

(写)

住民監査請求に係る監査結果

府費負担学校職員の給与等の返還請求に係る職員措置請求

令和6年3月27日

大阪府監査委員

目次

第1	監査の請求	1
1	大阪府職員措置請求書の提出	1
2	請求人	1
3	請求の要旨	1
第2	請求の受理	1
1	受理について	1
2	法第252条の43第9項の規定に基づく同条第2項前段の規定による知事への通知を行わなかった理由	1
第3	監査の実施	1
1	監査対象事項	1
2	監査対象としなかった事項	2
3	監査対象機関	3
4	請求人の陳述	3
5	監査対象機関の陳述	3
6	実地監査	4
第4	監査の結果	4
1	事実関係	4
(1)	市町村立小中学校等の教職員の任命権、給料等の負担等の原則	4
(2)	教職員の任命権等の地教行法の事務処理特例制度を活用した市町村への権限移譲	5
(3)	豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町における負担法第1条に規定する職員の任命権の移譲について	6
(4)	府教委における協議による臨時的任用職員の府費負担について	7
(5)	当該臨時養護助教諭の給料等を府費で負担することとなった経緯について	9
(6)	令和3年度からの豊中市教委での市費での任用について	11
(7)	臨時養護助教諭の府費負担に関する再確認	13
(8)	当該臨時養護助教諭の給料等の府費負担に係る当該某氏と教育庁とのやりとりについて	14
2	判断	16

(1) 当該臨時養護助教諭の府費負担について.....	16
(2) 市費での非常勤講師としての任用との関係について.....	17
3 結論.....	17
(別紙1) 請求の要旨.....	18
(別紙2) 請求人陳述.....	26
(別紙3) 関係職員陳述.....	28
(別紙4) 関係職員陳述に対する請求人の意見.....	31
(別紙5) 管理主事間での共通理解のための確認事項.....	32
(別紙6) 関係法令.....	33
(別紙7) 確認書.....	37

第1 監査の請求

1 大阪府職員措置請求書の提出

令和6年1月29日

2 請求人

略

3 請求の要旨

別紙1記載のとおり。

第2 請求の受理

1 受理について

本件監査請求は、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」という。）第242条第1項に定める要件を具備しているものと認め、受理することとした。

2 法第252条の43第9項の規定に基づく同条第2項前段の規定による知事への通知を行わなかった理由

請求人は、請求書において、「大阪府の職員などによる行為に関する監査請求なので、客観性を保つため」として外部監査を求める旨記載している。

この点、監査委員は、常に公正不偏な態度を保持して、監査することが求められており、制度上も普通地方公共団体の長や議会等他の機関から独立した行政機関として位置付けられているところであって、本件監査請求における監査の「客観性」を保つに当たり何ら支障はないものと認められ、その他本件監査請求において個別外部監査契約に基づく監査を相当とする特段の事情は見当たらない。

よって、本件監査請求については、法第252条の43第2項前段の規定による知事への通知は行わないこととし、同条第9項の規定に基づき、初めから法第242条第1項の請求であったものとみなして、監査委員による監査を行うこととした。

第3 監査の実施

1 監査対象事項

豊中市立北条小学校（以下「北条小学校」という。）の養護教諭の高齢者部分休業に

伴い、豊中市が任用し、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号。以下「負担法」という。）第1条に基づき府が給料等（同条に規定する給料、手当等。以下「給料等」という。）を負担した臨時養護助教諭（以下、豊中市の非常勤講師として任用されていた期間を含め、本文において「当該臨時養護助教諭」という。）に係る令和5年2月及び3月の給料等に係る支出

2 監査対象としなかった事項

請求書では、令和4年5月から令和5年3月までの当該臨時養護助教諭の給料等を、府に返還させることを求めているが、令和4年5月（5月17日支払）から令和5年1月（1月17日支払）の当該臨時養護助教諭の給料等については、その支払日から上記第1の1の大阪府職員措置請求書の提出の日までに、1年以上経過している。

法第242条第2項において、違法又は不当な公金の支出のあった日又は終わった日から1年を経過したときは、正当な理由がある場合を除いて、住民監査請求をすることができない旨規定されているところ、最高裁昭和63年4月22日判決は、「「正当な理由の有無」は、特段の事情がない限り、普通地方公共団体の住民が相当の注意力をもって調査したときに客観的にみて当該行為を知ることができたかどうか、また、当該行為を知ることができたと解される時から相当な期間内に監査請求をしたかどうかによって判断すべきもの」としている。

この点、請求書には、財務会計処理から1年以上経過している理由として、教育庁教職員室教職員人事課参事（以下、地区担当管理主事であった期間を含め「当該参事」という。）が必要な情報や質問に対する回答を曖昧にしたり、情報などの提供を引き延ばしたりしたことなどのために事実の解明に時間を要した旨が記載されている。しかしながら、令和4年5月から府費で当該臨時養護助教諭が任用されたことは、請求人自身が監査委員事務局からの質問に対し「最初に採用について疑念を感じたのは、北条小学校で5月から府の採用に切り替わることを認知したとき」である「2022年の5月10日」である旨回答しているとおり、当該任用自体何ら秘密裡になされたものではない上、請求人は事実の解明に時間を要したとも主張するが、本件において、令和4年5月の時点ですでに、相当の注意力をもって調査すれば客観的にみて監査請求をするに足りる程度に本件財務会計上の行為の存在及び内容を知ることができたというべきであり、本件監査請求がその時から相当の期間内に行われたものとみることもできない。

よって、令和4年5月から令和5年1月の当該臨時養護助教諭の給料等については、財務会計上の行為があった日（支払日）から1年を経過したことに正当な理由が

あるとは認められず、これらについては住民監査請求の対象とすることはできない。

3 監査対象機関

大阪府教育庁（以下「教育庁」という。）

本件監査請求の監査対象事項が、府が負担している当該臨時養護助教諭の給料等の支払であることは前記1のとおりである。

府費負担学校職員の給料等の支出に関する権限は、大阪府財務規則（昭和55年大阪府規則第48号）第3条及び別表第1（第3条関係）に基づき、知事から教育委員会に委任されている。そして、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）第2条第2号及び第3号に基づき、教育委員会から教育長に委任されている。

そこで、監査の実施に当たっては、教育長に委任された府費負担学校職員の給料等の支出に関する事務を補助執行している教育庁を監査対象機関とした。

なお、請求書では、当該参事及び豊中市教育委員会（以下「豊中市教委」という。）を監査の対象者として記載しているが、豊中市教委は府の機関ではないことから、監査の対象とはならない。

なお、令和6年3月14日、同月13日付けの書面が郵送で提出され、この書面には、令和6年1月29日に提出した本件監査請求書において、当該臨時養護助教諭の給料等を当該参事又は豊中市教委から府に返還することを求める旨記載した部分を、当該参事から府に返還すること、又は教育長をして豊中市に返還させることを求めると補正する旨が記載されていた。もとより、監査委員は、住民監査請求を受理した場合には、監査を行い、当該監査請求に理由があると認めるときは、監査対象機関又は職員に対して必要な措置を講ずべきことを勧告するものであることから、上記の書面の記載に関わらず、教育庁を対象に、後記4から6までのとおり、監査を実施した。

4 請求人の陳述

令和6年2月26日、法第242条第7項の規定に基づき、請求人に対し、証拠の提出及び陳述の機会（以下「請求人陳述」という。）を設け、同条第8項の規定に基づき、関係職員として教育庁の職員4名を立ち会わせた。

同日、請求人から、別紙2のとおり陳述があった。

5 監査対象機関の陳述

監査対象機関に対し、令和6年2月26日、法第242条第8項の規定に基づく陳述の機

会（以下「関係職員陳述」という。）を設けたところ、別紙3のとおり陳述があった。この陳述に対して、請求人から別紙4のとおり意見があった。

6 実地監査

令和6年2月28日、監査委員事務局職員は教育庁に対して監査を実施し、市町村立学校職員の給与等を府費で負担する制度の概要、当該臨時養護助教諭の給料等を府費で負担することとなった経緯、当該臨時養護助教諭の給料等の府費負担に係る某氏と教育庁とのやりとりの内容等について聴取を行うとともに、本件監査請求に係る証拠書類等の確認を行った。

第4 監査の結果

1 事実関係

本件監査請求に関して行った前記第3の6の実地監査、請求人が提出した事実証明書、請求人陳述の内容、関係職員陳述の内容などから、監査を実施した限りにおいて認められる事実は、次のとおりである。

(1) 市町村立小中学校等の教職員の任命権、給料等の負担等の原則

市（法第252条の19第1項の指定都市（以下「政令市」という。）を除く。）町村立小中学校等の教職員（負担法第1条及び第2条に規定する職員に限る（※1）。以下、(1)及び(2)において「県費負担教職員」という。）は、市町村の職員であるが、その任命権は地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号。以下「地教行法」という。）第37条第1項に基づき都道府県教育委員会にある。その給料等（※2）は、都道府県内の人事交流の円滑化を図るとともに、地方財政の大きな負担となる教職員の給与費を財政的に安定している都道府県の負担とすることで、義務教育水準の維持向上に資するため、負担法第1条及び第2条に基づき都道府県が負担する。ただし、県費負担教職員の服務監督権や人事異動の内申をする権限は、市町村教育委員会に属している（地教行法第38条及び第43条）。

