

平成21年2月13日判決言渡 同日原本領收 裁判所書記官

平成18年(行ウ)第52号 勤勉手当等返還請求事件

(口頭弁論終結日・平成20年11月4日)

判 決

原 告

原告訴訟代理人弁護士 木 地 晴 子  
同 德 永 信 一

兵庫県宝塚市東洋町1番1号

被 告 宝 塚 市 長  
阪 上 善 秀

被告訴訟代理人弁護士 原 井 龍 一 郎

同 矢 代 勝 宏  
同 田 中 宏

同 浜 本 光 浩

被 告 補 助 參 加 人

同

被告補助参加人訴訟代理人弁護士 麻 田 光 広

同 岡 本 和 之

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用及び補助参加費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 被告は、別紙1勤勉手当受給者一覧記載の職員に対し、各職員に対応する勤勉手当額欄記載の金額を宝塚市に支払うよう請求せよ。
- 2 被告は、別紙2定期昇給者一覧記載の職員に対し、各職員に対応する昇給額欄記載の金額を宝塚市に支払うよう請求せよ。

## 第2 事案の概要

本件は、宝塚市の住民である原告が、宝塚市が勤務評定を行っていないにもかかわらず同市職員（以下、単に「職員」ということがある。）に勤勉手当を支給したこと及び同市職員を普通昇給させたことは違法であるとして、地方自治法242条の2第1項4号に基づき、被告に、勤勉手当の支給を受けた職員個人（1639名）及び普通昇給した職員個人（1465名）に対し、宝塚市が平成17年度に支給した勤勉手当及び同年度に支給した給与中同年度中の普通昇給により増額した額（以下、併せて「本件勤勉手当等」という。）についての不当利得返還請求権行使することの義務付けを求める事案である。

### 1 関係する条例等の定め

- (1) 宝塚市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年12月4日条例第12号。以下「本件条例」という。乙3の1）

#### ア 第9条1項

職員が現に受けている号給を受けるに至ったときからその号給について12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる。ただし、第6条、第7条及び第7条の2の規定により給料月額が決定された場合における最初の昇給期間については、昇給又は降給直前の給料月額を受けていた期間に相当する期間（その期間がその昇給期間を超えるときは、その昇給期間に相当する期間）を限度として短縮することができる。

#### イ 第19条3項

期末手当の額は、それぞれの基準日現在（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)において職員が受けるべき給与の月額を基礎として、予算の範囲内で任命権者が定めるものとする。

#### ウ 第20条

##### (ア) 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規則で定める日に支給する。ただし、特別の事由があるときは、任命権者の定める日とすることができます。

##### (イ) 3項

勤勉手当の額は、第19条第3項の規定を準用する。

#### (2) 宝塚市一般職の職員の給与に関する条例施行規則(昭和33年2月3日規則第6号。以下「本件規則」という。乙4の1)

##### ア 第3条の5

条例第9条第1項、第3項、第4項ただし書、第5項及び第6項ただし書の規定により昇給させるには、その者の職務について監督する地位にある者から、昇給させようとする者の勤務成績についての証明を得て行わなければならない。

##### イ 第3条の6

条例第9条第1項又は第4項ただし書の規定による昇給について、勤務成績報告書に記載されている職員の勤務実績の評語が宝塚市職員勤務評定規則(昭和34年規則第19号。以下「勤務評定規則」という。)第14条の規定により下位の段階に決定された者又は勤務成績を判定するに足ると認められる事実に基づいて、勤務成績の良好であるとの証明が得られない者のほか、次の各号の一に該当する職員についても、その証明が得られ

ないものとして昇給期間で昇給させないことができる。

- (1) 昇給期間において休日及び有給休暇（職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和29年条例第8号。以下「勤務条件条例」という。）第9条の2に規定する療養休暇（以下「公務傷病等以外による療養休暇」という。）を除く。）以外の事由によって勤務日の6分の1以上に相当する日数を勤務しなかった職員
- (2) 昇給期間において停職、減給又は戒告処分を受けた職員
- (3) その他特に昇給させることが適当でないと任命権者が認める職員

ウ 第13条

(ア) 2項

条例第20条第3項に規定する額は、次項に規定する職員の勤務期間による割合（以下「期間率」という。）に、第5項に規定する職員の勤務成績による割合（以下「成績率」という。）を乗じて得た割合に予算の範囲内で市長が別に定める基準支給割合を更に乗じて得た額とする。

(イ) 3項

期間率は、基準日以前6月以内の期間における職員の勤務期間に応じて、勤勉手当の期間率算定表（別表第5の2）に定めるところによる。  
ただし、勤務期間のない場合の期間率は、零とする。

(ウ) 4項

前項に規定する勤務期間は、給与条例の適用を受ける職員として在職した期間とし、その期間の算定については、次の各号に掲げる期間を除算する。

- (1) 前条第1項第3号から第5号までに掲げる職員（同条同項第4号に掲げる職員にあっては、勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）として在職した期間
- (2) 地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第3項の規定により育

児休業の承認を受けた職員として在職した期間

- (3) 休職にされていた期間（公務傷病等による休職者であった期間及び任命権者の定める期間を除く。）
- (4) 条例第14条の規定により給与を減額された期間（介護休暇の期間及び任命権者の定める期間を除く。）
- (5) 負傷若しくは疾病（公務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病を除く。）又は介護休暇により30日を超えて勤務しなかった場合には、その勤務しなかった全期間。ただし、任命権者の定める期間を除く。
- (6) 基準日以前6月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

(エ) 5項

成績率は、100分の60以上100分の160以下の範囲内で、任命権者が定めるものとする。

2 爭いのない事実及び容易に認定できる事実（証拠等の掲記のない事実は当事者間に争いがない。）

- (1) 原告は、宝塚市の住民である。
- (2) 宝塚市は、平成17年度中に、職員1644名（本件で問題となっているのは、そのうち別紙1勤勉手当受給者一覧記載の1639名。）に対し、本条例20条3項所定の勤勉手当（総額9億6998万9270円）を支給した。
- (3) 宝塚市が、平成17年度中に普通昇給（本件条例9条1項）した職員1470名（本件で問題となっているのは、そのうち別紙2定期昇給者一覧記載の1465名。）に対し同年度中に支給した給与のうち、昇給したことによる増額分は総額8687万6600円である。
- (4) 宝塚市は、昭和34年8月3日、勤務評定規則を制定し、昭和40年代前

