

宝 監 第 104号
平成22年2月17日

請 求 人 様

宝塚市監査委員	村 野 一 郎
同	井 上 芳 治
同	伊 福 義 治

「住民監査請求」に係る監査結果について

平成21年12月25日付けで提出のありました住民監査請求について、地方自治法第
242条第4項の規定により、監査の結果を別紙のとおり通知します。

第1 請求の受理

本請求は、所要の法定要件を具備しているものと認め、平成22年1月8日にこれを受理しました。

なお、今回の請求は、対象者及び対象年度に違いがあるとはいうものの、請求人及び請求理由が前回（平成21年6月15日付提出の住民監査請求）と同様であることから、実質的に同一の請求と考えるべきではないかとの議論が、監査委員の間でありました。

第2 監査の実施

平成22年1月12日に請求人に対し、地方自治法第242条第6項の規定による証拠の提出及び陳述の機会を設けました。

監査は、宝塚市及び宝塚市上下水道局から提出された書類による調査及び平成22年1月22日に総務部職員及び上下水道局職員（以下「市関係職員」という。）からの事情聴取等によって実施しました。

第3 請求の要旨

請求人から提出された職員措置請求書及び請求人の陳述によると、本件住民監査請求の要旨は概ね次のとおりです。

1 勤務評定に基づかない違法な公金支出について

地方公務員法（以下「地公法」という。）第40条は、任命権者が勤務成績の評定を行い、その結果に応じた措置を講じなければならないとしており、これは勤務評定を行い、その結果を昇給及び勤勉手当に反映させることを要請するものである。

しかるに、宝塚市では、定期的勤務評定については、公務員の職務は勤務評定になじまないとして、一切行っていないにもかかわらず、宝塚市職員は、毎年ほぼ全員が一律に勤勉手当の支給を受け、定期昇給を果たしてきた。かかる事態は、地公法第40条が想定するところに著しく反するものである。

（1）神戸地方裁判所の判決要旨

請求人は、平成18年8月9日、宝塚市長に対し、違法に支出された平成17年度勤勉手当及び昇給差額分の返還を市職員に対して請求することを求める住民訴訟を神戸地方裁判所へ提起し、平成21年2月13日それに対する判決が出された。

同判決の要旨は以下のとおりである。

ア 宝塚市においては、形式的にも実質的にも個々の職員について勤務評定を行ったということとはできないから、宝塚市が平成17年度に実施した勤勉手当の支給及び普通昇給は、地公法第40条第1項の趣旨に反した違法なものである。

イ 勤務評定を行っていないにもかかわらず勤勉手当を支給したこと及び普通昇給させたことが違法となる以上、これらに基づいて勤勉手当を支給したこと及び普通昇給させたことは違法な公金の支出であるから、違法に支出した金額相当額が宝塚市に生じた損失となる。

ウ 宝塚市の職員は、勤務評定を行っていないにもかかわらず違法に支出された勤

勉手当等の支給を受ける法律上の原因を有しておらず、支給を受けた勤勉手当等は法律上の原因がないものとして不当利得となる。

エ しかしながら、宝塚市が上記不当利得返還請求権を行使することは、信義則に反し許されないと解する。主な理由は下記のとおりである。

(ア) 宝塚市においても、平成15年度以降、職員団体と協議しつつ、能力主義・成果主義的な人事評価システムを段階的に導入しようとしており、将来、この人事評価の結果が勤勉手当や普通昇給における成績評価に反映されることが期待できる状況にある。

(イ) 宝塚市が、現時点で、職員に対し、不当利得返還請求権を行使することは、従前の市の態度を急変させるものであり、定期評定を実施してこなかったという歴代の宝塚市長の責任に目を瞑り、従前の違法状態の蓄積の結果ともいえるべき特定年度の違法状態がもたらした市の損失を、すべて違法状態の作出に直接責任があるとはいえない現在の個別職員に填補させようとするものであるとの非難を受けるおそれがある。

(ウ) 違法状態を是正すべく職員団体との間で数年間にわたり行ってきた新たな人事評価制度の導入に関する協議を一方的に反故にするに等しいものであって、職員との間の信頼関係を著しく損なう。

