

平成18年（行ウ）第185号

平成19年（行ウ）第90号・第224号

平成20年（行ウ）第16号・第17号・第85号

自己申告票提出義務不存在確認等請求事件

原告 ○ ○ ○ ○ 外104名

被告 大 阪 府 外14名

原告第12準備書面

2008年（平成20年）8月19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

同 弁護士 武 村 二三夫

同 弁護士 中 島 光 孝

記

本準備書面においては、被告の第8準備書面、及び、第9準備書面に対する反論と主張を述べる。

第1 被告の第8準備書面第2、2 自己申告票に関する府教育長の権限に対する
反論

1 府教育長がシステム実施要領第4の1において職員の自己申告票の提出義務について定めたのは、地教行法26条1項、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各4条及び12条による委任に基づくという主張について（被告8準p15以下、p17(4)）。

(1) 被告の主張

大阪府教育委員会が定めた府立学校職員規則（乙7）及び府費負担教職員規則（乙8）は、評価・育成システムについて、対象となる職員（2条）、実施期間（3条）、実施方法（4条）、評価（5条）、育成（評価）者（6条）など同システムの実施について必要な事項を定めた（1条）。そしていずれも第12条において「この規則に定めるもののほか、システムの実施について必要な事項は、府教育長が別に定める」との規定をおいている。

被告は、システム実施要領（乙9）は上記各規則第12条の委任により府教育長が制定したものであり、同要領第4.1 職員は自己申告票を作成し、育成（評価）者に提出するものとする、との規定が教職員の自己申告票提出義務を規定したものである。

(2) 内容からみて委任の範囲外の事項であること

上記各規則第4条は「システムは、職務遂行に係る目標設定、実践、点検・評価、調整・改善の段階について自己申告及び面談を基本とする」としている。この基本とされている自己申告が教職員の義務か否かは、まさにシステムの根幹にかかわる問題である。仮に義務を課すとするれば、システムを規定する上記各規則において明文で規定されなければならない。

また多数の教職員に一律に法的義務を課すというそれ自体としても重大

な事項であり、府教委自身が検討すべきであり、これが府教育長に委任されているはずがないのである。

(3) 上記各規則の委任の規定

上記各規則 1 2 条は、各規則において上記システムの内容を規定したのち、その補充的細目的な部分の規定の作成について「システムの実施について必要な事項」として府教育長に委任したものである。自己申告票提出義務というシステムの根幹となる事項が「システムの実施について必要な事項」にあたるはずがないのである。

また上記各規則では、システムの実施期間（3条）、一次評価者の設置（6条2項）、支援者の設置（6条3項）、苦情の申し出方法（8条）について個別に教育長が規定することを明文で委任している。従って1 2条の委任規定は、これら個別に規定された事項よりもさらに細目的な事項についての規定であり、この点からも教職員に一律に法的義務を課すという制度の根幹にかかわるしかも重大な事項まで委任したものとは到底みることができない。

2 府教育長がシステム実施要領第4の1において職員の自己申告票の提出義務について定めたのは、地教行法26条1項、大阪府教育委員会通則第7条1項及び4号並びに同条3項の規定による委任に基づくという主張について（被告8準 p15 以下、p17(4)）。

(1) 被告の主張

地教行法26条1項は「教育委員会は、教育委員会規則で定めるところにより、その権限に属する事務の一部を教育長に委任し、又は教育長をして臨時に代理させることができる」と定めている。府教委が同条同項の規定により定めた大阪府教育委員会通則7条1項柱書は、「委員会は、大阪府教育委員会の財務事務の委任に関する規則その他別の規則で定めるもののほか、次

に掲げる事務を教育長に委任する」と定め、同項1号は「事務局及び教育機関の職員のサービスを監督すること」を、同項4号は「府費負担教職員のサービスの監督並びに勤務条件及びサービスに関する府条例の実施について、技術的な基準を設けること」をそれぞれ定めている。また7条3項は、「教育長は、その権限に属する事務について、規則その他委員会が定める規程などに違反しない範囲内において、教育長訓令その他の定めをすることができる」としている。

被告は上記各規定を援用する。しかし本件評価・育成システムの自己申告票提出義務なるものと、上記各規定との具体的関係については、被告は触れようとしなない。

(2) 被告の主張の問題点

この被告の主張は被告第8準備書面ではじめてでてきた。これは上記1の主張に説得力がないことを被告自身が認識したためであろう。

本件自己申告票提出義務あるいはその前提となる評価・育成システムは府教委通則7条2項1号「サービスの監督」には該当しない。評価・育成システムは、地方公務員法40条1項の勤務成績の評定としてなされている（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（乙7）、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（乙8））。上記の「サービスの監督」が地方公務員法40条1項にいう勤務成績の評定を含まないことは明らかである。また同項4号の「府費負担教職員のサービスの監督並びに勤務条件及びサービスに関する府条例の実施について、技術的な基準を設けること」でいうところの「技術的な基準」にも該当しない。上記のように、評価・育成システムについては、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（乙7）、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（乙8）が定められ、これらの規則には府教

