

訴 状

2008(平成20)年1月31日

大阪地方裁判所 御中

原告訴訟代理人弁護士 在 間 秀 和

同 森 博 行

同 佐 伯 良 祐

損害賠償請求事件

訴訟物の価額 金32万9438円

貼用印紙額 金4000円

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

請求の趣旨・原因 別紙請求の趣旨・原因目録記載のとおり

証拠方法 本日付証拠説明書記載のとおり

添 付 書 類

- | | |
|----------|-----|
| 1 甲各号証写し | 各1通 |
| 2 証拠説明書 | 1通 |
| 3 訴訟委任状 | 3通 |

当 事 者 目 録

- 〒 [REDACTED]
原 告 [REDACTED]
- 〒 [REDACTED]
原 告 [REDACTED]
- 〒 530-0047 大阪市北区西天満 2 丁目 3 番 1 9 号
神光ビル 4 階 在間法律事務所
原告両名訴訟代理人
弁 護 士 在 間 秀 和
- 〒 530-0047 大阪市北区西天満 3 丁目 1 0 番 3 号
Y S R 西天満ビル 6 階 森法律事務所 (送達場所)
同 森 博 行
(T E L) 0 6 - 6 3 1 5 - 8 2 8 4
(F A X) 0 6 - 6 3 1 5 - 8 2 8 5
- 〒 530-0047 大阪市北区西天満 4 丁目 3 番 4 号
御影ビル 7 階 大川法律事務所
同 佐 伯 良 祐
- 〒 564-8550 大阪府吹田市泉町一丁目 3 番 4 0 号
被 告 吹 田 市
代表者市長 阪 口 善 雄
- 〒 [REDACTED]
被 告 [REDACTED]
- 〒 [REDACTED]
被 告 [REDACTED]

請求の趣旨

- 1 被告吹田市及び被告■■■■■は、原告■■■■■に対し、連帯して、金16万81732円及びこれに対する訴状送達の日から翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を各支払え。
 - 2 被告吹田市及び被告■■■■■は、原告■■■■■に対し、連帯して、金16万1266円及びこれに対する訴状送達の日から翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を各支払え。
 - 3 訴訟費用は被告らの負担とする。
- との判決及び第1項につき仮執行の宣言を求める。

請求の原因

第1 当事者

- 1 原告■■■■■（以下「原告■■■■■」という）は、中学校に転勤となり、現在に至っている者である。
- 2 原告■■■■■（以下「原告■■■■■」という）は、小学校に転勤となり、現在に至っている者である。
- 3 被告■■■■■は、中学校の校長として、同校に勤務する教職員を指揮監督することにより、吹田の公権力の行使に当たってきた公務員である。
- 4 被告■■■■■（以下、被告■■■■■と併せて「被告校長ら」という）は、小学校の校長として、同校に勤務する教職員を指揮監督することにより、吹田市の公権力の行使に当たってきた公務員である。

第2 教職員の評価・育成システムと給与制度との関係

- 1 教職員の評価・育成システム（以下「本件評価システム」という）
 - (1) 本件評価システムの導入
 - ア 地方公務員法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、地方教育行政の組織及び運営に関する法律46条は、「(都道府)県費負担教職員の勤務成績の評定は、地方公務員法第40条第1項の規定にかかわらず、都道府県(教育)委員会の計画の下に、市町村(教育)委員会が行うものとする。」と各定めているところ、これを受け、大阪府教育委員会(以下「府教委」という)は、1958(S33)年、「大阪府立高等学校等職員の勤務評定に関する規則」(甲1の1)及び「府費負担教職員の勤務評定に関する規則」(甲1の2)を各定め、前者に基づき府立学校職員に対する勤務評定を行い、後者に基づき市町村教育委員会が行う府費負担教職員に対する勤務評定の計画を示してきた。そして、いずれの規則においても、勤務評定を行う者は、校長を除く教職員については校長と定められていたが、評定の結果は非公開とされていたので、実際にどのような評定が行われていたのか、また、同評定の結果が教職員に対する人事処遇にどのように反映していたのか、あるいは反映していなかったのかは、全く不明である。

