

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

被告第8準備書面

平成20年6月11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、平成20年4月30日付け原告第10準備書面による求釈明に対する釈明及びこれに関連する原告らの主張（原告第10準備書面の第2）に対する反論を述べ、同準備書面中のその他の主張に対する反論は、追って、別途準備書面をもって陳述する。

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

- ・給与条例・・・職員の給与に関する条例
- ・給料規則・・・職員の給料に関する規則
- ・昇給取扱要領・・・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
- ・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

## 第1 原告らの求釈明に対する釈明

### 1 【求釈明事項①】

システム実施要領が府立学校職員規則又は府費負担教職員規則を補充し、内容的にこれらと一体をなすものとして広義の法令としての実質及び効力を有するとする法的根拠はなにか。

#### 【釈明】

- (1) 府立学校職員規則（乙7）は、地公法40条1項の規定に基づき任命権者である府教委が府立学校の職員について行う勤務成績の評定（評価・育成システム）の実施に関し、府教委が教育委員会規則（地教行法14条1項）の法形式により定めたものであるところ、同規則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、同規則12条は、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、教育長（府教育長）が別に定めると規定している。そして、これらの規定をうけて、府教育長は、システム実施要領（乙9）を定め、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して定めている。したがって、同要領第4の1が定める自己申告票の提出は、府立学校職員規則4条、12条の規定に基づき、府教育長が、委任された権限により、システムの実施について必要な事項を定めたものに該当し、この結果、システム実施要領第4の1の規定は、府立学校職員規則を補充し、これと実質的に一体をなすものとして法的効力を有する。
- (2) 府費負担教職員規則（乙8）は、地教行法46条の規定に基づき市町村教育委員会が府費負担教職員について行う勤務成績の評定（評価・育成システム）の実施に関し、府教委が教育委員会規則（同法14条1項）の法形式により、同法46条に定める「計画」として定めたものであるところ、同規則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、同規則12条は、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規定している。そして、これらの規定をうけて、

府教育長は、システム実施要領（乙9）を定め、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を定めている。したがって、同要領第4の1が定める自己申告票の提出は、府費負担教職員規則4条、12条の規定に基づき、府教育長が、委任された権限により、システムの実施について必要な事項を定めたものに該当し、システム実施要領第4の1の規定は、府費負担教職員規則を補充し、これと実質的に一体をなすものとして法的効力を有する。

(3) 自己申告票の提出は、府立学校職員規則又は府費負担教職員規則の各4条が定めるように、システムを自己申告及び面談を基本として実施する場合に最小限必要とされる合理的な範囲の手続的事項であり、職員に課される必要最小限の申告義務である。また、勤務成績の評定の目的のために、職員に自己申告票の提出義務を課すことは、職員の思想良心の自由その他の権利を侵害するものではない。したがって、府教委又は市町村教育委員会が職員に対し自己申告票の提出義務を課すことは、合理性があり、何ら違法ではない。

そして、府教育長は、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各12条による委任に基づき、システムの実施について必要な事項を定めるにあたり、システム実施要領第4の1において、両規則の各4条の実施に関する事項として自己申告票の提出について定めたものであり、府教委又は市町村教育委員会が本来職員に対し課すことのできる自己申告票の提出義務を規定したものである。

したがって、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を定めたことは、上記各教育委員会規則による委任の効力、委任された権限の範囲、委任事項のいずれの観点からみても適法かつ有効である。

## 2 【求釈明事項②】

システム実施要領は府教委教育長が定めた行政規則であり、したがって府立学校職員規則等に由来する法規範性を有するとする法的根拠はなにか。

### 【釈明】

上記1のとおり、システム実施要領は、府教育長が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12条の規定により委任された権限に基づき、本件システムの実施について必要な事項に関して定めたものであり、法規範性を有する。

## 3 【求釈明事項③】

給与条例（乙31）5条5項及び6項並びに給料規則23条、24条1項及び3項、期末勤勉手当条例3条1項及び2項並びに期末勤勉手当規則12条1項を解釈すれば自己申告票未提出者を昇給しないとする扱い及び成績率を100分の61とする扱いをすることができることを主張しているが、上記解釈の経過を前記該当条文に則して明らかにされたい。