なお、政令市は、当該政令市立小中学校等の職員の任免その他の人事に関する権限を持ち、給料等を負担している。

(※1) 負担法第1条及び第2条に規定する職員（臨時的任用職員を含む。）

①校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師、学校栄養職員、事務職員

②講師（非常勤）

(※2) 給料等

上記①に係るもの：給料、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当（学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。）、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費、定時制通信教育手当、産業教育手当

上記②に係るもの：講師の報酬、職務を行うために要する費用の弁償及び期末手当

- (2) 教職員の任命権等の地教行法の事務処理特例制度を活用した市町村への権限移譲
市町村立小中学校等の教職員の任命権、給料等の負担等は原則として都道府県に属することは、前記(1)のとおりであるが、一方で、地教行法は、都道府県教育委員会の権限に属する事務の一部を都道府県の条例で定めることにより市町村教育委員会が管理・執行することができる特例制度を設けている。

移譲できる権限の範囲については、平成22年4月30日付けで文部科学省から知事に対して、次のア及びイの見解が示されている。

ア 県費負担教職員の任命権について

教職員の適正配置と人事交流の円滑化等により、教育水準の維持向上を図るとい
う県費負担教職員制度の趣旨・目的が損なわれることのない範囲において、条例に
よる事務処理の特例制度を活用し、市町村が処理することとすることは可能である。

イ 県費負担教職員の給料等の負担について

負担法は、その第1条及び第2条に掲げる市町村立学校教職員の給料等について、
都道府県の負担とすることとしているが、条例による事務処理の特例制度の対象と
なるのは、都道府県教育委員会の権限に属する事務であることから、この負担を市
町村に負わせることはできない。

(3) 豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町における負担法第1条に規定する職員の任命権の移譲について

前記(1)及び(2)に記載の関係法令の規定及び文部科学省の見解等を踏まえ、府では、次のア及びイのとおり、条例を制定・改正し、関係規定を整備している。

ア 市町村に対する府費負担教職員の任命権の移譲に関する府の考え方

平成24年3月28日に公布された大阪府教育行政基本条例（平成24年大阪府条例第88号。平成24年4月1日施行）第10条第1項において、「府は、自主的な市町村の教育行政の推進に資するため」「市町村に対する府費負担教職員(*)の任命権の移譲を行うものとする」と定めている（(*)府費負担教職員：府内市町村立学校の負担法第1条及び第2条に規定する職員）。ただし、同条例第10条第2項において、府費負担教職員の任命権の移譲は、「府内の教職員の適正な配置と円滑な交流による教育水準の維持向上の趣旨及び目的が損なわれない範囲」で行うとしている。

イ 豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町への任命権の移譲について

府では、平成24年4月1日から、地教行法第37条第1項の規定により大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）の権限に属する任免、給与（非常勤の講師にあっては、報酬、職務を行うために要する費用の弁償及び期末手当の額）の決定、休職及び懲戒に関する事務であって、豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町（以下「3市2町」という。）が設置する学校の職員（負担法第1条に規定する職員に限る。）に係るものについては、地教行法第55条第1項の規定に基づき、府費負担教職員の人事行政事務に係る事務処理の特例に関する条例（平成12年大阪府条例第32号。以下「特例条例」という。）第2条により、それぞれ当該市又は町が処理することとしている。

府教委及び3市2町の教育委員会が平成24年3月31日付けで合意した「府費負担教職員の任命権移譲に伴う事務の引継ぎ等に関する確認書」（以下「確認書」という。）では、3市2町の教育委員会は、平成24年4月1日以降の日付に係る臨時的任用職員の任用については、府教委における取扱いに準じて各市町村教委がそれぞれ行う旨、初任給、昇給及び昇格時の給料等の決定に当たって、府教委と同一の基準及び扱いにより行い、府教委は、必要に応じて、3市2町の教育委員会に給料の決定に当たっての書類の写し等を求めることができる旨記載されている。

ウ 給料等の負担

3市2町の府費負担教職員の給料等は負担法第1条に基づき府が負担しており、その支出事務は、前記第3の3のとおり教育庁で行っている。

3市2町を含む府費負担教職員の定数は、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和33年法律第116号）に基づき、学級数や市町村教育委員会の計画等を踏まえて府で決定し、市町村はその定数の範囲内で任用を行うことから、府の予算を超過することはない。一方、定数外の臨時的任用職員については、後記(4)に記載のとおり運用し、府の予算を超過することのないようにしている。

なお、3市2町での府費負担教職員の任用及び給料等の決定に当たっては、府に任用報告が出されている。

(4) 府教委における協議による臨時的任用職員の府費負担について

ア 協議による府費負担

府教委では、産休や育休、その他の事由により学校において現場の教職員体制では対応することができずに学校運営上支障をきたすような場合に、市町村教育委員会との協議により、臨時的任用職員の府費負担を行うことがある。

どのような場合に臨時的任用職員の府費負担を行うかについて、協議の取扱いに関する管理主事間での共通理解のための確認事項（別紙5）がある。この確認事項では、学校の状況に応じた対応を原則として、必要性を十分に確認した上で、客観的に必要性がある場合には、臨時的任用職員の府費負担を行うこととされている。協議の手続きは、概ね次のとおりとされている。

- ・市町村教育委員会が、教育庁（教職員室教職員人事課）の地区担当管理主事に相談し、この地区担当管理主事が内容を確認し、担当参事に相談
- ・協議の対象となる場合は、市町村教育委員会からの書面（必要に応じて当該校の教員の時間割表や根拠資料の添付）により、人的配置の必要性等について確認し、配置期間や持ち時間数など協議内容を決定し、その後、市町村教育委員会が公印を付した協議文書を教育庁に提出
- ・上記の協議文書を担当参事まで確認し、いったん市町村教育委員会に返却
- ・教育庁は、市町村教育委員会が作成した上記の協議文書を添えた臨時的任用職員や非常勤講師の内申書（3市2町の場合は報告書）の提出を受け、臨時的任用職員や非常勤講師の府費負担のための事務処理を実施

イ 実績

令和2年度から令和4年度までの間に、府教委が市町村教育委員会との協議により臨時的任用職員の府費負担を行った状況は、次のとおりである。なお、令和4年度に協議により配置された臨時的任用職員のうち1名は、当該臨時養護助教諭である。

	臨時講師・臨時主事・その他		主な配当内容
	合計件数	合計配置人数	
令和2年度	34件	36人	管理職の病休・休職、単式維持、慣らし保育に係る育休、再任用短時間勤務、育児短時間勤務
令和3年度	22件	25人	管理職の休職、単式維持、慣らし保育に係る育休、再任用短時間勤務、育児休業延長
令和4年度	14件	17人	管理職の休職、単式維持、慣らし保育に係る育休、再任用短時間勤務、指導改善研修、高齢者部分休業

ウ 高齢者部分休業への対応のための臨時的任用職員の府費負担について

高齢者部分休業は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第26条の3第1項により、公務の運営に支障がないと認めるときに承認することができるものであり、府教委は原則として複数配置校への配置や、短時間勤務職員との組合せにより対応しているが、なお人的配置が必要となる場合に対応するために、前記アの確認事項では、高齢者部分休業への対応は、次のとおりとされている。

なお、府において高齢者部分休業の制度が導入された平成18年度以降において、府教委が高齢者部分休業への対応のために協議により臨時的任用職員の府費負担を行ったのは、当該臨時養護助教諭が初めてであった。

高齢者部分休業（対象：養護教諭・栄養教諭・事務職員）

- 一人配置校では学校運営が困難であることから、臨時的任用職員の任用協議を受けることとする。非常勤職員による対応ができないため、原則『認』とする。
- 課業期間・長期休業期間であるか否かに関わらず任用事由がある場合に任用することとし、それぞれ、臨時養護助教諭・臨時技師・臨時主事を措置。

(5) 当該臨時養護助教諭の給料等を府費で負担することとなった経緯について

ア 令和4年5月からの府費負担の臨時養護助教諭としての任用

(7) 令和4年4月中旬、豊中市教委から、当該参事（当時の地区担当管理主事）に対し、高齢者部分休業を取得している養護教諭が配属されている学校で保健室運営に支障が生じているが、市費では学校の要請に対応できないので府で対応してもらえないかとの相談があった。

相談の内容は、①北条小学校に配置されている養護教諭が、令和4年度当初からの高齢者部分休業の取得を予定していたことから、前年度末人事異動で、複数配置校への異動を検討したが、豊中市内に育児事情を抱える養護教諭が多いため、複数配置校への異動は困難であったということ、②高齢者部分休業における休業日には市費の職員をあてているが、校長から配置日増の要望があり、豊中市としてこれ以上市費をつける予算がなく、対応に困っていること、③北条小学校では、課題のある児童に対して養護教諭が対応することが多く、保健室運営に管理職が対応することもあるため、学校運営上支障をきたしていることから、府費での対応を求めるものであった。

令和4年4月に豊中市教委から相談があつて以降、当該参事が豊中市教委に対し、電話で複数回に渡り事実関係の確認を実施したところ、当該参事は、①豊中市教委が高齢者部分休業の取得を認めた養護教諭（休業日は月曜日及び金曜日）の配属校（北条小学校）において、保健室運営や課題のある児童の対応に支障が生じていること、②高齢者部分休業の取得を認めた当該養護教諭は令和4年度当初の人事異動において養護教諭の複数配置校への異動ができなかったこと、③豊中市教委として代替職員を措置していたが、市教委による措置では学校運営を支えるに十分ではなく、現に学校運営に支障が生じていると校長から強い要望があること、を把握した。

