地方公務員の「研修」法制に関する考察：自治体における法務研修のあり方を考えるために（三）

田中 孝男
九州大学大学院法学研究院 准教授

https://doi.org/10.15017/19418

出版情報：法政研究．77 (4), pp.131-209, 2011-03-10．九州大学法政学会
バージョン:
権利関係：
三
現行の地方公務員法の「研修」関連規定における法的な論点に関する考察

（一） 考察方法及び順序

第一節及び第二節の検討を踏まえ、本節では、地方公務員法上の「研修」に関連する諸規定の解釈における法的論点について検討を進める。

具体的には、まず、法律ないし国が定める命令等の国の法令以外に、自治体がその研修に関して、いかなる法的な規定を踏まえ、本節では、地方公務員法の「研修」に関する規定に基づき、制度及び体系において、実際における研修に関する権利の有無あるいはその内容が大きな法的論点として判例及び学説で問題となっていること、中でも、職員の研修に関する権利の有無あるいはその内容が大きな法的論点として判例及び学説で問題になっていることから、地方公事に当たる自治体における研修に関する法的論点について、適宜取り上げる。

こうした各自治体の研修に関する研修に関する規定に基づき、地方公事に当たる自治体の例については、適宜取り上げる。

次に、個々の研修に関する法的規定に基づき、地方公事に当たる自治体の例において、実際における研修に関する法的論点について、適宜取り上げる。

参考文献

（中略）
主に前者（研修の法律関係）と後者（研修の法律関係）にかかわる論点（本節（六））に大別して検討する。地公法三九条でいえば、一項と二項は前者（研修の法律関係）と後者（研修の法律関係）にかかわる論点（本節（八））において各自治体の研修体系における自律的研修の位置付けを見たものの、そこから相対的なものである。前節（研修の法律関係）と後者（研修の法律関係）において各自治体の研修体系における自律的研修の位置付けを見たものである。

当該の研修の実施者に関する解釈について検討する（五）1）。そして、研修実施に関する、第二節の（表2）で提示した研修概念の分類を踏まえて、同表の1から6までの自律的研修に関する解釈について検討する（五）1）。そして、研修実施に関する、第二節の（表2）で提示した研修概念の分類を踏まえて、同表の1から6までの自律的研修に関する解釈について検討する（五）1）。そして、研修実施に関する、第二節の（表2）で提示した研修概念の分類を踏まえて、同表の1から6までの自律的研修に関する解釈について検討する（五）1）。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

（二）研修に関する法律、条例等の規律

1. 研修に関する法律の定めのある方

地公法三九九条は国公法野条よりは研修について詳細に規定しているが、この規定で十分かどうかについては、外国との比較法制度含めて本法は、検討が必要である。ただ、自治体職員の研修が体系的に規定されるという点で、内政の法律により自治体を細部まで拘束するものではなく、各自治体に任せるべきという見解もあがり得る。反対に、自治体の人事管理がなされ人事行政の現状には過剰な内自治があるという認識から、むしろ規定を強化すべき（制度・運用の統一化を図るべき）という見解もあがり得る。本稿は、現行の「研修」法制の検討を行うものであるから、法律による規定のあり方（立法論）については、取り上げない。

2. 条例の要否と現状

（一）条例の要否

研修という語は、義務制条例にあらよう、条例で部分的に登場することはある。ただし、ここでは、自治体の研修の実施・管理の重要部分について規定する条例（以下「研修に関する条例」）というの要否、実例について検討する。一般に、研修は自治体の人事管理がなされ人事行政に関するものであり、また任命権者と職員の間の法律関係は、いわば組織内部の関係である。それゆえ、これらについては自治法一四条二項で規定する必要の条例事項ではない。地公法において、研修に関する事項は地公法で規定するのみで必要十分であり、条例は基本的に必要であるのと思います。
に相当する研修に要した費用の償還条例（以下「研修費用償還条例」という）は、相当数制定されているが、同条例について改めて検討するので、ここでは除く。