育長に対する個別委任の規定がある。これらの規則にもかかわらず、評価・育成システムに関して府教育長に対する一般的委任があるとする事自体、これらの規則に矛盾することになる。

上記7条3項は、その文言から明らかなように、教育長の権限に属する事務についての規定であり、教育長に対する委任に関する規定ではない。現在問題になっているのは、本来教育長の権限に属さない、自己申告票の提出義務の設定、という事項について、教育長に委任などの授権がなされたかどうかである。7条3項を被告が援用するのは、既に被告の論理に混乱があるのか、あるいは意図的に議論を混乱させようとするもののいずれかであろう。

第2 被告の第8準備書面第2、1 自己申告票提出義務に対する反論

1 自己申告票提出義務に関する被告の主張の骨子

被告の主張を要約すると以下のとおりである。

地公法40条1項及び地教行法46条は勤務評定の具体的な方法等は任命権者の合理的な裁量に委ねる趣旨である。

任命権者である府教委は教育委員会規則である府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各4条で本件システムは自己申告及び面談を基本として実施すると定めている。

上記各規則の12条はシステムの実施について必要な事項は教育長が定めるとしている。

府教育長は上記各規則に基づきシステム実施要領を定め、システム実施要領第4の1で自己申告票提出義務を定めている。

したがって、府教委が自己申告票提出義務を設定するかどうか、その設定を府教育長に委任するかどうかは府教委の裁量権の範囲内の事柄である。

しかしながら、自己申告票提出義務を府教育長に定めさせることは、任命権

者である府教委の裁量権の範囲を逸脱しているというべきである。

2 任命権者の裁量権の範囲と限界

(1) 任命権者

大学以外の公立学校の教職員の任命権者は、その学校を設置する地方公共団体の教育委員会である（地教行法 34 条）。

市町村立学校の府費負担教職員の任命権者は、特例として、その給与を負担する府の教育委員会である（地教行法 37 条）。

指定都市の設置する学校の府費負担教職員の任命権者は、指定都市の教育委員会に法定委任されている（地教行法 58 条）。

したがって、本件では、任命権者は大阪府教委及び大阪市教委である。

(2) 勤務成績の評定者

職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行うのは、任命権者である（地公法 40 条 1 項）。

ただし、府費負担教職員の勤務成績の評定は、地公法 40 条 1 項の規定にかかわらず、府教育委員会の計画の下に、市町村の教育委員会が行う（地教行法 46 条）

したがって、府立学校の職員については府教委、大阪市立の学校については大阪市教委、また、府費負担教職員については各市町村教委が勤務成績の評定を行う。

(3) 勤務成績の評定の委任

任命権者の委任に基づき評定権限を委任された補助機関である上級の地方公務員があるときは、当該地方公務員の名において評定を行う（地公法 6 条 2 項）。委任できる事項は、「任命権者の権限の一部」である。すべての権限を委任することは、任命権を一定の行政機関に分配した法律の趣旨に添

わない（橋本勇「新版 逐条地方公務員法」学陽書房、94頁）。

運用上は、職員の採用、退職、分限処分、懲戒処分など職員にとって重大な身分上の変更をもたらす権限を委任することには慎重であるべきであり（橋本前掲 93 頁）、また、専決、代決等の方法もあることであり、任命権の行使が整合性を保つことも必要であるので、とくに必要がある場合以外は委任を行うことは適当ではない（橋本前掲 94 頁）。

任命権を委任する事務手続は、きわめて重要な権限の委任であることから、疑義を生じることのないように命令書または決裁文書によって委任の内容を明示し、かつ、公報などによって対外的にも明らかにしておくことが適当である（橋本前掲 94 頁）。

（4）教育公務員の勤務成績の評定の委任

教育公務員の場合、任命権者である教育委員会は、教育委員会規則で定めるところにより、その権限に属する事務の一部を教育長に委任することができる（地教行法 26 条 1 項）。

ただし、教育委員会が、教育長に委任できる事項は、「その権限に属する事務の一部」である。また、教育委員会においてその権限を行使できるにもかかわらず、とくに必要もないのに教育長に委任したり、委任の内容を明示せず包括的に委任したりすることは、地公法 6 条 2 項、地教行法 26 条 1 項に反する。