イ ところが、2000年代に入って、府教委は従来の勤務評定制度に代わる評価システムの導入を企図するようになり、2000(H12)年7月には有識者による「教職員の資質向上に関する検討委員会」を立ち上げ、同委員会が約2年後にまとめた最終報告において提案する「評価・育成システム」を採用することとし、2002(H14)年11月1日から翌2003(H15)年3月末日までを試験的实施期間とし、同年6月5日から翌2004(H16)年3月末日までを試行実施期間として、本格的実施に向けた「地ならし」を行ったうえで、同年4月中に次のとおり制度の改廃を行なった。

「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」(甲2の1)を制定・施行し、それに伴い上記「大阪府立高等学校等職員の勤務評定に関する規則」を廃止。

「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」(甲2の2)を制定・施行し、それに伴い上記「府費負担教職員の勤務評定に関する規則」を廃止。

「評価・育成システム実施要領」(甲3)を制定。

また、評価結果に対し当然予想される教職員の苦情に対処するため、「評価結果に対する苦情の申出及びその取扱いに関する要領」(甲4の1)及び「苦情対応要領」(甲4の2)を各制定し、2005(平成17)年7月1日より施行した。さらに、本件評価システムに対する教職員の理解を促すためのマニュアル2種(以下「手引き」「手引き」という。甲5の1,2)を作成・配付した。

こうして、本件評価システムは2004(平成16)年4月より本格実施の段階に入っていたのである。

(2) 本件評価システムの概要

手引き、同によれば、本件評価システムの概要は次のとおりである。

ア 対象校・対象者及び評価・育成者

大阪府内の(病気休暇等により実施可能な期間が6ヶ月に満たない職員、臨時的任用職員等を除く)すべての公立学校教職員を対象とし、小・中学校の校長を除く教職員については、校長が評価・育成者となり、府立高等学校の教諭については、教頭が一次評価者、校長が二次評価者となる。

イ システムの基本的な手続

毎年6月中旬ころまでに、学校教育目標等の組織目標を踏まえ、教職員各自が取り組む目標を設定して自己申告票を作成し、これを基に評価・育成者と面談を行ったうえで、設定目標を決定する。

同年9月下旬ころまでに、教職員において目標の進捗状況を自己点検し、自己申告票に追記して、評価・育成者に提出する。

翌年1月下旬ころまでに、教職員において目標の達成状況を自己評価し、自己申告票を完成させて評価・育成者に提出する。

同年2月下旬ころまでに、評価・育成者において、教職員の職務遂行状況について、日常の観察や意見交換、自己申告票の内容等を基に、後述する業務・能力の評価及び総合評価を行い、評価・育成シートを作成する。

同年3月下旬ころまでに、評価・育成者と各教職員とが面談し、評価・

育成シートの内容が開示され、説明が行われる。

なお、評価の結果につき苦情があるときは、教職員は教育委員会内に設置された「苦情審査会」に対し苦情申出をすることができ、その審査の結果が通知されることになっている。

ウ 評価について

業績評価

これは、設定された個人目標の達成状況を評価の対象とし、絶対評価を行うものであり、「A」「B」「C」の3ランクを基本として、「目標を大きく上回り、著しく高い業績である」と判断される場合は「S」とし、「目標を大きく下回り、著しく低い業績である」と判断される場合は「D」とする。

能力評価

これは、日常の業務の遂行を通じて発揮された能力（態度・行動）を絶対評価するものであり、上記同様3ランクを基本として、「著しく高い能力を発揮している」と判断される場合は「S」とし、「著しく低い能力しか発揮されていない」と判断される場合は「D」とする。

総合評価

これは、業績評価と能力評価を基に5ランクの絶対評価を行うものであり、上記同様3ランクを基本として、非常に高い評価を「S」、非常に低い評価を「D」とする。

2 本件システムの給与制度への反映

(1) 給与制度の改定

ア 大阪府の職員に対する給与制度は、「職員の給与に関する条例」（以下「給与条例」という。甲6）、「職員の給料に関する規則」（以下「給料規則」という。甲6）、「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」（以下「期末勤勉手当条例」という。甲7）及び「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」（以下「期末勤勉手当規則」という。甲7）によって定められているところ、これらは2005（H17）年10月に提出