## 【釈明】

### (1) 昇給について

#### ア 給与条例、給料規則の各規定の内容

給与条例（乙31）5条5項は「職員（括弧内省略）の昇給は、人事委員会規則で定める日に、任命権者（括弧内省略）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。」と定め、同条6項は「前項の規定により職員（括弧内省略）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4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。」と定め、同条11項は「第5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。」と定める。

また、給料規則（乙32）23条は「条例第5条第5項の規定による昇給（括弧内省略）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1項は「職員を条例第5条第5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10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5号区分に決定された職員は昇給しない。但し、同表によることができない場合にあっては、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。」と定め、同条3項は「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」と定める。

#### イ 自己申告票未提出者について

(ア) 自己申告票未提出者は、給料規則23条が「条例第5条第5項の規定による昇給（括弧内省略）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。」と定めるのに対し、当該証明が得られない者であり、かつ、当該証明が得られない原因が、専ら自己申告票未提出者自身による自己申告票の提出の拒否という正当な理由のない不作為によるものである。

しかし、本来、自己申告票の提出は、地公法40条1項、地教行法46条に基づく勤務成績の評定を実施するために、府立学校職員規則又は府費負担教職員規則の各4条及び12条並びにシステム実施要領第4の1の規定により府立学校職員又は府費負

担教職員に課せられた法律上の義務であり、職員が正当な理由なく自己申告票を提出しないことは、上記義務に違反するとともに、地公法32条にも違反する行為であり、それ自体違法である。

(イ) 他方、府教委又は市町村教育委員会は、正当な理由なく、かつ、違法に自己申告票を提出しない自己申告票未提出者に対し、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則並びにシステム実施要領が定める本件システム（評価・育成システム）の方法以外の何らかの方法（自己申告票の提出を伴わないもの）によりその勤務成績の評定を行い、その評定結果をもって自己申告票未提出者の勤務成績の証明（給料規則23条）として扱わなければならないという法律上の義務はない。

このことは、仮に自己申告票を提出している大多数の職員（乙54参照）に対する本件システムによる勤務評定と、自己申告票未提出者に対する自己申告票の提出を伴わない何らかの方法による勤務評定とを別々に行うことになれば、府立学校職員及び府費負担教職員の全体に対し相互に異なる複数の方法・基準によりそれぞれ別個に勤務評定を行う結果になり、両者の評定結果を相互に整合したものとすることが不可能又は極めて困難となること、自己申告票未提出者に対し自己申告票の提出を伴わない何らかの方法による勤務評定を行うことは、自己申告票を提出して設定目標の達成に取り組み、その結果によって評価を受ける大多数の職員の立場からみて、公正さに欠け、あるいは平等取扱いに反するおそれが極めて強いこと、自己申告票を提出した職員と自己申告票未提出者とで勤務評定の方法を異なったものとした上、同じ校長が両者の方法による勤務評定を併せて行うことは学校現場に大きな混乱を招くとともに、校長、教育委員会等に対し多大の負担を課す結果になること等の著しい弊害を考え、かつ、自己申告票の提出の拒否が本来違法であることを考えれば、容易に認められる。

したがって、自己申告票未提出者については、専ら本人の意思に基づいて、給料規則23条に定める勤務成績の「証明」が得られないという結果を招来したことになる。

(ウ) 自己申告票未提出者については、給料規則23条が定める「証明」がないことから、本来、当該「証明」があることを前提として定められた同規則24条1項、3項等の基準に基づいて任命権者である府教委が昇給取扱要領（乙23）において定める昇給区分を適用する余地がないことになる。また、自己申告票未提出者について、当該「証明」がないにもかかわらず、昇給を決定することは、給与条例5条5項及び6項、給料規則23条、24条1項及び3項に違反することになる。

このため、昇給取扱要領5条1項2号、同条3項本文は、自己申告票未提出者について昇給しないものとする定め、実質的に上記の条例、規則の定めに基づく法的効果を確認する趣旨の規定を設けたのである。

したがって、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、自己申告票未提出者については専ら本人の意思に基づいて正当な理由なく勤務成績の「証明」（給料規則23条）が得られないことから、給与条例5条5項及び6項、給料規則2

3条、24条1項及び3項の各規定により、昇給させることができないことによるのであり、昇給取扱要領は、実質的に、その法的効果を確認的に規定したものと解することができる。