（2）研修に関する条例

筆者が調査した限りでは、自治体職員の研修に関する条例には①研修施設の全体について定める条項として、都道府県においては岐阜県が唯一「職員の研修に関する条例」を定めている。同条例は目的規定（一項）と委任規定（二項）を含めてわずか六条ものであるが、研修の基準（三項）を定めるほか、研修計画の樹立と人事委員会への報告（四項）を義務付ける研修の設置（五項）が認められている。申請権といった権利義務関係を生じさせるような規定は見いだせない。

また、同条例の施行日は一九五一年三月一日で、地公法の制定・施行の直後であり、改正沿革によると条例は一度も改正されたことがない。地公法制定当時に制定され、その後改正がなされなかったために、廃止な議論がなく今日まで偶然に残っているものかもしれない。

岐阜県では、ほかに、知事部局の職員研修のためには、岐阜県職員研修規程（訓令）を制定している。なお、かつて特别区人事・厚生事務組合は、特別区職員研修条例を制定していた。しかし、次の矢印示す特別区職員研修規則は制定されている。このように、必要な条項事項ではないとして、かつて研修施設全体について条例を定めていた。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

市町村レベルで研修施設全体について定める例は、福岡県内市町村を中心とした筆者の調査では見つけられなかった。

次に、職員の研修施設・研修機関の設置条件について定める例は、兵庫県（兵庫県自治研究所設置条例）の設置において条例で定める例がある。県レベルでは、福井県（福井県地方自治法二四四条第三項）のように、必要な教育機関が設定されている。しかし条例では、職員の研修の目的及び必要性を示すものであり、具体的な内容や方法については条例で定められている。

実際、私たちはこうした機関を条例で定める例が、ほかにも存在している。例えば、現在の福岡県地方公務員研修所設置条例は、この条例に基づき、必要な教育機関が設置されている。
論
（同条例一）, 公の設置設置条例といえるであろう。福岡県内市町村においては, 唯一, 新宮町研修所設置条例が
あるが, これは, 町民に対する研修の場の提供等をするもの（同条例一）であり, 職員に対する研修施設の条例では
ない。

研究に関する審議会条例

自治法一三条の四で規定する審議会等を置く場合には, 条例が必要である。もっとも, 審議会類似のものでも要綱な
どによって設置され（いわゆる私的諮問機関）, 条例を制定しないことも多いが, 本稿との関連では, 職員の研修に関
する審議会が条例で設置される例も若干見られる。

例えば, 鳥取県職員人材開発センター運営審議会条例, 特別区職員研修審議会設置条例（特別区人事, 厚生事務組合
の副区長となっている。直ちに, 政策に対する意見を諮問・答申するようなタイプの審議会はい, 難いか, かつての
自他大学校運営審議会に類する機関とえるように思われる。

職員研修基金条例

職員研修のための財源を充てるために基金（自治法二四一）を造成し, 運用している自治体も見られる。例えば,
北海道, 岩見沢市職員研修基金条例, 福島県浪江町, 佐藤十郎職員研修基金条例, 高浜市職員研修基金条例, （東京都）, 小平市職員研修基金条例, （愛知県）, 北見市職員研修基金条例, などを対象とした研修費用の造成のためにこのような基金を設置する例が見られるが, 職員の研修を目的とした基金を置
く例は珍しいと思われる。

オ, 自治基本条例による規定

いわゆる自治基本条例の中で, 職員の研修規定が問かれることがある。ただし, その研修条項は, その具体的な内容
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

規則による規定

3 規則による規定

（1）規則の要否

2で見たように、職員の研修の実施及びその管理については、条例はほとんど制定されていない。それでは、研修は、任命権者となる長の規則（自治法・五条）や委員会の規則・規程（同三八条の四第二項）によって、定められているのである。本稿では、任命権者が自治体の長の場合を念頭に置いてこのことについて論じることとする。長が定める訓令（規程）に限って検討する。

ここで、「規則」についての規則性を認める場合には、職員研修に関する事項を規則として定めるのか、内規である訓令（規程）で定めるのかについて、その意義が異なってくる。例えば、近年、兼子仁は、自治立法の中で訓令事項を規則化する規則重視主義が見られると指摘し、その中で、職員サービス・職員研修の規則化を例示する。それぞれが、規則にによる「研修」に関する規定化傾向が見られるかどうか、少し見ていく。