3 本件の場合

（1）教育委員会規則で府教育長に委任される事項

府教委が制定した教育委員会規則である府立学校職員規則（乙 7）及び府費負担教職員規則（乙 8）は、以下の事項について教育長に委任している。

①システムの実施期間を定めること（各 3 条）

- ②必要に応じ、別に定めるところにより、一次評価者をおくこと（各6条2項）。
- ③別に定めるところにより、支援者をおくこと（各6条3項）。
- ④苦情の申出の方法を定めること（各8条）
- ⑤必要であると認める場合は、育成（評価）者に再評価をさせること（各11条2項）。

以上は、委任する内容が教育委員会規則に明示されており、教育長がなすべき事項が特定されているから、地公法6条2項、地教行法26条1項の趣旨からみて特に問題はない。

（2）自己申告票提出義務の設定の委任

上記各規則は、自己申告票提出義務の設定を委任事項として明示していない。これは、自己申告票提出義務の設定を府教育長に委ねる趣旨ではないからであると解される。

自己申告票提出義務の設定は、その当否はともかく府教委において行うことができる事項であり、これをその必要性もないのに府教育長に委任することは妥当ではない。自己申告票の提出の有無は教職員の昇給や勤勉手当の成績率に直結するものであることからすると、その提出義務の設定は少なくとも府教委においてなすべきであり、府教育長に委任することは許されないと解すべきである。

また、仮に府教育長に委任することができるとしても、「自己申告票の提出義務を定めること」というように委任事項を特定して教育委員会規則に明示すべきである。上記各規則の各12条は「システムの実施について必要な事項を定めること」を府教育長に委任するとしているが、かかる包括的な文言では自己申告票提出義務を定めることを委任したものとは解されない。

したがって、本件では、府教委がその裁量権の範囲内で自己申告票の提出義務を設定したものということとはできない。

(3) 府費負担教職員の自己申告票提出義務の有無

府費負担教職員の勤務成績の評定は、府教育委員会の計画の下に、市町村の教育委員会が行うとされている（地教行法 46 条）。したがって、府費負担教職員に対して自己申告票提出義務を課すことは、一次的には府教委が「計画」のなかで定めなければならない、二次的に府教委の計画の下に各市町村教委が定めなければならない。

しかし、まず、府費負担教職員規則に府費負担教職員の自己申告票提出義務の定めはなく、府教委が自ら府費負担教職員の自己申告票提出義務を決定していないことは、府立学校の教職員の場合と同様である。

次に、各市町村教委が、府教委の計画の下に、自ら府費負担教職員の自己申告票提出義務を定めているという事情もない。府教委が制定した府費負担教職員規則が「府教委の計画」であり、その「下に」各市町村教委が、府費負担教職員の勤務成績の評定を行うために、自己申告票提出義務を設定したということを示す文書もなければ、府教委が制定した前記規則及び府教育長が制定したシステム実施要領が「府教委の計画」であり、その「下に」各市町村教委が、自己申告票提出義務を設定したということを示す文書もない。

さらに、各市町村教委の委任を受けて各市町村教育長が自己申告票提出義務を設定したということを示す文書もない。

以上のおりであるから、府費負担教職員の場合、府立学校の教職員の場合と比較し、自己申告票提出義務の根拠はさらにはないものというべきである。

第 3 被告の第 9 準備書面 1. 勤勉手当に関する主張に対する反論

1 被告の主張

(1) 被告は原告らが「具体的な支分権である勤勉手当請求権を取得するのは、これら条例等の規定に基づき、原告らの職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明（具体的には、府立学校職員規則又は府費負担教職員規則に基づく総合評価の評価結果）がされ、これに基づいて任命権者が原告らに対する具体的な金額の勤勉手当の支給を決定することによるのである」と述べ、さらに次のとおり展開する。

「むしろ、期末勤勉手当条例（乙52）3条1項が、勤勉手当は任命権者が定める期間における職員の勤務成績に応じて支給すると定め、期末勤勉手当規則（乙53）12条1項が、再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が同項各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各任命権者が定める旨を規定していることからすれば、勤務成績の証明に基づかずに、当該職員の勤勉手当の成績率を定め、これに基づき勤勉手当を支給することは、原則として上記条例、規則の規定に違反し、違法であると解することができる。」

(2) つまり、「勤務成績の証明に基づかずに、当該職員の勤勉手当の成績率を定め、これに基づき勤勉手当を支給することは」「違法である」と主張している。

ところが、現実に勤務成績の証明のない原告に勤勉手当を支給しているが、
「原告らに対する上記の平成19年度の勤勉手当の支給及び平成20年度以降の成績率取扱要領5条3項に基づく自己申告票未提出者に対する勤勉手当の支給は、勤務成績の証明に基づかないものであるが、勤勉手当の性格を考慮して、最小限（平成19年度に限り、成績率取扱要領附則2項によりC評価相当。平成20年度以降はD評価相当）の成績率による勤勉手当を支給するものである。」と述べる。