された大阪府人事委員会の勧告を受けて改定され，翌2006（H18）年4月1日より施行された。

それに伴い，府教委は同年6月12日，「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」（以下「昇給取扱要領」という。甲8），及び「勤勉手当の成績率の取扱いについての考え方」（以下「勤勉手当の考え方」という。甲9）を通知した。

イ これら給与制度の改定が狙いとするものは，本件評価システムによる1年間の評価結果を，翌年度の昇給及び勤勉手当の金額に反映させる，ということにあった。

これを，まず昇給についてみると，給与条例及び同規則は，従来の給料表の1号給を4つの号給に分割して評価結果に応じた細かい昇給幅の設定を可能にし，また，従来年4回あった昇給時期を年1回に一本化してこれを毎年1月1日と定めるとともに，普通昇給と特別昇給を統合し，そのうえで昇給の基準に関し次のように規定したのである。

〔給与条例5条5項〕

「職員の(略)昇給は，人事委員会規則で定める日に，任命権者(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。」

〔給料規則23条〕

「条例第5条第5項の規定による昇給(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。」

〔昇給取扱要領3条〕

「規則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(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(略)に規定する評価・育成システムの総合評価結果をもって行う。」

次に，勤勉手当とは，年2回支給される一時金について，期末手当に加算されるものであるところ，期末勤勉手当条例及び同規則は，この部分におい

て評価結果に応じた格差を設けることを可能にするため、次のように規定したのである。

〔期末勤勉手当条例3条1項〕

「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に対し、基準日以前6箇月以内の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。」

〔同条2項〕

「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。（以下、略）」

〔期末勤勉手当規則8条〕

「条例第3条第2項の規定で定める基準は、次条に規定する職員の勤務期間による割合（期間率）に第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。」

〔勤勉手当の考え方第3〕

「期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給について」（注：2006（H18）年3月31日に改定された大阪府人事委員会規則のこと）に基づく勤務成績の判定は、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（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（略）に規定する評価・育成システムの総合評価結果をもつて行う。」

(2) 評価結果の昇給への反映

昇給取扱要領によれば、年度末年齢満56歳未満の教職員については、次のとおりである。

ア 昇給区分と昇給の号給数

第1号区分	5号給昇給
第2号区分	5号給昇給
第3号区分	4号給昇給

第4号区分	3号給昇給
第5号区分	昇給しない

イ 昇給区分と対象職員

第1号区分	前年度の評価結果がSであった職員
第2号区分	前年度の評価結果がAであった職員
第3号区分	前年度の評価結果がBであった職員
第4号区分	前年度の評価結果がCであった職員
第5号区分	前年度の評価結果がDであった職員

ただし、同じ評価が3年連続した場合には、調整措置として、3年間で5号給昇給となる回数が、S評価者は3回、A評価者は2回、B評価者は1回となる。

(3) 評価結果の勤勉手当への反映

勤勉手当の考え方は、2007（H19）年5月28日制定された「勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領」（以下「勤勉手当要領」という。甲10）に引き継がれ、さらに、勤勉手当要領の成績率は同年12月20日改定されたが（甲11）、これによると、再任用以外の職員で、特定幹部職員以外の一般職員の2007（H19）年度の成績率については、次のとおりである。

前年度の評価結果がSであった職員	100分の86.3
	(2X + 100分の73.5)
前年度の評価結果がAであった職員	100分の79.9
	(X + 100分の73.5)
前年度の評価結果がBであった職員	100分の73.5
前年度の評価結果がCであった職員	100分の68.5
前年度の評価結果がDであった職員	100分の63.5
前年度の評価結果のない職員	100分の73.5

なお、S評価者及びA評価者に対する勤勉手当増加分の予算原資は、大阪府人事委員会勧告による勤勉手当増額分からのカット分、及び扶養手当を勤勉手当基礎額から控除した分を充当している。

第3 被告校長らの原告らに対する評価の瑕疵

1 本件評価システムにおける校長の位置及び果たすべき役割

- (1) 本件評価システムは、その名が示すとおり、元来は「教職員の資質向上」を趣旨・目的として検討され、実施されてきた。即ち、近年における「いじめや不登校、学級崩壊」等の教育課題、更に「保護者や地域社会の学校教育に対するニーズの複雑化・多様化」等に対応するために、「教職員の意欲・資質・能力の向上を目指した資質向上方策」の一環として、従前の勤務評定制度に代わる制度として、「人材育成」という面も加えて、本件評価システムが導入されてきた。2004（H16）年度からのシステム導入当初は、その本来の趣旨の「評価」ととどまっていたが、2006（H18）年度からその評価結果が翌年の教職員の給与に反映されるに至ったものである。

