

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

被告第10準備書面

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

被告訴訟代理人		
弁護士	筒井	豊
被告指定代理人		
大阪府職員	林	重樹
被告指定代理人		
大阪府職員	黒瀬	康範
被告指定代理人		
大阪府職員	安井	潤
被告指定代理人		
大阪府職員	長田	喜裕
被告指定代理人		
大阪府職員	佐藤	新悟

上記当事者間の頭書事件について、被告は以下のとおり弁論を準備する。

本準備書面では、原告らの平成20年6月25日付け原告第11準備書面による主張に対する反論を述べる。

なお、本準備書面中、法令等の名称については以下のとおり略称する。

- ・地公法・・・地方公務員法
- ・地教行法・・・地方教育行政の組織及び運営に関する法律
- ・府立学校職員規則・・・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
- ・府費負担教職員規則・・・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
- ・システム実施要領・・・評価・育成システム実施要領
- ・期末勤勉手当条例・・・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
- ・期末勤勉手当規則・・・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
- ・成績率取扱要領・・・勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領

1 「本件システム」全体像とその実施による権利侵害の項の主張について

(1) 制定過程に関する主張について

ア 勤務評定は、一般に、人事の公正な基礎とするために、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と解されているが(人事院規則10-2第1条)、勤務評定制度は、任命権者が単に職員の勤務成績を受動的に評価することだけで足りるものではない。地公法第3章第7節において、39条が研修について規定し、4

0条が勤務評定について規定しているように、勤務評定制度は、職員の勤務能率の発揮及び増進を目的とする研修（同法39条1項）その他職員の職務の遂行に関する意欲・知識・能力等の向上を図るための育成制度と連携しつつ、定期的に勤務成績の評定を行い、かつ、その評定の結果に応じた措置を講じることによって公正な人事管理を実現し、ひいては地方公共団体の行政の能率的な運営に資することを目的としている（地公法1条）。

小野寺論文が述べているように（乙第57号証102頁、103頁）、どのような組織においても、勤労者の勤務成績の評価を行う主たる目的は、「仕事の高度化」（「仕事の出来映えを評価することによって、より質の高い仕事へと業務を改善・発展させることである。この機能がなければ組織として評価を行う意味はまったくない。」同号証102頁）、「能力開発」（「能力開発への取り組みが評価制度と密接に連動して存在していなければ、それは単なる選別（エリート）主義となってしまう。」同号証103頁）等にあると解されている。このような考え方は、地方公務員、教育公務員に対する勤務評定についても当然に当てはまるものであり、本件システムは、能力開発（人材育成）と密接に連動した評価システムとして構築されたものである。

イ 原告らは、本件システムの制定過程において、本件システムが勤務評定であることを教職員に知らせなかったこと、本件システムは人材育成システムとして試験的实施が行われたが、勤務評定として試験的实施が行われていないこと等を理由に、本件システムが人事院規則10-2第2条第2項に違反すると主張する。

しかし、上記人事院規則は国家公務員法に基づき制定されたものであり、地方公務員の勤務評定制度に関して参照されるものではあるが、地方公共団体が定める勤務評定に直接適用されることはない。したがって、上記人事院規則の違反という原告らの主張は失当である。

なお、原告らは、本件システムの制定前の試験的实施、試行実施等において府教委が本件システムが勤務評定であることを表明しなかったと主張するが、府教委は「評価・育成システム」の導入に向けた試験的实施等であることを明記していたこと、同システムが教職員の資質向上に関する検討委員会最終報告（乙3）によって提言されたものであり、同報告では、システムの信頼性・納得性を高めようとして評価結果を処遇等に反映していくことを併せて提言することにより（乙3の23頁）、同システムが勤務評定システムでもあることを明らかにしていたこと、試験的实施、試行実施等によって評定の結果に識別力、信頼性及び妥当性があり、かつ、容易に実施できるものであることを確かめようとして、本件システムの本格実施に移行したこと等からみれば、本件システムについて上記人事院規則の規定を参考にしたとしても、その趣旨に反するところはない。

ウ 原告らは、本件システムでは人材育成と勤務評定とが連動し、かつ、勤務評定の結果が昇給等に反映するため、検討委員会が提起した資質向上＝人材育成としての機能を根本的に損なう結果をもたらしていると述べているが、理由がない。