(エ) 宝塚市がそのような態度をとることとなれば、多数の職員に多大な混乱と衝撃をもたらす、円滑な行政に支障を来し、ひいては市民の生活にも多大な影響を及ぼすおそれがある。

(2) 大阪高等裁判所の判決について

平成22年1月12日陳述の補足として、平成22年1月20日に提出のあった書面の要旨は以下のとおりです。

ア 勤務成績の評価の方法及び給与への反映の仕方に任命権者の裁量権が認められるとしても、その裁量は条例や条例施行規則に反することは許されない。

規則では、勤勉手当の支給額は「期間率と成績率を基礎とする。」と定めており、「成績率」は、欠勤日数等に基づいて算出された「期間率」とは別の諸要素に基づく評価基準である。

宝塚市の運用は、本来、「成績率」の補完的役割を果たすにすぎない「期間率」（欠勤日数等に基づく基準）を細分化し、欠勤日数等の端数日数のみによって成績率が算出されていることが、成績率算定表を見れば一目瞭然である。

高裁判決は、欠勤日数等に基づく期間率と区別した成績率の算定が求められていることを失念している点で失当であり、これに基づいて宝塚市の運用を任命権者の裁量の範囲内にあるとしたことは、違法である。

イ 平成13年3月27日東京高裁判決（平成12年（行コ）第122号損害賠償請求控訴事件）において、個々の職員の勤務成績によることなく、勤勉手当に一定額を加算して支給することは違法であると判示しており、これは成績定率金そのものの給付の違法性を問うている点で本件とは異なるが、勤務成績を個々に判断することなく、職員の級に応じて一律に評価する方法を採ったとい

う点で、欠勤日数等のみによって勤務成績を判定している宝塚市の運用と大差なく、大阪高裁判決は、東京高裁判決に相反している。

ウ 職員団体の強い反対によって、人事評価制度導入に非常な困難をきたしていること、すなわち、労使間交渉における労使の馴れ合いの事実を証するために文書送付嘱託を申し立てたが、控訴審はこれを却下して、なんら審理を尽くさず結審しており、原判決が審理不尽の違法に基づくものであることは明らかである。

以上のとおり同判決の、宝塚市が行っている形式的な勤務評定を裁量の範囲内であるとした結論は、行政の違法状態を正すという司法に求められる役割を放棄したという意味において、原審よりさらに後退した結論となった。

(3) 請求人の意見

宝塚市における、平成15年から始まった勤務評定実施に関する労使交渉の結果、現在に至るも未だ勤務評定実施及びその反映がなされていないという現状は、まさに、職員又は職員団体が勤務評定の実施自体に強硬に抵抗してきた証左といえる。

勤務評定に関する労使交渉は、実質的な交渉が行われておらず、このため勤務評定に踏み切れない理由は、職員団体の反対にあることが、容易に理解できる。

2 勤勉手当について

平成21年度から、副課長以上についてのみ、勤務評定に基づく勤勉手当の支給がなされるようになったものの、民間の勤勉手当が、厳しい勤務評定の結果を反映して支給されているのとは、ほど遠い内容になっている。

少なくとも勤務評定を反映させないで、係長以下の職員に対する勤勉手当の一律支給は、原審が認めるとおり違法なものである。

宝塚市では、これまで職員の勤務評定を行うことなく勤勉手当を一律支給してきており、かかる事態は、定期勤務評定を義務づけ、これを市政に反映するよう求めた地公法第40条並びに「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」とした地公法第24条第6項及び宝塚市一般職の職員の給与に関する条例（以下「市給与条例」という。）第20条に違反するものである。

また、上下水道職員の勤勉手当についても、これまで勤務評定を行うことなく勤勉手当を一律支給してきており、これは定期勤務評定を義務づけ、これを市政に反映するよう求めた地公法第40条及び「企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能力が十分に考慮されるものでなければならない。」として能力主義・成果主義的な能力給を定めた地方公営企業法（以下「地公企法」という。）第38条第2項並びに「企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。」とした地公企法第38条第4項及び宝塚市水道事業及び下水道事業の職員の給与の種類及び基準に関する条例（以下「上下水道給与条例」という。）第13条に違反するものである。