高齢者部分休業は、公務の運営に支障がないと認めるときに承認することができるものであるが、高齢期職員に多様な選択肢を示すといった制度の趣旨を踏まえ、多様な働き方のニーズに応えるため活用されるよう配慮すべきとの認識のもと学校運営上支障をきたしているか否かについては、個々の学校の状況に応じて判断するとしているところ、令和4年度当初、北条小学校では養護教諭が高齢者部分休業を取得することによって、その休業日である月曜日と金曜日には、府費の養護教諭は不在となり、養護教諭の職務を補充すべき府費の養護助教諭が配置されていない状況であった。

これらの状況から、学校現場での問題を改善するために養護助教諭の府費負担

を行う必要があることから、前記(4)ア及びウの確認事項で、養護教諭・栄養教諭・事務職員が高齢者部分休業を取得しており、「一人配置校の場合は、学校運営が困難であることから、臨時的任用職員の任用協議を受けることとする」「非常勤職員での対応ができないため、原則『認』とする」とされていることに基づき、当該参事が当時の参事と相談の上、臨時養護助教諭を府費で負担するために、豊中市教委と協議を行うこととなった。

なお、当該参事が事実確認を行う中で、豊中市教委から、令和3年度から市費で非常勤の養護助教諭を任用しており、令和4年5月から雇用できなくなったとの説明はなかった。

- (イ) 令和4年5月9日付けで、豊中市教委教育長から、府教委教育長あてに、臨時養護助教諭の府費負担を求める「高齢者部分休業取得に伴う臨時養護助教諭の配置について（協議）」が提出された（提出先は、教育庁教職員人事室教職員人事課）。

この協議書には、高齢者部分休業を取得している北条小学校の養護教諭は「当該校における課題解決に向けて継続配置がふさわしいと判断した」、「当該養護教諭が不在となる休業日においては、当該養護教諭の代わりに管理職が対応しているが、十分な保健室運営が行われているとは言えない状況である」、「以上の理由から、月曜日から金曜日までの養護助教諭の配置の必要性を感じて」として、令和4年5月11日から令和5年3月31日まで臨時養護助教諭の府費負担を求める旨記載されていた。

教育庁では、この協議を受け、①北条小学校において、保健室運営や課題のある児童の対応に支障が生じていること、②当該養護教諭は令和4年度当初の人事異動において複数配置校への異動ができなかったため、豊中市教委として代替職員を措置していたが、豊中市教委による措置では学校運営を支えるに十分ではなく、現に学校運営に支障が生じていると校長から強い要望があること、③現場での問題を改善するために豊中市教委で常勤の養護助教諭を措置できないのであれば府費による常勤の職員の配置する必要があることから、令和4年5月9日に、協議書に当時の参事の印を押印して、いったん返却した。

なお、協議書に参事の印を押印する取扱いについては、豊中市教委での臨時的任用職員の任用自体は豊中市教委に事務処理権限があるところ、教育庁として府費負担が可能と判断した旨を表示するためとのことである。

(ウ) 令和4年5月9日付けで、豊中市教委から、前記(イ)の当時の参事の印を押印した協議書を添付して、当該臨時養護助教諭を「任用しましたので、事務手続きをお願いいたします」とする任用報告書が提出された（提出先は、教育庁教職員人事室教職員人事課）。任用報告書の主な記載内容は、次のとおりである。

- ・給料 略
- ・所属・職 北条小学校 臨時養護助教諭
- ・期間 令和4年5月11日～令和4年10月10日
- ・任用理由 高齢者部分休業補充者

なお、令和4年10月4日付けで、当該臨時養護助教諭の令和4年10月11日から令和5年3月31日までを期間とする継続の任用報告書が提出されている。

(6) 令和3年度からの豊中市教委での市費での任用について

ア 電話による指摘について

令和4年6月以降、某氏（以下「当該某氏」という。）から、教育庁に対し、豊中市において、高齢者部分休業補充者が協議により府費で配置されたと聞いているが豊中市の事例は協議に値しない、豊中市教委は、養護助教諭の代替に非常勤職員を措置できないことを知っていながら、市費で非常勤の養護助教諭を配置する不適切な措置を行っていたなどと主張する電話が複数回あった。

イ 当該養護助教諭任用後の豊中市教委に対する事実確認の実施

(ア) 教育庁は、前記アの当該某氏からの指摘を受け、令和4年6月28日、7月12日、8月4日及び9月28日に、豊中市教委に対し、令和3年度の高齢者部分休業の代替の状況、令和4年度当初人事の検討状況、豊中市教委における非常勤講師の取扱い及び職務内容等の規定の有無等について聞き取りを実施し、再調査や追加説明を依頼した。

(イ) 令和4年10月14日、豊中市教委に対し、前記(5)アの令和4年5月の府教委との協議に至る経緯等、口頭で説明のあった内容について、上記(ア)で聞き取った内容等も踏まえ、豊中市教委として文書で報告するよう依頼したところ、令和4年12月19日に報告の書面が提示された。なお、この書面は、令和4年12月26日付けの公印が押印された報告書として、豊中市教委から府教委あて提出された。

（報告内容（抜粋））

a 令和3年度（豊中市教委での採用）

- ・勤務校：北条小学校
- ・小・中学校非常勤講師（会計年度任用職員）として採用
- ・任用期間：令和3年4月9日～令和4年3月30日
- ・勤務日：月・火・金（火曜日は引継ぎ日として設定）
- ・勤務時間：月・金8時50分から16時10分
火8時50分から15時15分

b 令和4年度（豊中市教委での採用）

- ・勤務校：北条小学校
- ・小・中学校非常勤講師（会計年度任用職員）として採用
- ・任用期間：令和4年4月11日～令和5年3月30日
- ・勤務日：月・金
- ・勤務時間：月・金8時50分から17時00分

c 令和4年度（府費負担臨時養護助教諭への変更）

令和4年度から、北条小学校の校長の要望に基づき、豊中市教委では、非常勤講師（当該臨時養護助教諭と同一人物。以下、cにおいて「当該非常勤講師」という。）の勤務時間は令和3年度よりも延長したが、本務者の高齢者部分休業日を埋めるだけの配置決定を行い、火曜日の配置（本務者との引継ぎを行っていた日）の配置は認めなかった。

豊中市教委は、校長から、本務者の高齢者部分休業日を埋めるだけでは不足との要望を受けたが、市費で日数増を行うことが困難であり、その旨を校長に伝えた。しかしながら、校長から、豊中市教委に対し、保健室業務への管理職対応増を訴える電話や文書が続いたことから、豊中市教委は、府教委に府費で負担ができないかを相談したところ、協議での常勤の臨時養護助教諭の府費負担が可能との連絡を受け、令和4年5月9日に府教委へ協議書を提出した。

当時、市費負担であった当該非常勤講師に常勤が可能かどうかの確認を行い、府教委から協議結果の連絡を受けた後、市費負担の非常勤講師の退職願を受領し、その後、府費負担の臨時養護助教諭として採用し、府教委に任用報告を行った。

(7) 臨時養護助教諭の府費負担に関する再確認

前記(6)イ(イ)の豊中市教委からの報告を受け、教育庁では、令和5年1月以降、次のアからウに記載のとおり、豊中市教委に補足情報提供のための学校への調査と報告等を依頼するとともに、令和4年5月9日付けの協議による臨時養護助教諭の府費負担が妥当であったかについて再確認を実施した。

ア 豊中市教委からの補足の情報

教育庁からの依頼により、豊中市教委から、令和5年2月27日付け「当該小学校の状況（養護助教諭配置の協議を依頼した背景）」と題する書面が提出された。同書面には、北条小学校にはかねて課題を抱える児童が多く在籍していたことに加えて、令和4年度に入り一層これら児童への対応が多くなったこと、本務者との引継ぎ日がなくなったことにより事故発生リスクが増大していること、養護教員の業務を補助する管理職の負担をこれ以上増やせないといった学校の事情に加えて、豊中市教委において、市費で臨時養護助教諭の配置日を増やすのに要する予算が計上されていないことなどが記載されていた。また、教育庁は、豊中市教委から、令和5年4月12日には書面で、令和5年5月24日には対面で、北条小学校の課題を抱える児童の状況や保健室業務に管理職の対応が必要であったことなどについて、補足の報告を受けた。

イ 養護助教諭を非常勤の職で任用できないことについて

学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第64条の規定により「常時勤務に服さないことができる」とされているのは、学校教育法（昭和22年法律第26号）で規定する「講師」（教諭、または助教諭に準ずる職務に従事する学校職員）であり、府の市町村立学校においても大阪府公立学校一般職非常勤職員就業規則（平成28年大阪府教育委員会規則第20号）第2条第1号において非常勤の講師の職を定めて教諭の代替として任用している。

養護教諭・養護助教諭は「講師」に該当せず、学校教育法及び学校教育法施行規則に常時勤務に服さないことができる旨の規定はない。そのため、養護教諭・養護助教諭は、任命権者の例規において別に定めない限り、非常勤の職での任用はできない。

教育庁は、①豊中市教委では令和3年4月から非常勤講師として当該養護助教諭を任用していたが、豊中市には養護教諭・養護助教諭に非常勤の代替職員を認める例規がないこと、②令和5年度以降は、豊中市教委において令和3年4月から令和4年4月までの当該臨時養護助教諭の任用と同じ方法での任用は行われていない