なお、規則で定める場合にも、研修策施策全体を定める場合、行政機構としての研修機関の設置とその所掌事務等を定める場合などがある。

ア 都道府県

2で見た岐阜県・福井県及び兵庫県の各条例を除き、都道府県では、東京都及び広島県が職員研修規則を定めている。

また、研修機関を規則で設置するものとして、兵庫県自治研修所規則、広島県自治総合研修センター研修規則、福岡県職員研修所規則、佐賀県自治修習所設置規則がある。
なお、東京都規則は一九五六年四月施行、広島県規則は一九五六年七月施行である。この一九六八年東京都規則は、

福岡県内市町村にあっては、研修の施策全体について規定する規則を、久留米市、柳川市、市内の三市が定めてい
る（いずれも「職員研修規則」の名称である）。これらの規則制定時期は、「一九六五年（久留米市）、二〇〇五年（柳川
市）、「一九八七年（大川市）」とまちまちである。また、久留米市の規則は一九五六年に制定した久留米市職員研修規
則の全部改正によるもの、柳川市の規則は二〇〇五年に同市が周辺町と新設合併したことに伴い整備したものである。少
なくとも福岡県内三市に関しては、兼子仁が指摘するような、その規定形式が近年訓令から規則に変更されたといった
傾向はない。

さらに、中間市においては、「自治大学校が行う職員研修の研修旅費に関する規則」という規則を定めている。当該規
則を受けて職員研修が行う職員研の研修旅費に関する規則も制定しているが、これに関する条項（自治法令二〇三条）を
参照」の委任を受けて定めるものである。

ちなみに、全国的な市町村の状況を把握するために制定された「自治大学校が行う職員研修の研修旅費に関する規則」とは、
大阪市のものである。「大阪市職員研修規則」（大阪市職員研修規則）を指す規定を制定するのには、大阪市のみである。大阪市職員研修が行う研修について定めるとの位置

（77-4-140）760
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

（大阪市規則附則二項より）

そして大阪市については、四〇年前に調達案から規則化を図ったということができる
た（大阪市規則附則二項より）。それが、研修に関する規則の内容。

それは、研修の施設全体に関する規則はどのような内容の規定を有しているだろうか。東京都、広島県並びに福岡
県内三市及び大阪市を見てみると、研修の基本的な事項、目標、研修計画の策定、研修の分類、区分は、どの規則
も有している。ほかには、研修に関する特別な自治体内の組織、機関の設置や、研修命令や研修効果の測定、研修中の
サービスといった事項が規定されている。

ここで、国家公務員の研修に関する人事院規則一〇三（職員の研修）と比べると、国では定めていない、研修の分
類、区分が規則で定められていることが特筆される。

また、規則中には、研修命令についての規定を有するものはあるが、職員の研修申請権を定めるような規定は、見出せない。

以下、規則で定める研修の分類、区分、研修計画などの内容については、研修に関する調達案の内容と合わせて、それ
れ別に検討するもとに、研修機関については、研修の設置状況全体を別に概観する。
地表水是地球表面具有流动性的水体，是重要的水资源。地表水包括江河、湖泊、水库、池塘、沟渠、沼泽、泥沼、农田排水和海水等。地表水的来源主要有降水、融水、地表径流和人工引水等。地表水的水质受自然条件和人类活动的影响，其净化能力一般较地下水中等。地表水对人类生活、工农业生产和生态保护具有重要意义。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

員研修所等の研修機関による研修が委託されるだけであるから、例えば職場研修についての定めは、必要であるれば訓令形式で定めることになる。研修機関の研修業務を委託したからといって当然に研修規程の条文が少なくてもよいというわけでははない。

