

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

原告 外28名 被告 大阪府

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57名 被告 大阪府

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6名 被告 大阪府

訴えの変更に対する答弁書

平成20年3月13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 五 味 謙 作

被告指定代理人

大阪府職員 鈴 江 秀 之

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、原告らの平成20年1月28日付け訴えの一部変更申立書により変更された請求の趣旨第2項及び追加された請求の趣旨第3項について下記のとおり答弁する。

記

第1 変更後の請求の趣旨に対する答弁

1 変更後の請求の趣旨第2項について

(1) 本案前の申立て

請求の趣旨第2項に係る原告らの訴えを却下する。

との判決を求める。

(2) 本案前の申立ての理由

請求の趣旨第2項の請求が不適法であることは既に述べたとおりであり、変更後の請求の趣旨第2項についても同様である。

(3) 本案の申立て

請求の趣旨第2項に係る原告らの請求を棄却する。

との判決を求める。

2 変更(追加)後の請求の趣旨第3項について

原告らの請求を棄却する。

との判決を求める。

第2 期末勤勉手当条例等の改正による成績率の変更について

1 平成19年10月に大阪府人事委員会が行った「職員の給与等に関する報告及び勧告」(乙第78号証)を受け、平成19年12月20日に期末勤勉手当条例等を改正する条例が公布・施行され、平成19年4月1日から適用された(乙第79号証)

また、これをうけて期末勤勉手当規則12条等が改正され、平成19年4月1日から施行された(乙第79号証)

このため、府教委は、平成19年12月20日付で「成績率取扱要領」を一部改正し、同日、各府立学校長及び各市町村教育委員会教育長に通知するとともに(乙

第80号証) 改正後の成績率取扱要領を平成19年4月1日から適用した(同号証)

成績率取扱要領の主な改正内容は、勤勉手当の成績率について定める同要領の別表1の改正であり、改正後の別表第1は、次のとおりである。

別表1(改正後)

職員の区分		対象職員	成績率	
			再任用職員以外の職員	
			特定幹部職員以外の職員	特定幹部職員
成績 上位 区分	勤務成績が特に 優秀な職員	前年度の評価結果がS であった職員	2X + 100 分の73.5	2Y + 100 分の93.5
	勤務成績が優秀 な職員	前年度の評価結果がA であった職員	X + 100 分の73.5	Y + 100 分の93.5
勤務成績が良好な職員		前年度の評価結果がB であった職員	100 分の73.5	100 分の93.5
勤務成績がやや良好で ない職員		前年度の評価結果がC であった職員	100 分の68.5	100 分の88.5
勤務成績が良好でない 職員		前年度の評価結果がD であった職員	100 分の63.5	100 分の83.5

2 原告らの平成20年1月28日付け訴えの一部変更申立書により追加された請求の趣旨第3項の請求は、上記による改正前の成績率に基づくものであり、上記の改正の結果、請求原因の更なる変更が予想されるが(請求の趣旨の金額は変わらない。)以下では、この点を考慮したうえで、請求の原因に対する認否及び被告の主

張を述べる。

第3 変更後の請求の原因に対する答弁

1 変更後の請求原因1について

原告らが自己申告票を提出していないこと、自己申告票未提出者（自己申告票を提出しないことから平成18年度の評価結果のない職員）の平成19年度の勤勉手当の成績率については、「勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領」（成績率取扱要領。乙第26号証）5条1項2号（「二号」ではなく「第2号」）及び3項並びに附則2項の適用により100分の66（特定幹部職員にあつては100分の86）（改正後は、それぞれ100分の68.5、100分の88.5）とされること、当該成績率が成績率取扱要領別表1の「職員の区分」が「勤務成績がやや良好でない職員」に適用される成績率と同じ率であることは認め、その余は否認する。

2 変更後の請求原因2について

自己申告票未提出者について、「勤務成績に応じた昇給の取扱いに関する要領」（昇給取扱要領。乙第23号証）5条・3項本文が昇給しないものとするとして定めていること、勤勉手当の関係で、平成19年度の成績率が100分の66（改正後は100分の68.5）平成20年度以降の成績率が100分の61（改正後は100分の63.5）とされることは認め、その余は争う。

3 変更後の請求原因3について

(1) 第1段落中、本件システムに基づく手続が一部無効であるとの点及び原告らがB評価と同等以上の勤勉手当が支給されるべきであるとの点は争い、原告らがC評価と同等の勤勉手当の支給を受けたことは認め、その余は不知。