半ころまで簡易な勤務評定を実施していた形跡があるが、それ以降は定期的な勤務成績の評定を実施していない（乙5、14）。

- (5) 原告は、平成18年5月12日、宝塚市監査委員に対し、宝塚市が定期的な勤務成績の評定を行っていないにもかかわらず、職員に勤勉手当を支給し、普通昇給させたことは違法であり、公金の不当な支出であるとして、職員に対し、過去5年間に支給した勤勉手当及び昇給差額分の返還請求することなどを求めて監査請求した（甲12）。
- (6) 宝塚市監査委員は、平成18年7月10日、前記(5)の監査請求に対し、いずれも不当な公金の支出に当たらず、措置の必要は認められないなどとして監査請求を棄却し、そのころ原告に通知した（甲1、弁論の全趣旨）。
- (7) 原告は、平成18年8月9日、本件訴えを提起した。

### 3 争点

本件の主な争点は、平成17年度に勤務評定を行うことなく職員に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であるか否かである。

### 4 争点に関する当事者の主張

#### (1) 原告の主張

##### ア 総論

地方公務員法（以下「地公法」という。）40条は、職員の任命権者に対し、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い（以下、定期的に行う職員の勤務成績の評定を「定期評定」という。）、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しているが、これは職員の執務に関する勤務評定を行い、その結果を昇給及び勤勉手当などに反映することを要請するものであり、もって職員の勤労意欲を向上させ、職務怠慢を防止せんとの趣旨である。しかるに、宝塚市では、公務員の職務は勤務評定になじまないなどとして一切行われなかつた。そうであるにもかかわらず、宝塚市職員は、毎年全員が一律に勤勉手当の支給を受け、全員が普通昇給

を果たしてきた。

勤務成績の評価の方法及び給与の反映の仕方につき、地方公共団体に裁量権があるとしても、宝塚市が同条により義務付けられた定期評定そのもののを行っておらず、懲戒処分者に対しても一律支給する運用をしていることが、その裁量権を逸脱していることはあまりにも明白である。他の地方公共団体の実情は、宝塚市の違法を正当化するものではない。

#### イ 勤勉手当について

(ア) 勤勉手当は、民間における賞与等の特別給に相当し、そのうちの成績査定分に対応するものであり、その支給には、性質上、勤務評定が不可欠である。本件条例20条が、勤勉手当はその者の勤務成績に応じて支給するとしているのはそのためであり、法令上、勤勉手当の支給が勤務評定を前提とするものとされていることは明らかである。宝塚市では勤務評定を行うことなく勤勉手当を一律支給してきたものであるが、かかる事態は、定期評定を義務付け、これを市政に反映するよう求めた地公法4・0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24条6項及び本件条例20条に違反するものであり、勤務評定がなされていない以上、勤勉手当はその法的根拠を欠いた違法な支出といわざるを得ない。

(イ) 勤勉手当は、精勤に対する報償として年に一回またはそれ以上支給される能率給としての性格を有する。他方、期末手当は、わが国の生活習慣上、盛夏と年末に生活費が一時的に増額することを考慮して支給される生活給である。期末手当と勤勉手当の両者をあわせてボーナスと俗称しているが、勤勉手当の性質は能率給であり、成績主義に基づいて運用されるべきものである。勤勉手当が生活給的な側面も併せ有しているという被告の主張は、勤勉手当と期末手当を混同するものであり、成績主義を実現するために制度化されたものであることを失念するものであ

る。

(ウ) 国家公務員においては、平成15年以前から、昇給区分と勤勉手当の成績率の運用に関し、大別して「特に優秀」、「優秀」、「良好（標準）」、「良好未満（不良）」といった4つの範疇があり、曲がりなりにも、勤務成績を的確に反映するための判定がなされてきた。被告は、あたかも、国においても昇給区分も成績率の判定もなされていなかつたかのごとく主張するが、国の各府省では、不十分ながらも勤務成績の判定が行われていた。原則として全員一律の成績率を適用し、「優秀」以外の勤務成績判定を行つていなかつた宝塚市とは全く違う。

(エ) 勤務評定は、能力主義、成績主義を実現するための手段であるから、これが十分に活用されてはじめて意義を持つものであることはいうまでもない。任命権者がどのような措置をとるかは法文上必ずしも明らかでないが、最小限、昇給、昇格、勤勉手当の査定及び分限処分の資料として用いることが地公法40条で義務付けられている。

平成15年5月27日付け人事院勧告でも、成績率の判定について、「(2) 「勤務評定記録書」だけでなく、「勤務成績を判定するに足ると認められる事実」をも積極的に活用すること。」としており、勤務評定以外の方法を斟酌することを積極的に認めているが、それは勤務評定に基づくことを前提とし、それ以外の方法も斟酌することを認めるものであり、決して「勤務評定以外の方法」だけで成績率の判定をすることを認めるものではない。

(オ) 勤勉手当は、勤務期間による率（期間率）と所定期間内における勤務成績による率（成績率）とを乗じて決定するものであるが、前者は機械的に決定され、後者は勤務成績の評定結果に応じて決定すべきものである。宝塚市では、期間率の機械的な判断がなされているだけであり、勤務成績の評定結果に応じて決定されるべき成績率の判定はなされていな

い。

(カ) 宝塚市における各職員の成績率の算出は、各職員の欠勤日数、育児休業、分限休職、療養休暇の取得日数に応じて成績率を減じる運用をしており、欠勤日数等の合計から15の整数倍の日数を控除して算出された端数日数によって決定されている。

