかで達成していくとする。具体的には、「教職員の意識改革を最も促すのは、子ども・保護者、地域住民や同僚教職員からの声」であり、「意欲的な行動につながるためには、これらの声を踏まえた教職員自身の自己評価が重要」（被告第1準備書面 11 頁）であるとの認識のもとに、「教職員自身による主体的な目標設定（P l a n）」、「目標達成に向けての取り組み（D o）」、「教育活動等の充実・改善、資質能力の向上のための評価（C h e c k）」、「一層の向上・改善へ向けての取り組み（A c t i o n）」という一連の流れの繰り返し（P D C A サイクル）を通して、継続的・体系的に資質向上方策として本件システムを策定したとする（被告第1準備書面 11 頁～ 14 頁）。

そして、P D C A サイクル活性化と学校活性化は、学校教育目標の実現に向けて教職員個人が目標を設定して、自己申告票を作成し、校長〔育成（評価）者〕に提出する。

校長は教職員と面談を行い、仕事の内容や課題について相互理解を深めるとともに、教職員の目標が学校の教育目標に適合しているか、その教職員の役割に照らして適切であるか等を判断し、必要な場合には目標の修正・変更を指導した上で、教職員の取り組むべき目標が決定される。

教職員は、児童生徒や保護者、同僚教職員、教頭などの意見も参考にしながら、教職員の自己申告を踏まえた上で、教職員の目標の達成状況を判断し、これを「業績評価」として評価する。また、職務全般の取り組みを対象に、教職員の日常の職務遂行を通じて発揮された「能力」を「能力評価」として評価する。その上でこれらの評価をもとに「総合評価」を行う。

評価の結果は、校長と教職員との面談において教職員に開示され、取り組みの改善や次年度の目標設定に生かされるが、評価の結果に納得できない場合については、教職員は、苦情の申出をすることができる。

校長の学校運営の充実・改善に資するため、教職員が「校長への提言シー

ト」に学校運営に関する意見等を記入して校長に提出する制度も設けられている。

という本件システムの一連の手続きによって達成されるとする（被告第1準備書面21頁，22頁）。

（3）本件システムと勤務成績の評定及びその結果に応じた措置との関連

被告によれば，本件システムにおける勤務成績の評定等は以下のとおりとなる（被告第1準備書面29頁以下）。

府教委が，給与条例等の改正をうけて，制定・公布した「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」（乙23）の3条は，「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（括弧内省略）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（括弧内省略）に規定する評価・育成システム（括弧内省略）の総合評価結果（括弧内省略）をもって行う」と定めている。すなわち，勤務成績の証明は本件システムの総合評価結果をもって行うとしている。

また，本件システムの総合評価結果を平成19年度以降の勤勉手当の成績率の取扱いに反映させるため，府教委は，「勤勉手当の成績率の取扱いについての考え方」（乙24）を定め，各府立学校長及び市町村教育委員会教育長に通知した。

本件システムの総合評価は，業績評価及び能力評価を総合して行う（「評価・育成システム実施要領」，乙9，「手引き」（乙12）9頁）。業績評価は，自己申告票で設定された個人目標の達成状況を評価の対象とする。能力評価は，日常の業務の遂行を通じて発揮された能力（態度・行動）を対象とする。

業績評価及び能力評価のいずれも，評価基準に則して「A」「B」「C」の3段階を基本に，目標を大きく上回る，あるいは著しく高い能力を発揮している場合を「S」，目標を大きく下回る，あるいは著しく低い能力しか発揮していない場合を「D」とする。総合評価は，業績評価と能力評価をもとに，評価

基準に則して「A」「B」「C」の3段階を基本に、非常に高い評価を「S」、非常に低い評価を「D」とする。

ところで、自己申告票を提出しない者は、教職員としての執務、すなわち教育活動に従事していたとしても、昇給しない扱いであり（乙 25・7頁，第5条），かつ，勤勉手当の成績率については「D」とする扱いである（乙 25・10頁，第5）。

（4）本件システムの問題点（その1 客観的な勤務評定が可能か）

公務員一般に対する勤務成績の評定は、行政の民主的かつ能率的な運営を保障するという目的のために、客観的に妥当なものでなければならず、評定結果に応じた措置も評定結果に相応する合理的なものでなければならないことは前記のとおりである。

教育公務員の場合は、その職務たる教育の目標が「人格の完成を目指す」という高度に抽象的で、言語化が困難なものであり、また、その教育活動が前記のとおり再帰性、不確実性及び無境界性という特徴があることから、これら特徴をふまえた勤務成績の評定及びその結果に応じた措置が講じられることが保障されるべきである。

