

○ 主文

本件控訴を棄却する。  
控訴費用は控訴人の負担とする。

○ 事実

控訴代理人は「原判決中控訴人敗訴の部分を取り消す。被控訴人の反訴請求を棄却する。訴訟費用は第一、二審とも被控訴人の負担とする。」との判決を求め、被控訴代理人は主文第一項同旨の判決を求めた。

当事者双方の事実上並びに法律上の陳述、証拠の提出、援用、認否は、次に訂正、付加するほか原判決事実摘示（原判決二枚目裏二行目から同一〇枚目表一行目まで）と同一であるからこれをここに引用する。

一 原判決三枚目表末行の「減額」の次に「控除」を加え、同六枚目裏六行目及び一二行目に「専門」とあるのをいずれも「専門」と訂正する。

二 控訴代理人は次のとおり述べた。

1 抗弁事実1項中控訴人が勤務先たる学校において勤務しなかつたことは認めるが、その余は否認する。同2項の事実は認める。控訴人は学校外において勤務をなしたものである。

2 教育の職務は、これを行う者が教育内容について高い専門的力と適切な教育方法を採用する能力をもつことを必要とする専門職であり、教職にある教員は不断に研究と修養に努めることが要請され、研修がその職務の不可欠の内容をなすものであるところ、教育は教育基本法第一条及び第二条所定の教育の目的及び方針にも伴っており自発性、自主性、創造性を養うものでなければならぬから、これに伴い、教員に要請される右研修はそれ自体自発的、自主的、創造的に行われることが必要である。同じく地方公務員であつても、教員につき教育公務員特例法（以下教特法という。）が地方公務員法第三九条の研修規定とは別にとくに一章を設けて研修に関する規定を設けているのも、教員に要請される研修が、単に勤務能率の発揮及び増進のための手段として行われる一般地方公務員の教育訓練や研修と異なり、教育という職責遂行上不可欠の要素をなし、且つそれが研修の自由をもつ自主研修であることを必要とするという特殊性を有することによるものである。この点において教育公務員たる教員は、公務員としての医師や裁判官と共通する自律的専門性、特殊性を有する。

教員に要請される研修の右特殊性は、憲法二三条の学問の自由の保障のもとに、同法第二六条が定める教育を受ける権利を実現する専門職たる教職の本質に基づくものであつて、法令上憲法の右各法条のほか、教育基本法第二条及び第一〇条により保障されているものであるが、教特法所定の研修規定も現行の教育法制の基本理念のもとにあるものである以上、同法第二〇条第二項は、研修が教員の職務遂行上必要不可欠なものであることを前提に、勤務時間内校外自主研修を一定の要件のもとに勤務そのもの、少くとも勤務と同視すべきものとして積極的に保障した規定であるといわなければならない。

すなわち、教特法第二〇条第二項は、勤務時間内校外自主研修の必要性を前提としつつ、同時にそれが本来の勤務場所を離れて行われるものであること、且つ授業への支障をも考慮してこれを本属長の承認事項としたに過ぎないものである。しかも、授業に支障があるかどうかは、単に予定された授業時間に予定の授業が行われないことをさすのではなく、授業に実質的な支障を生ずることを意味し、振替などにより容易に回避でき、又は学期末までに回復できる程度の支障の場合は、不承認の事由とはなり得ないものというべきである。また、研修がどの範囲で職務とされるかは、校外で行われるか、あるいは研究集会の主催者が誰であるかに関係なく、更に参加についての職務命令の有無にも関係なく、当該研修の客観的性格すなわち教育活動との関連性の有無によつて定められるべきであるが、右認定は教育基本法第一条及び第二条の基本的立場からなされるべく、教育の専門性、自主性、創造性の見地から、外見上一見明白に教育活動との関連性を欠くと認められる場合のほかは、研修を行う個々の教員の判断に従うべきであり、もし関連性に疑いのある場合及び授業への支障の有無に危惧のある場合には、本属長の裁量に委ねるのではなく、職員会議における検討を経てその合理的範囲が具体的に決定されるべきである。