(2) 第2段落及び第3段落の主張は、いずれも争う。

なお、原告らについては、任命権者により成績率を100分の71（改正後は100分の73.5）とする勤勉手当の支給決定がされていない以上、原告らがその主張に係る未払分の勤勉手当請求権を取得することはない。

4 変更後の請求原因4について

いずれも争う。

第4 被告の主張

1 原告ら主張の勤勉手当請求権の不存在

(1) 原告らは、被告に対し、原告らが平成19年度において勤勉手当の成績率を100分の71(改正後は100分の73.5)として算定される勤勉手当の支給を受ける権利があると主張して、実際に支給を受けた成績率を100分の66(改正後は100分の68.5)として算定された勤勉手当との差額を未払勤勉手当額として請求している。

しかし、原告らの平成19年度の勤勉手当に関して、原告らの任命権者が原告らの成績率を100分の71(改正後は100分の73.5)として算定される金額の勤勉手当の支給を決定した事実がないことから、原告らが上記の未払勤勉手当の請求権を取得することはない。

理由は、以下に述べるとおりである。

(2) 原告らに適用される職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する条例(乙第52号証)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(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(括弧内省略)第1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、同条例3条2項柱書は、「勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が(括弧内省略)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。」と定め、同項1号及び2号は、それぞれ「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っては、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（特定幹部職員にあっては百分の九十二・五）を乗じて得た額の総額」（改正後は、それぞれ百分の七十五、百分の九十五）と定める（再任用職員については省略）

また、同条例5条の規定に基づいて定められた職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する規則（乙第53号証）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関する割合（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9条は、「期間率は、基準日以前6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3に定める割合とする。」と定め、同規則12条1項柱書は、「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。」と定め、同項1号ないし4号は、「一 勤務成績が特に優秀な職員 百分の八十一以上百分の百四十五以下（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。）にあっては、百分の百一以上百分の百八十五以下）」（改正後は、それぞれ百分の八十三・五以上百分の百五十以下、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 百分の七十六以上百分の八十一未満（特定幹部職員にあって

は、百分の九十六以上百分の百一未滿)」（改正後は、それぞれ百分の七十八・五以上百分の八十三・五未滿、百分の九十八・五以上百分の百三・五未滿）「三 勤務成績が良好な職員 百分の七十一（特定幹部職員にあつては、百分の九十一）」（改正後は、それぞれ百分の七十三・五、百分の九十三・五）「四 勤務成績が良好でない職員 百分の七十一未滿（特定幹部職員にあつては、百分の九十一未滿）」（改正後は、それぞれ百分の七十三・五未滿、百分の九十三・五未滿）と定める。

そして、府教委が府人事委員会との協議（期末勤勉手当規則12条1項ただし書）を経て定めた成績率取扱要領（平成19年5月28日教委職企第1199号。乙第26号証）2条は、「条例第3条第1項に定める任命権者が定める期間は、基準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3月31日まで（以下「評定期間」という。）とする。」と定め、同要領3条は、「規則第12条第1項に基づく勤務成績の証明は、評定期間におけ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（平成16年大阪府教育委員会規則第12号。以下「府立学校職員規則」という。乙第7号証）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年大阪府教育委員会規則第13号。以下「府費負担教職員規則」という。乙第8号証）に規定する評価・育成システムの総合評価結果（以下「評価結果」という。）に基づいて行う。」と定め、同要領4条1項は、「再任用職員以外の職員の、職員の区分及び成績率については、別表1のとおりとする。」と定め、同要領5条1項柱書は、「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。」と定め、同項2号は、「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。）」と定め、同条3項は、「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者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。」(改正後は、それぞれ100分の63.5、100分の83.5、100分の68.5、100分の88.5)と定め、成績率取扱要領附則2項は、「平成18年度自己申告票未提出者については、平成19年度においては第5条第3項中「前年度自己申告票未提出者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。)」とあるのを、「平成18年度自己申告票未提出者」と読替えて同項の規定を適用する。」と定める。

以上の条例、規則及び成績率取扱要領の各規定が適用される結果、同要領附則2項が定める「平成18年度自己申告票未提出者」に該当する原告らについては、平成19年度に支給される勤勉手当の成績率につき100分の66(改正後は100分の68.5)の割合が適用され、当該成績率に基づいて算定される勤勉手当の支給が決定されたうえ、実際に支給されることになる。

(3)これに対し、原告らは、本件システムの給与反映において自己申告票を提出しないことにより勤勉手当の関係では初回の自己申告票未提出者に100分の66(改正後は100分の68.5)次回以降100分の61(改正後は100分の63.5)としていることは、給与体系の中に制裁規定を定めているのと同等であり、憲法31条に違反し、かつ、地方公務員法40条、24条3項、人事院規則、さらに地方公務員法13条の平等原則に違反する制度であり、本件システムにおける給与反映は少なくともこの部分について一部無効であること、原告らは、この一部無効の手続によりC評価相当としての勤勉手当の支給を受けているが、その実質的な勤務成績からB評価と同等以上の勤勉手当が支給されるべきであることを主張する。