原告らの主張は、勤務評定の結果が昇給等に反映されるために、教職員が評価の対象となる自らの失敗を隠したり、教職員が他の同僚教職員の失敗を検討することを避ける等により、教職員相互の協力、支援が得られないという趣旨のようであるが、現実にもそのような事態が生じていると認める根拠はない。

前述したように、勤務評定と人材育成（能力開発）とは、原告らの主張のように、互いに対立するものではなく、両者の連動により、業務を改善・発展させ、職員の能力開

発（人材育成）をめざすことにより、究極的に地方公共団体の効率的な運営を目的とするものである。

(2) 「上意下達」の不当支配の項の主張について

ア 告らの図式的な主張と異なり、本件システムにおける目標設定から評価に至る過程が、行政が設定する目標を「上意下達」で教職員に押し付けるようなものではないことは、既に述べたとおりであり、また、このことは、黒瀬証人、山口証人の各証言その他被告提出の本件各証拠から明らかである。

イ 原告らは、黒瀬証人及び山口証人の目標設定に関する証言について、提示される目標が非常に広く、校長の提示する目標に従わなくても認められるとする証言内容は、手引き①（乙12）5頁の「目標の設定や修正・変更は、育成者が承認することとしています。」という記載と食い違っていると主張するが、失当である。

山口証人は、自身の校長としての経験から、目標設定面談において設定目標について教職員と校長との意見が対立して共有化できない場合、話し合った末に教職員の設定目標を育成者として承認したと証言しているのであり、山口証人がした承認が手引き①（乙12）の5頁の上記記述に反すると解する必要はまったくない（山口証人の証言内容を疑う理由もない。）。

ウ 原告らは、その他校長研修の演習事例の内容、「学校組織運営に関する指針」（甲50）における職員会議の指針等について述べたうえで、行政による支配が強化されているなどと主張するが、いずれも根拠がないとともに、本件システムの適法性、有効性に関する議論となり得ない。

なお、原告らは、職員会議を教職員の決定の機関であったと述べているが、学校教育法施行規則48条第1項は「小学校には、設置者の定めるところにより、校長の職務の円滑な執行に資するため、職員会議をおくことができる。」と規定し、同条2項は「職員会議は、校長が主宰する。」（中学校、高等学校等にも準用される。）と規定していることから、原告らの主張は失当である。

(3) 「業績評価」による不当な支配の主張について

ア 本件システムの「業績評価」の方法、仕組みに関しては、既に再三にわたって説明したとおりである。

イ 原告らは、本件システムにおける「業績評価」においては、何が「業績」であるか不明であるとか、「達成」の基準は不明であるとか、「中間項は評価しない」等の根本的欠陥がある等と主張するが、いずれもその趣旨からみれば制度論であって、本件システムの違法性に関する主張と認めることはできない。

なお、原告らが主張する「業績評価」に関する欠陥なるものは、実際には合理性が認められるものであり、また、「業績」、「達成」の判断基準も判断そのものを不可能とするようなものではなく、かえって手引き①、手引き②の説明にあるように、評価者である校長等に公正な評価を行わせるための工夫がされた合理性のあるものである。

ウ 原告らは、能力評価についても、何を対象として評価するのか、何を基準として評価するのか明らかではない等と主張するが、能力評価の方法、仕組み等についても、既に主張したとおりである（手引き①の10、11頁、手引き②の6ないし22頁参照）。

原告らは、能力評価の対象、評価の基準が不明であるとか、能力評価が教職員の活動の一部しか対象にしないとか、能力評価と業績評価との区別が曖昧であるなどと主張するが、いずれも手引き①及び手引き②に記載された能力評価の方法の合理性を殊更に否

定するものであるとともに、原告らの主張自体が制度論であって、本件システムの違法性に関する主張とは認められない。

エ 原告らは、総合評価に関しても明確な基準はないと主張するが、手引き①及び手引き②は、総合評価の基準を明らかにしており、この基準に基づいて校長が総合評価を行うことは十分に可能である。