もともと成績率の客観性を担保するために、勤務評定の客観的資料の一部である勤務期間を抽出して作られた補助的手段が期間率であった。宝塚市が職員団体と談合して行ったことは、「勤務評定の客観的資料となるべきもののうちから」抽出された勤務期間の要素について、期間率として評価した後の出し殻である端数をもって「成績率」と称し、それを勤務評定の結果に基づく本来の成績率に代えて用い、期間率の格差を調整する補助的手段としてしまったのである。本件規則13条2項は、勤勉手当の額について、期間率に成績率を乗じて得た割合に応じて算定すると規定し、同条5項が、任命権者が成績率を定めるとしているのである。成績率は、勤勉手当が能率給としての性格を發揮することができるよう勤務日数から機械的に算出できる期間率と区別し、任命権者である被告の評定によって決定されることが予定されている。ところが宝塚市の運用は、期間率を算出する際に生じた出勤日数の端数の区分をもって「成績率」と呼び、これを偽装している。任命権者である被告は、本件規則が定める成績率の判定を行っていない。これを全く怠ることが被告の裁量権の範囲内であるはずがない。

(キ) 被告は、欠勤、育児休業、分限休職、療養休暇の取得日数は、「勤務成績を判定するに足ると認められる事実」の一部であることは明らかであると主張するが、確かに、欠勤日数等は勤務評定の客観的資料の一つであるが、それは期間率の判定の段階において評価され尽くしており、成績率では、それ以外の要素を含めて勘案することが求められている。

被告は、懲戒処分を成績率に反映してこなかったことについて、懲戒処分によって昇給が遅れるから勤勉手当が一定期間減額された状態となることを考慮したと弁解するが、懲戒処分によって昇給が長期間遅れることと、6か月間の勤務実績の評価に基づく勤勉手当の成績率の判定のことは全く別個の問題である。成績率の判定においては、過去の懲戒処分によって昇給が遅れているという「当期の勤務成績以外の事由」にとらわれてはならない。

#### ウ 普通昇給について

(ア) 本件条例9条1項に「職員が現に受けている号給を受けるに至ったときからその号給について12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる。」とあるが、宝塚市には、「良好な成績」を査定する定期評定は存在しない。人事院規則9-8の34条及び本件規則3条の5には、昇給の手続につき、「その者の職務について監督する地位にある者から、昇給させようとする者の成績についての証明を得て行わなければならない。」とある。国では定期評定の結果などで「成績の証明」がなされているが、宝塚市では定期評定が行われていないため「成績の証明」を得る方法がない。

現在、宝塚市においては、「成績の証明」なしに、一律、本件条例9条1項の「良好な成績」を擬制して、普通昇給をさせており、かかる事態は、定期評定を義務付け、これを市政に反映するよう求めた地公法40条及び本件条例9条1項に違反するものであり、その法的根拠を欠いた違法な支出といわざるを得ない。

(イ) 被告は、「一般的には職員が与えられた職責を満足に果たした場合には、良好な成績で勤務したものとして取り扱って差し支えない」との考え方方に則って運用している旨主張するが、宝塚市は、そもそも「与えられた職責を満足に果たしたかどうか」についての実績判定を行っていない

い。宝塚市が行ってきたことは、出勤日数の足りないものや懲戒処分を受けたものを除き、一律に成績「良好」と擬制して普通昇給させるという扱いである。

#### エ 損害の発生について

被告の後記主張は、個々の職員の勤務評定を行ったとの仮定に基づく推論であり、現実に勤務評定を行っていない本件に妥当するものではない。市議会の予算承認は、法定要件を欠いた違法な給付を正当化するものではない。損害の発生との関係において比較すべき金額は、正しい勤務評定を行った場合の勤勉手当の総額ではなく、勤勉手当を全く支給しなかった場合のそれである。

#### オ 二重の利益について

給付されるべきでなかった勤勉手当を得ていた職員がこれを返還することは当然であり、「犠牲」というにはふさわしくない。

### (2) 被告の主張

#### ア 総論

(ア) 地方公共団体の職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならぬことは当然であるが、他方で、職務の範囲が多岐にわたり、職務の成果が数値化されにくいという公務の性質上、勤務成績の評価の方法及び給与への反映の仕方については、地方公共団体に裁量権が存すると解すべきである。平成17年度の勤勉手当及び普通昇給に関する被告の対応は裁量権の範囲内である。

(イ) 阪神間7市のうち、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の支給額の決定や普通昇給の判断に反映させていない。また、平成17年4月1日時点において、全国2465団体のうち、勤務評定を実施しているのは1137団体（46.1%）であり、実施結果を昇任・昇

格に活用しているのは 765 団体 (31.0%), 降任・免職に活用しているのはわずか 175 団体 (7.1%) である。特別昇給に活用しているのは 562 団体 (22.8%), 昇給延伸に活用しているのは 300 団体 (12.2%), 勤務手当支給に活用しているのは 343 団体 (13.9%) に留まっている。しかも、昇給・昇格や勤勉手当支給に活用している団体に関しても、相当程度の範囲まで、従来どおりの一律的、年功的な運用を踏襲しているともいわれている。

(ウ) 公務員の労働組合は、昭和 30 年代、その組織力を背景に、勤務評定を拒否する運動を行い、数多くの労働争議が勃発した。このような経過を経て、勤務評定による人事評価に代えて、欠勤・療養休暇の取得日数や、停職・減給・戒告等の処分歴を加味するという運用がなされるようになり、これが一般化してきたというのが歴史的経緯である。かかる歴史的経緯を無視して突然勤務評定による人事評価を実施すれば、再び労働争議が多発し、行政の混乱を招くおそれがあることから、宝塚市としては労働組合との協議を経ながら改善に向けての努力を継続しているところである。

国レベルでも、昇給、勤勉手当における勤務成績の具体的な判定はようやく緒についたばかりであり、いまだ勤務実績の給与への反映は十分とはいえない状況にある。

(エ) 宝塚市においては、いまだ勤務実績の給与への反映は十分とはいえないまでも、昇給、勤勉手当における勤務成績の判定を国レベルとほぼ同程度に行っていると評価でき、現在の運用状況は宝塚市の裁量権の範囲内のものといえる。