3 普通昇給について

宝塚市において勤務評定を反映させずに一律になされている普通昇給は、定期勤務評定を義務づけ、これを市政に反映するよう求めた地公法第40条並びに給与等の勤務条件を条例で定めるとした地公法第24条第6項及び市給与条例第9条第2項に違反する。

また、上下水道職員についても、勤務評定を反映させずに普通昇給が一律になされており、これは、定期勤務評定を義務づけ、これを市政に反映するよう求めた地公法第40条及び「企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。」として能力主義・成果主義的な能率給を定めた地公企法第38条第2項並びに「企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。」とした地公企法第38条第4項及び上下水道給与条例第3条に違反するものである。

4 求める措置

- (1) 宝塚市長は、市職員（上下水道、市立病院は除く。平成21年6月期は1,323名、同年12月期は1,313名）に対し、平成21年度に支給した「勤勉手当」合計663,375,063円を、宝塚市に返還するよう請求せよ。
- (2) 宝塚市上下水道事業管理者は、上下水道職員（平成21年6月期は127名、同年12月期は126名）に対し、平成21年度に支給した「勤勉手当」合計68,392,717円を、宝塚市に返還するよう請求せよ。
- (3) 宝塚市長は、市職員（上下水道、市立病院は除く911名）に対し、平成21年度に支給した「普通昇給」合計53,619,549円を、宝塚市に返還するよう請求せよ。
- (4) 宝塚市上下水道事業管理者は、上下水道職員62名に対し、平成21年度に支給した「普通昇給」合計3,874,500円を、宝塚市に返還するよう請求せよ。との勧告を求める。

第4 請求に係る事実の認定

請求人の請求及び市関係職員からの事情聴取並びに調査に基づき、次のとおり事実を確認しました。

1 給与の支払いに係る支出手続きについて

(1) 支出負担行為権者とその根拠

ア 市職員（上下水道、市立病院は除く）の給与について

宝塚市職務権限規程別表第1 共通権限事項表「3 財務に関すること。」の表中「15 承認された執行計画の範囲内で、次に掲げる予算の節に係る支出負担行為を決定すること。（2）給料（3）職員手当等」に基づき、総務部行政管理室人事課長であることを確認しました。

イ 上下水道職員の給与について

宝塚市上下水道局職務権限規程別表第1 共通権限事項表「4 財務に関する

こと。」の表中「26 承認された執行計画の範囲内で、次に掲げる支出負担行為をすることを決定すること（業者の決定及び契約行為は含まない。）。（1）給料を決定すること。（2）手当を決定すること。」に基づき、上下水道局経営管理部総務課長であることを確認しました。

（2）支出命令権者とその根拠

ア 市職員（上下水道、市立病院は除く）の給与について

宝塚市職務権限規程別表第1 共通権限事項表「3 財務に関すること。」の表中「16 支出を命令すること。（1）定例的な人件費及び債務負担行為に係る償還金」に基づき、総務部行政管理室人事課長であることを確認しました。

イ 上下水道職員の給与について

宝塚市上下水道局職務権限規程別表第2 個別権限事項表 経営管理部総務課の表中「73 支出命令をすること。（1）給料、手当、報酬、法定福利費、企業債償還金、企業債利息、借入金利息、企業債手数料及び取扱費」に基づき、上下水道局経営管理部総務課長であることを確認しました。

（3）給与の支払い

前月分の時間外勤務手当等を月初に集計し、当月分の給料、住居手当、管理職手当等の諸手当等と併せて、月に1回原則20日に支給されています。（平成21年6月については、20日が土曜日のため19日、7月については、20日が祝日、19日が日曜日、18日が土曜日のため17日、9月については、20日が日曜日、19日が土曜日のため18日、12月については、20日が日曜日、19日が土曜日のため18日にそれぞれ支給）

また、勤勉手当については、平成20年6月30日及び12月10日に支給されています。

2 事実証明文書の確認について

請求人から提出された職員措置請求書には、事実証明文書として『6「勤務評定導入にかかる経緯一覧」』、『7「平成21年度人事評価結果状況（管理職のみ）」』及び『8「平成21年度勤勉手当分及び平成21年1月1日付普通昇給分 支給総額及び人数」』が添付されています。市及び市上下水道局から提出された書類による調査及び市関係職員からの事情聴取等で確認したところ、文書については市人事課作成の文書に間違いありませんでした。