こと、を確認している。

ウ 再確認後の教育庁の判断

前記イのとおり、豊中市教委での令和3年4月からの非常勤講師としての当該臨時養護助教諭の任用は、豊中市には養護教諭・養護助教諭に非常勤の代替職員を認める例規がない中で行われていたものであったものの、教育庁としては、①令和4年4月当時、北条小学校には課題を抱える児童が多く在籍し、養護教諭が高齢者部分休業を取得し不在の曜日がある状況では学校運営に現に少なくない支障が生じていた事実は存在したこと、②養護教諭・養護助教諭に非常勤の代替職員を認める例規がない豊中市に対し、本務者の休業日に、市費での非常勤の養護助教諭の措置を継続せよとは言えないこと、③令和4年度当初の人事異動は確定した後であり、その検討に問題があったとしても遡って是正できるものではないこと、などの点を勘案し、令和5年6月29日、令和4年5月9日付けの豊中市教委から協議に基づく北条小学校の臨時養護助教諭の府費負担は、協議の当時から府費で負担すべきものであったと判断した。

(8) 当該臨時養護助教諭の給料等の府費負担に係る当該某氏と教育庁とのやりとりについて

ア 令和4年6月以降、当該某氏から電話で、当該臨時養護助教諭に係る指摘があったのは、前記(6)アのとおりである。なお、当該某氏からは、令和4年9月ごろから令和5年8月までの間、電話等により当該臨時養護助教諭に関する問合せ等が週に1度程度、多いときには週に2～3度寄せられ、教育庁の職員が対応し、豊中市教委への確認の進捗等を説明していた。

イ 令和4年9月30日、当該某氏が来庁し、「豊中市への高齢者部分休業代替の配置は不適切である」、「豊中市教委は府にうその説明をしているのでだまされてはいけない」旨の主張を行った。

ウ 令和4年12月20日、当該某氏に、教育庁職員が、前記(6)イ(イ)の豊中市教委からの報告について説明した。

エ 令和5年12月6日、当該某氏ほか2名が来庁し、教職員人事課長を含む教育庁職員が対応した。その際、当該某氏の非常勤の養護助教諭の任用に対する豊中市教

委の認識についての質問に対し、教育庁の職員は、「豊中市教委の職員に確認したところ、当該豊中市教委の職員が「当該任用は不適切な任用であった」と答えた」旨回答した。

オ 令和5年12月20日、前記(7)ウの教育庁の判断を伝えるため、教職員人事課長が当該某氏と面談することとなっていたが、教職員人事課長の服喪休暇により面談することができなかった。

2 判断

請求人は、当該参事が、教育庁の方針に反して高齢者部分休業の補てんのための当該臨時養護助教諭を府費負担とし、豊中市の不適切な任用の後始末を行い、府に不当又は不適切な財政支出を行わせた旨主張するので、以下判断する。

(1) 当該臨時養護助教諭の府費負担について

府教委では、学校において現場の教職員体制では対応することができずに学校運営上支障をきたすような場合に、市町村教育委員会との協議により、臨時的任用職員の府費負担を行うこと、また、協議に当たっては、学校の状況に応じた対応を原則として、必要性を十分に確認した上で、客観的に必要性がある場合には、臨時的任用職員の府費負担を行うことは、前記1(4)アのとおりである。

前記1(5)アのとおり、当該臨時養護助教諭について豊中市教委から相談を受けたのは、当時の地区担当の管理主事であった当該参事である。当該参事は、相談を受けた後、豊中市教委との複数回の電話で、北条小学校において保健室運営や課題を抱える児童の対応に支障が生じており、現に学校運営に少なくない支障が生じていることを確認したことから、前記1(4)ア及びウの確認事項で、養護教諭・栄養教諭・事務職員が高齢者部分休業を取得している場合の対応として、「一人配置校の場合は、学校運営が困難であることから、臨時的任用職員の任用協議を受けることとする」「非常勤職員での対応ができないため、原則『認』とする」とされていることに基づき、当時の参事に当該臨時養護助教諭の府費負担に係る豊中市教委との協議の実施について相談したものである。

当該臨時養護助教諭の府費負担は、当時管理主事であった当該参事から相談を受けた当時の参事が、豊中市教委との協議を自らの権限により「認」と判断したことに基づき、行われることとなったものである。

前記1(4)アに記した府教委において臨時任用職員の府費負担を行う場合の手続を勘案すると、本件における協議の実施の決定が、協議の取扱いに関する管理主事間での共通理解のための確認事項において定められた事項に反して行われたということとはできない。ただし、前記1(6)及び(7)のとおりの詳細な再確認が必要となった経緯に鑑みると、本件における協議の実施の決定は、前記1(4)アの確認事項に定める客観的な必要性を十分に把握して行われたとは言いがたい。しかしながら、前記1(6)及び(7)に記したとおり、教育庁において再確認した結果、当該臨時養護助教諭の府費負担は客観的な必要性があると教育庁が判断したものであり、その判断が財務会計法規上の義務に違反する違法又は不当なものであるということとはできない。

したがって、当該参事が、教育庁の方針に反して高齢者部分休業の補てんのための当該臨時養護助教諭を府費負担とし、府に不当又は不適切な財政支出を行わせたとの請求人の主張には理由がない。

なお、高齢者部分休業への対応のため、協議により臨時的任用職員を府費負担とするのは、当該臨時養護助教諭が初めての事例であることは、前記1(4)アのとおりであるが、初めてだからといって、その対応が不適切又は不当になることはない。

(2) 市費での非常勤講師としての任用との関係について

請求人は、当該参事が、豊中市教委の不適切な任用の後始末で、当該臨時養護助教諭を府費負担とし、府に不当又は不適切な財政支出を行わせた旨主張する。

豊中市には養護教諭・養護助教諭に非常勤の代替職員を認める例規がないことは前記1(7)イのとおりである。しかしながら、仮に、豊中市による非常勤講師としての当該臨時養護助教諭の任用が請求人の主張のとおり不適切なものであったとしても、令和4年5月9日付けの豊中市教委からの協議に基づく北条小学校の臨時養護助教諭の府費負担について教育庁が客観的な必要性があると判断したことが、財務会計法規上の義務に違反して行われたと認めることはできないことは、前記(1)のとおりである。また、その判断を受けて、豊中市教委が、当該臨時養護教諭から市費負担の講師の退職願を受領し、その後、府費負担の臨時養護助教諭として採用したことが、著しく合理性を欠き、そのためこれに予算執行の適正確保の見地から看過し得ない瑕疵が存するということはできない。

したがって、請求人の主張は採用できない。

3 結論

以上のとおり、当該参事が、教育庁の方針に反して高齢者部分休業の補てんのための当該臨時養護助教諭を府費負担とし、豊中市の不適切な任用の後始末を行い、府に不当又は不適切な財政支出を行わせたとの請求人の主張には理由がない。

よって、本件監査請求を棄却する。

令和6年1月29日付け 請求人提出

請求の要旨

地方自治法第242条第1項の規定により、必要書類を添えて、下記の通り住民監査請求を行います。

(1) 日時

令和4年5月から令和5年3月までの期間

(2) 対象者

高槻市教育委員会より割愛人事で大阪府教育庁に勤務している大阪府教育庁教職員室人事課のA管理主事（当時、現在は大阪府教育庁教職員室人事課参事、以下同じ。以下「A参事」という。）及び豊中市教委に対して住民監査請求を行う。

(3) 対象となる事象

豊中市教委は北条小学校のB養護教諭（当時、現在退職。以下「B元養護教諭」という。）の高齢者部分休業（週3日勤務。以下同じ。）を承認しても業務に支障が出ないと豊中市教委が判断して令和3年4月1日からB元養護教諭の高齢者部分休業を承認した。そして、豊中市教委は令和3年4月よりB元養護教諭の補充にC氏（豊中市教委は職名を明らかにしない。豊中市教委は養護助教諭ではないと明言している。以下「C氏」という。）を豊中市費の時間給臨時職員として任用した。もちろん、これらはB元養護教諭の高齢者部分休業を承認しても業務に支障がでないと判断した豊中市教委の独自の判断である。

ところが、令和4年4月初めに突然豊中市教委は、大阪府教育庁に出向き、「令和4年5月から北条小学校で、令和3年度から高齢者部分休業を取得しているB養護教諭の、補充となるフルタイムの養護助教諭を令和4年5月から大阪府教育庁に府費で任用して欲しい。」旨、陳情を行った。陳情を行ったのは、D主査（当時、現在は豊中市教委読書振興課主査。以下「D主査」という。）である。

通常、このような陳情は課長など責任のある役職が行うと聞いているが、D主査は数年前に教員から主査になったばかりの人物である。

ただ、これらのことは全て豊中市教委の事情で起こったことであり、当然豊中市教委が自分で対処すべきことである。大阪府教育庁が府民の税金を使って肩代わりすべきものではない。

陳情した理由は、

- ①豊中市では令和4年5月からC氏の給与が支払えなくなった。
- ②B元養護教諭を養護教諭の複数配置校に人事異動することができなかった。
- ③「豊中市教委に人事権が移譲されているので、人事異動は豊中市教委が独自に行う。また、豊中市教委は養護教諭や事務職は1年で人事異動できるとしている。」という豊中市教委の勝手な理由及び豊中市教委が自らすべきことを怠ったために起こったことを責任転嫁しただけのものであった。後日、A参事は「学校が困っているから」という理の通らない言い訳を行っている。

したがって、A参事は、豊中市教委のD主査の陳情を聞いた上で豊中市教委が言っていることの真偽等を精査するとともに、原則に沿って豊中市教委のD主査に豊中市教委の責任で対処すべきである旨、伝えるべきだった。