(2) 勤勉手当の成績率について

ア 期末勤勉手当条例、期末勤勉手当規則の各規定の内容

「職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例」（平成19年大阪府条例第91号。乙79）第3条による改正後の期末勤勉手当条例（乙52）3条1項は「勤勉手当は、6月1日及び12月1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（括弧内省略）に対し、任命権者（括弧内省略）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1箇月以内に退職し、若しくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員（括弧内省略）についても、同様とする。」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。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の基準日現在（括弧内省略）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100分の75（特定幹部職員にあっては、100分の95）を乗じて得た額の総額

二 前項の職員のうち再任用職員（以下省略）」と定め、同条3項は「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。」と定め、同条例5条は「この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。」と規定する。

また、「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の一部を改正する規則」（平成19年大阪府人事委員会規則第18号。乙79）による改正後の期末勤勉手当規則（乙53）8条は「条例第3条第2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12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。」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 100分の83.5以上100分の150以下（条例第2条第2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、100分の103.5以上100分の190以下）
- 二 勤務成績が優秀な職員 100分の78.5以上100分の83.5未満（特定幹部職員にあつては、100分の98.5以上100分の103.5未満）
- 三 勤務成績が良好な職員 100分の73.5（特定幹部職員にあつては、100分の93.5）
- 四 勤務成績が良好でない職員 100分の73.5未満（特定幹部職員にあつては、100分の93.5未満）」と定める。

イ 自己申告票未提出者について

(ア) 自己申告票未提出者は、期末勤勉手当規則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、・・・各任命権者が定めるものとする。」と定めているのに対し、当該勤務成績の証明が得られない者であり、かつ、当該証明が得られない原因が、専ら自己申告票未提出者自身による自己申告票の提出の拒否という正当な理由のない不作為によるものである。

しかし、前記したとおり、自己申告票の提出は、府立学校職員規則又は府費負担教職員規則の各4条及び12条並びにシステム実施要領第4の1の規定により府立学校職員又は府費負担教職員に課せられた法律上の義務であり、職員が正当な理由なく自己申告票を提出しないことは、上記義務に違反するとともに、地公法32条にも違反し、違法である。

(イ) 他方、前記のとおり、府教委又は市町村教育委員会は、正当な理由なく、かつ、違法に自己申告票を提出しない自己申告票未提出者に対し、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則並びにシステム実施要領が定める本件システム（評価・育成システム）の方法以外の何らかの方法（自己申告票の提出を伴わないもの）によりその勤務成績の評定を行い、その評定結果をもって自己申告票未提出者の勤務成績の証明（期末勤勉手当規則12条1項）として扱わなければならないという法律上の義務はない。理由は前記したとおりである。

したがって、自己申告票未提出者については、専ら本人の意思に基づいて、期末勤勉手当規則12条1項に定める「勤務成績の証明」が得られないという結果を招来したことになる。

(ウ) 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項が定める「勤務成績の証明」がないことから、本来、当該「証明」があることを前提として定められた同規則12条1項の基準に基づいて任命権者である府教委が成績率取扱要領（乙26、改正後は乙80）において定める成績率のいずれかを適用する余地がないことになる。

しかし、勤勉手当が、いわゆる一時金としての性格を有し、功勞報償的意味合いだけでなく、生活補填的意味合い等が含まれる一方、成績率をゼロにすることは勤勉手当を全く支給しないことになって相当でないことから、成績率取扱要領は、自己申告票未提出者について同要領が定める最小限の成績率を適用することを定めたのである。

したがって、自己申告票未提出者について勤勉手当の成績率を最小限のものとする取扱いは、自己申告票未提出者については専ら本人の意思に基づいて正当な理由なく「勤務成績の証明」（期末勤勉手当規則12条1項）が得られないことから、期末勤勉手当条例3条1項及び2項、期末勤勉手当規則8条、12条1項の各規定により、本来勤勉手当（成績率に係る部分）を支給することができないところ、自己申告票未提出者に対し一時金としての性格を有する勤勉手当（期間率に係る部分を含めて）を全く支給しないのは相当でないことから、成績率取扱要領は、自己申告票未提出者について最小限の成績率の適用を定めたものと解することができる。