3 新人事評価制度の導入状況

（1）宝塚市

平成15年度 管理職員を対象に成果目標チャレンジ評価を試行導入
平成16年度 管理職員を対象に成果目標チャレンジ評価を本格導入
新人事評価制度について職員労働組合と団体交渉開始
平成17年度 管理職員を対象に能力行動評価を試行導入

平成18年度 管理職員を対象に能力行動評価を本格導入
 係長、一般職を対象に制度説明会開催
 平成19年度 係長、一般職を対象に新人事評価制度の試行導入
 平成20年度 係長、一般職を対象に人事評価制度実施後アンケート調査を実施
 平成21年度 管理職員を対象に人事評価結果を勤勉手当に反映（6月）
 係長、一般職の人事評価結果の勤勉手当及び普通昇給への反映について協議するため、労使で構成する小委員会を設置することで合意（6月）
 人事評価制度小委員会を4回開催（7月27日～12月10日）
 管理職員を対象に人事評価結果を勤勉手当に反映（12月）
 管理職員を対象に人事評価結果を普通昇給に反映（1月）

（2）国

平成16年度 新人事評価制度（能力評価と業績評価）の検討を開始
 平成17年度 新人事評価制度第1次試行
 平成18年度 新人事評価制度第2次試行
 平成19年度 課長級から一般係員を対象に人事評価制度試行
 平成20年度 事務次官以下全ての常勤職員及び非常勤職員を対象にリハーサル試行
 平成21年度 全職員に対し人事評価制度が本格導入され、合わせて勤勉手当及び普通昇給への反映も実施

（3）兵庫県及び阪神間各市

兵庫県では、昭和27年度から全職員を対象に「一般勤務評定」を実施し、平成19年度から勤勉手当及び昇給に反映させています。また、平成11年度から「目標管理制度」を実施し、平成18年度から勤勉手当に反映させています。

宝塚市を除く阪神6市では、4市（うち3市は一部職員を除く。）が定期評定を実施しているものの、いずれの市においても定期評定の結果を勤勉手当及び普通昇給に反映させていません。

4 新人事評価制度での勤勉手当及び普通昇給への反映について

（1）副課長級以上の管理職員

副課長級以上の管理職員については、成果目標チャレンジ評価を平成15年度から試行し、平成16年度から本格導入、また、能力行動評価を平成17年度から試行し、平成18年度から本格導入しています。

人事評価結果については、平成21年度から勤勉手当及び普通昇給へ反映することを決定しています。その後、成果目標チャレンジ評価と能力行動評価を実施し、これに職員の級に応じたウェイトをかけて評価点を算出し、その基準点数により総合評価（S、A、B、C、D）を決定して、平成21年6月期の勤勉手当、平成21年12月期の勤勉手当及び平成22年1月の普通昇給に反映させています。

(2) 係長級以下の職員

係長級以下の職員については、平成16年度から団体交渉を行った結果、新人事評価制度を試行的に導入することとし、平成18年度に全職員への制度説明会を開催し、平成19年度から試行導入しています。さらに、平成22年度からの勤勉手当及び普通昇給への反映に向け、労使で構成する小委員会を設置して職員労働組合と協議をしており、これまで4回開催しています。

第1回小委員会（平成21年7月27日）

- ・ 平成19年度人事評価制度試行実施後アンケートの結果について
- ・ 平成21年6月期勤勉手当への人事評価結果反映状況について
- ・ 職員人事評価規則の制定について

第2回小委員会（平成21年8月20日）

- ・ 大阪高裁の判決内容について
- ・ 人事評価制度（評価シート）及び人材育成基本方針・職場権研修（OJT）マニュアルについて
- ・ 今後のスケジュールについて
- ・ 昇格選考制度改正の検討状況について

第3回小委員会（平成21年10月8日）

- ・ 他市における人事評価制度の実施状況について
- ・ 職種ごとの能力行動評価シートの検討について

第4回小委員会（平成21年12月10日）

- ・ 能力行動評価シート（技能労務職員用）について
- ・ 平成21年12月期勤勉手当及び平成22年1月期昇給への人事評価結果反映状況について
- ・ 訴訟の動向について
- ・ 平成22年度の処遇反映に向けた係長級以下の職員に係る能力行動評価の実施について