けだし、教育活動を有効且つ適切に行うために、何をどのような方法で研修することが必要、有益であるかは、実際に教育に携わる教員ないし教員の構成体である職員会議がもつとも明確に判断し得るといふべきであつて、この点で教員の研修は、その職務が当局の企画と指揮命令のもとに行われ、どのような知識、技能の習得が



かるに同法第五二条第一項所定の職員団体の定義に照すと、同法第五五条の二第六項が給与を受けながらなすことを禁じている職員団体のための業務、活動とは、勤務条件の維持改善を図ることを目的としてなされる業務、活動をいうものと解すべきであるから、教育労働者の教育法的特殊性に基づき前記組合がもつ右労働組合としての性格と職能団体としての性格との二面的性格のうち、後者の性格に基づき教員の専門的組織集団として行う活動は、同条項にいう職員団体の業務活動とはいえない。これに個々の教員が参加するのは、職員団体のためにその業務、活動を行うというものではなく、自己の日常の職務たる教育活動のためであり、専門職たる教員の組織集団としての教育研究活動の場である本件教研集會に広い意味での職員団体の活動的色彩のものが多少混在していても、そのことによつて全体としての右集會の研修たる性格が否定されるものではない。本件において控訴人は、控訴人の勤務している白老小学校が、その地域的特殊性に基づき抱えているアイヌ民族問題を研究テーマとして本件教研集會に参加しているのであるが、右は教育活動と密接な関係を有しているものであるから、職務としての研修にほかならない。ちなみに、右白老小学校でも、前年まではなんら異議なく職務専念義務免除の取扱いが行われていたのであるし、北海道教育委員会も、かつては全道教育研究集會の後援団体の一員に加わり、右研修参加について公費保障の建前をとつていた。

4 なお、被控訴人は、本件において、控訴人に年次有給休暇を利用する余地があつたと主張する。しかし、年次有給休暇の制度は、本来、労働者の生存権確保のための制度である。すなわち右制度は、労働者が継続的職務から離れて精神的、肉体的に疲労した労働力を回復するとともに、その余暇を利用して休養、旅行等をするにより生活を充実させ、人たるに値する生活を維持することを目的とする制度であつて、教特法第十九条第一項が規定するその職務を遂行するための研修制度とはなじまない。しかも、年次有給休暇は、これを利用するか否か、またこれをいかなる目的に利用するかを本来労働者が任意に選択すべきものである。従つて、時間内校外自主研修への参加につき年次有給休暇の利用を強制することはできないのであるから、校長が控訴人に対し有給休暇の利用を拒まず、右利用を推めたからといつて、これにより控訴人に研修参加の機会を与えたということにはならない。それにより、教特法の右条項によれば、研修は職責遂行のために絶えず努めなければならないものとしているのであるから、年間最長わずか二〇日間しかない年次有給休暇を、このために振り向けることを要求すること自体妥当性を欠くといふべきである。

5 控訴人の本件教研集會参加の申出に対し校長が承認、不承認の明確な意思を表示せず、結論において不承認とした措置は法律上当然に無効であるが、仮りにこれが無効でないとしても、右措置には取消原因たる違法があるから、少なくともこの点において被控訴人の本件過払給与返還請求権は結局発生しないといふべきである。

三 被控訴代理人は次のとおり述べた。

1 (一) 原判決三枚目表八行目に「本来の勤務」とあるのを、「北海道学校職員の給与に関する条例(昭和二七年北海道条例第七八号)第一三条所定の勤務に当る本来の勤務」と訂正する。

(二) 原判決七枚目裏一一行目に「再抗弁事実1項は認める。」とある次に、「ただし、本件教研集會が教特法第十九条及び第二〇条に規定する研修に該当するとの点は争う。」と付加する。