## 第2 原告第10準備書面第2の項のその他の主張に対する反論

### 1 自己申告票の提出義務について

#### (1) 地公法が自己申告票の提出について定めていないとの主張について

原告らは、地公法40条1項は地方公務員に対する勤務成績の評定について定めているが、自己申告票の提出について定めた規定はないとの趣旨を述べているが（原告第10準備書面8頁）、失当である。

地公法40条1項は、任命権者が勤務成績の評定を行う際の具体的な方法、基準について定めていないことから、それらの方法、基準については、任命権者の合理的な裁量に委ねる趣旨であると解される。

自己申告票の提出は、地公法40条1項に基づき職員の勤務評定を実施するにあたり、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条において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規定しているのをうけて、勤務評定を実施する方法の一環として職員に義務づけたものであり、自己申告票を提出する目的、自己申告票の果たす機能、その記載内容等からみて、合理的な範囲において職員に提出義務を課したものである。

したがって、地公法40条1項が自己申告票の提出について定めていないからといって、その提出義務を定めた府立学校職員規則及び府費負担教職員規則並びにシステム実施要領の各規定が違法となることはなく、また、自己申告票の提出義務が無効となるものではない。

#### (2) 地教行法が自己申告票の提出について定めていないとの主張について

原告らは、市町村教育委員会は府費負担教職員につき府教委が定める「計画」の下に勤務評定を行うが、地教行法46条は自己申告票の提出について明文で定めていないと主張するが（同準備書面同頁）、これも失当である。



前項で述べたところと同様に、地教行法46条は、府教委が府費負担教職員の勤務評定に関する計画を定めるにあたって、勤務評定の具体的な方法、基準について定めていないことから、それらの方法、基準については、任命権者の合理的な裁量に委ねる趣旨であると解される。

したがって、前項と同様に、地教行法46条が自己申告票の提出について定めていないからといって、その提出義務を定めた府費負担教職員規則及びシステム実施要領の規定が違法となることはなく、また、自己申告票の提出義務が無効となるものではない。

(3) 府立学校職員規則及び府費負担教職員規則に自己申告票の提出に関する明文規定がないとの主張について

原告らは、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則に自己申告票の提出に関する明文規定がなく、また、自己申告票に関する事項を定める権限を教育長に委任する旨の明文もないと主張する（同準備書面同頁）。

しかし、前記したとおり、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各4条は、本件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規定し、両規則の各12条は、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、教育長が別に定めると規定しており、これらの規定をうけて府教育長は、システム実施要領第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を定めた。

したがって、既に釈明したとおり、職員が自己申告票を提出することは、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則並びにシステム実施要領の各規定に基づく法律上の義務である。

(4) システム実施要領は職員を法的に拘束する規範とはなり得ないとの主張について

原告らは、システム実施要領は、「システムの実施について必要な事項」を定めたものに過ぎず、それ自体は職員を法的に拘束する規範とはなり得ないと主張するが（同準備書面同頁）、明らかに誤りである。

地公法40条1項及び地教行法46条並びに府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各4条の規定に基づき、任命権者である府教委が職員に対し自己申告票の提出義務を課すことは、適法かつ有効である。

システム実施要領第4の1の規定は、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則の各12条の規定に基づき、府教育長が委任された権限と委任事項の範囲において上記の府教委の権限を行使して定めたものであり、職員を法的に拘束する規範としての効力を有することは明らかである。

2 自己申告票に関する府教育長の権限について

(1) 原告らの主張の要旨

原告らは、地公法40条1項は、勤務成績の評定及びそれに応じた措置を講ずるべき者

を任命権者であると明記しており、教育公務員の勤務評定及びこれに応じて講ずべき措置は任命権者である府教委が行うべきであり、本件システムのようにその不提出が昇給しない扱いや勤勉手当の成績率を最小限のものとする扱いに直結する自己申告票の提出は、府教委が規則をもって、あるいは府教委が「計画」をもって定めるべきであるところ、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則は、自己申告票の提出について定めていないし、また、自己申告票の提出義務について府教育長に委任する旨の明文の規定も置いていないという趣旨のことを主張する（原告第10準備書面12～13頁）。