しかし、原告らの具体的な勤勉手当請求権は、前述した条例、規則、成績率取扱要領の各規定に基づく手続により、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がされ、これに基づいて原告らの任命権者が原告らに対する具体的な勤勉手当額の支給を決定することにより初めて発生するものであり、職員が何らかの勤務をしたというだけで、法律上当然に特定の成績率により算定された額の勤勉手当の支給請求権が発生することはない（東京地裁昭和52年7月25日判決・判例時報860号154頁・乙第81号証。名古屋高裁金沢支部昭和49年4月5日判決・判例時報753号89頁・乙第82号証）

特に本件においては、平成18年度自己申告票未提出者に該当する原告らについて、前記条例、規則、成績率取扱要領の各規定が適用されることにより、100分の66（改正後は100分の68.5）の勤勉手当の成績率が適用され、当該成績率により算定された額の勤勉手当の支給が決定されているのであるから、さらに重ねて成績率を100分の71（改正後は100分の73.5）として算定される額の勤勉手当の支給の決定が行われることはあり得ない。

以上のとおり、原告らが主張する未払勤勉手当の支給請求権は、法的に存在し得ないので、この点に関する原告らの請求は理由がない。

2 原告ら主張の慰謝料請求権の不存在

(1) 自己申告票の提出を基本とする本件システムの適法性

ア 既に述べたように、本件システムにおいて府立学校職員及び府費負担教職員に対し自己申告票の提出を求めることは、自己申告票（乙第12号証6頁）の記入及び提出が、最大限に拡大解釈しても憲法19条の定める思想・良心の自由を侵害しないこと、教職員に対する勤務成績の評定（地方公務員法40条、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（地教行法）46条）が教育基本法16条1項の不当な支配に当たらず、むしろ、任命権者は教職員に対しこれらの法律の規定に基づいてその理念が達成されるように適切な勤務成績の評定の制度を定め実施

すべき責務を負うこと、自己申告票の提出を基本とする目標による管理の手法により行われる本件システムが合理性、客観性、納得性等を備えていること等からみて、何ら違法性は認められない。

したがって、府立学校職員規則（乙第7号証）及び府費負担教職員規則（乙第8号証）の各4条の規定をうけて、評価・育成システム実施要領（乙第9号証）の第4の1が、府立学校職員及び府費負担教職員に対し自己申告票の提出を義務づけたことも何ら違法ではない。

イ これに対し、原告らは、様々な理由により自己申告票の提出を一貫して拒否しているが、本来、原告らが自己申告票を提出しないことは、地教行法14条に基づいて定められた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並びにこれらの規則の委任を受けて定められたシステム実施要領第4の1に一基づく法令上の義務に反する行為であり、地方公務員法32条に違反する行為でもある。

したがって、原告らがその一方的な意思に基づいて自己申告票を提出しないことは、法的に何ら正当とされるものではなく、また、何らの合理的理由も見出せない行為であるといわざるを得ない。

ウ また、原告らは、原告らが自己申告票を提出していないが真面目に勤務しているので、標準たるB評価と同等以上の勤務評定を受けるべきであると主張するが、これは言い換えれば、任命権者において、原告らがあくまで一方的に自己申告票を提出しないことを容認したうえ、自己申告票の提出を伴わない、本件システム以外の何らかの方法により原告らの勤務成績を評定し（ただし、評定結果の区分は本件システムのそれに従う。）原告らに対し、その評定結果に応じて昇給させ又はその評定結果に応じた成績率による勤勉手当を支給すべきであると主張しているのにほかならない。

しかし、法令上の義務に違反し且つ正当な理由もなしに自己申告票を提出しない原告らに対し、府教委その他の任命権者が、違法性の認められない本件システ

ム（自己申告票の提出を基本とするもの）以外の方法により原告らの勤務成績の評定（総合評価結果の証明）を行わなければならない法律上の義務があると解することはできない。

また、そのような本件システム以外の方法による勤務成績の評定と、自己申告票を提出している職員に対する本件システムによる勤務成績の評定とを別々に行うことは、府立学校職員及び府費負担教職員の全体に対し異なる基準による勤務評定をすることになり、両者の評定結果を相互に整合したものとするのは不可能又は極めて困難となり、そのため、原告らに対する上記のような取扱いは、自己申告票を提出している多くの職員に対する平等取扱いあるいは公正さに欠けることとなるおそれが極めて強い。