2 市町村立学校に勤務する教職員(市町村立学校職員給与負担法第一条及び第二条所定の職員をいう。以下同じ。)は、当該市町村職員たる身分を有する地方公務員であつて、その身分上及び勤務上の取扱いは次のとおりである。

(一) 任命権及び服務監督権

(1) 任命権は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(以下地教行法という。)第三七条第一項により都道府県教育委員会に属する(ただし、指定都市が設置する学校の教職員は除く。同法第五八条第一項。)。また、都道府県教育委員会が実際に任命権を行使する場合は、同法第三八条第一項に基づく市町村教育委員会の内申をまつて行う。

ここに任命権とは、任命の権限だけでなく、任用、免職、復職、懲戒、給与の決定等身分上の一切を含むものである。

(2) 服務の監督は、同法第四三条第一項により当該市町村教育委員会が行う。服務に関する事項としては、職務に専念する義務、上司の命令に服する義務、信用及び名譽を保持する義務、秘密を守る義務、営利行為にたずさわらない義務等がある。

なお、市町村教育委員会が所属職員に対して行う具体的な服務監督に伴う処分としては、地方公務員法第三五条所定の職務に専念する義務の免除を行うこと、兼職、兼業の許可、休暇の承認、さらには、出張命令を発し、また違反行為のないように事前に注意を促すなどの職務命令及び不作為の命令を発すること等がある。

(3) これを本件控訴人についていえば、控訴人は白老町に勤務する地方公務員であつて、その任命権は北海道教育委員会に属し、服務の監督は白老町教育委員会が行う。従つて、職務に専念する義務の免除も同教育委員会が行うのであるが、同教育委員会は地教行法第三三条の規定に基づく学校管理規則を制定し、同規則により校長が所属職員の職務に専念する義務の免除を行っている。

## (二) 給与及び勤務時間

(1) 給与は、市町村立学校職員給与負担法によつて都道府県が負担する。このため、給与及び勤務時間は地教行法第四二条により都道府県が定めることとされており、これを本件控訴人についていえば、給与は北海道が負担し、具体的には、「市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の給与に関する条例」(昭和二七年北海道条例第七九号)第二条第二項で、「北海道学校職員の給与に関する条例」(同年北海道条例第七八号、以下給与条例という。)を準用している。

(2) 勤務時間については、「市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の勤務時間及び休暇等に関する条例」(昭和二七年北海道条例第八一号)第二条で、「北海道学校職員の勤務時間及び休暇等に関する条例」(同年北海道条例第八〇号)を準用し、一週間の勤務時間は、「北海道学校職員の勤務時間及び休暇に関する規則」(昭和二八年北海道人事委員会規則一三一)第二条により四四時間と定められ、勤務時間の割振りは、「市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の勤務時間の割振に関する規則」(昭和三二年北海道教育委員会規則第三号)第二条により市町村教育委員会が定めるものとされているところ、白老町教育委員会は、具体的には前記学校管理規則によつて勤務時間の割振りを校長に行わしめている。

3 教員が研修を行う際の服務については、法令上の取扱いとして次の三種類に分けられる。

### (一) 勤務時間外の自主研修

勤務時間外においては、どのような種類、内容、程度の研修を行おうとまったく自由であり、本人の自発的、自主的意思により決せられるべきものであるから、この場合について服務上法律的な問題はない。

### (二) 勤務時間内の研修

#### (1) 職務命令による研修

これは、研修を勤務そのものとして職務命令により行う場合であり、職務命令として研修命令を出すのに、服務監督権者である市町村教育委員会又は校長等の上司である。この場合には、研修に従事すること自体が職務の遂行となるのであるから、研修の内容が勤務そのものとして評価し得るものでなければならず、このために本来の勤務場所を離れる場合には公務出張として旅費が支給される。