原告らは、特定の教職員の育成シートに基づいて総合評価の基準はないと述べているが、いずれも個別の評価の問題であるか、又は制度論を主張しているにすぎず、それ自体、本件システムの違法性に関する主張とは認められない。

(4) 「自己申告なし＝業績評価なし＝総合評価なし＝昇給の「証明」なし＝昇給なしの不当な支配」の項の主張について

原告らの主張は、原告らが何ら正当な理由なく且つ法律上の義務に違反して自己申告票の提出による目標の設定から評価に至る手続を拒否し、業績評価及び総合評価を受けることを自ら拒否しているという事実、また、原告らの業績評価及び総合評価の結果がないという状態は、原告らが自己申告票の提出による目標の設定から評価に至る手続を履践することにより容易に解消できるという事実をまったく考慮しないものであり、認めがたい。

2 「自己申告票提出義務の法的根拠はない」旨の主張について

(1) 自己申告票の提出義務について

ア 府立学校職員規則（乙7）及び府費負担教職員規則（乙8）の各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して実施する。」と定めるが、この規定は、市町村教育委員会、校長等の育成（評価）者及び職員に対し、本件システムを目標設定、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して実施することを明らかにし、したがって、職員に対する関係では、職員に対し自己申告の義務及び面談応諾の義務を課すことを定めた規定である。

このことは、仮にこの規定が本件システムの基本方針を定めるだけであれば教育委員会規則（地教行法14条1項）の法形式で規定するまでもないこと、また、この規定が自己申告及び面談応諾を職員の任意の意思に委ねる趣旨でもないことからみても明らかである。そして、府教委は、地公法40条1項及び地教行法46条に基づき、勤務評定のために、府立学校職員及び府費負担教職員に対し自己申告及び面談応諾の義務を課す権限を有している。

他方、システム実施要領は、上記各規則12条の委任規定に基づき、府教育長が、システムの実施に必要な事項として、自己申告の具体的な方法として、同要領第4の1において、「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。」と定め、職員に対し、具体的に自己申告票の提出義務を課したものである。

したがって、府立学校職員及び府費負担教職員が、上記各規則及びシステム実施要領の規定により自己申告票を提出すべき法律上の義務を負うことは明らかである。

イ これに対し、原告らは、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各4条が「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。」というように義務を課す規定形式になっていないので、上記各規則は、職員に自己申告票の提出義務を課した規定であると解することはできないと主張するが、明らかに失当である。

例えば、学校教育法37条11項（中学校、高等学校についても準用される。）が「教諭は、児童の教育をつかさどる。」と規定しているように、教諭は、児童の教育をつかさどることを職務の特質とするが、それと同時に、上記規定は、その規定形式にかかわらず、教諭が教育活動を行う法律上の義務（職務）を負っていることを定めた規定と解することができる。しかも、教諭の職務はそれのみに限定されるのではなく、教育活動以外の学校の管理運営に必要な校務の分掌も学校の所属職員である教諭の職務（分担義務）とされており、このことは、明文の規定がなくても、学校教育法37条4項、11項等の規定から当然に認められている。

上記のように、単なる規定形式のみによって教職員が法律上の義務を負うかどうかは判断されるのではないことからすれば、自己申告票の提出に関しても、上記各規則4条が「しなければならない」とか「するものとする」等と規定していなくても、その規定内容から、職員に対し少なくとも自己申告の義務及び面談応諾の義務を課したものと解釈すべきことは明らかであり、システム実施要領は、上記各規則の委任を受けて自己申告の具体的手続として自己申告票の提出義務について定めたのである。

以上のとおり、上記各規則4条の規定形式のみを根拠に、教職員が自己申告票の提出義務を負わないとする原告らの主張は、理由がない。

(2) システム実施要領について

ア 前記のとおり、府教育長は、職員の自己申告の義務について定める府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各4条の規定及び各12条の委任規定に基づき、システム実施要領第4の1において、システムの実施について必要な事項として自己申告票の提出義務を定めた。

イ 原告らは、システム実施要領は、上記各規則による明示的委任がなければ、職員に新たに義務を課す定めを設けることはできないと主張するが、上記のとおり、システム実施要領は上記各規則に基づき自己申告票の提出について定めたものであり、上記各規則の適法な委任に基づいている。