こうした訓令の内容は、いずれも、規則でこれについて定めた場合と大きな違いはない。総則的事項（目的・定義）、責務等、雑則（委任）規定以外で書いていくと、条文数が最少の長崎県の訓令でも、①研修の分類・区分と、②研修計画の策定について、規定を有している。そのほかには、研修に関する規定も同様に、研修に関する特別な自治体内の組織・機関の設置・研修命令・研修効果の測定・研修中の服をといった事項が定められている。規則で定める自治体も含め、研修の体験の考え方や、研修計画の位置付けなどは、各自治体で少しずつ異なるため、これについては次の

（２）研修所・研修機関に関する訓令

このほか、研修所・研修機関の設置と当該機関における事務処理等について定める訓令（規程）を定めているのが、福井県、滋賀県、京都府、島根県、岡山県及び愛媛県の六県である。そこで、福井県自治研修所規程は福井県自治研修所設置条例の実施細則として定められているものであるし、三重県、京都府及び島根県は、研修施策全体について定める規程のほかに、研修所（研修機関）の規模を定めている。

福岡県内市町村では、研修所（研修機関）のみについての訓令を定める自治体は見られない。研修所に関する訓令は、研修所の組織の設置と事業分掌、研修所における研修の事務実施に係る事項や受講者のサービス等について規定している。

研修実施全体については定める訓令にあっても、その重要な内容の部分が研修所（研修機関）

（三）及び（六）１の中取り上げて比較検討していく。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

（5）実施細則

研修規則ないし研修規程（訓令）では、その研修実施の細目を別に定めることとして、そうした細目を各種要綱等に

５研修に関する条例・規則・訓令のない自治体

多くの都道府県においては、少なくとも訓令レベルで、研修に関する定めを有している。しかし、青森県、神奈川県、

静岡県、高知県については、規則はもちろん、訓令も見当たらない（もちろん、こうした定めはなくても、職員に対す

る研修は、行われている）。

同様に、福岡県内市町村にあっては、大牟田市、八女市、うきは市、嘉麻市、みやま市、須恵町、新宮町、岡垣町、

遠賀町、東峰村、大木町、広川町、川崎町、福智町、みやこ町、吉富町、上毛町、篠上町には、研修に関する規則も、

訓令も見られない。

もっとも、これらの県や市町村が、組織内部規範としての位置付けが訓令よりも劣ると思われる要綱によって研修に

ついて定めていることは、あり得る。ここで、職員研修要綱という題名であっても、他の自治体でいえば訓令形式で定

めてあるもの（例：北海道更別村、千葉県山武市）もあるので注意を有する。なお、要綱形式と思われる例としては、千

葉県長南町職員研修要綱がある。ただし、同要綱は、同町の文書の種別では「告示」という形式によってているものであ

り、かつ、同町における告示は、二定の事項を法令の根拠に基づき、住民の権利義務に関係のある事項を公示するも
職場外研修については、大规模組織であれば、総務部門等が設置する研修所（研修機関）による研修と、部局の長等が行う部局研修に細分化したり、市町村を中心に、国その他の公共機関や民間企業等での派遣研修を別に研修区分とし、ケントに設けたりする。そして、本稿の関心でいえば、本稿でいうところの自律的研修を、各自治体が研修として位置付けていくかどうかが問題となる。

2 自律的研修の位置付け

自己啓発や自主研修という表現の下で、自治体の研修体系・研修分類の中に自律的研修を位置付けていたり、自己啓発を支援することを研修と位置付ける東京都・新潟県と、職員自身による自己啓発・自主的学習・自主研修・自己研修そのものを研修の一つに位置付けると、北海道・千葉県、石川県、山梨県、長野県、愛知県、京都府、大阪府、香川県、徳島県、和歌山県、佐賀県が自治体の研修体系・研修分類の中に自律的研修を位置付けている。なお、自律的研修の位置付けを業界や地域においては、自治体が研修として位置付けていくかどうかに異なり、福岡県内市町村では、福岡市、久留米市、柳川市、大川市、木更津市、大野城市、宗像市、古賀市、朝倉市、志免町、芦屋町、水巻町が、自己啓発等自律的研修を研修の一つに位置付けている。
こうして見ていくと、自治体の現場では、地公法の研修が自治体当局による他律的な研修のみを意味するという総務省関係者による解釈（本稿二（二）参照）を超えて、自律的研修を事実上研修体系に取り込んでいる例もかなりあること。