(オ) 宝塚市としても、地公法 40 条の趣旨にかんがみ、職員の勤務成績の認定をより具体的に行うことが望ましいことは認識しており、人事評価制度の改善を目指し、現在その実施に取り組んでいる。

具体的には、管理職員（副課長級以上）を対象として、「成果目標チャレンジ制度（成果評価）」（平成15年度に導入）や「能力行動評価」（平成17年度に導入）を実施している。さらに、非管理職員（係長級以下）を対象として、平成19年度から「能力評価行動」を導入したところであり、係長級については平成20年度から「成果目標チャレンジ（成果評価）」も導入する予定である。

管理職員については、平成19年度の「成果目標チャレンジ制度」と「能力行動評価」の結果を平成20年6月期の勤勉手當に反映させる予定であり、非管理職員については平成20年度の「成果評価」と「能力行動評価」の結果を平成20年12月期の勤勉手當に反映させるべく、宝塚市職員労働組合と協議する予定である。

- (カ) 国においては、制度設計は人事院で行うが、実際の運用は各省庁で行うため、何らかの勤務評定が実施されていたであろうことは推測できるが、処遇への反映が十分になされてきたとは考え難い。平成17年度人事院報告においても「昇給、勤勉手当における勤務成績の判定については、従来から各府省において行われているところであるが、全般的に見ると、職員及び管理者の双方において評価制度に対する信頼が十分でないことから、現在の評価の在り方を見直さないまま給与に差を持ち込むことには慎重となるところが多かった。」等と指摘されているとおりである。
- (キ) 定期評定の評価対象期間は必ずしも勤勉手当や昇給の評価対象期間とは一致していないこともあり、地公法40条は勤勉手当の支給や昇給の決定に際し定期評定の結果が不可欠であるとする趣旨と解すべきではない。

#### イ 勤勉手当について

- (ア) 宝塚市においては、職員労働組合による勤務評定拒否運動が行われた

経緯等もあり、現時点においては、定期評定は実施していないが、後記のとおり職員の欠勤等の日数に基づき勤務成績を評価することとし、その日数に応じて成績率を引き下げ勤勉手当の支給額に反映させている。

- (イ) 勤勉手当は、各職員の勤務成績を給与に反映させるという側面とともに生活給的な側面も併せ有している。本件規則上、成績率は $60/100$ 以上 $160/100$ 以下の範囲内で任命権者が定めるものとされており、任命権者に相当広い裁量権が与えられているといえるのであって、定期評定以外の方法によって職員の成績率を評価してはならないとする根拠はないというべきである。したがって、現在は、成果が数字に表れにくいという公務の特性や、チームワークが重視される職場風土に加え、定期評定が勤勉手当における勤務成績を評価する枠組みとなっていないこと、勤勉手当が生活給的な側面を有していること等を考慮の上、標準的な職員の成績率を $70/100$ （6月期）、 $75/100$ （12月期）とした上で、各人の欠勤、育児休業、分限休職、療養休暇等の日数に応じてこれを減じる運用をしているが、これは宝塚市の裁量権の範囲内のものというべきである。
- (ウ) 国においても定期評定は年1回実施される仕組みとなっているのであるが、そうであれば年2回の勤勉手当の成績率を決定する際に「基準日以前6ヶ月以内の期間における勤務の成績」を判断する材料として常に利用できるとは限らない。
- (エ) 欠勤、育児休業、分限休職、療養休暇の取得日数は、「勤務成績を判定するに足ると認められる事実」の一部であることは明らかであり、期間率に反映されない場合であっても成績率に反映させている。  
懲戒処分を受けた場合の成績率への反映は、平成18年12月期まで行っていなかったが、これは、懲戒処分を受けた職員の昇給が処分の種類により3か月から9か月延伸される結果、勤勉手当が一定期間減額さ

れた状態となることを考慮したものである。

(イ) 平成15年の人事院勧告では、成績率は基準日以前6か月以内の期間における勤務の成績に基づいて決定するものであり、過去の成績率など当期の勤務成績以外の事由にとらわれないこととされているところ、宝塚市は毎年6月1日及び12月1日在籍する職員に対し、勤勉手当を支給することとなっているが、勤務評定は年1回であるから、年2回の勤勉手当の成績率を決定する際に定期評定は常に利用できるとは限らない。定期評定は9月1日時点のものであるから、6月の勤勉手当の成績率の決定の際に定期評定を利用しようとなれば、当期の成績率以外のものを利用することとなり、平成15年の人事院勧告に反することとなってしまう。

(カ) 宝塚市においては、勤勉手当支給率算定表（乙11）に基づいて各職員の成績率を算出している。成績率の欄においては、当該勤務期間中のでの欠勤日数等の多寡に応じて2、3日刻みで成績率を定めている。欠勤日数等の算出方法は次のとおりである。欠勤日数は欠勤した日数をカウントするのに対し、育児休業、分限休職、療養休暇については期間で取得するため、始期から終期までの日数を土日も含めてカウントする。そして、これらの合計日数につき、1か月を30日として計算した上で、勤務期間を算出する。次に、欠勤日数等の合計から15の整数倍の日数を控除して端数日数を算出し、その端数日数に応じて成績率の各欄の数字を当該職員の成績率とする。欠勤日数等以外の事情は成績率判定の要素となっていない。

#### ウ 普通昇給について

(ア) 宝塚市においては、普通昇給につき、休日及び有給休暇以外の事由によって勤務日の6分の1以上に相当する日数を勤務しなかった者及び停職、減給又は戒告処分を受けた者については普通昇給させないこととし

ており、全職員を一律に処遇しているわけではない。このような運用の結果、平成17年度においては、1612名中46名が普通昇給しなかった。

本件条例においても本件規則においても、職員を昇給させるか否かに關しては任命権者に広い裁量権が与えられているのであって、定期評定以外の方法によって職員の昇給の可否を決定してはならないとする根拠はないというべきである。したがって、「一般的には職員が与えられた職責を満足に果たした場合には、良好な成績で勤務したものと取り扱つて差し支えない。」との考え方は妥当なものである。