#### (2) 職務専念義務の免除による研修

これは、地方公務員法第三五条の規定を根拠として各市町村が制定している職務に専念する義務の特例に関する条例の研修規定、すなわち本件においては「白老町職員の職務に専念する義務の特例に関する条例」(昭和二六年白老町条例第四号)第二条第一号の規定あるいは、教特法第二〇条第二項の規定に基づき、あらかじめ服務監督権者もしくは校長の承認を得て職務に専念する義務を免除されて行う研修であるが、この場合には地方公務員法第三五条所定の職務専念義務を免除されて研修が行われるのであり、またこの場合には後述のとおり勤務しない間の給与の減額もなされないのであるから、右研修の内容は職務と密接な関連を有し、今後の職務の遂行に役立つものであり、かつ、授業に支障がない等相当合理的な理由の存在することが必要であり、この点の判断は所属長が行う。

ちなみに、職務に専念する義務が免除されることと、給与が減額されないこととは制度を異にするものであるから、ある事由に基づき職務専念義務が免除されても、その間の給与が当然に支給されるものではない。しかし、給与条例第一三条が「学校職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき教育委員会の承認のあつた場合を除く外、その勤務しない時間について、一時間につき、第一八条に規定する勤務一時間当りの給与額を減額して給与を支給する。」旨規定していること、さらに「給与の支給に関する規則」(昭和四二年北海道人事委員会規則七一二八〇)第一三条は、勤務をしないことについての承認の基準として、「給与条例第一三条に



五、同第一八ないし第二〇号証、同第二一号証の一ないし五を提出し、当審で提出された甲号各証の成立をすべて認めると述べた。

○ 理由

一 控訴人が白老小学校を勤務場所とする同小学校の教諭であり、市町村立学校職員給与負担法第一条の規定により被控訴人から給与を受けていたものであると認めらるる、昭和四三年一月六日午後から同月九日の勤務時間終了時までの間、勤務時間にして合計二四時間右勤務場所を離脱して同所における勤務をなさず、同月八日から同月一〇日までの三日間帯広市で開催された本件教育研究集会（以下、本件教研集会という。）に参加したこと、及び同月二一日控訴人が右勤務場所離脱期間中の給与相当額金七〇一五円を含む同月分の給与全額を被控訴人から支給を受けているものであることは、当事者間に争いがない。

二 控訴人の給与、勤務時間その他の勤務条件は、市町村立学校職員給与負担法第一条、地教行法第四条、地方公務員法第二十四条第六項の規定により北海道条例で定めらるべきものというべきところ、「市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の給与に関する条例」（昭和二七年北海道条例第七九号）第二条第二項は給与と報酬を準用し、同条例第四条は「給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬である」と定め、同条例第三条は「学校職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき教育委員会の承認のあつた場合を除く外、その勤務しない時間について、一時間につき、第一八条に規定する勤務一時間当りの給与額を減額して給与を支給する。」と定めている。これによれば控訴人が「教育委員会の承認がなく」「勤務しない」場合において右勤務しない時間につき支給を受けた金員は、法律上の原因なくこれを不当に利得したものである。

三 給与支給の対象たる勤務被控訴人は、控訴人が勤務場所を離脱した前示二四勤務時間は給与条例第一条所定の「勤務しない」場合に当るから右勤務しなかつた時間の給与相当額金七〇一五円を減額支給すべきであると主張し、控訴人は右時間内は研修として、勤務したものと争うので、まず給与支給の対象となる「勤務」について判断するが、控訴人が白老町立白老小学校の教諭として同小学校を勤務場所と指定されているもので、前記二四勤務時間右勤務場所を離脱して「勤務場所における勤務」をしなかつたことと、また右二四勤務時間を勤務した場合に支給さるべき控訴人の右時間相当分の給与が金七〇一五円であることはいずれも前判示のとおりであり、しかも控訴人の給与が前示のとおり「勤務時間内における勤務」の対価として定められていることには照すと、給与条例第一条が給与の減額事由として定める「勤務しないとき」とは「勤務時間内における勤務をしないとき」であると解すべきであるから、右勤務時間内におけるものであることを前提として、以下給与支給の対象となる「勤務」を、「勤務場所」との関係においてまず検討した上、更にこれと「研修」との関係について検討する。