そこで、本件システムにおける勤務成績の評定及びその結果に応じた措置が、教育公務員の教育活動の特徴をふまえ、教育基本法や学校教育法に定める教育の目的や目標を達成することに資することを保障するものになっているかが吟味されるべきである。しかし、本件システムでは教職員の勤務成績を客観的に評定できるものになっていない点に問題がある。

本件システムは、自己申告票に設定された個人目標の達成状況を評価し、かつ能力を評価することによって、教職員としての資質を向上させ、もって教育課題に対応しようとする。

しかしながら、まず、自己申告票で設定される個人目標が教育基本法1条に定める教育の目的（人格の完成を目指す）、同法2条に定める教育の目標、学校教育法21条、45条、46条、50条、51条に定める教育の目的・目標

を達成することとどのように関連するかが明確でない。したがって、自己申告票で設定された個人目標を達成したとしても、教育基本法等に規定されている教育の目的や目標を達成したと言えるのか必ずしも明らかでない。自己申告票で設定される個人目標の達成が、教育基本法等が定める教育の目的や目標の達成といえるかどうか、客観的に判断する基準が存在しないからである。

自己申告票で設定した個人目標を達成したからといって、人格の完成を目指すという目的に寄与したといえるのか、反対に個人目標を達成しなかったからといって、人格の完成を目指すという目的に寄与しなかったといえるのか、いずれと判断するかは極めて困難である。

したがって、自己申告票を評価の主軸に据える本件システムは、教育基本法等に定める教育の目的や目標をどの程度達成させたのかを評定すること、すなわち教育公務員に対する客観的な勤務評定を可能にするものとは到底いえない。

(5) 本件システムの問題点(その2 教職員の資質向上との関連)

本件システムは、教職員の資質向上を目的としている(乙7,乙8)。しかし、教育基本法等に定める教育の目的・目標を達成するためには教育公務員にどのような資質が必要とされるのか、必ずしも明確になっていない。

教育職員免許法1条は、「この法律は、教育職員の免許に関する基準を定め、教育職員の資質の保持と向上を図ることを目的とする」として、教職員の資質向上をうたっている。しかし、どのような資質を向上させるのかについて規定していない。

大阪府教育委員会ら依頼を受けた「教職員の資質向上に関する検討委員会」は、平成14年7月、最終報告を出した(乙3)。そこには、「資質向上方策として、現在も、教職員の経験に応じた研修や、教育課題や職務・分掌に応じた専門的知識・技能の向上を図る研修など、様々な研修が、それぞれの趣旨・目的に沿って、校外・校内で実施されている」との記載がある(6頁)。ここでは、研修によって他の教職員の経験を共有すること、あるいは、研修によって専門的知識・技能を向上させることによって、教職員として必要な資質が向

上するはずだということが前提となっている。

また、「すべての教職員を対象に、意欲・資質能力の向上が継続的に図られるのは、教育活動等日々の職務を通じて、具体的な課題について行われる、校長等や先輩・同僚教職員からの指導・助言や相互評価・相互啓発であり、それは、日々の実践活動の充実・改善に直結している資質向上方策である」とも書いている（6頁）。ここでは、指導・助言や相互評価・相互啓発によって、教職員として必要な資質が向上するとの前提がある。

さらに、「資質向上は、教職員に対しての働きかけだけで効果があがるものではなく、教職員自らが、自分の職務を振り返り、自らの能力開発や職務内容の向上や改善について、意欲・関心を持つことが不可欠である」とも書いている（6頁）。ここでは、教職員自身の自己評価によって、教職員として必要な資質の向上がありうるとの前提がある。

しかしながら、上記最終報告においても、教職員として必要な資質の具体的内容は明らかにされていない。

本件システムの根拠たるシステム実施規則（乙7，乙8）も、資質の内容について触れてない。

資質は一般には、生まれつき持っている性質・才能のことを言うと言われるが、教職員に必要な資質という場合も、この一般的意味を外れることはできないはずである。しかし、その内容は以上のとおり明らかになっていない。

これでは、教職員としての資質向上に資するための評定を客観的に行うことはできない。どのような資質を向上させるべきかについて、評定する者とされる者とが共通の認識に至っていない状態で、評定する者が教職員としての資質向上につながるための評価をしたといっても、それが客観的な評価になりえないことは当然である。