しかし、以下に反論するとおり、上記主張は誤りである。

### (2) 地教行法26条に基づく教育委員会の事務の教育長への委任

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、また、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律」（平成19年6月27日法律第97号。平成20年4月1日から施行。乙83）による改正前の同法26条2項は「教育長は、前項の規定により委任された事務その他その権限に属する事務の一部を事務局の職員若しくは教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員に委任し、又はこれらの職員をして臨時に代理させることができる。」と定めている。

上記の各規定でいう「委任」とは、行政庁がその権限を受任者に委譲し、その権限を受任者の権限として、受任者の名とその責任において行わせることであり、法令で定める行政庁の権限を変更するものであるため、これを認める法令の根拠を必要とすると解されている。これに対し、「専決」とか「代決」といわれる内部委任は、上記の「委任」とは異なり、内部委任する者が、部下の職員をして自己の権限に属する事務の一部を行わせるもので、その行為は、内部委任する者の名と責任において行われる。したがって、内部委任は、法令の根拠を要しないと解されている。

### (3) 府教委の事務の府教育長への委任

府教委は、地教行法26条1項の規定に基づき「大阪府教育委員会通則」（昭和24年大阪府教育委員会規則第1号。乙85。以下「府教委通則」という。）を定めており、同規則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（昭和39年大阪府教育委員会規則第5号）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、府教委通則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等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。」と定めている。

したがって、府教育長は、基本的に、地教行法26条1項、府教委通則7条1項1号及

び4号並びに同条3項の規定に基づき、他の大阪府教育委員会規則で「委任」された事務のほか、府教委の権限に属する事務である府立学校職員のサービスの監督の事務、並びに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事務を、府教育長の名と責任において遂行する権限を有しており、また、府教育長の権限に属する事務について、規則その他府教委が定める規程等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権限を有している。

#### (4) システム実施要領

システム実施要領は、前記したように、府教育長が、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条の規定による委任に基づいて定めたものと解することができるが、他方では、府教育長が府教委通則7条1号及び4号並びに同条3項による委任により与えられた権限に基づいて、その名と責任において定めたものと解することもできる。

したがって、いずれにせよ、府教育長が同要領第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条による委任又は、府教委通則7条1項1号及び4号並びに同条3項の規定による委任により与えられた権限に基づくものでもあり、その適法性、有効性は明らかである。

#### (5) 地教行法26条の改正

前述した平成19年法律第97号による改正により新たに設けられた地教行法26条2項は、「前項の規定にかかわらず、次に掲げる事務は、教育長に委任することができない。」と定め、教育長に委任できない事務として、同項2号は「教育委員会規則その他教育委員会の定める規程の制定又は改廃に関すること。」を、同項4号は「教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること。」をそれぞれ定めた(乙83)。上記改正の趣旨は、教育委員会が責任をもって教育に関する事務を管理、執行するようにするため、教育長に委任できない事項を明確化したものである(乙84の1~4)。

そして、府教委は、改正後の地教行法26条2項2号及び4号の規定の趣旨に沿って、府立学校職員規則及び府費負担教職員規則並びにシステム実施要領の各一部を改正した(乙88の1~5)。

しかし、上記の改正は、平成20年4月1日から施行されたものであり、従前の府教育長の名によるシステム実施要領の制定、本件システムの実施に係る府教育長の行為等が適法性、有効性が上記改正によって影響を受けることはない。

### 3 昇給取扱要領及び成績率取扱要領の制定者について

昇給取扱要領及び成績率取扱要領の制定については、府教委の名で、府教育長の専決による決裁により行われた。

すなわち、府教委は、「大阪府教育委員会事務決裁規則」(昭和37年大阪府教育委員

会規則第 8 号。乙 8 6。以下「事務決裁規則」という。) を定め、同規則 3 条各号において、府教委が会議の議決により決裁する事項を列挙するとともに、同規則 4 条は、府教育長は、3 条各号に規定する事項及び他の規則に特別の定めがあるものを除くほか、事務を専決することができる旨を定めている。なお、ここでいう「専決」は、前述した「内部委任」に相当する決裁を意味している。

府教育長は、事務決裁規則 4 条に定める専決権限に基づき、昇給取扱要領及び成績率取扱要領の制定について専決により決裁し、府教委の名で上記の各要領が制定された。

したがって、昇給取扱要領及び成績率取扱要領は、あくまで任命権者である府教委が制定したものである。

以上