1 勤務時間内における勤務と勤務場所  
国は、憲法第二六条において国民に対し教育を受ける権利のあることを定めるとともに、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を課し、これに照応して、学校教育法を制定して児童に初等普通教育を施すため、物的要素たる施設として市町村に小学校の設置義務を課し（同法第一七条、第二九条）、国、地方公共団体等が学校を設置する場合には監督官庁の定める設置基準に従うべきものとし、且つ学校には校長及び相当数の教員を配置すべきことを規定し（学校教育法第二条、第三条、第七条）、国民に対し教育を受ける機会を与えているのであつて、学校は、その意味において国民に教育を受けしめる公共目的に提供された営造物といふべきである。しかして市町村立小学校における人的要素たる教員については、児童の教育をつかさどるものとされている教諭（同法第二八条第六項）を含め、教育特法第二条、第三条により身分は地方公務員の地位にあるものと定め、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第二三条により右第学校の運営並びにその教員の任命及び職務の監督は教育委員会の権限に属せしめられているのであつて、教育委員会は特定営造物たる教育施設の活動として、すなわち教育を施すため、当該教育施設における人的要素たる教員をして児童に対する教育をつかさどらせるものとしていものであるから、教育公務員たる教員としての小学校教諭（以下、これを単に教員と

う。）に対し支給さるべき給与の対価に対応する勤務は、特定営造物たる学校、すなわち、当該教員に対し勤務場所として指定された教育を施すための特定の施設と切離されたものではなく、右「勤務」の基本は、「指定場所において所定の勤務時間内

に果すことを予定されたり、具体的、個別的な教育を施す業務に携わることにあると  
いうべきである。もとより、小学校教員の教育を施す職務としての日常的業務に  
は、右勤務場所たる学校施設内の活動にとどまらず、校外授業、校外指導等、勤  
務場所を離れてなされるを得ないものがあることは、その本質が精神活動にある  
ことからしていうまでもないが、右は人的、物的総体としての小学校に課された児  
童に対する直接的教育作用、すなわち右小学校の教育における活動の内容範囲とし  
て当然に予定されているものということができるから、その日常的業務の中には右の  
ように勤務場所たる現実の施設を離れて行われるものがあるということ自体は、給  
与の対価に相当する教員の職務が、本来、勤務場所として指定された特定の施設に  
おいて所定の勤務時間内に果すことを予定された教育を施す業務を基本とするも  
のであるというその原則を否定するものではない。  
なお、教員たる公務員も、一般的には教育者たる社会的地位にあり、教育が人格の  
理想的完成を目指して行われる人に対する実践的作用であることから、この面から  
考えられる教育者に要求される責務は、一定の場所での当該教育施設の活動と密接  
不可分な一定時間内における授業その他の日常業務的職務に限られるものではな  
い。

しかし、社会的地位としての教育者の責務は、教育者一般の立場において期待され  
る教育者にふさわしい人格者として要請されるそれであつて、特定営造物の人的要  
素たる教員の給与に対応して予定される業務の担当すなわち勤務は、質量ともに無  
限定、無定量ともいうべき右教育者一般の責務とは異なり、施業主体との雇傭関  
係における身分上の地位に基づき課される日常的業務としての教育活動に限られ  
いなければならない。

そうであれば、教員の「勤務」は、「勤務場所における教育を施す活動」を原則と  
する「特定教育施設の運営活動たる日常的業務に従事すること」であるといふべき  
であり、教育を施す活動として右日常的業務といふ得るものは勤務場所である施設  
外で行われてもなお勤務であり得るが、右教育を施す活動たる日常的業務に含め  
ないものは、たとえ勤務場所で行われても、対価として給与が支払われるべき「勤  
務」ではないといわなければならない。