2 被告の主張の矛盾

- (1) 被告は「勤務成績の証明に基づかない」勤勉手当の支給は違法であると主張しながら、違法な支給を自ら認めている。支給者である行政庁自体が「違法な支給」と認めざるをえないという異常事態の原因は、本件システムにおいて、自己申告票未提出者に対する業績評価を不存在とし、かつ、総合評価をも不存在とする評価システムをもって、給与反映した結果である。
- (2) 被告が昇給に対する問題と同じように、自己申告票不提出者に対する給与についての取扱いを、勤勉手当についても貫いたとすれば、「勤務成績の証明のない」者として勤勉手当不支給という扱いが一貫する事になるが、かかる行為はさすがに被告は「明白な違法」と観念するが故に、成績率を定めて支給した。自ら違法行為をしている事を承知の上で支給したのである。
- (3) 原告の主張は、成績率取扱要領5条3項が無効であり、同要領5条1項本文の適用がある旨を述べているが、被告が各原告に支給したのも「勤務成績の証明」に基づかずに、任命権者の定めた成績率にしたがって支給しているものであり、原告も「勤務成績の証明」に基づかないと主張しているが、被告との差は自己申告票の不提出者について同成績率取扱要領5条3項が有効か否かにかかっているだけである。

3 原告らは同成績率取扱要領5条1項本文に基づく支分権たる勤勉手当請求権を有している。

(1) 勤勉手当の不支給は許されない。

まず、条例と規則を以下のとおり引用して確認する。

- a 「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」(乙52)
「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っ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七十五（特定幹部職員にあつては、百分の九十五）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

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 以下・・・略・・・」

b 「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」(乙53)
「(勤勉手当の成績率)

第十二条 再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各任命権者が定めるものとする。ただし、各任命権者は、次の各号に定める成績率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、別段の取扱いをすることができる。

一 勤務成績が特に優秀な職員 百分の八十三・五以上百分の百五十以下(条例第二条第二項に規定する特定幹部職員(以下「特定幹部職員」という。)にあつては、百分の百三・五以上百分の百九十以下)

二 勤務成績が優秀な職員 百分の七十八・五以上百分の八十三・五未満(特定幹部職員にあつては、百分の九十八・五以上百分の百三・五未満)

三 勤務成績が良好な職員 百分の七十三・五(特定幹部職員にあつては、百分の九十三・五)

四 勤務成績が良好でない職員 百分の七十三・五未満(特定幹部職員にあつては、百分の九十三・五未満)

2 基準日以前六箇月以内の期間において、法第二十九条第一項の規定による懲戒処分を受けた職員及び人事委員会が定める職員の成績率は、前項に規定する成績率にかかわらず、人事委員会の定めるところにより定める。

3 第一項第一号及び第二号に掲げる職員として成績率を定める者の数について基準となる割合は、人事委員会が定める。

c 上記条例は第3条1項において対象者を規定し、その対象者に対して「…勤務成績に応じて、それぞれの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。」と規定しているので、支給しない自由は被告にはない。この条例では「勤務成績に応じて」となっているから、この条例は「勤務成績がない＝評価結果がない」職員など想定されていない。

条例にとっては、本件システムによる「評価結果のない職員」などというのはそもそも存在していないのである。全ての職員は勤務成績のある人であって、「評価結果がない」などと表現している勤務成績のない職員など全く想定していない。

この事からも、本件システムの不合理性は歴然としている。

d 上記条例により、被告は全職員に対し、その条例第3条1項に規定する対象者に対し「勤務成績に応じて」勤勉手当を支給する法律上の義務がある。

この義務を被告が履行しようとしたとき、被告が定めた本件システムにより、勤務成績のない職員を作ってしまったことから矛盾が生じた。被告は自己申告票不提出者の原告に対し、「勤務成績の証明」によらずして成績率を定めて支給をした。被告は、「勤務成績の証明」をする義務を履行せず、条例・規則に違反して、成績率は任命権者で定められることを正に「奇貨」として、「勝手に」成績の証明なしに成績率を乗じて勤勉手当額

を算出して支給をした。

- e 被告が支給をしたのは上記条例で支給が義務づけられているからである。被告は不支給というあまりにも大きな違法を犯すのを避けるために、勤務成績の証明によらないという上記違法と比較すれば小さな違法を犯して本件勤勉手当を支給している。