原告ほか教職員らの立場からすれば、「学校における教育」が営利企業における様々な事業活動と根本的に異なり、学校における教職員が、それぞれ役割分担をして、協働していくことにより児童や生徒の育成に当たっていく分野であることから、そこにそもそも競争原理に基づくような「評価制度」が導入されることには強い抵抗があった。

しかし問題が、単に「評価」だけにとどまらず、それが教職員間に経済的格差を付けることを趣旨とするシステムに変えられ、個々の教職員が経済的に具体的な不利益を受ける事態に至り、到底問題を放置し得ない状況となった。

即ち、個々の教職員に対し具体的な経済的不利益を課するに至る評価制度を検討するに当たっては、その評価の主体、即ち各学校の校長が、本件評価システムにおいてどのように位置付けられており、如何なる役割を課せられているか、を確認する必要がある。

- (2) 前述のとおり、当初本件評価システムが導入されるに当たっては、府教委が検討を依頼した「教職員の資質向上に関する検討委員会」の検討結果である2002（H14）年の「教職員全般の資質向上方策について - 最終報告」（甲12）が基本とされている。

同報告においては、校長の位置付け、役割等について以下のとおり記載されている。

ア 学校・教職員の現状と課題（p 3）

「教職員の指導・育成者である校長はリーダーシップを発揮して、教職員が相互に協力し合う、開かれた関係を築き、教職員の個性や特技を活かしながら、もてる意欲や能力を引き出し、高めていかなければならない。当面の課題に対応し得る能力に加え、中・長期的な視点で、教職員の職務や経験に応じて、実践者としての力量を高めるとともに、将来の学校教育を担うリーダーや将来の管理職を育てていくことにより、府民の期待に応えていくことが必要である。」

イ 資質向上方策のあり方（p 6）

「教職員に対し、中・長期的な視点で、それぞれの職種や特性に応じて、自らの進むべき将来像を描き、その実現のための取り組みを促し、支援できるのは、管理職・管理監督者である校長等である。」

ウ 学校教育目標等の策定と提示（p 8）

「校長は、子ども・保護者の意見や、地域住民等外部の学校に対する声を受け止め、また、教育活動の実践者である個々の教職員や集団としての意見を踏まえ、学校づくりのビジョンや学校教育目標、学校経営方針等を策定し、教職員がそれぞれの役割に応じた目標が設定できるよう提示することが重要である。」

エ 目標の自己申告と目標についての面談（p 9）

「教職員は、自ら設定した目標を自己申告した上、校長等と面談し、設定に当たったの考えや内容を説明する。面談を通じて、教職員の具体的な業務や仕事上の課題や学校運営の現状について、相互に理解を深めた上で、校長は、学校や集団の目標との適合性や本人に求められる役割を考慮し、また、本人の能力の伸長、中・長期的な育成の観点から、教職員と目標について話し合い、取り組みに当たったの同僚教職員等との連携・協力についても留意しながら、目標を確定する。」

「また、面談の際に、目標達成に必要な校長等の支援や同僚教職員の協力、専門的知識・技術の習得など能力開発について話し合うとともに、授業観察など教職員の活動の観察や、進捗状況の把握のための面談の機会等についても予め決めておくことが望まれる。」

オ 進捗状況の把握と目標達成への支援（p 11）

「校長等は、あらかじめ定められた中間段階での面談のほか、適宜活動状況の把握や話し合いの機会を持ち、必要に応じて指導助言・支援を行い、意欲的な取り組みを促し、目標の達成を支援する。また、目標を達成するために、専門知識や技能を高める必要が生じた場合は、自己啓発の支援や校内・校外研修など、他の教職員の協力も得ながら支援を行う。」