## 2 教特法第一九条、第二〇条と研修の勤務性

控訴人は、本件教研集会は教員の自主的研修として行われたものであるところ、憲  
法第二三条、第二六条、教育基本法第一〇条、教特法第一九条、第二〇条は、教員  
にとつて不可欠な自発的、自律的な自主的研修をその権利として保障した規定であ  
るから、控訴人の本件教研集会への参加は右自主的研修の実施として、当然に教員  
としての勤務の内容をなし、教特法第二〇条第二項の適用上も本属長の承認あるも  
のとして取扱われるべきであると主張する。

そこで更に進んで、教員の「研修」と前記日常的業務としての「勤務」との関係を  
検討する。

憲法第二三条が一般国民に対し学問的研究、発表を内心の自由ないし表現の自由の  
面から保障するものであり、教授の自由は右学問的研究、発表の自由と密接にかか  
わるものといふことができ、且つ小学校教諭の職務が「児童の教育をつかさどる」

(学校教育法第二八条第六項)ものであるにしても、小学校教育の目的と大学にお  
ける教育の目的は異なる(同法第一八条、第五二条)のみならず、教諭の職務内容  
は研究に従事することをその職分とする大学教授(同法第五八条第五項)のそれと  
も異つてゐることは明らかであり、ひとしく教育公務員ではあつても、その職分を  
異にする以上、研究の勤務に対する意義は同質ではあり得ず、憲法第二三条が右の  
差異を無視して一律に勤務と研究の意味を定めているものとは到底解し得ないとい  
ふべきである。まして自主的研修のように修養の意味をも含むひろい行動の自由にも  
属する教育的活動の一般的自由までが、同条によつて勤務として保障されているも  
のではないことはいふまでもない。また、憲法第二六条、教育基本法第二條、第一〇条  
も、これらはいずれも教育に関する理念規定ないし行政主体に対する教育行政上の  
配慮義務を定めた規定であるにとどまり、これらの諸規定が教育公務員の自主的研  
修参加の一般的自由を具体的に保障するのみならず、これを勤務たる職務とした根  
拠規定であるとは到底認められない。けだし、自主的研修は、本来これを行う者の  
自発的意思にかかわる自己研鑽の意義を有する事柄であつて、それは時間的、場所  
的に拘束されるものではなく、内容的にも意思を離れては無定量、無限定のもの  
といふべきであるから、その義務は性質上職業倫理として要求され得るとどまり、  
具体的に法的義務としてこれを要求するには適さず、従つてこれに対応する権利  
としても具体的にこれを保障するには親しまないものといふべきである。









しての自主的研修を行うことになるものといえる。ちなみに、右甲第一号証の二によれば、控訴人は本件教研集会においていずれの分科会にも研究発表者として予定されておらず、従つて控訴人の本件教研集会参加による研修の意義としては、右一般参加者としての研修に留まるものといふべきであり、これへの参加が控訴人にとつて、右以上にとくに意味ある研修であることを窺わせる特段の事情を認むべき資料はない。

しかしまた、右に掲記の各証拠と、更にいずれも成立に争いない甲第三一号証、同第三二号証、乙第一五号証の一、二、同第一六号証、同第一七号証の一ないし五、同第一八号証、同第一九号証、当審証人Bの証言、当審における控訴人本人尋問の結果をも総合すると、国家公務員法、地方公務員法上の職員団体である教職員組合の全国的規模における連合団体である日本教職員組合は、文部省ないし学校当局が主催する教員のための教育研究集会、講習会等を、管理組織のもとに行われ、いわゆる官製研修であるとし、これに對置するべき組合員たる教員の自主的、自律的な教育研究活動を組合の組織的活動の一環として推進するため、かねて「全国教育研究集会」（当初は「全国教育研究大会」）を原則として毎年開催しているものであるが、本件教研集会は、右と同趣旨においてこれを北海道内における教職員組合の実践的活動として行うため、道内の前記教職員組合等により教員の自主的な教育研究活動を組合活動と一体的に発展させる目的のもとに組合活動の一環として開催されたものであることが認められ、他に右各認定を覆えすに足る証拠はない。右に認定した各事実からすれば、本件教研集会は、開催の形式のみならず、實質においても控訴人と関係において地方公務員法上の職員団体が労働運動たる組合活動の一環として組合所属教員に自主的研修の場を与えているものといふことができるのであつて、これに参加する教員は、右集会に参加して研修をすることがとりも直さず組合活動としての本件教研集会の成立及び運営に加担することでもあり、控訴人の本件教研集会への参加は一面において自主的研修を行うものであると同時に、これと不可分一体のものとして他面職員団体のための活動を行うものであるといわなければならない。