では、成績率取扱要領5条3項が違法であって無効であるとするれば、勤勉手当は支給されないのかが次の問題であり、本件の問題である。

(2)「成績率取扱要領」第5条1項2号、3項は違法無効である。

- a 本訴訟の全体として、自己申告票の提出義務は不存在であることは詳細に論じている。したがって、提出義務のない自己申告票について、その提出がないことをもって昇給停止とすることは言語道断であり、不法な不利益を加えるシステムであって違法無効であることもすでに詳述した。この事から、勤勉手当についてもその成績率について、平成19年度はC評価相当、平成20年度以降はD評価相当という制裁的に不当な低評価を定める成績率取扱要領第5条3項は違法無効である。なお同条同項は当該職員の勤務成績の証明によらずしてその成績率を定めるものであり違法無効であることは既に指摘した。

- b だとすると、同要領第5条1項2号、3項が違法無効であるところ、では、自己申告票不提出者に対しては勤勉手当が支払われないということが許されるかといえ、条例3条によってそれは許されないことはすでに述べた。

勤勉手当不支給という明白な違法を回避しようとするれば、被告があくまで本件システムを前提として給与体系を組み立てている限り、不支給を回避できる制度を類推適用して大たる違法を回避する以外に方法がない。被告も、条例・規則で勤務成績の証明によって支給しなければならないのに

それをせずに違法であることを承知して支給したように、原告は自己申告票提出に関する無効な規定を削除して、全体が有効となった同「要領」の第5条1項本文を適用することが大たる違法を回避する方法であると考ええる。

よって、原告らに対しては、「良好な成績で勤務したとみなして」B評価相当の計算により支給されるべきである。

(3)「支給」に具体的処分は不要である。

被告は、原告が自己申告票不提出者に対して昇給しないと本件システムで規定したことに対し不当な制裁である、不合理な不利益を加えるものであると主張したことに対し、この昇給停止は処分ではないと主張している。

これと同じように、原告は、取扱要領5条1項本文が原告らに適用されることが確認されれば、その事のみで支分権たる具体的勤勉手当額の請求権を有すると考える。

勤勉手当は「勤勉手当基礎額」に「成績率」を乗じて算出されるが、成績率は同要領第5条1項本文により「良好な成績」とみなされるから最低限B評価であり、「勤勉手当基礎額」は「基準日現在において、職員がうけるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額」(条例3条③項)であるから、原告も含めて全職員について計算され決定されている。あとは、この基礎額に成績率を乗ずればよく、原告らの請求は最低限B評価という請求であるから、自ずから金額は算出され、変更された請求の趣旨の金額となる。

以上のように、被告の批判は全く失当であって、理由はなく、原告らの請求がすみやかに認められるべきである。

第4 被告の第9準備書面 「2 従前の勤務評定と本件勤務評定との差異に関する主張について」への反論

1 被告の主張

被告はその主張及び黒瀬証言の中で、旧勤務評定（以下、旧勤評）は基準もなく校長が一方的に評価しただけであり、新しい勤務評定（以下、新勤評）は教職員の意見も反映させるもので、よりよくなっていると主張した。これに対して、原告は第10準備書面で以下の主張を行った。旧勤評は機能していなかった。機能していない旧勤評が教職員の活動を支配する影響を与えることはあり得ない。一方、新勤評は教職員一人ひとりが目標設定で校長の設定する学校教育目標や組織目標に従って各自の目標を設定する制度であり、目標の設定も変更も校長の承認を要する。校長の設定する目標に従って頑張ったかどうか、すなわち校長の意図に基づいていかに活動したかで個々の教職員の評価（勤務評定）が決まる。本件システムは勤務評定として教職員に対する格段の支配力を持つのであり、教育行政・校長による不当な支配を可能なものとするものである。従って旧勤評と比べて民主的なることはあり得ない。

これに対して、被告は被告第9準備書面の中で「従前の勤務評定制度は、人事異動の資料、指導力不足教員の研修実施、普段の服務状況把握のための人事管理の基礎資料、特別昇給の判断資料などとして機能していた」との従来の主張を繰り返しただけである。

2 しかし、原告が第10準備書面で詳細に述べたように、旧勤評は給与に反映されることもなく、管理職への昇格の要件として使われることもなかった。さらに個々の教職員には直接関係しない府教委の教職員全体に対する「研修」「指導監督」の参考とする程度でしかなく、完全に形骸化していた。原告はそのことを第10準備書面の中で詳細に証拠を示して論じた。これに反論するなら、被告は自分たちが旧勤評の実際に運用に当たっていたのであるから、実際の具体的な使用例を示すなり、勤務評定を使うと規定した規則なりの文献資料を証拠として示すことができるはずである。しかし、そのような具体的な事例は何