（6）本件システムの問題点（その3 地公法40条1項との関連）

地公法40条1項は、「職員の執務」を勤務成績の評定の対象にしている。これを教育公務員におきかえると「教職員の執務たる児童・生徒の教育をつか

さどること」(学校教育法37条9項～11項,49条,62条)が勤務成績の評定の対象である。「(教育を)つかさどる」とは,広辞苑によれば,「官職として担当する。役目として担当する。支配する。統率する」とある。教育が児童・生徒の人格の完成をめざすために,国民全体から負託されたものであることからすると,「教育をつかさどる」とは,児童・生徒の人格の完成その他教育基本法等に定める教育の目的や目標を達成する活動を役目として担当するという意味に解される。その活動内容は主幹教諭,指導教諭,教諭等において若干異なるものの極めて広汎にわたる。その一部を取り出して,これは「教育をつかさどる」に該当しない,これは「教育につかさどる」に該当するということは困難である。したがって,教育公務員に対する勤務評定は,教育をつかさどる活動全般(教育活動全般)を対象に行わなければならない。

しかるに,本件システムにおける評価は,教育活動全般を対象にしていない。自己申告票に設定された個人目標をもとに業績評価や能力評価を行うのでは,自己申告票で設定していない教育活動に対する評価がなされないことになる。これでは,教育活動全般を評定の対象とし,それに応じた措置を講じ,それによって教育の目的や目標を達成しようとする勤務成績評定の本来の趣旨に合致しないことになる。

まして,本件システムのように,自己申告票の不提出をもって,教育活動の評価ができないとするのでは,教育公務員に対する勤務成績の評定という制度本来の趣旨を自ら破壊するものというほかない。本件システムは,自己申告票を提出しない者については昇給をしない,あるいは勤勉手当の成績率を「D」とする扱いにしている(乙25・7頁,10頁)。このような扱いは,客観的な勤務成績の評定に応じた措置を講ずるべきであるとする地公法40条1項にも反する。自己申告票を提出しないからといって,提出しなかった教職員が教育活動をしていなかったことにはならないからである。自己申告票を提出しなかった教職員においても,児童・生徒の人格の完成を目指す教育活動を行っていたものであり,それについて客観的かつ公正な評定がなされ,その結果に応じ

た措置をすることを法は要求しているのである。自己申告票を提出しないことによって、ただちに教育活動の業績がなくなるとか、能力が発揮されていないなどということにはならない。

以上のとおり、本件システムは地公法40条1項にも反するというべきである。

(7) 本件システムの問題点(その4 国家公務員との比較 人事院規則9-8)

地公法24条3項は、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」と定めている。国家公務員における勤務成績の評定及びその結果に応じた措置は以下のとおりである。

一般職の国家公務員の給与の支給は、一般職の職員の給与に関する法律(給与法)や人事院規則9-8等によって運用されている。

人事院規則9-8第35条は、「給与法第8条第5項の規定による昇給(第40条又は第41条に定めるところにより行うものを除く。第37条及び第38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。この場合において、当該証明が得られない職員は、昇給しない。」と規定する。

同規則第37条2項は「特定職員の昇給区分は、第35条に規定する勤務成績の証明に基づき、当該特定職員が次の各号に掲げる特定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。この場合において、第4号又は第5号に掲げる特定職員に該当するか否かの判断は、人事院の定めるところにより行うものとする。」とし、昇給区分を以下のように定めている。

- 一 勤務成績が極めて良好である特定職員 A
- 二 勤務成績が特に良好である特定職員 B
- 三 勤務成績が良好である特定職員 C
- 四 勤務成績がやや良好でない特定職員 D

五 勤務成績が良好でない特定職員 E

人事院事務総長名の平成18年2月1日付け「給実甲第326号の一部改正について（通知）」（給実甲第1012号，甲19）及び人事院事務総局給与局長名の同日付け「給与における成績主義の推進について（通知）」（総2-6）（甲20）は，給与法8条5項及び人事院規則9-8第8章の規定に基づく特定職員の昇給区分を「勤務成績がやや良好でない職員 D」とする場合と「勤務成績が良好でない職員 E」とする場合の平成18年4月1日以後の運用について，以下のように通知している。

事務総長通達第37条関係第1項は，概ね「基準期間において減給処分（軽微のもの）又は戒告処分（軽微のもの）を受けた特定職員」，「基準期間において訓告その他の矯正措置となる事実があった特定職員」，「基準期間において3日以上の日数を正当な理由なく勤務を欠いた特定職員」，「基準期間において注意，指導等を受けたにもかかわらず，勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた特定職員」について，「勤務成績がやや良好でない職員 D」とするものとし，同第2項は，概ね「基準期間において停職処分，減給処分（軽微でないもの）又は戒告処分（勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいもの）を受けた特定職員」，「基準期間において5日以上の日数を正当な理由なく勤務を欠いた特定職員」，「注意，指導等を受けたにもかかわらず，勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られ，その態様が著しい特定職員」について，「勤務成績が良好でない職員 E」とするものとしている。

給与局長通知は，「注意，指導等を受けたにもかかわらず，勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた特定職員」の例を詳細に挙げている。