新人事評価制度に関しては、「職員労働組合側も、『透明性、客観性、公平性、納得性』を図るためには、十分な労使協議が必要と主張しており、今後、その点も含めて引き続き労使協議を進めていく。」との説明を市関係職員から受けました。

5 本件に関する住民監査請求及び出訴等の状況

・ 第1回請求（平成17年度支給分）

平成18年	5月12日	住民監査請求提出
平成18年	7月10日	住民監査結果通知
平成18年	8月9日	神戸地裁へ訴えを提起
平成21年	2月13日	神戸地裁判決言渡し
平成21年	2月13日	大阪高裁へ控訴
平成21年	8月5日	大阪高裁判決言渡し
平成21年	8月11日	最高裁へ上告受理申立て

- ・第2回請求（平成20年度支給分）
 - 平成21年 6月15日 住民監査請求提出
 - 平成21年 8月 6日 住民監査結果通知
 - 平成21年 9月 4日 神戸地裁へ訴えを提起
- ・第3回請求（平成21年度支給分）
 - 平成21年12月25日 住民監査請求提出

6 平成21年8月5日大阪高等裁判所の判決（平成21年（行コ）第38号）

第3の1の（1）に記載した平成21年2月13日の神戸地方裁判所の判決後、同日に大阪高裁に控訴され、その控訴審判決では、結論において「本件勤勉手当等の支給が違法であったとはいえないから、その余の点について判断するまでもなく、控訴人の請求は理由がない。」として控訴棄却となっています。

棄却理由の要旨は、下記のとおりです。

- （1）新たな人事評価制度が構築され、定着すれば、勤務評定に関する任命権者の裁量は相当限定されたものになると考えられるが、それまでの間は、勤務評定の実施においては、任命権者に裁量権があり、勤務評定実施の方法が著しく不当なものではない限り、裁量の範囲内といえる。
- （2）勤務評定規則に基づく定期評定は長年実施されなかったものの、勤勉手当については欠勤日数等に応じた成績率、普通昇給については欠勤日数等や停職・減給又は戒告処分の有無により、差が生じており、勤務評定としては必ずしも十分とはいえないものの、この限りでは勤務実績が反映されたといえることができる。
- （3）本件勤勉手当等の支給がなされた平成17年当時は、管理職員を対象に平成15年度ころから平成17年度にかけて人事評価制度が段階的に導入され、試行的な運用が始まったばかりの時期であったこと、従来の職員団体の交渉のいきさつからみて、勤務の実績や職員の能力、資質に踏み込んだ勤務評定制度について直ちに職員の理解を得るのは困難な状況にあったこと、市が段階的な導入を試みている状況からは、上記勤務評定を導入しなければ行政に著しい支障を生じる緊急の必要性がある状況にはなかったと窺えること、本件勤勉手当等の支給に関しては、評定された職員の成績率では標準的な成績率を下回る者の人員が少なかった一方で、これを超える者は皆無であって、この評定によりことさら人件費の支出がかさんだという事情も窺えないことを考慮すれば、本件勤勉手当等の支給の前提とされた勤務評定が著しく不当であるとはいえず、任命権者の裁量権の範囲内に属するものであったというべきであり、違法とまではいえない。

7 最高裁判所への上告の申立てについて

請求人は、上記控訴審判決を不服として、上告受理申立書を平成21年8月11日付で大阪高等裁判所に提出し、最高裁判所から平成21年10月27日付で、市に上告受理申立書が到着した旨の通知がありました。