一つ挙げられていない。それは旧勤評を活用していた事例は示すことが出来ないと判断せざるを得ない。旧勤評は勤務評定としては完全に形骸化し、勤務評定書は大阪府及び教育委員会に保管されていただけであり、それを活用する規定はなかったというほかない。

従って、教職員一人一人を支配する新勤評が、そもそも支配力を持たない旧勤評よりも民主的であるという被告の主張は全く成り立たない。

3 被告第9準備書面の中で、被告は開き直って旧勤評は「給与構造の改革前のもので、評定結果の活用の状況に顕著な差異があることは、いわば当然と云うべきである。」と主張しているがそれは根本的に間違っている。第1に、新勤評にあたる本件システムが教職員に対する不当な支配にあたることが問題になっているのであって、被告の主張はその点で全く反論になっていない。第2に、給与構造改革が本件システムを正当化する根拠を持つわけではない。逆に、成果主義の労働者の評価への持ち込む数々の弊害を生み出し、負の結果をもたらしていることを今年度の労働経済白書（平成20年版）が指摘し、警鐘を鳴らさざるをえなくなっている。本件システムは、民間企業での成果主義導入が進められ、その弊害がすでにさまざまな形で公表され始めた後で制度設計され、しかもこれらの影響を無視して進められてきた。成果主義の行き詰まりが指摘されている中で本件システムがその例外でないことは明らかである。

4 「本件勤務評定に関する主張について」「学校教育目標について」への反論

(1) 「イ 学校教育目標について」の部分での被告の主張は、要約すれば、

- ①大阪府立高等学校等の管理運営に関する規則（乙14。昭和32年大阪府教育委員会規則第4号）で府立高校の校長は、毎年学年始めに府教委に対して「学校教育計画」と題する文書にまとめて提出する。
- ②「学校教育計画」は本件システムの学校教育目標の主要部分をなす。
- ③「学校教育計画」の策定には校長だけでなく、多くの教職員が関与す

る。

④校長が「学校教育計画」以外の学校教育目標を定める場合は、教職員にあらかじめその内容を示し、批判・討議の対象とする場合もある。

したがって、学校教育目標の設定に教職員があらかじめ関与するシステムはないとする原告らの主張は全く当を得ない、というものである。

さらに被告は、「現に、黒瀬証人の証言においても、校長は学校教育目標を一人で決めるのではなく、学校経営を行うために、各学年、教頭、教職員の声や、それに加えて地元の、保護者の、子どもの声もすべて含めて点検表に全部書き込んでいくので、そういう声は当然反映されると答えている（黒瀬証人調書38頁）。なお、この証言内容は「学校教育計画」の策定についてもあてはまる。」と述べている。

(2) まず、黒瀬証人の証言を引用した部分について反論する。

証言調書の当該部分は、原告代理人より「自己点検表、校長が作る自己申告票に記載される学校教育目標というのは、当該学校の教職員があらかじめ関与するシステムはないのですね」と尋問されて「いや、あると思います」と黒瀬証人が答え、具体的には何があるのかと尋ねられて上のように答えたものである。しかし、すぐ直後に原告代理人から（当該学校の教職員があらかじめ関与する）「システムとしては、ないでしょう」と聞かれて、「いや、それは。」と答えられず、さらに原告代理人より「自己点検表の前に、どこそこを事前聴取をしろ、どこそこを協議しろということは全然ないでしょう」と聞かれて黒瀬証人は「こちらから言うてはないですけども。」と答え、「そういう規定はないよね」とだめ押しされて「規定はないです。」と認めざるを得なかったのである。上記の尋問調書から明らかなように、黒瀬証人の証言から明らかになったことは、学校教育目標にあらかじめ教職員の声を反映するシステムや規定はないということである。

(3) それでは黒瀬証人が述べている「校長は学校教育目標を一人で決めるのではなく、学校経営を行うために、各学年、教頭、教職員の声や、それに加えて地元の、保護者の、子どもの声もすべて含めて点検表に全部書き込んでいくので、そういう声は当然反映される」との内容はどうであるのか。甲第61号証に府立学校の校長の自己点検表を提出する。見ればわかるように校長の自己申告票点検のために「学校の経営」「地域連携と渉外」「学校組織の運営」「人の管理・育成」の項目について「現状」「課題」「P」「D」「C」「A」について詳細に記入する様式になっている。この自己点検表を見れば、そのどこにも「地元の、保護者の、子どもの声もすべて含めて」書き込む欄はない。それどころか、教職員の意見を書く欄すらない。この点検表は、校長の職務の実態を全く知らない教育長、教育監が校長の書く自己目標が府教委の提起するものに合致しているかどうか、各学校で具体的な形で提起しているかどうかを点検し、府教委の指示する方向と異なる場合に変更させるための材料として書かせているものである。いわば、教育現場に対する教育行政の支配を徹底するために書かせている文書であって、教職員の意見を聞くものでも、反映させるものでもないことは明らかである。この部分の黒瀬証人の証言は事実と合致していないと言うほかない。