カ 状況の変化による目標の変更（p 11）

「目標達成が困難になるような、予想していなかった環境や条件の変動があった場合、校長等は、中間段階での進捗状況等の面談の機会だけでなく、教職員と適宜面談を行い、必要に応じて他の教職員の協力も得ながら支援体制を組むなど、目標達成を支援していかなければならない。支援を行っても目標達成が見込めないような大きな変動があった場合や、当該教職員では対応しきれない状況となった場合には、校長等は、当該業務の今後の対応も踏まえながら、教職員と話し合い、教職員が意欲を持って取り組めるよう、目標を変更することも必要である。」

キ 目標達成の自己申告と確認のための面談（p 12）

「校長等は、今後とも意欲的な取り組みがなされるよう留意しながら、自己申告された目標達成度について、目標設定時の設定内容をもとに、子ども・保護者や同僚教職員等の意見を参考に教職員と面談し、達成度を確認する。」

「校長等は、達成度の確認をはじめとする面談の機会をとらえ、学校経営に対する教職員の声を真摯に受け止め、日々の学校運営に活かすとともに、学校教育目標をはじめとする目標や方針等に活かしていくことも重要である。」

ク 評価方法・内容（p 13）

「教職員の職務遂行の結果である目標達成度を『業績』として、職務遂行に

際して発揮された具体的な態度・行動や特性を『能力』として、それぞれ絶対評価し、『業績』と『能力』をあわせ、『総合評価』とする。教職員との共通認識を深め、一面的な評価に陥ることなく、多面的な評価になるよう、学校長等は、子どもや保護者、同僚教職員等の意見を参考に、評価を行う。」

ケ 改善と次期目標の設定のための開示面談（p 15）

「『評価・育成システム』の信頼性を高め、教職員の資質向上や育成に結びつくためにも、校長等は、評価結果を教職員に伝え、教職員が改善点を自覚し、次期目標の設定に意欲的に取り組むことを促す。校長等の評価結果と教職員の自己評価は、異なる場合も考えられる。面談において評価結果を開示し、理解・納得が得られるよう、十分に話し合う必要がある。また、校長等の評価結果に対する教職員の異論に対し、適切に対処しうるシステムを用意しておく必要がある。教職員が目標を達成した場合には、次期の新たなチャレンジを促し、未達成の場合でも、率直に評価結果を伝えた上で、取り組み姿勢を評価するとともに、未達成の原因や今後の課題、解決方法について話し合い、新たな目標設定に向けて支援を行う。」

コ 管理職等の役割と資質能力の向上（p 16）

「校長は、学校の経営責任者として、学校の教育活動にも、教職員の指導育成にも責任をもっている。特に、『評価・育成システム』において、校長の果たす役割は極めて重要である。校長は、教職員が主体的に目標を設定し、実践に結びつくように、学校の将来ビジョンとともに、学校教育目標や学校経営方針等を提示する。また、教職員の目標設定に際しては、学校の目標との適合性や達成の可能性等についても留意しながら指導・助言を行うとともに、教職員の実践に際しては、目標達成を支援する。そのためには、開かれた職場風土の醸成に努め、教職員との信頼関係を築くとともに、カウンセリング能力や、人材育成、評価能力の向上を図ることが重要である。」

サ 学校活性化ストラテジー、人材育成システムとしての視点（p 22）

「評価は、教職員の良い点をさらに高め、改めるべき点を見つけ、改善し、教育活動の成果や意欲・資質能力をさらに高めていくためのものであり、評

価のための評価であってはならない。そのためには、校長等は、教職員の目標が達成される中で資質能力の向上が図られ、学校組織が活性化し、学校の教育活動の充実・向上につながるという視点を常にもつことが必要である。」

シ 校長等の資質向上と教職員との信頼関係の構築（p 22）

「校長等と教職員との信頼関係は、日々の学校運営においても、このシステムが効果的に運用されるためにも、極めて重要である。校長等は、日々の学校運営において、公正な態度で、教職員との双方向のコミュニケーションに努めるとともに、魅力ある指導者としてリーダーシップを発揮し得るよう、自己研鑽に努めることが望まれる。」