ウ 原告らは、平成20年4月1日から施行された地教行法の改正に関して主張するが、本件の争点との直接の関連は認められない。

また、システム実施要領第4の1に規定する自己申告票の提出に関する規定が、上記各規則4条及び12条に基づく適法な委任に基づき府教育長が定めたことは前記のとおりである。

(3) 自己申告票の提出が義務であれば教員の権利が侵害され生徒の教育を受ける権利が侵害される旨の主張について

このような原告らの主張が認められないことは、既に反論したとおりである。

3 自己申告票不提出による昇給等への不利益を課せる法的根拠はない旨の主張について

(1) 地公法24条、40条違反の主張について

ア 原告らの自己申告票不提出者の扱いに関する主張は、既に述べたように、原告ら自己申告票不提出者が何ら正当な理由なく且つ法律上の義務に違反して自己申告票の提出による目標の設定から評価に至る手続を拒否し、本件システムに基づく業績評価及び総合評価を受けること自体を自ら拒否している事実、また、原告ら自己申告票不提出者について業績評価及び総合評価の結果がないという状態が、原告らが他の大多数の教職員と

同様に自己申告票を提出し目標の設定から評価に至る手続を履践することにより容易に解消できるという事実を何ら考慮しないものである。

イ 原告らは、自己申告票不提出者について勤務評定を行わず、勤務評定の結果を昇給及び勤勉手当に反映させない扱いは地公法40条1項、24条1項に違反すると主張するが、以下に反論するとおり、認めがたい。

第1に、地公法40条1項は、任命権者が職員の執務について定期的に勤務評定を行い、その評定結果に応じた措置を講じることが定めるのみであり、勤務評定の方法等については任命権者の裁量に委ねていると解される。そして、本件システムにおいては、府教委及び市町村教育委員会は、自己申告票不提出者について業績評価及び総合評価を行うことができないために、能力評価のみを行っているが、能力評価も勤務評定の一部をなすものである。したがって、府教委及び市町村教育委員会が地公法40条1項に違反して自己申告票不提出者について勤務評定をまったく行っていないという主張は当たらない。

第2に、地公法40条1項は任命権者に対し勤務評定の結果に応じた措置を講じることが義務づけているとともに、その措置の内容については、条例主義その他法律、条例等の規定に従ったものであること、また、平等の原則（地公法13条）に反しないものであることが求められるが、勤務評定の結果に応じてこれら法律、条例等の規定に従った措置を行うことが地公法40条1項に違反することはない。

原告ら自己申告票不提出者については、既に詳細に述べたように、能力評価のみがあり、業績評価及び総合評価がないという勤務評定の結果に基づき、昇給及び勤勉手当の成績率について、給与条例、給料規則及び昇給取扱要領並びに期末勤勉手当条例、同規則及び成績率取扱要領の各規定の適用により、既に述べた自己申告票未提出者に対する取扱いを内容とする措置がされるが、これらの措置は、勤務評定の結果に応じたものである。また、自己申告票不提出者の勤務評定の結果に基づく措置が、他の教職員に対する措置と異なるのは、業績評価及び総合評価の有無に基づくものである。したがって、自己申告票不提出者に対し上記の措置を行うことが、地公法40条1項、あるいは同法13条に違反することはない。

第3に、地公法24条1項は、職務給の原則を定めた規定であり、同条2項が「前項の規定の趣旨は、できるだけ速やかに達成されなければならない。」と規定するように、具体的な昇給又は勤勉手当の成績率に関する条例、規則、規程等の定め、あるいは勤務評定に基づく措置が適法か否かを判定する基準となるような規定ではない。勤務評定に基づく措置が適法か否かは、条例、規則等の規定に適合するかによって判断される。

むしろ、原告らが言わんとしているのは、自己申告票不提出者も業務を遂行し何らかの業績を上げているのであるから、府教委及び市町村教育委員会が、自己申告票不提出者について本件システム以外の何らかの方法により業績評価、総合評価を行わないことは違法であるというものと解されるが、この点については、既に述べたとおり、府教委及び市町村教育委員会は、自己申告票不提出者について本件システム以外の何らかの方法により本件システムと同等の「業績評価」及び「総合評価」を行うべき法律上の義務を負わないと解すべきである。