同じ証言調書の中で自己点検表にはマニュアルも手引きもないと黒瀬証人は証言している。校長が提出しなければならない根拠さえないことも明らかになっている。(黒瀬調書33、34頁)。従って、自己点検表に「各学年、教頭、教職員の声や、それに加えて地元の、保護者の、子どもの声もすべて含めて点検表に全部書き込んでいく」と指示する文書など無いことは明らかである。

さらに、この自己点検表なるものの存在は一般の教職員の知るところではなく、府教委と府立学校長の間でしか知られていない。一般の教職員が存在

さえ知らない自己点検表について意見を述べることは出来ないし、意見が反映されるはずもない。

もし、仮に教職員の意見を反映させる場合があったとしても、校長がそれを自分で判断し、消化したものとして書き込むのであって、所詮それば校長の意見にすぎない。取り入れるか、取り入れないかが校長の胸先三寸にゆだねられる体制はどうてい教職員の声を反映させるシステムとは言えない。自己点検表に保護者、子ども、教職員の意見を書き込んでいくとは、黒瀬証人と被告の勝手な想像を述べているにすぎない。

(4) 次に被告は「学校教育目標についても同様」と言う。しかし、教職員の意見が反映されるシステムがないという意味で全く同様であるにすぎない。教職員の意見を聞くことという内容は、以下に示すように学校教育目標に関する文書に何の規定もなく、教職員の意見を反映させるシステムは全くない。あるのは校長が学校教育目標を一方向的に提示するという内容だけである。

学校教育計画の作成を求める「大阪府立高等学校等の管理運営に関する規則」では、第5条の2で「校長は、次の各号に掲げる事項について、毎年学年始めに、教育委員会に報告するものとする。1 学校経営の重点、2 教科指導及び生活指導の重点、3 健康管理と指導の重点、4 教員の研修計画、5 校務分掌、6 行事予定表」とされているだけである。被告の主張する「学校教育計画」の策定には校長だけでなく、多くの教職員が関与している」という内容は何も規定されておらず、単に校長が提出すると定められているだけである。後述のようにこの学校教育計画そのものは学校の教育活動全般に関わるものであるから全く教職員の関与なしに作成できるとは思わないが、しかし、教職員の意見を反映させて作成するという規定はないのである。

「平成18年度学校教育計画の提出について（通知）」（乙15）では学校教育計画策定についてさらに具体的に定めている。この文書では校長と教職員の関係について府教委がどのように考えているかよくわかる。

「1 学校教育計画は、各学校の教育目標を達成するための年間計画であり、校長が自らの教育理念、教育方針を明らかにするとともに、全教職員がその内容を熟知し、常に教育実践の指針とするにふさわしいものであること。

2 学校教育計画の作成に当たって校長は、積極的に教員を指導し、教育活動の各領域における課題、計画及び実施状況等について、点検、評価を行い、年度ごとの達成目標を立てるとともに、指導計画や研修計画が目標達成のために有効で具体的なものになるよう内容の改善充実に努め、各学校の自主性・自立性の確立を図ること。（以下略）」

この通知は、学校教育計画は校長自らの教育理念、教育方針を明らかにし、全教職員はそれを熟知し、常に教育実践の指針とするべきものというのである。校長が明らかにし、教職員が一方的にそれに従うという構図が露骨である。さらに、作成について記した2項では「校長は積極的に教員を指導し」「点検、評価を行い」、「年度ごとの達成目標を立てる」・・・などと書かれている。学校教育目標について、現場で専門家としての教職員の議論を組織し、まとめるのではなく、あくまでも指導し、校長の意見に従わせる対象としてしか見ていない。このようなやり方で学校教育計画を作成しても、教職員の意見がまともに反映されるはずはない。さらに、この通知は、学校教育計画に含まれるべき事項を列挙しているが、その筆頭にあげている「第1本年度の重点課題」には「府立高校に対する指示事項」の重点課題に基づき、各学校の本年度の重点課題を具体的に示すこと」と、各校の重点課題は、各学校の実情ではなく、まず第1に府教委の指示である「府立学校に対する指

示事項」に従うことを指定している。

また「校長用手引き」(乙16)「校長は、学校の現状と課題を的確に把握して学校経営のビジョンや方針を確立するとともに、課題解決に向けた具体的な目標と計画を策定し、教職員に周知する必要があります」とされている。ここでも一方的に提示、周知することだけである。