3 そのほかの特殊な研修類型

また、自律的研修の位置付けのほか、特に目につくものとして、福岡市の公務適応支援研修を指摘する必要がある。

これは、二〇〇八年度に、従来の研修センター研修、職場研修、派遣研修、自主研修に新たに加えた特別な区分である。同市の職員研修規程上、「公務適応支援研修は、職員の職務や職場への適応を支援するため、研修センター研修、職場研修及び自主研修に準じて実施する」（二〇条）と曖昧に定められている。しかし、精神障害による長期休職職員の職場復帰に関しては、相当数の自治体が「職場復帰訓練を研修と位置付ける」ことも可能と思われる。福岡市の扱いは、今後増加する可能性がある。

（四）職員の「研修権」に関する検討

地公法三九条で規定する任命権者の研修実施義務に対応して、職員に研修を受ける権利ないし自主的に研修する権利を

(77-4-148) 768
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

以下、「研修」に関してあることがあるが、どうかが問題となる。特に、権利を認めるかどうかというのでは、当該

これに関連して、有力な学説は、具体的な研修申請権が有利で求権権における要件は、不可欠である。これに対して、理由を付した

1学説

かつ筆者は、研修権自体の範囲であり、義務であると考え、前述したことがあると述べたことがある。ただ、これは根拠を付した

2判例

教育法・教育法においては、教員の自主研修権を強調する必要がある。しかしながら、地方法上の解釈として研修権について論じ

八月二七日判決・判例タイムズ五四五号二八五頁は、旧教教特法一九条（現行教教法一〇条）一部で規定する教員の研

なお、本節（一）で見たように、法律のほか、現に制定されている自治体職員の研修に関する条項、規則においては、

職員に研修権（研修申請権）を具体的に認めるような条項はほとんど見られることから、現在は、自治体の条項、規則において、

研修権の規定がなされるものとして以下検討を進める。
論

究・修整義務は概念的・職業倫理的なものであり、同条及び二條（現行教職法二条）は権利としての研修権を保障したものですないとした。また、後述の研修命令の処分性とみかれるが、東京地裁昭和四三（九二）年三月三〇日

正しい・検討

（一）研修の多義性に配慮した概念化の必要性

自治体と職員の間の法律関係は自治体職員の勤務関係を特別権利関係と理解する場合は、職員の研修権を否認する

学説では維持されていない。現行制度における公務員の権利義務がどのようなものであるかを一つ一つ正確に理解する

ことに必要なものと指摘されている。また、前節で検討した通り、地公法の「研修」概念は非常に幅広い意味を有する。地公法三九条の「研修」にあっ

ても、自律的なものと他律的なものが混在していると考えられる。上記、教特法の研修条項をめぐる裁判例は、教特法の関係条項の解釈について判断するにとどまるか、地公法における研修概念の多義性にまで配慮した判断とはいえないと思われる。

ここで、筆者は、少なくとも職員からみて自律的な研修と他律的な研修とは、区別して研修問題を考えるべきで
地方公務員の「研修」法制に関する考察（中田）

なお、自治体が提供し、ないし実施する研修プログラムであっても、職員が自由にこれを選択できるような場合は、

自律的研修に相当する考え方である。ただし、この場合も、自由に選択した研修プログラムにいて調査がなされ、

自由選択の方法で研修受講を認めるという形でその範囲での義務が課されることもあり得る。また、職員がいくつかの研修プログラムの中からいずれかを選択しなければならないという選択必修型研修も存在する。

（２）自律的研修と研修権

ここで自律的研修は、職員の自由な意思で行うものであるから、その自由な意思及びその意思に基づく行為は、権利ないし法的意義として保護されるべきである。これは、憲法三条の自由に属する教育的活動の自由等の観念を意味するにとどまるように思わわれる。勤務時間外の自律的研修に対する研修権を否定する趣旨をこの裁判例に読み込むのは妥当ではない。
その他、勤務時間外に職員がする自律的研修に対して自治体がこれに制約をする場合は研修権が問題になり、この場合