なお、本件システムにおける業績評価は、教職員が何らかの業務を遂行したことを確認するだけのものではなく、教職員が主体的・自主的に設定した目標をどの程度達成したかを判断して評価するものである。したがって、本件システムの手続と関係なく自己

申告票未提出者が何らかの業績を上げたとしても、評価（育成）者が、それが教職員の通常業務以上の真の業績であるかどうか、当該教職員が上げた業績であるかどうか、評価期間内に上げた業績であるかどうか等を判定することは極めて至難であり、何らかの業績評価を行うこと自体が極めて困難である。

以上のとおり、原告らの主張は認められない。

(2) 昇給取扱要領5条3項が地公法24条6項に違反する旨の主張について

ア 原告らは、昇給取扱要領5条3項が定める自己申告票未提出者の昇給に関する規定は、法律、条例又は規則から委任されていない事項を規定するものであり、違法・無効であると主張するが、昇給取扱要領の上記規定が地公法、給与条例、給料規則等の規定に基づくものであり、適法であることは、既に述べたとおりである。

給与条例等の規定を要約すれば、次のとおりである。

イ 給与条例等の昇給に関する規定

① 給与条例の規定

給与条例（乙31）5条5項は、職員の昇給は、人事委員会規則で定める日に、任命権者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定め、同条6項は、前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の号給数は、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定め。

② 給料規則の規定

給料規則（乙32）23条は、給与条例5条5項の規定による昇給は、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と定め、同規則24条は、職員の勤務成績に応じて決定される昇給区分及び昇給区分に応じた昇給号給数の基準等について定める。

したがって、給料規則23条の規定は、給与条例5条6項が定める「職員を昇給させるか否か」に関して「人事委員会が定める基準」に該当するものであり、「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」が得られない場合は昇給させることができないという昇給に関する「基準」を定めた規定である。

③ 昇給取扱要領の規定

給与条例及び給料規則の規定をうけて、府教委は、人事委員会の定める基準に従って、職員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等に関して昇給取扱要領（乙23）を定めたが、自己申告票未提出者については、給料規則23条にいう「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」が得られない者に該当することから、給料規則23条が規定する基準に従って、昇給取扱要領5条3項において昇給しないものとする確認的な規定を明文で定めた。

つまり、自己申告票未提出者について昇給しないものとする取扱いは、同要領の上記規定が創設的に定めたものではなく、給与条例5条5項及び6項並びに給料規則23条が定める「基準」を適用した結果であり、昇給取扱要領5条3項の規定は、上記の「基準」を適用した結果を確認的に規定したものである。

④ 勤務成績の証明に関する「基準」の合理性

給料規則23条が定める「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」が得られない場合は昇給させることができないとする「基準」は、現行の給与制度上からも、合理的なものであることが認められる。

すなわち、従前の昇給制度では、職員は、事実上毎年のように当然かつ年功的に昇給していたが（改正前の給与条例5条5項。乙29）、給与構造の改革を経た現行の昇給制度では、当然かつ年功的な昇給が廃止され、職員の勤務成績に応じて昇給するか否か及び人事委員会規則で定める基準に従って昇給の号給数が決定されることから（現行の給与条例5条5項及び同条6項。乙31）、職員の勤務成績についても、「その者の職務について監督する地位にある者の証明」を要件とすることによって客観性、信頼性、透明性を備えたものとするのが定められたのである。

ウ 原告らは、昇給取扱要領5条3項は、自己申告票不提出者の昇給についてその勤務成績の証明によらずに決定するというものであり、このような授権は府教委や府教育長になされていないと主張するが、失当である。

前記の給与条例、給料規則の規定は、職員を昇給させる場合には「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」を得なければならないことを定めていることから、言い換えれば、上記「証明」が得られない場合には、昇給させることができないことを定めている。

したがって、原告らの主張は、自己申告不提出者のように上記の「証明」が得られない者について昇給させない決定をするためには、その勤務成績についての証明が必要であると主張しているのに等しいのであり、明らかに背理である。