ところが、D主査の陳情を聞いた大阪府教育庁のA参事は上に記載したような理由により、こともあろうか事実や真偽をまともに精査すること無しに、D主査の陳述どおりに北条小学校に府費でフルタイムの養護助教諭をつけた。そして、A参事は恣意的又は自分の仕事を怠る行為(不作為)、その他不適正な理由によって大阪府の財政から約500万円(令和4年5月から令和5年3月まで)の不当又は不適切な出費を行わせた。

(4) どこが違法な財政支出又は不正な財政支出若しくは不適切な財政支出かについて

ア、基本的な考え方について

(ア)大阪府の条例、大阪府教育庁の要領及び要項に養護教諭の高齢者部分休業については補てんのための代替の養護助教諭をつけるという規定はない。また、当時養護教諭が高齢者部分休業を取得した場合に、それを元に戻す制度も存在しない。(令和6年度に変更があり、希望すれば養護教諭の高齢者部分休業は取り下げることができるようになった。)

つまり、養護教諭の高齢者部分休業で穴の空いた日及び時間を補てんするために養護助教諭をつける制度はなく、一旦高齢者部分休業に入った養護教諭は、退職まで高齢者部分休業のままということである。

(イ)養護教諭の高齢者部分休業について、大阪府教育庁に質問し得た回答

- ①養護教諭の高齢者部分休業については市町村教育委員会が業務の運営に支障がないと判断するなら認めても良い。
- ②市町村教育委員会が業務運営に支障があると判断するなら認めなくてもよい。
- ③大阪府教育庁には、養護教諭の高齢者部分休業については補てんのための代替の養護助教諭を付ける制度は存在しない。よって、大阪府教育庁は原則補てんのための代替の養護助教諭は付けない。このことを当時、A参事は認識していなかった。「後日回答する。」として、その場で回答することはできなかった。

- ④大阪府教育庁では代替の養護助教諭はフルタイムしかいない。
- ⑤業務に支障がでる場合、市町村教育委員会が自らの市町村費で代替の職員を付けるのは自由である。
- ⑥大阪府教育庁が大阪府下でそのとき養護助教諭の高齢者部分休業の補てんのための代替の養護教諭を付けているのは、今回の件で問題になっている北条小学校一校のみであったことをA参事は知らなかった。同席していた主査から聞いて初めて認識している。
- ⑦大阪府教育庁は市町村教育委員会に対し、高齢者部分休業の養護教諭を養護教諭の複数配置校に配置するなどの方法をアドバイスしている。

この(イ)の項はほとんどE主査（当時、現在は大阪府教育庁教職員室企画課総括主査。以下「E総括」という。）から聞いた。A参事は、なぜか曖昧な返答や自分に都合の良いことばかりに終始し、我々に肝心なことは知らせようとしなかった。ただ知らなかったのか、又は隠蔽や保身のためなのか、その理由は不明だが、我々には事件の全容を隠蔽しようとしているかのように思えた。こうしたA参事の姿勢は以降も変わらず、その為に我々はこの件の全容を把握するのに多くの時間を費やさねばならなかった。

- (ウ) 養護教諭の高齢者部分休業については上記(ア)及び(イ)に記載された規定等がある。しかしA参事はその規定等の原則に従わず、北条小学校に養護教諭の高齢者部分休業の補てんのための養護助教諭を大阪府民税を使って不適正に又は不当に付けた。その際、A参事は、D主査の陳情の内容を精査せず、また、D主査の陳情の理由の真偽の調査についても、十分に行わなかった。
- (エ) A参事は上記(ア)及び(イ)に記載のような規定等の原則に従わずに北条小学校に養護教諭の高齢者部分休業の補てんのための養護助教諭を大阪府民税を使って付けた理由等についてのきちんとした説明も出来なかった。また、A参事は、原則に従わない場合の基準及び根拠となる法令等も示せなかった。一般論だが、公務員には説明責任がある。
- (オ) このような大阪府教育庁の条例及び方針の中で、仮に大阪府教育庁と豊中市教委とが豊中市教委所管（豊中市教委には人事権が委譲されている。）の養護教諭の高齢者部分休業の補てんのための代替の養護助教諭を付けるか否かの協議を行うにしても、大阪府教育庁の担当者A参事は上記の大阪府教育庁の方針に則り、
 - ①豊中市教委の話聞いた上で、豊中市教委の話が真実か否かを判断する職務上の義務がある。
 - ②豊中市教委の話が、大阪府教育庁の方針の例外となり得るか否かを条例・規則・

要綱・制度等に基づく正当な理由をもって判断をする職務上の義務がある。

- ③ 1年前に大阪府教育庁の規則及び方針等を承知した上で、豊中市教委の責任で養護教諭の高齢者部分休業を認め、豊中市教委の責任において、豊中市費でC氏を任用したのだから、豊中市教委の責任において解決するよう指導すべきである。ところがA参事は、恣意的に又は認識不足からか若しくはそれ以外の理由かは不明だが、具体的な理由の確認及び調査等を十分に行うことなく、豊中市に養護教諭の高齢者部分休業の補てんのための養護助教諭を不当又は不適切に付けた。
- ④ 一般論だが市町村教育委員会から割愛人事で大阪府教育庁にきて、また市町村教育委員会に帰る人も大阪府教育庁に勤務している間は、大阪府の職員として大阪府民税の使い方について、大阪府教育庁の方針等に則り厳密でなければならない。決して、恣意的又は認識不足、若しくは職務を怠る（不作為）などによってこのことに反することは決して行ってはならない。A参事は高槻市教育委員会から割愛人事で大阪府教育庁に勤務しているが、少なくとも大阪府教育庁に勤務している間は大阪府民税の使い方等について厳密でなければならない。
- ⑤ 今回の件に関するA参事の対応の仕方は上記(ア)(イ)に記載の大阪府の条例及び大阪府教育庁の規則等並びに大阪府教育庁の方針などに反する財政支出を大阪府教育庁にさせた不適切な又は不当な行為であると考える。

イ、不適切な又は不当な財政支出である具体的な根拠について

A参事の対応の不適正さ又は不当さについては上記記載のAの内容をきちんと理解していないと考えられるとともにA参事はD主査の陳情内容について、十分に事実確認等を行わなければならない立場にあるにもかかわらず職務を怠り（不作為）しなかった点にもある。そのことについては、A参事自身も事実確認等が不十分であったことを、A参事の上司の出席した公な場で複数回認めているが、自身の行いについて反省している様子は感じられない。

(ア)

- ① 令和3年4月1日より豊中市教委が独自でB元養護教諭の高齢者部分休業を認め、豊中市費でB元養護教諭の補助のためにC氏をつけた。（このことは大阪府教育庁の方針に違反してない。）このことは、すべて豊中市教委の権限と責任において行ったことである。大阪府教育庁とは関係ない。
- ② B元養護教諭の高齢者部分休業を業務の運営に支障がないと判断して認めたのは豊中市教委であり、大阪府教育庁ではない。また、養護教諭の高齢者部分休業をいったん認めると変更できないことを豊中市教委は当然認識していなければならない。その上でこのことも含め、すべて豊中市教委の責任で行ったことである。

ところが、令和4年4月初旬、D主査が大阪府教育庁のA参事にこの件で陳情に行った。その陳情の内容は、

- a 豊中市教委では令和四年五月からC氏の給与が払えなくなった。
- b B元養護教諭の人事異動ができなかったので大阪府費で高齢者部分休業補てんのための代替の養護助教諭をつけてほしい。

というものであった。

教員から豊中市教委に異動して間もない経験の浅いD主査からの陳情を受けたA参事は、大阪府教育庁の条例、要綱、要領の主旨や大阪府教育庁の方針等を説明した上で、豊中市教委の責任で対処すべきである、と断るべきであった。ところが、なぜかD主査から陳情を受けたA参事はD主査の陳情の内容及び理由を具体的かつ十分に確認及び調査することなしに、また、その上大阪府教育庁の方針及び条例等に基づくとこの件が例外となり得るか否かを理由も含めて十分に調べることもなしに、A参事は豊中市教委の陳情を承認して令和4年5月から豊中市教委にフルタイムに養護助教諭C氏を不適切に又は不当につけて、大阪府に不当な又は不適切な財政支出を行わせた。

③A参事がD主査の陳情内容を十分に確認及び調査しなかったといえる根拠

- a 上記イ(ア)②のa bに記載の理由はすべて豊中市教委の事情であり、大阪府が府民税を払うものではないということをA参事は理解できていない。このA参事の対処のために大阪府は不適正な又は不当な財政支出をさせられた。
- b 上記イ(ア)②のaに記載の内容についても信憑性に疑念がある。しかし、このことについてもA参事は十分に調べずに、豊中市教委のD主査の陳情通り高齢者部分休業の補てんのための代替の養護助教諭を不適正に又は不当に豊中市教委に付けた。
- c A参事自身も確認及び調査が不十分であったことを複数回認めている。

④D主査の信憑性のない陳情の根拠について

- a 令和4年4月まで雇用していたC氏を令和4年5月から豊中市の事情で一方的に雇い止めすることは不可能である。この陳情の内容では労働基準法に違反するのではないかという可能性をA参事はなぜ考慮しなかったのか、疑念を持つ。
- b 更に問題なのはA参事はその陳情内容をD主査にきちんと確認せずに、豊中市教委に高齢者部分休業の補てんのための代替の養護助教諭を不適正に又は不当につけたことである。これは、A参事の不当な又は不適切な行為(不作為)である。