勤務成績報告書に記載されている勤務実績の評語が勤務評定規則14条により下位の段階に決定された者を昇給させないとの運用をしていいからといって、普通昇給がすべて違法であるとするることはできず、このような扱いも宝塚市の裁量権の範囲内のものというべきである。

(イ) 市町村事務研究会編「市町村事務提要」では、昇給の判断に際して、定期評定や「成績の証明」が必ずしも不可欠なものではないとの考え方が示されている。

## エ 損害の発生について

仮に、平成17年度に、被告が個々の職員の勤務評定を行い、それに基づいて勤勉手当支給額を決定した場合には、現実の支給額を上回る者と下回る者が生じる可能性はあるものの、その支給総額は、あらかじめ議会の議決を経由した予算の範囲内となり、現実の支給総額とほぼ同額になると推定されるのであるから、本件の勤勉手当の支給によって宝塚市に損害が発生したすることはできない。

## オ 二重の利益について

本件において、各職員に勤勉手当相当額や昇給差額分を返還させた場合には、住民は、市と職員及びその組合との関係が円満に維持されることに

より、市の業務が円滑に遂行され、その結果住民全体の利益が確保されることと、各職員の犠牲において、当該支給された金額分の利益を得ることという二重の利益を得ることになる。原告は、職員の「犠牲」というにはふさわしくないと主張するが、各職員の現実の労働に対する給与として勤勉手当や昇給差額分を除いた額が本来妥当なものであるということはおよそあり得ず、職員にこれらを返還させた場合には、職員に「犠牲」が生じることは明らかである。

### (3) 被告補助参加入らの主張

#### ア 勤勉手当について

(ア) 勤勉手当は本件条例及び本件規則に基づき支払われている。本件条例によれば、支給額は、「基準日現在において職員が受けるべき給与の月額を基礎として、予算の範囲内で任命権者が定める」ものとされている。被告は、本件規則13条に基づき、「勤務期間における割合（期間率）に、勤務成績による割合（成績率）を乗じて得た割合に、予算の範囲内で市長が別に定める基準支給割合を更に乗じて得た額」を定めるものとされている。期間率は同条3項、4項により一義的に決まり、成績率は同条5項により、「100分の60以上100分の160以下の範囲内で任命権者が定める」こととされており、この範囲内で定めれば、成績の考慮の仕方・評価の方法は、被告の裁量に任せる規定となっている。本件条例は、特別手当を「勤務成績」に応じて支給するが、被告が正確な勤務日数に基づき期間率を定め、被告が適切であると判断した方法に基づき成績率を定めることにより、「勤務成績に応じて」支給したものと評価する構造をとっており、特別手当と定期評定とを関係付けてはいないし、裁量権逸脱の判断要素ともされていない。

(イ) 特別手当は本件条例に基づき支給されるものであり、各職員が個別に交渉して支給の有無や金額が決まるものではない。職員にとって、特別

手当は権利であり、家族の生活を支える重要なものである。仮に、裁量権の逸脱があるとしても、決定手続における職員の関与のあり方、職員の生活にとっての意味合いなどからすると、職員に対する関係では、被告が本件条例・本件規則の定める手続に従って特別手当の額を定めて支給したのであれば、支給を受けた金員は不当利得に当たらないというべきである。

- (ウ) 勤務成績の評定は効率的な職務の遂行という観点から規定されているものであって、地公法40条の規定の意味もそれに限られるのであって、適正で効率的な業務の遂行を実現するために求められているとしても、勤勉手当など個々の労働条件を決める際に、勤務評定を唯一・絶対の基準・前提にはしていない。
- (エ) 宝塚市では、勤務評定規則に基づく勤務評定以外の方法で評価し、「勤務成績に応じて」勤勉手当が支給されてきた歴史的経過がある。市議会も含めて、このような方法で勤勉手当の支給を決めることが「給与条例に違反しない適切な方法である」と承認されてきている。

#### イ 普通昇給について

- (ア) 本件条例9条1項は、職員の普通昇給について、本件規則3条の6で定めた特定の職員を別にして、「良好な成績」の判断基準や評価方法に関して広範な裁量権を認める構造をとっている。本件条例や本件規則は、普通昇給と定期評定とを直接関係付ける構造をとっていない。
- (イ) 職員の給料表における等級は被告と交渉して決める仕組みになっていない。市長が一方的に評価し、決定した給料表上の等級を事実として通知してくるだけである。職員からすれば給料は職員の家族らの生活の基礎である。職員は、市長から通知を受けた給料表の級と号給に基づき給料を請求し、受領する権利を有しているのであって、仮に、給料表の級と号給の決定手続に裁量権の逸脱があったとしても、職員との関係では

その決定が無効となるものではなく、支給を受けた給料が不当利得になることはない。

#### ウ 不当利得の額について

仮に、支給を受けた勤勉手当が不当利得であるとしても、職員は本件条例に基づき「勤務成績に応じた」勤勉手当の支給を受ける権利を有しているから、支給を受けた勤勉手当全額が不当利得になるわけではない。

また、職員は任命権者に対し、「良好な成績」に関する判断を求める権限を有している。仮に、職員に対する返還請求を命じるのであれば、どの職員に関する判断が裁量権の逸脱に当たるのかを個別に判断して、返還を求める相手方と金額を決めるべきであり、昇給差額分全額が不当利得になるわけではない。

### 第3 当裁判所の判断

1 勤務評定を行うことなく勤勉手当を支給すること及び定期昇給させることは違法か

(1) 前記第2, 1, (2), イ, ウ, ハ, (イ), (エ)の各規定、証拠(乙3の1・2, 4の1・2, 5, 6の1・2, 11, 14)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 宝塚市においては、全国的に昭和30年代に職員団体による勤務評定拒否運動が行われて多くの労働争議が勃発したことなどを踏まえ、昭和40年代初めころまでは簡易な定期評定を実施していた形跡があるものの、その後は、定期評定を実施していない。