なお，人事院事務総長名の平成18年11月29日付け「給実甲第326号の一部改正について（通知）」（給実甲第1030号）（甲21）は，上記「特定職員」をすべて「職員」に改める旨通知している。

国家公務員についての昇給区分において下位（D，E）に区分される事由は

上記のとおりである。

他方、本件システムにおいて、業績評価のCは、自己申告票で設定した個人目標をやや下回る場合、Dは大きく下回る場合とされ、能力評価のCは、低い能力しか発揮していない場合、Dは著しく低い能力しか発揮していない場合とされる（乙 12・9頁以下）。停職処分、減給処分、戒告処分等の処分がなくとも、また、訓告その他の矯正措置となる事実がなくとも、さらに注意・指導等を受けたにもかかわらず勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られなくても、本件システムにおいては自己申告票で設定された個人目標に到達しないと判断された場合には、下位の評価になってしまうのである。

これでは、地方公務員の給与を、国の職員の給与その他の事情をも考慮して定めなければならないとした地公法24条3項の趣旨を没却することになる。

(8) 本件システムの問題点（その5 国家公務員との比較 人事院規則10 - 2）

地公法24条3項が地方公務員の給与について、国の職員の給与その他の事情をも考慮すべきであるとしているのは前記のとおりであるが、国家公務員の給与を決定する前提となる勤務成績の評定について、人事院規則10 - 2は以下のように定めている。

第1条 勤務評定は、人事の公正な基礎の一つとするために、職員の執務について勤務成績を評定し、これを記録することをいう。

第2条 勤務評定は、職員が割り当てられた職務と責任を遂行した実績（以下「勤務実績」という。）を当該官職の職務遂行の基準に照らして評定し、並びに執務に関連して見られた職員の性格、能力及び適性を公正に示すものでなければならない。

2 勤務評定は、あらかじめ試験的な実施その他の調査を行つて、評定の結果に識別力、信頼性及び妥当性があり、且つ、容易に実施できるものであることを確かめたものでなければならない。

3 勤務実績の評定方法は、次の各号に定める基準に該当するものでなけ

ればならない。

- 一 職員の勤務実績を分析的に評価して記録し，又は具体的に記述し，これに基づいて総合的に評価するものであること。
- 二 二以上の者による評価を含む等特定の者の専断を防ぐ手続を具備するものであること。
- 三 評定を受ける職員の数並びに職務の種類及び複雑と責任の度を考慮して一括することが適当と認められる職員の集団について，評点の分布を定め，又は平均点数を規制する等評定の識別力を増し，且つ，その不均衡の是正を容易にする手続を具備するものであること。

上記人事院規則 10 - 2 に定める勤務評定の意義及び勤務評定の具備すべき条件は地方公務員にも基本的に妥当するものである。したがって，地方公務員としての教育公務員に対する勤務評定は，「人事の公正な基礎の一つとするために，職員の執務，すなわち教育活動について勤務成績を評定し，これを記録すること」をいうことになる。また，教育公務員に対する勤務評定は，当該教育公務員に割り当てられた教育活動と責任を遂行した実績を，教育基本法等が定める教育の目的や目標に照らして評定し，また，教育活動に関連して見られた教育公務員の性格，能力及び適正を公正に示すものでなければならないなど，国家公務員に対する勤務成績の評定と同様に行うべきものである。

しかるに，本件システムは，自己申告票を提出しない教育公務員については，評定できないとして勤務成績の評定を行わない。すでに述べたように，地公法 40 条 1 項は，「教育公務員の教育活動の全般」を評定の対象としており，また，人事院規則 10 - 2 も国家公務員の執務の全般を評定の対象としているのである。本件システムが自己申告票を提出しないという一事をもって教育公務員の教育活動を評定できないとし，勤務成績の評定をしないとしているのは，合理的な理由なく国家公務員に対する扱いと異なる扱いをするということであり，この面でも地公法 24 条 3 項の趣旨に反するというべきである。

(9) 本件システムの問題点 (その 6 平等取扱原則違反)

地公法 13 条は、職員に適用される基準の一つとして、平等取扱の原則を定めている。したがって、任命権者が教職員の勤務成績を評定し、その結果に応じた措置をする場合、「人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地」によって、差別することはできない。

自己申告票を提出しない教育公務員につき、昇給しないとする扱い及び勤勉手当について最低のランクとする扱いは、自己申告票を提出した教育公務員に対する扱いと比較し、合理的な理由のない差別である。自己申告票を提出しない教育公務員は人格的な確信である「信条」等に基づいて自己申告票を提出していないのである。したがって、本件システムの上記差別扱いは、地公法 13 条に違反する。

以上