- c 豊中市教委は豊中市立新田小学校の養護教諭の再任用の補てんのためにF氏（豊中市教委の元養護教諭である。）を豊中市費の非常勤時間給職員（いわゆる「コマ講師」）として令和4年月以降も引き続き任用している。F氏もC氏と同じ豊中市費の養護担当の非常勤時間給職員（いわゆる「コマ講師」）であった。F氏は令和4年5月から豊中市に引き続き任用されている。ところがC氏は令和4年5月からの豊中市の雇用は止められた。その理由が不明である。
- d C氏の出勤簿（「コマ講師」用）で令和3年度と令和4年4月の異なるところで注目すべきところは勤務終了時刻ある。C氏は令和3年度は6時限目までであり、令和4年4月は8時限目までである。「コマ講師」は原則授業を行う講師であり、原則授業のない時間の勤務はない。ところが令和4年度のC氏は8時限目までの勤務となっていた。（小学校では非常事態を除き8時限目の事業はない。通常7時限目もない。また、養護助教諭に「コマ講師」の概念はない。）C氏の方は勤務を8時限目までに変更したため、豊中市当局にこのことがばれたのではないかと考えられるが、もしそうであるならば自業自得である。ちなみにF氏は令和4年度も6時限までの勤務となっていた。
- e なぜ、豊中市がC氏を雇い止めしたかを知るために、豊中市教委のC氏の任用について、豊中市教委に更に開示請求を行った結果、疑惑が深まることとなった。
- f 豊中市に開示請求を行うと、C氏の任用に関する資料（C氏の任用に関する給与表・仕事内容を規定した規則・要綱等）は「不存在」であった。また、C氏の任用の根拠となる法令等は存在すら示さなかった。
- g A参事に上記c d fに記載の資料を確認するよう求めた。しかしA参事は事実確認に消極的であった。保身又は隠蔽のためなのか若しくはその他不適正な理由なのかは不明である。
- h その後、C氏の任用について、上司同席の公の場でA参事に問うと、A参事は「豊中市教委教職員室長兼教職員課長のG氏にこのことを質問すると、G氏は『C氏の任用は不適切な任用であった。』と答えた。」旨、A参事は自身のメモを見ながら明言した。しかし、それ以上のことをA参事は発言をしなかった。これは公務員として刑事訴訟法第239条第2項に違反する可能性を否定できないのではないかと思う。なぜ、それほどまで豊中市教委をかばうのか全く疑問である。豊中市教委の不適正な任用の責任を大阪府が府民税を使って取る必要は全く無く、行うべきではない。A参事は豊中市教委の理不尽な求めに応じるために、府民税を不当に又は不適切に使って大阪府に不当な又は不適切な財

政支出をさせた。

⑤D主査の「B養護教諭の人事異動ができなかった。」発言について

- a 人事異動は人事権が移譲されている豊中市教委が自らの責任で行うものであり、その責任はすべて豊中市教委にある。大阪府教育庁は関係ない。このようなことを陳情すること自体が不適切だと考えるが、このために大阪府に府民税を不当に又は不適切な財政支出を行わせた方により大きな問題がある。
- b このようなことは人事異動が終わった後の4月に言うてくることではない。事前に相談すべきものである。
- c 豊中市には令和4年度に少なくとも7校の養護教諭の複数配置校（小学校4校、中学校3校）が存在した。故にB元養護教諭の高齢者部分休業を認めたと推察されるが、そのような理由であるならば、これは豊中市教委の責任で対処すべきものである。大阪府が財政支出を行うべきものではない。
- d A参事は、上記の養護教諭の複数配置校の7校に、なぜB元養護教諭人事異動させることができなかったのかの理由も、D主査にきちんと確かめることもなしに、豊中市教委に高齢者部分休業の補てんのための養護助教諭を不当に又は不適切に付けた。このA参事の職務の怠慢(不作為)により大阪府は不当又は不適切な財政支出をさせられた。
- e 本請求者側の求めに応じA参事が後から調べた内容も、豊中市教委の言い分をそのまま聞いただけの不誠実かつ不十分なものであった。

ウ、結論

- (ア) A参事は大阪府教育庁の方針を正確に認識していなかった。このことが大阪府に不当又は不適切な財政支出をさせた原因である。
- (イ) A参事は正当かつ十分な理由等もなしに、原則に従わずに北条小学校に養護教諭の高齢者部分休業の補てんのための養護助教諭を、大阪府民税を使って不当に又は不適切に付け、大阪府に不当又は不適切な財政支出を行わせた。
- (ウ) A参事は大阪府教育庁の方針に反して、豊中市教委のD主査の陳情を不適切に又は不当に認め、大阪府に不適切又は不当な財政支出を行わせた。
- (エ) A参事は「豊中市の不適切な任用」（A参事自身の発言）の後始末を大阪府民税で行い、大阪府に不当又は不適切な財政支出を行わせた。
- (オ) A参事の理由不明な判断により、大阪府に不当又は不適切な財政支出を行わせた。
- (カ) A参事からは、自身の行動や行動の結果についての反省が感じられない。しかも、保身のためと言われても致し方ないほど事実解明に極めて消極的な姿勢であった。再発防止のためにも、真相の解明が必要である。

(キ)開示請求により入手した資料などから考えると、豊中市教委は陳情の際に、意図的に真実をきちんと大阪府教育庁に伝えなかったと考えられる。また、豊中市教委の陳情の際の理由も、豊中市教委で勝手に行ったことの責任転嫁をするためだけの理由にならない理由であった。その結果、豊中市教委は大阪府に不当又は不適切な財政支出をさせたと考えられる。もちろんD主査の陳情を受けてきちんと確認及び調査等を怠った大阪府教育庁のA参事の責任も大きいことは言うまでもない。

(ク)豊中市教委は自らの責任でしなければならない財政支出を不当に又は不適切に大阪府にさせた。

(5)大阪府に生じた損害

令和4年5月から令和5年3月までのC氏の給与（社会保険料及び通勤手当などを含む。）約500万円をA参事、又は豊中市教委は上に記載したような理由により、大阪府に不適切又は不当に支出させた。これは下記(7)に記載の理由が認められた場合である。

下記(7)に記載の理由が認められなかった場合には、大阪府に生じている損害令和5年1月から令和5年3月までのC氏の給与（社会保険料及び通勤手当などを含む。）約100万円をA参事、又は豊中市教委は上に記載したような理由により、大阪府に不当に又は不適切に支出させた。

(6)求める措置の内容

A参事、又は豊中市教委に上に記載したような理由により、令和4年5月から令和5年3月までのC氏の給与（社会保険料及び通勤手当などを含む。）約500万円を大阪府に返還させる措置を求める。これは下記(7)に記載の理由が認められた場合である。

下記(7)に記載の理由が認められなかった場合には、A参事、又は豊中市教委に上に記載したような理由により、令和5年1月から令和5年3月までのC氏の給与（社会保険料及び通勤手当などを含む）約100万円を大阪府に返還させる措置を求める。

(7)財務会計処理から1年以上経っている正当な理由

間違いは起こり得る。しかし、行政当局が自ら事実解明を行いかつ行政当局が自ら自浄努力をすることが必要である。ところが、大阪府教育庁のA参事は必要な情報や質問に対する回答を曖昧にしたり、情報などの提供を引き延ばしたりしたことなどのために事実の解明に時間を要した。

(8)外部監査を求める理由

大阪府の職員などによる行為に関する監査請求なので、客観性を保つため。

事実証明書（略）

令和6年2月26日 請求人陳述の概要

- 豊中市教委で、養護教諭の代替の不適切な任用があり、それを府の職員に変えてくれと府に陳情に行った。本来ならば、その事実であったり、府の方針に沿ったものであるのかを精査し、それが認められるのか認められないのかを判断しなければならないところ、当該参事はそれを怠り、不適切な金を府民税から支出させた。
- 府の規定、府の方針を確認したが、養護教諭の代替をつける場合は、産休の場合などは、規定の中に、養護教諭をつけると書いてあるが、そういう場合を除いては、協議になると聞いた。
- 豊中市には、養護教諭の時間給講師（いわゆるコマ講師）を雇うような規定はないことから、豊中市が雇うこと自体にも問題があるとは思っているが、豊中市は、1年1か月後にそれを取り消した。当該参事は、払えなくなったんだという表現をしたが、払えなくなったら、なぜ府がその代替をしなければいけないのか。例えば大災害とか、市が破綻するとかいった事態ならともかく、豊中市にはそういう状況はない。にも関わらず、当時、府内で、豊中の北条小学校1校のみであったが、養護助教諭が認められた。その理由は、一点は豊中市がその給与を払うことができなくなったこと、もう一点は高齢者部分休業を取得した職員を人事異動することができなかったこと。府では、養護教諭は普通の学校では1人だが、複数配置の学校も、学校の規模によってはある。その複数配置のところに高齢者部分休業取得者を配属すれば、2人の養護教諭がいるので、やりやすいのではないかと助言しているということがあったので、複数配置校に異動させるという方法もあったけれども、それもできなかったという意味だろうと解釈している。
- この二つの理由から、なぜ府が支払うことになるのか、府民として理解できない。当該参事は、きちっとした理由は一切述べず、ごまかしばかりしていると感じた。なぜ豊中市が払えないのかと聞いても答えなかった。
- 当該参事は、豊中市教委の主査がそうやってきたと言って、その場で認めている。その主査は教員から市教委に来たばかりの方で、責任者でも何でもなし。それも5月、なぜ5月なんていうときに認めるのか、なぜ豊中市では5月から払えないのかも不審である。
- 払えないといった理由には、一つには、豊中市において、この制度が制度化されていない。前年度までは、養護助教諭を6時間までのコマ講師にしていた。出勤簿に、6時間目まで「○」をしていた。ところが、令和4年4月から、8時間目まで「○」をしてい