イ 本件規則では、勤勉手当について、期間率と成績率を乗じて得た割合に予算の範囲内で市長が別に定める基準支給割合を乗じて得た額とされているところ(13条2項)、宝塚市における期間率及び成績率の算出方法は以下のとおりである。

#### (ア) 期間率

基準日以前 6か月以内の期間における勤務期間に応じて機械的に 100 分の 10 ないし 100 分の 100 の間で定まる（1か月を 30 日として 15 日区分で定まる。）（本件規則 13 条 3 項、別表第 5 の 2）。

(イ) 成績率

本件規則では、100 分の 60 以上 100 分の 160 以下の範囲内で任命権者が定めるものとされているところ（13 条 5 項）、運用上は、当該勤務期間における欠勤日数、育児休業、分限休職、療養休暇の取得日数（以下、併せて「欠勤日数等」という。なお、欠勤日数は欠勤した日数を計上し、それ以外は始期から終期までの日数を土日を含めて計上する。）に応じて成績率を定め、これを予め設定した標準的な職員の成績率に乗じて最終的な成績率を算出している。具体的には、欠勤日数等の合計から 15 の整数倍の日数を控除して端数日数を算出し、その端数日数に応じて標準的な職員の成績率を乗じる前の成績率が機械的に定まる。

なお、欠勤日数等以外の事情は成績率判定の要素となっていない。

ウ 宝塚市においては、平成 17 年度の勤勉手当の支給に際し、平成 17 年 6 月期の標準的な職員の成績率を 100 分の 70、12 月期の標準的な職員の成績率を 100 分の 75 とした上、これに上記イ、(イ) の方法で機械的に定めた成績率を乗じて職員の最終的な成績率を算出した。各成績率（最終）ごとの人数は以下のとおりであった。

平成 17 年 6 月期

成績率	人数
0.665	34 人
0.672	15 人
0.679	12 人
0.686	13 人

平成 17 年 12 月期

成績率	人数
0.7125	37 人
0.72	11 人
0.7275	7 人
0.735	16 人

0.693	9人	0.7425	16人
0.7	1523人	0.75	1509人

エ 宝塚市においては、本件規則3条の6第1号、2号に基づき、休日及び有給休暇以外の事由によって勤務日の6分の1以上に相当する日数を勤務しなかった者及び停職・減給又は戒告処分を受けた者については普通昇給させないこととしているが、他方、これらの事由に該当しなければ普通昇給させている。

オ 平成17年4月1日時点において在職した一般職の職員総数1612人（平成17年度中に公営企業に異動した職員を除く。）のうち、本件条例に基づき一定の年齢に達したため昇給停止となっていた職員は96名であった。したがって、平成17年度に定期昇給の対象となり得る一般職の職員総数は1516名であり、そのうち前記エの事情に該当するため定期昇給しなかったのは46名であった。

(2)ア 地公法40条1項が任命権者に職員の執務について定期的に勤務評定を行うことを義務付けた趣旨は、職員の職務における実績、職務に対する姿勢等を正しく評価し、その結果に基づいて昇格・昇給等の措置を講じて職員の志気を高め、勤怠を防止することが能率的な公務を実現する上で重要であり、そのためには定期的な勤務評定を行うことが有効かつ必要だからである。また、同条は明確に定期的な勤務評定を行うことを義務付けたものであり、いわゆる努力規定にとどまると解することはできず、同条の解釈上は、任命権者に定期評定を実施しない裁量の余地はない。

そして、地公法40条1項は、定期評定の結果に応じた措置を講ずることを命じているところ、一般に勤勉手当は精勤に対する報償として支給される能率給であり、本件条例20条1項も「その者の勤務成績に応じて」支給するものと定めてこれを明らかにしていること、また、普通昇給についても、本件条例9条1項が「良好な成績で勤務した」ことを要件として

いることからすると、勤勉手当の支給額の決定及び普通昇給の可否の決定においては、少なくとも定期評定の結果を判断資料の一つとすることを要し、これをせずになされた上記各決定は地公法40条1項に違反するというべきである。被告は、定期評定の評価対象期間は勤勉手当や昇給の評価対象期間と一致しないことがあることを理由に地公法40条1項の解釈上、上記各決定に定期評定の結果は不可欠ではない旨、また、国の定期評定は年1回であり、年2回の勤勉手当の成績率の決定の際に利用できるとは限らないなどと主張するが、条例又は規則において、被告の主張する各評価期間を可及的に一致させるような定めをするべきであり（地公法は、定期評定の時期及び回数につき特段の規定を置いていない。）、定期評定の評価対象期間を他の2つの評価対象期間と一致しない期間と定めておいて、被告のような主張をするとすれば本末転倒である。また、本件条例及び本件規則は、勤勉手当及び普通昇給と定期評定とを関係付けていないから、定期評定の結果によらずに勤務成績を判断しても裁量違反にならない旨の補助参加人の主張も前記説示に照らし採用できない。

もっとも、公務の中には、その成果が数値で表れにくいもの、景気や社会情勢など種々の外的要因の影響を強く受けるもの、短期的には成果が目に見えないものなどもある。このような公務の特性、地公法40条1項の趣旨にかんがみれば、いかなる基準・方法をもって職員の職務における実績、職務に対する姿勢等を評価すべきかについては、任命権者たる地方公共団体の長に一定の裁量権があるというべきであり、形式的には定期評定を行っていなかったとしても、実質的に見れば、勤務評定を行った場合と同視できるような状況の下で勤勉手当の支給額の決定や普通昇給の可否の決定がなされていれば、地方公共団体の長の裁量権の範囲内であり地公法40条1項の趣旨に反しないと解する余地がある。宝塚市が平成17年度当時定期評定を実施していなかったことは前記のとおりであるから、以下、