（以上、下線は引用者）

2 原告らに対する評価をなすにあたっての校長の注意義務

(1) 上記報告においては、「校長・教頭・教職員の役割」の項において、次のように指摘している。

「学校では、教員をはじめ様々な職種の教職員が、相互に連携しながら、それぞれの役割を果たしていくことで、学校が運営され、教育活動が展開されている。教諭や養護教諭は、教育の実践者として学習の指導や生徒の指導、校務分掌等を行い、事務職員は、学校経営の一つの柱である学校事務を通して学校運営に参画している。さらに、教育環境・教育諸条件の整備を担う技能員、学校給食や食教育に関する中心的な役割を担っている学校栄養職員、教員と連携・協力しながら教育活動にとりくんでいる実習助手、寄宿舍指導員など、さまざまな教職員が、相互に連携しながら、それぞれの役割を果たしている。また、管理職である教頭は、仕事の管理者、教職員の支援者として学校運営を担い、校長は、学校の責任者として、学校の経営（組織や人の管理）を行っている。」

（p 18）

即ち、学校においては、教員をはじめ様々な職種の教職員がそれぞれの役割を分担して担い、協働して教育活動を展開している。そして「校長」は、正に学校の責任者として学校の経営に当たることが指摘されている。これは、上記報告を待つまでもなく、当然のことであろう。

(2) ただ、本件評価システムの基本となっている上記報告において、改めて前述のように指摘されていることの意味は、本件評価システムを導入するに当たって、評価者である校長のなすべき役割が如何に大きいか、を示すことにある。

学校において校長は、教員をはじめ様々な職種の教職員と双方向のコミュニケーションを図り、その納得性を高めるために面談等の機会を重視することが求められている。

そして前記のとおり、「特に、『評価・育成システム』において、校長の果たす役割は極めて重要である。校長は、教職員が主体的に目標を設定し、実践に結びつくように、学校の将来ビジョンとともに、学校教育目標や学校経営方針等を提示する。また、教職員の目標設定に際しては、学校の目標との適合性や達成の可能性等についても留意しながら指導・助言を行うとともに、教職員の実践に際しては、目標達成を支援する。そのためには、開かれた職場風土の醸成に努め、教職員との信頼関係を築くとともに、カウンセリング能力や、人材育成、評価能力の向上を図ることが重要である。」と指摘されているのである。

そして結論的に、「評価は、教職員の良い点をさらに高め、改めるべき点を見つけ、改善し、教育活動の成果や意欲・資質能力をさらに高めていくためのものであり、評価のための評価であってはならない。」とされているのである。

(3) しかも、本件評価システムが、教職員の給与に反映されるように変更されて以降は、校長のなす評価が学校における教職員の経済的格差に直結することから、学校運営に当たって、その評価が如何なる影響を及ぼすことになるか、について、十分に精査検討しなければならない。間違っても「評価のための評価であってはならない」。それは上記のとおり、学校が、「教員をはじめ様々な職種の教職員」の協働によって支えられていることから、安易な「評価」がなされることにより、教職員間において無用な軋轢が生じることは厳に避けなければならないからである。

とりわけ、「勤務成績が良好」とされている教職員に対し、評価の結果経済的に不利益を課すこととなるような結論は厳に避けなければならない。

3 原告らに対する評価の違法性

本件評価システムにおいて、原告らは、5段階のうちのB評価を受けた。その意味するところは、「勤務成績が良好」という評価がなされたことである。しかしながら、原告らが受けた扱いは、勤勉手当において、前年度に比較して減額されたのである。

本来「良好な勤務成績」とされながら、賃金面において不利益に扱われる、という措置は常識的にみて違法との評価を免れない。勤務成績が良好であるのなら、賃金が下がらない手だてを講じるべきことは当然であり、B評価によって賃金が下がる結果となるのなら、本件評価システムにおいては少なくともA評価としなければならないのである

即ち、本件評価システムの趣旨・目的に沿って、校長が本来なすべき公正評価義務が履行されていない、といわざるを得ないのである。

4 被告校長らの「故意または重過失」

前記のとおり、校長は学校における責任者として、本件評価システムをその趣旨・目的に従って公正に運用しなければならない。そのためには、まず校長は本件評価システムの趣旨・目的を基本的に理解していなければならない。

然るに、原告らに対する評価は、到底その趣旨・目的に沿ったものとは言い得ない。「教職員の良い点をさらに高め、改めるべき点を見つけ、改善し、教育活動の成果や意欲・資質能力をさらに高めていく」というものとはほど遠い。前記報告が指摘する「評価のための評価」というほかないものである。