(二) 職務専念義務免除の対象となる研修  
被控訴人は、右のとおり控訴人の本件教研集会への参加行為が職員団体のための活動を行うものたる性格を具有するものであるとして、本件教研集会参加の研修性を否認し、またこれを承認した場合は給料が支払われることになるところから地方公務員法第五五条の二第六項違反になるとして、およそ右集会への参加は法律上承認できない性質のものである旨主張するのであるが、控訴人の本件教研集会参加がもつぱら職員団体のための活動たる性格のみを有するものではなく、他面研修性を有し、両者不可分のものとして二面性をもつものであることは前判示のとおりであるから、前者の性格のみを把えて、これを当然に研修性がないとみることはできない。また、教特法第二〇条第二項及び白老町条例第二条の規定により研修につき承認を受けることは、前示のとおり、これを勤務と認めるものではなく、職務専念義務を免除するものに外ならず、本件教研集会に参加することが職員団体のための活動たる性格をもつこと自体は右承認の当否の判断において考慮されることは格別、右承認を、法律上当然に不可とする理由となし得ないこともいうまでもないところである。しかして本件教研集会参加をその研修性の観点から承認する場合には、前叙のとおり給与条例第一三条の適用上、結果として給与が支払われることとなるのであるところ、地方公務員法第五五条の二第六項は職員との関係につき、「職員は、条例で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行わない、又は活動してはならない。」と規定し、いずれも成立に争いない乙第一、二号証によれば、右条項の除外事由を定めた「市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員に係る職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例」（昭和四一年北海道条例第三七号）及び「職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例」（昭和四一年北海道条例第三六号）は、「(1) 地方公務員法第五五条に規定する適法な交渉を行なう場合、(2) 休日及び休暇日（特に勤務を命ぜられた場合を除く。）、(3) 有給休暇（年次休暇に限る。）及び休職の期間」を右除外事由としているものであることが認められるから、控訴人の本件教研集会への参加は、職員団体活動性の面においては右除外事由に当らず、従つて右集会への参加を承認することはなるほど地方公務員法の右条項に抵触するかの如くである。しかして、本件教研集会参加の右職員団体のための活動性は研修性と不可分一体のものであるのであり、その研修性を無視できないとすれば、その承認に当り右両面のもつ性格を考量して承認、不承認を判断すべく、その結果研修の相当性を認めて承

認する限りでは、反面において不可避免的に伴う右職員団体のための活動は職務専念義務を免除された時間内におけるものとみることが可能である。そして、前記地方公務員法五五條の二第六項の規定とその趣旨を同じくすると認められる。国家公務員法第一〇八條の六第六項については、「職員団体のための職員行為」(昭和四三〇年人事院規則一七一(二)第七條第一項)により、「国家公務員法第一〇一條第一項の規定に基づき職務に専念する義務が免除されている期間中は、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動することができ。」旨を定めており、北海道条例上はこれに相当する規定がないにしても、前示北海道条例第三六号、第三七号の趣旨と対比すれば、右人事院規則の趣旨は右各条例の解釈適用上尊重されるべきものと考えられる。そうであれば、本件教研集会参加のようなる特殊性ある特殊な研修については、北海道条例上は右人事院規則の条項に相当する規定がなくとも、事柄の性質上、校長において後記裁量判断のもとに研修参加の相当性を認めてその承認をした場合には、右人事院規則の条項と同旨に解するのを相当とし、この場合には職務専念義務が免除されているのであるから給与が支払われることになつても地方公務員法五五條の二第六項違反にはならないといふべきである。従つて、本件教研集会参加が一面で職員団体のための活動たる性格をもち、これに給与が支払われることになるといつて、これを法律に反するものあるいは当然に承認し得ない行為であるといふことはできない。