同年度において、実質的に見ると勤務評定を行った場合と同視できる状況があつたか否かについて判断する。

イ まず、勤勉手当について見ると、宝塚市における勤勉手当の成績率の算出方法は前記(1)、イ、(イ)のとおりであるところ、かかる方法では欠勤日数等の端数日数のみによって成績率が算出されることとなるが、一般に欠勤日数等は、勤怠状況を示す事情の一つであり、勤務成績に影響するといえるとしても、飽くまで一つの考慮要素にすぎず、欠勤日数等により職務実績を評価することはできない。また、宝塚市における平成17年度の勤勉手当の成績率の分布は前記(1)、ウのとおりであるところ、「標準的」な職員の成績率である以上、同成績率に該当する職員より職務における実績・職務に対する姿勢が勝る職員も、劣る職員も存在するはずであるが、各期の標準的な職員の成績率とされた数値は各期における最も高率の成績率であり、それより成績が良好であると評価された職員は存在しないのであるから、かかる成績率が「標準的」な職員の成績率であるということはできない。要するに、宝塚市における勤勉手当の成績率の算出方法は欠勤日数等の端数をもって勤務成績を評価したものと擬制するものにすぎず、欠勤日数等が少なければそれだけで最も高率な成績率を付与していたのであって、結局のところ、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はできないから、上記のような成績率の算出方法は被告の裁量権を逸脱しており、地公法40条1項の趣旨に反するものというほかない。

ウ 次に、普通昇給の対象者の選定についてみると、本件条例9条1項の規定上は、普通昇給の対象者は、「12月以上」「良好な成績で勤務した」職員から選定されるものとされており、少なくとも全職員が1年に1回自動的に昇給することが保障されているとはいえない。もっとも、普通昇給には職員の生活保障的な面があることは否定できないから、各職員を普通

昇給させるか否かについての任命権者の裁量の幅はそれほど広いとは解されず、前回の昇給時から与えられた職責を満足に果たした職員については、原則として、良好な成績で勤務したものとして1年後に普通昇給の対象として選定する扱いをすることは不当とはいはず、その結果大多数の職員を普通昇給の対象に選定すること自体は被告の裁量権の範囲内といい得るが、そのような取扱いとする場合であっても当該職員が与えられた職責を満足に果たしたか否かの判断が必要であるから、普通昇給の対象者の選定においても、職員の職務における実績・職務に対する姿勢の評価が不可欠の要素である。ところが、宝塚市における普通昇給の対象者の選定方法は前記(1)、エのとおりであって、かかる選定方法では、単に欠勤日数が多い場合か、停職・減給・戒告等の処分を受けた場合にのみ昇給させないが、それ以外の場合は一律に昇給させることとなり、職員の職務における実績等の評価が全く考慮要素となっていないというほかない。本件規則3条の5、同条の6は、普通昇給について、宝塚市が昇給させないとしている場合を普通昇給の消極要件とした上、監督者による勤務成績良好の証明等の存在を積極要件としていることが明らかであるが、宝塚市の運用実態は上記積極要件を無視するに等しく、本件規則に違反するというべきである。勤務日の6分の1以上の欠勤等がなく、懲戒処分を受けていないというだけで職責を満足に果たしたというのは失当であり、かえって職員の職務を不当に軽んずることになる。結局のところ、宝塚市における普通昇給の対象者の選定においては、形式的にも実質的にも勤務評定を行ったということはできないから、上記のような普通昇給の対象者の選定方法は被告の裁量権を逸脱しており、地公法40条1項の趣旨に反するものというほかない。

エ したがって、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40条1項の趣旨に反した違法なものといわざるを得ない。

(3) 被告及び被告補助参加人（以下「併せて「被告ら」という。）は、①勤務評定拒否運動など従前の経緯、②近隣他都市や全国的な勤務評定の実施状況、③昇給の判断に際して、定期評定や「成績の証明」が必ずしも不可欠なものではないとの考え方が示されていること、④6月期の勤勉手当の成績率の算出の際に定期評定を利用すると平成15年的人事院勧告に反することを指摘し、宝塚市における勤勉手当の成績率の算出、普通昇給の対象者の選定は被告の裁量権の範囲内である旨主張する。

しかし、①及び②については、違法な慣習又は先例が長年継続し又は積み重ねられたとしても当該慣習又は先例が適法なものに転化することはないし、同様に違法な扱いが近隣他都市や全国区で行われていたとしてもそれによって当該扱いが適法となることもない。③及び④については、被告らの援用するような見解を探るとしても、既に説示したとおり、少なくとも実質的に職員の職務実績及び職務に対する姿勢を評価することが必要であるところ、宝塚市においては、そのような評価がなされていないのであるから、被告らの主張は失当である。

## 2 損失の発生及び損失額について

被告は、勤勉手当の支給について、個々の職員の勤務評定を行って支給額を決定した場合でも予算の範囲内となり、現実の支給総額とほぼ同額になるから、宝塚市に損害が発生したとするることはできない旨主張する。

しかし、前記1説示のとおり、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。しかも、宝塚市において、平成17年度当時、定期評定を実施できる体制が既に整えられておりこれを実施しようとすれば実施できたことを認めるべき証拠はなく、かえつて、証拠（乙13、14）及び弁論の全趣旨によれば、定期評定の実施体制は

整っていなかったものと認められ、もとより、現時点で平成17年度の定期評定を実施することが可能であるとは考えられない。被告の主張は、現実にあり得ない仮想の事実を前提とするものであり、この点でも失当である。また、仮に、個々の職員の勤務評定を行って勤勉手当の額及び普通昇給の対象者を決定した場合に支給することとなる金員が現実に支給された額と同額になるとしても、それは違法な公金の支出の相手方である職員から違法な公金の支出相当額の金員の弁済を受けるなどして宝塚市に発生した損失を填補した上で、改めて、勤務評定を実施し、その結果に応じて上記弁済を受けた金員を原資として適法な公金の支出としての勤勉手当又は普通昇給したことによる給与等の増額分を支給した結果にすぎず、ましてや、支出の相手方や第三者等から弁済を受けるなどして宝塚市に生じた損失が現実に填補されていない現時点において、違法な公金の支出相当額の損失が発生しているとの認定を左右するものではないから、被告の主張は採用できない。