原告らに対する評価においては、被告校長らに「故意」ないし「重過失」あることは明らかであり、被告校長らが原告らに対しそれぞれ不法行為責任を負うことを否定すべき理由はない。加害公務員に故意または重大な過失があったときは自らも民法709条の規定による責任を負担せざるをえず、そのような場合の加害公務員と国または公共団体の責任は不真正連帯債務の関係に立つ（東京地判昭46・10・11判時644号22頁，東京地判平6・9・6判時1504号40頁）。

第4 損害

1 損害の発生及び数額

原告らは、被告から本来「A」評価を受けるべきところ、不当に「B」評価を受けることにより、別表記載のとおり、平成19年6月29日及び同年12月10日に支給される勤勉手当が減額され、原告■■■につき6万8172円、原告■■■につき6万1266円の損害を被った。

また、原告らは、被告らから、かかる評価を受けることにより精神的損害を被った。その精神的損害を慰謝するに足る慰謝料は、それぞれ金10万円が相当である。

2 勤勉手当の算出方法

勤勉手当は、「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3条」に基づき、勤勉手当算出基礎額に支給率を乗じたものから、「職員の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の特例に関する条例2条2項」に基づき、勤勉手当の支給が4%カットされるため)、これに4%を乗じたものを減ずることで算出される。

まず、勤勉手当算出基礎額の算定方法についてであるが、これは、
給料の月額 = 条例給（条例給よりも旧現給保障額が高額である場合はその額）+ 給料の調整額（障害児学級担当者などに支給されるものであり本件では適用されない。）+ 教職調整額（教員にのみ適用される。前記2項目の合計の4%）と、
地域手当 = 給料の月額 × 10%（大阪府内は一律10%）と、
職務段階別加算 = （給料の月額 + 地域手当）× 加算割合（各人によって異なる。別表中段の職務段階別加算に表示）の合計によって算出される（「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3条2項」）。

そして、新賃金規定における支給率は、「勤勉手当の成績率の取り扱いに関する要領」及び「平成19年度の勤勉手当の成績率の改正について」によると、A評価者につき「 $X + 0.735$ 」、B評価者につき「 0.735 」であり、この「X」部分の数値は各年度ごとに、SからDまでの評価の分布状況によって異なる。

平成19年度における勤勉手当の支給率は、A評価者につき「 0.799 」であるから、上記「X」部分の数値は、「 0.064 」である。

3 原告■■■について

原告■■■の勤勉手当算出基礎額は、別表1記載のとおり、平成19年6月29日支給分及び同年12月10日支給分のいずれも、55万4793円である。

したがって、原告■■■がB評価であった場合の勤勉手当の支給額は、平成19年6月29日支給分及び同年12月10日支給分とも、39万1462円(55万4793×0.735-16310)となる。

これに対して、原告■■■がA評価であった場合の勤勉手当の支給額は、平成19年6月29日支給分及び同年12月10日支給分とも、42万5548円(55万4793×0.799-17731)となるためA評価の場合とB評価の場合の差額は、一回の勤勉手当支給あたり3万4086円となる。

以上のとおり、原告■■■は、平成19年における2回の勤勉手当につき、それぞれ3万4086円(合計6万8172円)の損害を被ったものである。

4 原告■■■について

原告■■■の勤勉手当算出基礎額は、別表2記載のとおり、平成19年6月29日支給分及び同年12月10日支給分のいずれも、49万8593円である(なお、原告■■■は、教職調整額は加算されない。)

したがって、原告■■■がB評価であった場合の勤勉手当の支給額は、平成19年6月29日支給分及び同年12月10日支給分とも、35万1807円(49万8593×0.735-14658)となる。

これに対して、原告■■■がA評価であった場合の勤勉手当の支給額は、平成19年6月29日支給分及び同年12月10日支給分とも、38万2440円(49万8593×0.799-15935)となるためA評価の場合とB評価の場合の差額は、一回の勤勉手当支給あたり3万633円となる。

以上のとおり、原告■■■は、平成19年における2回の勤勉手当につき、それぞれ3万633円(合計6万1266円)の損害を被ったものである。

第5 結語

よって、原告らは、被告吹田市に対しては国家賠償法1条に基づき、被告校長

らに対しては民法709条に基づき、それぞれ請求の趣旨記載のとりの賠償金の支払を求める。

以 上