（４）自律的研修

教育法学上あっては、教師の自主研修と任命権者による研修（行政研修）の関係に関して、行政研修の補充性が唱えられることは明らかであるが、確実に教師の研修に関しては裁判例があるように、自主研修をめぐる法的紛争がしばしば問題とされる。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

なるため、このような点の検討は重要となる。

ただ、一般的の行政職員の場合、自律的研修は原則として勤務時間外に、他律的研修は勤務時間内に行われるのだから、両者の抵触が問題となることは多くないと思われる。ただし、先にあげた選択必修型研修のように自律的研修と他律的研修の性格を併せ持つものがあり、それについては両者の論点を検討することになる。

（五）職員と自治体との間の研修をめぐる法律問題の検討

1. 研修の「実施者」自体される研修

地公法第三条第三項の同条一項の研修は、「任命権者」が行うと規定している。そうすると、本稿第二節（九）での研修に位置付けることができるが、法的解釈を任意に位置付けることができる。地公法の研修条項の自治体の研修体系・研修区分に照らすべく、職員の「研修」・研修体系における事実（自律的研修を含むほ、自律的研修を研修体系に組み込む自治体における人事管理実務にも整合する。それでは、本稿第三節（九）
論

の考察とも合わせ、職員の自律的研修も、地公法三九条等における「研修」と位置付けることができると思われる。

さらに、学説の中には、地公法三九条二項は同項の一項の研修を受ける機会に対する仕組みの義務付けであるとするものがある。この見解は、学説部分に引例する法文に直ちに地公法三九条二項を「ミニマムの義務付け」と断することとは難しいかもしれないが、自律的研修を地公法三九条の研修概念から排さない点では、学説の見解と相違はないといえる。

賛した採用予定者に対しては、採用前研修を行う自治体がある。教員や看護師、あるいは現業的な職においては、こうした採用前研修は、必要な研修サービスの提供のために不可欠なものと考えられる。

また、行政職員も、事実上のこのような採用前研修は見られている。例えば、佐賀県では、県職員として採用されることになった職員に対して「採用前研修」を行っている。これは、県がサポートするものとされているので、採用予定者にとっては、「研修終了後に、自己紹介シート」を作成し、自己研修の成果を示すものとされている。

また、法律的には採用予定者とその自治体の間には何らの義務関係、役務関係も生じないから、各自治体は、採用前
研修を企画・実施する必要はない。同時に、法的には、その採用前研修を採用予定者に対して義務付けすることもできないといわれる。

（表1）において、[採用]において義務を設けることは法的にも困難である。地方公務員の『研修』法制に関する考察（田中）

研究を企画・実施する必要はない。同時に、法的には、その採用前研修を採用予定者に対して義務付けることもできないといわれる。

（表2）におけるIIIにおいても、[採用]において義務を設けることは法的にも困難である。地方公務員の『研修』法制に関する考察（田中）

研究を企画・実施する必要はない。同時に、法的には、その採用前研修を採用予定者に対して義務付けすることもできないといわれる。

（表3）において、[採用]において義務を設けることは法的にも困難である。地方公務員の『研修』法制に関する考察（田中）

研究を企画・実施する必要はない。同時に、法的には、その採用前研修を採用予定者に対して義務付けることもできないといわれる。

（表4）において、[採用]において義務を設けることは法的にも困難である。地方公務員の『研修』法制に関する考察（田中）
ここで扱う自主研究は、勤務能力の発揮等に資するものであることを前提としている。自治体がそれを規制することは、職員の勤務能力の発揮等を妨げることとなるから、まずは、その規制によって得られる公共の利益が規制で失われる勤務能力の発揮等がなされないことによる損失を上回るものでなければならないと考えられる。これを以下「均衡原則」という。さらに、筆者は、職員の自律的研修等の研修（その目的合理性と規制目的と規制手段との合理的関連性が必要であると解する）