る。通常8時間目までやってる学校は、豊中ではない。府の規定に準じてということでした承されたと聞いたが、府の条例とか規定に基づいても、養護教諭の時間給講師といったものはないと聞いた。ないようなことをやってたら、当然、市当局は、蹴ると思う。その証拠に、前年度は1年間勤めているが、4月になったら断った。

○豊中市が当該参事のところへ言ってきたのが、4月の前半と聞いた。こういったことは異常事態であると思う。

○高齢者部分休業を認める場合は、業務に支障がない限りという条件がついている。支障がないというのは、豊中市が支障がないと認めたらということ。それで認めたものを府に振るというためには、それ相応の理由がなければいけないが、聞いた中ではなかった。

○認めるのであれば、きちっとした規定とかがあって、個人の恣意でやってはいけないと思う。規定があれば、この規定によるというふうに答えられるはずだが、一切答えていない。これをうやむやにするということは、税金を無駄遣いするということが、常態化しかねないと思っている。

令和6年2月26日 教育庁陳述概要

- 令和4年4月中旬、豊中市教委の主査より高齢者部分休業を取得中の養護教諭の配置校への養護助教諭の配置について相談を受けた。これは、一担当職員の判断という独断による行為ではなく、豊中市教委としての正式な行為である点については確認をしている。
- 令和4年5月9日、豊中市が養護助教諭配置の協議書を提出した。協議の内容は、一つ目は北条小学校の養護教諭が高齢者部分休業制度を利用しているということ、二つ目は養護教諭の複数配置校には、育児短時間勤務を取得している養護教諭を充てている、そのため、高齢者部分休業の取得者である当該養護教諭を複数配置校に配属することはできないという趣旨であった。また、当該養護教諭は、当該校における課題解決のため継続配置がふさわしいと判断したとのことだった。三つ目は、当該校には課題を抱えた児童が多いということ。当該養護教諭の休業日には管理職が保健室運営に当たるなど、十分な体制がとれないため、月曜日から金曜日までの養護助教諭の配置が必要であるという内容の協議だった。
- 同日付け（令和4年5月9日付け）で、教職員人事課での決定手続を経て、北条小学校に、令和4年5月11日から令和5年3月31日までの間、養護助教諭を配置することを決定した。
- 令和4年5月頃に、電話により、豊中市の高齢者部分休業代替についての問い合わせがあった。以降、再三にわたり、豊中市による高齢者部分休業代替措置が不適正であることなどを指摘する内容の主張があったので、令和4年6月以降、教育庁においても、豊中市教委に対する聞き取り調査等を実施した。
- 豊中市教委への確認で判明した経緯は、次のとおりである。

まず、令和3年4月、北条小学校養護教諭の高齢者部分休業取得に伴い、市費により非常勤の臨時養護助教諭を雇用している。期間は、令和3年4月9日から令和4年3月30日までで、本務者の休業日は月曜日と金曜日であり、臨時養護助教諭の雇用日は月火金で、火曜日は業務の引継日として設定されているとのことであった。

令和4年度当初についても、豊中市教委は、北条小学校の養護教諭の代替職員として、養護助教諭の非常勤での雇用を決定したが、令和4年度の予算額及び市費講師配置状況等を総合的に勘案し、養護助教諭の雇用を、月曜日と金曜日（養護教諭の休業日）のみとした。

令和4年4月以降、本務者の部分休業日を埋めるだけでは保健室運営等に支障があるとして、北条小学校校長から、豊中市教委に対応を求める要望が複数回あり、豊中市教委において対応を検討した。そして、市費でのこれ以上の雇用は無理との判断から、教育庁と対応を相談し、教育庁との協議により、府費により、当該養護助教諭を常勤職員として任用した。

その後、教育庁からの問い合わせに対応する中で、豊中市教委には、養護教諭の代替職員を非常勤で措置する制度がなく、豊中市では、非常勤の養護助教諭を雇用できなかったことが判明した。

- 教職員の高齢者部分休業取得については、休業の取得を認めても学校運営に支障がない場合のみ取得を認めることができるため、養護教諭に関しては、複数配置校である場合や、他に短時間勤務の職員がいる場合に取得を認めている状況である。高齢者部分休業取得者に対する代替措置が必要な場合、すなわち人事異動等の事情で高齢者部分休業取得者がいることにより、学校運営に支障が生じ、取得者の休業日に代替職員を措置する必要が生じた場合は、教育庁との協議により、措置の可否を判断することになっている。
- 府において、養護教諭に対する代替措置を行う場合は、非常勤職員による措置は不可能であるため、常勤講師を措置することになっている。
- 請求人が、請求書の中で「豊中市からの陳情」と記載している対応は、教育庁が市町村教育委員会との間で交わす協議のことである。
- 学校において不測の事態が発生し、人事ルール上、代替措置が措置できない状況が生じ、現場の教職員体制では対応することができずに、学校運営上支障をきたすような場合が生じたら、市町村教育委員会が地区の担当管理主事に相談し、必要に応じて協議の手続をとることになっている。協議を受けた場合、各市町村の担当者が地区の担当管理主事に人事配置についての相談をした後、地区の担当管理主事が相談内容を確認し、担当の参事に相談した上で、協議事項に該当するかどうかを判断する。協議事項と判断された場合は、書面により人的配置を必要とする要件について確認する。必要に応じて、当該校の教員の時間割表や根拠資料を添付してもらうということになっており、協議書面の記載内容を確認の上、具体的な配置期間や持ち時間数などを決定する。協議内容の確定後、市町村教育委員会からの内申書類の提出を受けて、代替の職員を配置する。
- 協議を上げてきた市町村の人事措置や、人事配置上の判断が適正、適切に行われているということを条件に人的措置を決定するものではなく、協議のあった時点において、学校で教職員の欠員等の事情が生じ、運営困難に陥っている等の状況が存在する場合、その是正のために行うものとなっている。

- 北条小学校に令和4年5月から当該養護助教諭を配置した決定については、地区の担当管理主事（当該参事）が、豊中市の担当者から事前相談を受けて、その後豊中市教委教育長名の文書による協議を受け、教育庁（教職員人事課）でその内容を検討し、さらに決裁の手続を経て、配置を決めたもので、教育庁が組織として行った決定である。
- 令和4年5月9日付けで豊中市教委から行われた協議の検討に当たって、協議の申入れの時点で、市教育委員会が市費で非常勤の養護助教諭を任用していた事実等の確認ができておらず、調査確認が十分でなかった点は事実として認めるが、その後、十数度に渡り、豊中市との間で繰り返した調査により判明した事実関係を考慮しても、なお令和4年5月の段階で、北条小学校の学校運営に支障が生じていた点は事実であったと認められ、教職員の定数を管理する立場にある教育庁として、養護助教諭の措置を決定したことに、特段問題があるということは考えていない。

令和6年2月26日 関係職員陳述に対する請求人の意見の概要

(代理人)

- 高齢者部分休業は、支障がなければするということが大前提で、豊中市がそれを見越していなかったとしたら、豊中市の責任である。そのことも見抜けなかったとしたら、担当した当該参事の不適切な対応だと考えている。
- 関係職員陳述で、北条小学校の代替の先生を養護助教諭と言ったが、豊中市は、請求人が養護助教諭だと思って言及したものに対して、その職名を明かすことはなかった。
- 北条小学校の養護助教諭と同じように、前の年、別の豊中市立の小学校に養護助教諭で行ってる人がいる。その方は、同じように1年間過ごした後、次の年も続いている。この違いは、そのまま続いている人は6時間までで、8時間はやっていない。その理由は、豊中市は明確には言わないので推測でしかないが、北条小学校では8時間目までに変わってる。ここが大きなところだと思う。
- 関係職員陳述で、豊中市に制度がないということは認めたが、制度がないのではない。以前に、豊中市の採用は不適正か不適切かであると、はっきり明言した。
- 不測の事態と言うが、北条小学校でどんな不測の事態があったのか。そのとき北条小学校に在籍していたが、そのような話は全くなかった。校長からの説明であったり、職員会議でどうこうということも全くなかった。いつの間にか、養護助教諭が府の職員に、府籍に変わっていることだけ、校長に後々に伝えられた。
- 高齢者部分休業の代替がこんなのでつくのであれば、他の市町村も来ると思う。人事異動ができなかったと言っているが、それも初めから支障があるかないかにかかっている。1年たったらできなくなったのではない。その辺を非常に曖昧な言い方で、言い逃れをしていこうと思ってることにに対して、非常に腹立たしく思う。

【短時間勤務者への臨任措置&軽減措置のための非常勤内申】(抜粋)

☆協議の取扱いについて、管理主事間での共通理解のため以下のとおりとします。

[基本的なスタンス]

○次年度向の協議は、既得権ではなく学校状況に応じた対応を原則とする。

○客観的な必要性があれば『認』とする

②高齢者部分休業(対象:養護教諭・栄養教諭・事務職員)