従って、学校教育計画を策定する過程で教職員の意見を反映する手順は何ら規定されておらず、システムがないことは明らかである。

(5) 学校教育計画は学校の活動全般にかかわるものであるから、本来は職員会議という場で全教職員の議論を経て、その合意に基づいて作られるものでなければならない。教職員の声を反映するとはそういうことであって、校長が恣意的に取り上げることではない。しかし、上で述べたように職員会議で議論し、全教職員の合意に基づいて学校教育計画を策定するなどという規定はどこにもない。このような規定がなくても、実際には職員会議という場で学校の活動全般について議論が行われ、計画が決められて行くのであれば、「教職員の声が反映される」と言うことも出来るが、実際には府教委が学校現場で職員会議を形骸化し、校長・教頭・首席など一部のもので学校の実際上の方針、計画を決めて一般教職員へ押しつけるだけという傾向が強まっている。教職員の声を反映させない方向に府教委の側が指導しておいて、教職員の声は反映されているというのは欺瞞にすぎない。

しかも学校教育計画とその中の学校教育目標は異なる。「平成18年度学校教育計画の提出について」(乙15)は、学校教育計画の項目について、

「第1 本年度の重点課題

「府立学校に対する指示事項」の重点課題に基づき、各学校の本年度の重点課題を具体的に示すこと。

第2 学校運営の重点

第3 学習指導の重点

第4 道徳教育及び生徒指導の重点

第5 進路指導の重点

第6 特別活動の重点

第7 人権尊重の教育の重点

第8 健康管理と指導の重点」(以下略)などを上げている。

この中で、第1項 本年度の重点課題(「学校教育目標」が別にあることもある)、第2項 学校運営の重点などの項目は、それ以降の学習指導、進路指導、生徒指導等々の項目とは異なる。1、2項以外の各学年や分掌、教科に直接関わる部分はそれに関係する教職員と関係なく恣意的に設定することはできない。これらは職員会議の中で、あるいは教科や分掌の会議の中で議論され決定されたものである。しかし、本件システムに直接関係する「学校教育目標」「本年度重点課題」「学校運営の重点」など(これらが事実上学校教育目標等ということになる)は「校長の経営理念」を提起するものであり、職員会議に討議の対象として出されることはほとんどなく、校長が一方的に決める。本件システムに直接関係し、教職員一人ひとりの目標設定の際に教職員が従わなければならない教育目標や重点課題などについては年度初めに校長から一方的に提示されるだけで、それに対してあらかじめ意見をきく機会が作られていない。学習指導、生徒指導、進路指導など教科や分掌に関わる部分は、通常は年度内に総括と次の年度への方針が議論されそれに関わる教職員の間で議論され、合意が作られる。これらは職員会議に報告、ないし審議対象として提出され校内の教職員の合意とされる。ところが、教育目標や重点課題については議論の機会は作られない。校長が提示するだけ、あるいはその際に意見はないか聞く程度で、校長の提示した内容が全体として学校の実態に合致しているのか、方向性は正しいのか議論され、全体の合

意となることはないのである。

5. 小結

被告第9準備書面の「2 従前の勤務評定と本件勤務評定との差異に関する主張について」での被告の主張について、①旧勤務評定が完全に形骸化していたことを否定する証拠を何一つ示せず、形骸化していたと見なすほかない。②新勤務評定たる本件システムが給与制度改革後のものであるから、勤評の活用が格段に強化されるのは当たり前というのは、本件システムを構成する業績主義・成果主義の弊害を労働経済白書が指摘せざるをえない状況になっている下では、前提なしに正当化の根拠になりえない。しかも、府教委は本件システムについての被評価者たる教職員の意見を聞くなど評価と分析のための作業を怠り、校長・市町村教育委員会向けの実施状況調査でもシステムそのものに対する不満や批判を書かせないように毎年質問項目を恣意的に変更するなど、本件システムの実情についてまともな評価を行おうとしていない。③校長の自己点検表、学校教育目標にはあらかじめ保護者、生徒、教職員の意見を聞くシステムもそれを反映するシステムもない。学校教育目標、あるいは今年度の重点目標については、年度当初に府立学校長が府教委の重点目標にもとづいて作成し一方的に提示するだけで、それを職員全体で議論し、総括し、合意する作業はされない。これらは校長が一方的に提示するものであり、府教委など教育行政の意図を反映せずにはいないこと、これら学校教育目標等にあわせて個々の教職員は自分の目標を設定し、校長に承認してもらい、それに基づいて校長から評価され、給与にまで反映するのであるから、全く形骸化していた旧勤務評定と比べて新勤務評定たる本件システムが教職員に対してきわめて強い支配力を持ち、行政による不当な支配を可能とすることは明らかである。