例えば、本件システムにおいては、自己申告票未提出者については、能力評価は行われるが、業績評価及び総合評価は行われなところ、この場合において、本件システム以外の方法により、自己申告票未提出者について自己申告票による目標の設定等の手続なしに業績評価を行おうとしても、設定目標等の客観的基準がないために、結局校長の主観的な判断により業績評価を行うことになる。そして、この場合、府教委が別に業績評価の基準を作成したとしても、基本的に校長の主観的評価であることに変わりがなく、また、校長の主観による業績評価を行う場合は、能力評価との区分が曖昧になるおそれがある。しかも、能力評価、業績評価及び総合評価がともに校長の主観により行われることになれば、本件システムの実施前に行われていた従前の勤務評定と変わらないことになるばかりか、むしろ、現在の給与反映の制度では、従前の制度と異なり、勤務評定結果が昇給や成績率に明確に反映されることから、勤務評定結果に対する職員の信頼性、納得性等が著しく低下するおそれがあると考えられる。さらに、自己申告票未提出者と自己申告票提出者とで勤務評定の方法を異なったものにするのは、大きな混乱を招くとともに、校長、任命権者等に多大の負担を課すことになる。

以上のような、多大の負担、不平等性、不公正さをあえて黙認してまで、原告

らの違法な自己申告票の不提出を容認したうえ、本件システム以外の方法により原告らの業績評価を行わなければならないとする合理的理由を見出すことはできない。

(2) 本件システムによる評価結果の給与反映の適法性

ア 原告らは、自己申告票未提出者に対する昇給及び勤勉手当の成績率に関する取扱いは、給与体系の中に制裁規定を定めているのと同様であり、憲法31条に違反し、また、地方公務員法40条、24条3項、13条及び人事院規則に違反すると主張する。

しかし、上記主張は誤りである。

大阪府の現行の条例、規則、昇給取扱要領、成績率取扱要領の各規定により、自己申告票未提出者について、昇給しないとし、また、勤勉手当の成績率を、平成19年度については、100分の66（改正後は100分の68.5）平成20年度以降については、100分の61（改正後は100分の63.5）とする取扱いを定めているのは、制裁規定というよりも、端的にいえば、自己申告票未提出者については業績評価及び総合評価の結果がないからである。

また、前述したように、本件システムそのもの、特にその基本となる自己申告票の提出義務を課すことの適法性が明らかである以上、任命権者は、自己申告票未提出者について、本件システム以外の方法により本件システムにおける業績評価及び総合評価に相当する勤務成績の評定を行わなければならない法律上の義務及び責務を負わない。

したがって、自己申告票未提出者について昇給及び成績率に関する上記の取扱いをする理由は、評価結果がないことに尽きるのであって、自己申告票未提出者に対する制裁を目的としたものではない。

原告ら自己申告票未提出者に対する上記の取扱いは、当然ながら、法令上の義務に違反し且つ何ら合理的理由のない自己申告票の未提出を解消し法令に従うことにより適用されなくなるのであるから、この点からみても、上記の取扱いに制

裁的意味合いがないことは明らかである。

イ 原告らは、自己申告票を提出しない場合は教育活動に対する圧迫や、本件システムによる昇給停止、勤勉手当減額という一生にわたる不利益を加えようとしていると述べているが、誤りである。

府教委及び府内の市町村教育委員会が自己申告票未提出者の教育活動に対して圧迫を加えたような事実はない。

また、現行の条例、規則、昇給取扱要領の各規定によれば、職員はすべて勤務成績に応じて昇給するのであり、年功的にあるいは当然に昇給することはない。したがって、自己申告票未提出者についても、当然に昇給すべきところ昇給が停止されるというような事態は生じない。さらに、勤勉手当に関しては、自己申告票未提出者についても所定の成績率が適用されて勤勉手当が支給されるのであり、自己申告票未提出者の勤勉手当が減額されるのではない。

むしろ、自己申告票未提出者については、昇給しないが、その意に反して現在の給与が減額されることはないこと、平成20年度以降の勤勉手当の成績率についても100分の61（改正後は100分の63.5）が適用されることから、自己申告票未提出者に関する前記の取扱いは、過去の給与制度と対比する場合は格別、給与構造の改革を経た現在の給与制度から見る限り、決して不利益とはいえないものである。

ウ 以上によれば、原告らが主張する慰謝料請求権が何ら法的根拠のないものであることは明らかであり、この点に関する原告らの請求も理由がない。

以 上