○一人配置校では学校運営が困難であることから、臨時的任用職員の任用協議を受けることとする。非常勤職員による対応ができないため、原則『認』とする。

○課業期間・長期休業期間であるか否かに関わらず任用事由がある場合に任用することとし、それぞれ、臨時養護助教諭・臨時技師・臨時主事を措置。

○地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）

（任命権者）

第37条 市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）の任命権は、都道府県委員会に属する。

（市町村委員会の内申）

第38条 都道府県委員会は、市町村委員会の内申をまつて、県費負担教職員の任免その他の進退を行うものとする。

（県費負担教職員の定数）

第41条 県費負担教職員の定数は、都道府県の条例で定める。ただし、臨時又は非常勤の職員については、この限りでない。

（県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件）

第42条 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第24条第5の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。

（服務の監督）

第43条 市町村委員会は、県費負担教職員の服務を監督する。

（条例による事務処理の特例）

第55条 都道府県は、都道府県委員会の権限に属する事務の一部を、条例の定めるところにより、市町村が処理することとすることができる。この場合においては、当該市町村が処理することとされた事務は、当該市町村の教育委員会が管理し及び執行するものとする。

6 市町村の長は、その議会の議決を経て、都道府県知事に対し、第一項の規定により当該都道府県委員会の権限に属する事務の一部を当該市町村が処理することとするよう要請することができる。

○市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）

第1条 市（地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項の指定都市（次条において「指定都市」という。）を除き、特別区を含む。）町村立の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程及び特別支援学校の校長（中等教育学校の前期課程にあつては、当該課程の属する中等教育学校の校長とする。）、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師

(常勤の者及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)、学校栄養職員(学校給食法(昭和29年法律第160号)第7条に規定する職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者をいい、同法第6条に規定する施設の当該職員を含む。以下同じ。))及び事務職員のうち次に掲げる職員であるものの給料、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当(学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。)、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費(都道府県が定める支給に関する基準に適合するものに限る。)(以下「給料その他の給与」という。))並びに定時制通信教育手当(中等教育学校の校長に係るものとする。))並びに講師(公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(昭和33年法律第116号。以下「義務教育諸学校標準法」という。))第17条第2項に規定する非常勤の講師に限る。)の報酬、職務を行うために要する費用の弁償及び期末手当(次条において「報酬等」という。))は、都道府県の負担とする。

一 義務教育諸学校標準法第6条第1項の規定に基づき都道府県が定める都道府県小中学校等教職員定数及び義務教育諸学校標準法第10条第1項の規定に基づき都道府県が定める都道府県特別支援学校教職員定数に基づき配置される職員(義務教育諸学校標準法第18条各号に掲げる者を含む。))

第2条 市(指定都市を除く。))町村立の高等学校(中等教育学校の後期課程を含む。))で学校教育法(昭和22年法律第26号)第4条第1項に規定する定時制の課程(以下この条において「定時制の課程」という。))を置くものの校長(定時制の課程のほか同項に規定する全日制の課程を置く高等学校の校長及び中等教育学校の校長を除く。))、定時制の課程に関する校務をつかさどる副校長、定時制の課程に関する校務を整理する教頭、主幹教諭(定時制の課程に関する校務の一部を整理する者又は定時制の課程の授業を担当する者に限る。))並びに定時制の課程の授業を担当する指導教諭、教諭、助教諭及び講師(常勤の者及び地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。))のうち高等学校標準法第7条の規定に基づき都道府県が定める高等学校等教職員定数に基づき配置される職員(高等学校標準法第24条各号に掲げる者を含む。))であるものの給料その他の給与、定時制通信教育手当及び産業教育手当並びに講師(高等学校標準法第23条第2に規定する非常勤の講師に限る。))の報酬等は、都道府県の負担とする。

第3条 前二条に規定する職員の給料その他の給与については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第42条の規定の適用を受けるものを除く外、都道府県の条例でこれを定める。

○大阪府教育行政基本条例（平成24大阪府条例第88号）

（目的）

第1条 この条例は、府の教育行政に関し基本となる事項を定め、大阪府教育委員会（以下「委員会」という。）及び知事が相互に協力しながら、それぞれの責任を果たし、保護者及び地域住民その他の関係者（以下「保護者等」という。）のニーズを踏まえつつ、子どもたちにとって将来にわたって必要となる力を育む教育の振興に資することを目的とする。

（府費負担教職員の資質及び能力の向上等）

第9条 委員会は、保護者等のニーズを踏まえつつ、幼児、児童及び生徒にとって将来にわたって必要となる力を育てていくための教職員の資質及び能力の向上について、市町村教育委員会と連携し、必要な施策を講ずるものとする。

2 委員会は、府費負担教職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員をいう。以下同じ。）の適切な人事管理について、市町村教育委員会に対し、指導、助言又は援助を行うものとする。

3 委員会は、幼児、児童又は生徒に対する指導が不適切な教員（府費負担教職員であつて教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師であるものをいう。以下同じ。）について、市町村教育委員会と連携し、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第25条第1項に規定する指導改善研修その他の指導の改善を図る措置を講ずるものとする。

4 委員会は、教育公務員特例法第25条第4項の認定その他の判定において指導の改善が不十分でなお幼児、児童又は生徒に対する指導を適切に行うことができないと認める教員に対して、免職その他の必要な措置を厳正に講じなければならない。

（府費負担教職員の任命権の移譲）

第10条 府は、自主的な市町村の教育行政の推進に資するため、地方教育行政法第55条第6項の規定による要請に基づき、市町村に対する府費負担教職員の任命権の移譲を行うものとする。

2 前項の府費負担教職員の任命権の移譲は、府内の教職員の適正な配置と円滑な交流による教育水準の維持向上の趣旨及び目的が損なわれない範囲において行うものとする。

○府費負担教職員の人事行政事務に係る事務処理の特例に関する条例（平成 12 年大阪府条例第 32 号）

（趣旨）

第 1 条 この条例は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号。次条において「法」という。）第 55 条第 1 項の規定に基づき、大阪府教育委員会の権限に属する事務のうち、市町村立学校職員給与負担法（昭和 23 年法律第 135 号。以下「負担法」という。）第 1 条及び第 2 条に規定する職員の人事行政事務の一部を市町村が処理することに関し必要な事項を定めるものとする。

（市町村が処理する事務の範囲等）

第 2 条 法第 37 条第 1 項の規定により大阪府教育委員会の権限に属する任免、給与（非常勤の講師（地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 22 条の 2 第 1 項第 1 号に掲げる者に限る。以下この条において同じ。）にあつては、報酬、職務を行うために要する費用の弁償及び期末手当の額）の決定、休職及び懲戒に関する事務であつて、豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町が設置する学校の職員（負担法第 1 条に規定する職員（非常勤の講師を除く。）に限る。次条において同じ。）に係るものは、当該市又は町が処理することとする。

○大阪府公立学校一般職非常勤職員就業等規則（平成 28 年大阪府教育委員会規則第 20 号）

（定義）

第 2 条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 非常勤講師 一般職非常勤職員のうち、公立学校の講師をいう。

○府費負担教職員の任命権移譲に伴う事務の引継ぎ等に関する確認書（平成24年3月31日付け大阪府教育委員会、豊中市教委、池田市教育委員会、箕面市教育委員会、豊能町教育委員会及び能勢町教育委員会で合意）

第2 府費負担教職員の任免に関する事務

8 府費負担の臨時的任用職員の採用について

平成24年4月1日以降の日付にかかる臨時的任用職員の任用については、府教委における取扱いに準じて各市町教委がそれぞれ行う。

第3 府費負担教職員の給与等の決定及び支給に関する事務

1 給与の決定

各市町教委及び協議会は、初任給、昇給及び昇格時等及び諸手当の決定に当たって、府教委と同一の基準及び扱いにより行う。また、当分の間、府教委は、各市町教委及び協議会の決定についての検証を行うものとする。この場合、府教委は必要に応じて、各市町教委及び協議会に給料の決定に当たっての書類の写し等の提出を求めることができるものとする。

3 給与等支給にかかる電算関係事務

引き続き、府内の他市町村（大阪市を除く）と同一の取扱いとする。

第4 社会保険等にかかる事務

府費負担教職員のうち、臨時的任用職員及び再任用職員の社会保険の被保険者関係届出に関する事務については、各市町教委及び協議会が行う。協議会は、被保険者についての社会保険料等にかかる情報を府教委へ提出し、保険料の支払い事務が適正に行われるよう努める。

第8 定めのない事項

この確認書に定めるもののほか、必要な事項については、府教委及び各市町教委が、協議の上定めるものとする。

(大阪府豊能地区教職員人事協議会)

- ・平成24年4月1日付けで、豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町が、法第252条の2の2（平成26年法律第42号による繰下げ前の第252条の2）の規定に基づき設けた協議会
- ・協議会の目的（大阪府豊能地区教職員人事協議会規約第1条抜粋）

協議会を設ける市及び町が設置する学校の職員（負担法第1条に規定する職員に限る。）の人事行政に関する事務について、その一部を共同して管理し、及び執行するとともに、相互に連絡調整を図ることを目的とする。

・協議会の担任する事務（大阪府豊能地区教職員人事協議会規約第4条第1項抜粋）

(1) 府費負担教職員の採用のための選考に関する事務

(2) 府費負担教職員の管理職等の任用に係る選考に関する事務

(5) 府費負担教職員の給与の算定に関する事務

・協議会の担任する事務（大阪府豊能地区教職員人事協議会規約第4条第2項）

協議会は、関係市町の教育委員会が行う、府費負担教職員の任免、給与の決定、休職及び懲戒並びに研修に関する事務（略）の管理及び執行について、連絡調整を図る。