第5 請求人が提出した住民監査請求に対する監査結果について

請求人は平成18年5月12日及び平成21年6月15日に住民監査請求を提出しており、その結果はいずれも棄却となっています。

棄却理由の要旨は下記のとおりです。

1 平成18年5月12日に提出のあった監査請求に対する監査結果

- (1) 勤勉手当・普通昇給については、市は、評定規則に基づく勤務評定を実施していませんでしたが、これは、過去から全国的に勤務成績の評定が十分に実施されていない状況があり、本市を含む阪神間各市においても同様であったこと。
- (2) 勤勉手当については、個々の職員の欠勤、療養休暇等の取得日数という事実関係を勤務成績の判断基準として支給額を決定していること、特別評定の積み重ね等によりまったく勤務評定が実施されていなかったとはいえないこと、仮に、市が個々の職員の勤務評定を実施し、その結果に基づいて支給額を決定し成績下位の者への支給額を減じて得た原資を成績優秀者に再配分したとしても、その支給総額は、決定された予算額の範囲内であり、市に損害が発生したとは認め難いこと。
- (3) 普通昇給については、定期評定に替わる勤務成績の判断基準により昇給、不昇給の決定がなされていたこと、職員について定期評定を行わずに普通昇給させたことにより職員全員が昇給額分を不当に利得したとは認め難く、仮に、一部の職員が不当利得していたとしても当該職員の特定が困難であり、住民監査請求の要件である監査対象の特定性について疑義があること。
- (4) 市は、職員の成績評価及び能力行動評価からなる新人事評価制度の導入の検討を既に始めており、改善努力が認められること。
- (5) これらを総合的に見ると、勤勉手当及び期末・勤勉手当を含む給与に係る普通昇給分の支給は、返還を求めるほどの不当な公金の支出であるとまではいえないこと。

2 平成21年6月15日に提出のあった監査請求に対する監査結果

- (1) 今回の請求は、平成18年5月12日に提出された請求と同趣旨の請求であり、基本的には前回と同様の理由により、違法な公金の支出に当たらないと判断できること。
- (2) 勤務評定に基づかない違法な公金支出については、副課長以上の管理職員について市は、既に平成21年6月期の勤勉手当に反映させ、平成22年1月から普通昇給に反映する予定であり、係長以下の職員については、平成19年度から人事評価制度を試行導入していること。さらに、平成22年度からの勤勉手当及び普通昇給への反映に向けて、労使で構成する小委員会を設置して職員労働組合と協議中であ

り、「宝塚市における、平成１５年度から始まった勤務評定実施に関する労使交渉の結果、現在に至るも未だ勤務評定実施及びその反映が実施されていないという現状は、まさに職員又は職員団体が勤務評定の実施自体に強行に抵抗してきた証左といえる。」との請求人の主張は当たらないこと。

(３) 勤勉手当・普通昇給については、請求人は、「係長以下に対しては、平成１９年度から能力行動評価を試行し、管理職に対しては、平成１６年度から成果目標チャレンジ評価を、平成１８年度から能力行動評価を導入したとはいえ、その結果は、勤勉手当及び昇給に反映していない。」と主張していますが、前述のとおり、管理職については、人事評価結果を平成２１年度から勤勉手当に反映し、普通昇給には反映させることとしており、係長以下の職員についても平成２２年度からの勤勉手当及び普通昇給への反映に向け、労使で構成された小委員会を設置して、職員労働組合と協議中であり、制度改善に現在取り組んでいることが認められること。

(４) 平成１８年５月１２日に提出があった住民監査請求に係る大阪高裁判決は、結論において「本件勤勉手当等の支給に違法があったとはいえないから、その余の点について判断するまでもなく、控訴人の請求は理由がない。」として控訴棄却となっていること。

第６ 監査の結果

１ 結論

今回の請求に係る各項目の支出については、違法な公金の支出に当たらず、請求人の求める措置の必要は認められません。

基本的には前回及び前々回の監査請求と同様の理由により、違法な公金の支出に当たらないと判断しました。

以下は、請求項目に従い、今回改めて検討した内容を記述します。

２ 理由

(１) 請求内容について

今回の請求は、平成１８年５月１２日及び平成２１年６月１５日に提出された請求とほぼ同趣旨の請求です。

前述のとおり、平成２１年６月１５日に提出のあった監査請求以降、今回の請求に係る市関係職員の事情聴取を実施した平成２２年１月２２日までの間、副課長以上の管理職については、予定どおり人事評価制度の評定結果が平成２２年１月の普通昇給に反映されており、係長以下の職員についても、職員労働組合との小委員会を通じて、話し合いが現実に行われていることが認められ、前回の結論を覆す内容はありませんでした。