### 3 不当利得について

被告補助参加人は、宝塚市の職員が勤勉手当の額や等級を決定する手続に関与しないことなどから、宝塚市長が本件条例・本件規則に従って勤勉手当の額を定めて支給したのであれば、支給を受けた金員は不当利得にならない、市長から通知を受けた給料表の級と号給に基づき給料の支給を受ける権利を有しているから、普通昇給により増額支給を受けた給料分が不当利得になることはない旨主張する。

しかし、前記2のとおり、本件勤勉手当等の支給は本件条例及び本件規則の上位規範である地公法40条1項の趣旨に反し違法であり、また、平成17年度の普通昇給は本件規則にさえ反するものである以上、本件において、宝塚市の職員は本件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、支給を受けた本件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といわざるを得ない（宝塚市に損失が発生していることは前記2のとおりであり、宝

塙市の損失と職員の利益との間に因果関係があることも明らかである。)。宝塙市の職員が勤勉手当の額や等級を決定する手続に関与しないことはこの認定を何ら左右しないから、被告補助参加人の主張は採用できない。

#### 4 不当利得返還請求権の行使について

(1) 前記1ないし3のとおり、本件勤勉手当等の支給はいずれも違法な公金の支出であり、宝塙市の職員がこれらの支給を受けたことは不当利得となるから、宝塙市は、職員に対し、各職員が支給を受けた本件勤勉手当等に相当する額の不当利得返還請求権を有していることとなり、原告は、この不当利得返還請求権を行使することの義務付けを求めている。したがって、本件訴えにおいて原告の請求を認容することは、宝塙市が上記の不当利得返還請求権を行使することを意味することになるので、以下、宝塙市が同請求権を行使することができるか否かについて検討する。

(2) 証拠(甲8, 9, 乙7ないし10, 12ないし15)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 宝塙市は、管理職を対象として、平成15年度から、職員が年間の自己目標を設定し、評価者が目標達成度について評価する成果評価(成果目標チャレンジ制度)を、平成17年度から、成果評価に加えて能力行動評価を行い、平成19年度からは、管理職に加えて監督職・一般職も対象として成果評価のうちプロセス評価及び能力行動評価を導入した。また、監督職については平成20年度から結果評価(成果目標チャレンジ制度)も導入することを検討する予定とした。

イ 宝塙市は、新たな人事評価制度の導入に関して、平成16年6月7日から平成18年2月9日にかけて、職員団体と複数回の交渉を行った。

ウ 平成17年8月15日付け人事院の国家公務員法、一般職の給与に関する法律等の規定に基づく一般職の職員の給与についての報告において、特別昇給制度や勤勉手当制度は勤務実績を反映して行うべきものとされてい

るが、いわゆる持ち回り的運用の指摘が行われるなど、勤務実績の給与への反映は十分とはいえない状況にあること、新たな人事評価制度の構築に向けて政府全体での検討が行われており、その実現に向けて今後とも着実に歩を進めていく必要があることなどが指摘された。

エ 平成17年4月1日時点で、全国の地方公共団体（2465団体）のうち、勤務評定の結果を給与に活用している団体は、特別昇給に活用している団体が562団体（約22.8%）、昇給延伸に活用している団体が300団体（約12.2%）、勤勉手当に活用している団体が343団体（約13.9%）であった。

オ 平成18年度において、全国の地方公共団体（1874団体）のうち、勤務評定の結果を給与に活用している団体は、昇給に活用している団体が347団体（約18.5%）、勤勉手当に活用している団体が246団体（約13.1%）であった。

カ 平成18年5月24日時点において、同月9日付けで宝塚市議会事務局が行った照会に対し回答した兵庫県内の21市のうち、勤務評定を実施していると回答した市が15市（約71.4%）、給与・手当に反映していると回答した市が4市（約19.0%）、反映を予定していると回答した市が6市（約28.6%）であった。

(3) そもそも、地公法40条1項の文言に照らせば、勤務評定の導入・実施に関する一次的な責任を負っているのは任命権者である。宝塚市において定期評定が実施されなくなった直接的な契機は職員団体の反対にあったとしても、その後約40年の長きにわたり同項が空文化されてきたことについては市当局にも全く責任がないとはいえず、少なくとも近年同市に在職する個々の職員にその責任を負わせられる筋合いではない。また、前記(2)、ウないしカ認定のとおり、地方公共団体の中には勤務評定の結果を勤勉手当等に反映している地方公共団体が存在することが見受けられるものの、国の機関・全

国の地方公共団体について見ると、人事評価の結果が十分に給与等に活用されているとまではいえず、適切な勤務評定を実施してこれを人事評価に反映すべく努力している途上であって、現時点において多数の機関・地方公共団体で国家公務員法72条1項及び地公法40条1項が定める勤務成績の評定及びその結果に応じた措置が講じられているとまではいえない状況にある。宝塚市においても、前記(2)、ア、イのとおり、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といえる。

以上の事情にかんがみると、宝塚市が、現時点で、職員に対し、本件勤勉手当等の受給が不当利得であるとして本件勤勉手当等相当額につき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るべき特定年度の違法行為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り、その非難もあながち的外れとはいえないばかりか、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ことは明らかである。また、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し、円滑な行政に支障を來し、ひいては市民の生活にも多大な影響を及ぼすおそれすらあるといるべきである。

したがって、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のが相当である。なお、勤務評定を行っていない状態が地公法40条1項に反した状態である以上、これを是正することは當

然のことであるから、職員又は職員団体がそのような違法状態にあることを認識しながら、勤務評定の実施自体に強硬に抵抗して勤務評定を実施することを妨げるなど、勤務評定を実施できない理由が専ら職員又は職員団体側にある場合は宝塚市が不当利得返還請求権行使することもやむを得ないというべきであるが、本件において、そのような事情を認めるべき証拠はない。

#### 第4 結論

以上の次第で、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用の負担について行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条、66条を適用及び準用して、主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第2民事部

裁判長裁判官 佐 藤 明

裁判官 島 戸 真

裁判官 佐々木 隆 憲

これは正本である。

平成21年2月13日

神戸地方裁判所第2民事部

裁判所書記官 室 谷 嘉 彦