(三) 本件不承認措置の可否  
控訴人は、控訴人のなした職務専念義務免除の申出に対し校長は承認、不承認の明確な意思表示をなさず、結果において不承認の措置をとつては、明確に不承認の意思表示がない以上は、職務専念義務免除の承認が与えられたものとして取扱われるべきであるとの見解のもとに、右結果として不承認とされた措置は無効又は取消すべきものである旨主張する。

しかし、控訴人の右申出に対し校長が承認、不承認の意思表示を明らかにしなかつたことを認めるに足る証拠はなく、かえつて、校長が不承認の意思を表示していたものと認め得るものであることは、この点に関する原判決の理由説示(原判決一三枚目表五行目から同一四枚目裏二行目まで)と同一(ただし、原判決一三枚目表八行目の「証人」を「原審及び当審証人」と、同一四枚目表七行目の「証人」を「原審証人」とそれぞれ改める。)であるからこれをここに引用する。しかして、仮に右不承認措置が無効又は取消事由がある場合には、承認、不承認の判断が択一的なものであることにかんがみ当然に承認のあつたものとして取扱われることになると解するのが相当であり、右控訴人の主張は校長の措置が明確に不承認の措置と認められる右場合をも含む主張と解し得るから、以下更にこれを検討する。

(1) 控訴人は、本件不承認措置は合理的理由が告知されなかつたから違法であると主張するが、右措置につき理由の告知を必要とすることを定めた条規はなく、右主張は理由がない。

(2) 次に控訴人は、教員の職務の専門性を考慮して教特法第二〇條第二項を解釈すれば、本属長たる校長は授業に支障のない限り本件教研集会への参加を同条項の所定の研修参加として承認すべく羈束されているものであり、かつ授業への支障の有無の実質的判断権は校長にはなく、研修に参加する当該教員又は職員会議のみがこれを判断し得るものであるから本件不承認措置は違法であると主張する。なるほどこ教員の職責たる教育に、教員の研修の自主性、自発性が要求され、尊重されなければならぬことは所論のとおりであるが、一定の営造物の構成員たる教員につき、その職務の専門性のみから右主張の如き解釈を導き得ないことは、その専門性について先に判示したところからも明らかである。却つて、特定の雇傭関係の上立つ勤務、すなわち職務専念義務を前提とした規定と解すべき教特法第二〇條第二項の規定の上段判示趣旨に照せば、右規定は、本属長に服務監督権者として、校務の運営に遺憾なからしめる見地から授業は勿論勤務場所での勤務全般に及ぼすことあるべき支障の有無を判断せしめると共に、教育公務員たる身分を有する教員に職務専念義務を免除し当該研修をなすことを公に承認することから直接、間接に生ずべき広義の学校運営上の影響の有無、程度等をも考慮して申出に対する承認の当否を判断せしめる意味において、承認権を付与しているものと解すべきである。すなわち教特法第二〇條第二項は、「本属長の承認」とは別に、「授業に支障のない限り」との要件をとくに規定していることと鑑みると、同法は校務の中でも教員の中核的職務たる授業についてはこれをまず優先せしむべく、授業に支障がある限りは研修参加の承認を許さないものとして本属長の承認権を羈束しているものと解される。しかしまた同法は、研修を本属長の承認にかからしめているのであり、本属長



用の負担につき同法第九五条、第八九条を適用して、主文のとおり判決する。  
(裁判官 小河八十次 落合 威 山田 博)