(２) 勤務評定に基づかない違法な公金支出について

平成２１年２月１３日神戸地方裁判所は、「勤務評定を行っていないにもかかわらず

らず勤勉手当を支給したこと及び普通昇給させたことが違法となる以上、これらに基づいて本件勤勉手当等を支給したことも違法な公金の支出といわざるを得ない。」と判示しています。しかしながら、不当利得返還請求は信義則上認められないとし、同判決でも結論において、請求は棄却されています。

(3) 人事評価制度の導入について

「第4の4 新人事評価制度での勤勉手当及び普通昇給への反映について」に示すとおり、副課長級以上職員については、既に平成21年6月期の勤勉手当に、平成22年1月から普通昇給に反映しており、係長級以下の職員については、平成19年度から人事評価制度を試行導入しています。さらに、職員団体との交渉については、平成22年度から勤勉手当及び普通昇給への反映に向けて、労使で構成する人事評価制度小委員会を設置して職員労働組合と協議を継続中であり、「職員労働組合側も、『透明性、客観性、公平性、納得性』を図るためには、十分な労使協議が必要と主張しており、今後、その点も含めて引き続き労使協議を進めていく。」との説明を市関係職員から受けました。小委員会の開催状況は、第4の4の(2)のとおりです。

(4) 勤勉手当について

請求人は、「宝塚市では、これまで勤務評定を行うことなく勤勉手当を一律支給してきており、係長以下に対しては、平成19年度から形式的な能力行動評価を試行することとし、平成21年度から、副課長以上についてのみ、勤務評定にもとづく、勤勉手当の支給がなされるようになったとはいえ、係長以下については、未だ勤務評定の結果が支給に反映されていない。」と主張していますが、前述のとおり、管理職員については、人事評価結果を平成21年度から、既に勤勉手当に反映しており、係長級以下の職員については、職員労働組合と小委員会を設置して、平成22年度からの勤勉手当への反映に向けて協議中であり、制度導入に向け、取り組んでいることが認められます。

(5) 普通昇給について

請求人は、「前述の勤勉手当と同様、宝塚市は、係長以下に対しては、平成19年度から形式的な能力行動評価を試行することとし、平成21年度から、副課長以上についてのみ、勤務評定の結果を昇給に反映させるようになったが、現状の普通昇給（平成21年4月～12月分）については、勤務評定の評価の結果は、係長以下・管理職ともに昇給に反映していない。」と主張していますが、これも第4の4のとおり、管理職員については、人事評価結果を平成21年度から普通昇給に反映することとしており、係長級以下の職員については、職員労働組合と小委員会を設置して、平成22年度からの普通昇給への反映に向け協議中であり、制度導入に向け取り組んでいることが認められます。

(6) 平成21年8月5日大阪高等裁判所の判決について

勤勉手当の支給について、「欠勤日数等も勤務評定の際の考慮要素の一つには含まれるもので、僅かではあるが成績率に差が生じているから、勤務評定としては必ずしも十分とはいえないとしても、この限りでは、勤勉手当の額に勤務成績が反映されたといえることができる。」とし、普通昇給についても、「普通昇給しなかった者（略）は対象1,516名のうち46名であったから、勤務評定としては必ずしも十分とはいえないとしても、この限りでは、本件昇給の対象職員の選定に勤務実績が反映されたといえることができる。」として、市の行った勤勉手当及び普通昇給への勤務成績の反映方法は著しく不当であるとはいえず、任命権者の裁量権の範囲内に属するものであり、違法とまではいえないと判示しています。

第7 市長及び上下水道事業管理者に対する意見・要望

人事評価制度の導入並びに人事評価結果の勤勉手当及び普通昇給への反映について、請求人は、同一内容の監査請求を提出し、裁判所でも住民訴訟として争っており、一方、宝塚市は、人事評価制度を導入し、処遇への全面反映に向け取り組んでいます。

人事評価制度導入による処遇への反映については、大阪高裁判決文にもあるように、職員の理解を得ないままでの勤務評定制度の導入は、職員の士気の低下や職場の混乱を招く恐れがあると考えられますが、関係者との十分な協議を踏まえ、人事評価制度が全面実施され、勤勉手当及び普通昇給にできるだけ早期に反映されるよう取り組まれることを要望します。