(3) 成績率取扱要領5条3項が地公法24条6項等に違反する旨の主張について

ア 原告らは、昇給取扱要領5条3項と同様に、成績率取扱要領5条3項が定める自己申告票不提出者の勤勉手当の成績率に関する規定は、法律、条例又は規則による委任のない事項について規定するものであり、違法であると主張するが、成績率取扱要領の上記規定が地公法、期末勤勉手当条例、期末勤勉手当規則等の規定に基づくものであり、適法であることは、既に述べたとおりである。

期末勤勉手当条例等の規定を要約すれば、次のとおりである。

イ 期末勤勉手当条例等の勤勉手当の成績率に関する規定

① 期末勤勉手当条例の規定

期末勤勉手当条例（乙43）3条は、勤勉手当は、6月1日及び12月1日にそれぞれ在職する職員に対し、任命権者が定める期間におけるその者の勤務成績に応じて、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定め、同条2項は、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と定める。

② 期末勤勉手当規則の規定

期末勤勉手当規則（乙44）8条は、条例3条2項の規則で定める基準は、同規則9条に規定する職員の勤務期間による割合（期間率）に同規則12条に規定する職員の勤務成績による割合（成績率）を乗じて得た割合とすると定め、同規則12条1項は、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ものとするとする。

したがって、期末勤勉手当規則12条1項柱書が定める「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」という要件は、任命権者が職員の成績率を定める場合に適用される「人事委員会が定める基準」（期末勤勉手当条例3条2項）に該当する。

③ 成績率取扱要領の規定

期末勤勉手当条例及び期末勤勉手当規則の規定をうけて、府教委は、人事委員会の定める基準に従って、成績率に関して成績率取扱要領（乙26）を定めたが、自己申告票未提出者については、期末勤勉手当規則12条1項にいう「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」に基づくことができない者に該当することから、期末勤勉手当規則12条1項が規定する前記の基準に従って、成績率取扱要領5条1項2号及び同条3項において最小の成績率を適用する旨を定めた。

これは、自己申告票未提出者について成績率をゼロとすることは、期間率を含めて勤勉手当の割合をゼロとすることになって相当でないこと、勤勉手当は精勤に対する報償として能率給としての性格を有しているところ、自己申告票未提出者については、勤務成績の証明は得られないものの、精勤報償としての要素を全く考慮しないことは相当でないこと等に鑑みて、最小の成績率を適用することとしたものである。

④ 勤務成績の証明に関する「基準」の合理性

昇給に関して前記したところと同様に、期末勤勉手当規則12条1項柱書が定める「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」を成績率決定の要件とする上記「基準」は、現行の給与制度からみても、合理的なものである。

すなわち、勤勉手当の成績率についても、「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」に基づくことを要件とすることによって、客観性、信頼性、透明性を備えたものとするのが定められているのである。

ウ 原告らは、成績率取扱要領5条3項は、自己申告票不提出者の成績率について勤務成績の証明によらずに決定するというものであり、このような授権は府教委や府教育長になされていないと主張するとともに、成績率取扱要領の上記規定は、形式面では、地公法24条6項、地教行法42条、期末勤勉手当条例5条11項に違反する違法無効なものであり、内容面では、勤務評定あるいは勤務成績の証明によらずに勤勉手当を決定するものであり、地公法40条1項、期末勤勉手当条例3条1項、期末勤勉手当規則12条1項に違反し無効であると主張するが、失当である。

前記の期末勤勉手当条例、期末勤勉手当規則の規定は、勤勉手当の成績率を決定する場合には、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かなければならないことを定めていることから、言い換えれば、上記「証明」が得られない場合には、勤勉手当の性質上下回ることが相当でない最小の成績率による勤勉手当しか支給することができない旨を定めている。

したがって、原告らの主張は、自己申告票不提出者のように上記の「証明」が得られない者について最小の成績率による勤勉手当の支給を決定するためには、その勤務成績についての証明が必要であると主張しているのに等しい。したがって、このような主張もまた明らかに背理である。

4 結語

以上のとおり、原告らの主張はいずれも理由がないので、請求の趣旨第1項、第2項の請求に係る訴えについては却下し、その他の請求についてはいずれも棄却する旨の判決を求める。

以上