以下では、規制の態様を次のとおり分けて検討を求める。

・任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時間外勤務や休日勤務を命じ、あるいは休暇の申請に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。（任務権者等が、業務繁忙のためにその職員に対して時季

変更を行使する。
地方公務員の「研修」法制に関する考察 (田中)

ただし、自主研修を禁止する目的が、例えば、業務改善の自主研究をされるとこれまでのやり方の見直しが求められる。目的に合理性は認められないと解される。さらに、自主研究の内容を判断して、上司がその職員に向上を期待する能力とは異なるものであるからそうした自主研究は許さないと考えられる。また、上司が期待する能力が不足しているのであれば、上司は、必要な能力の向上等について、その職員に対して職務としての研修を行うべきである。しかし、仮に目的合理性が認められたうえで、目的と手段（自主研究の禁止）に合理的な関連性が認められたとしても、自主研究を一切禁止するというのは、均衡原則を欠くように思われる。均衡原則からは、勤務時間中の能力発揮に支障が生じないように自主研究をセーブするようにという命令が相当な命令の範囲ではないかと思われる。

（イ）研究発表の規制

自治体が、職員の自主研究そのもののは制約しないものの、研究発表を規制することができると考えることができる。特に、一般への発表については、発表内容が職員の守秘義務に抵触するおそれがあったりすると、職員個人の発表が自治体当局の見解とは異なるために業務に支障を来たすおそれがあたりするなど、その規制の目的について、自主研究そのものの規制より合理性が認められるように見える。

一方、職員の自主研究の発表を規制することは、憲法二二条の表現の自由を規制することにもつながるから、全く無
制約に規制が許されるというものでもない。このことに関し、職務上の見解表明に上司の許可を得るよう命ずることは可能という、総務省関係者の見解がある。例えは、警官については、現在でも、職務に関する見解表明について、上司の許可を要する仕組みが行政実務で採用されることがある。例えは、警官について北、北海道職員の職務倫理及び服務に関する訓令二条。

こうした見解が意見表明の許可制を許す根拠としている裁判例は、東京地裁昭和二六（一九五二）年四月三〇日判決・行集二巻六号九四七頁である。ただ、この事件は、①地公法制定前（一九四八年）、②警務官が行った意見表明に関する上司の事前検閲が争われ、③当該事前検閲の根拠は昭和一六（一九四一）年訓甲一号六号警務官及び消防官に関する裁判決における事案の歴史性、当事者の特殊性を考えても、特別権力関係理論のみを理由とした人権制約を容認して、今日の法制下において、そのままでは維持し得ないと思われる。

仮に職員の自由研究発表について、自治体（任命権者）による制約を認めることができるとともに、その自由の表現の自由を構成し、さらに自律的研修に権利的な要素が認められることを考えれば、その制約は、当該自由研究の発表によってその自治体の公務運営が阻害されることが、具体的に予想され（例えば、情報公開条例に基づく開示講座の開催が公務運営の重要を前提に、必要である場合に限られると解される。

実際、現行の警備官の意見表明に対する事前承認制度についてもそれは職務に関するものであり、自由研究の発表
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）
職員の権利であったとしても、職員はその命令に服する義務があり、その限りで自主研究に制約を受けることになると解される。例えば、労働基準法三十二条三項「公務のために臨時の必要がある場合」の要件を充足する時間外勤務については、その後の休暇の取扱いについて、当該休暇が労働基準法三十九条の年次有給休暇に該当するときは、その制約を免れ、更に、ある場合には場所、便の利用を必要とするので、必要な日数を必要とするためにも、勤務能率を犠牲にするものではない。これに対し、昭和一九八六年一月四日第一小法廷判決・集民一四九号九五九頁を考慮すると、裁判で有効として認められた事例が多数ある。したがって、こうした不利益取扱いは、本来は、許されるものではない。

（オ）職員の意志に反する自主研究の強要等

自主研究は、職員の意志に反する自主研究の強要等の命令を発することが認められないことから、命令の適法性と同様に検討することが可能である。もっとも、そうした命令は、研究者の意志を尊重する立場において、その権利を尊重する努力を払うことになる。以上の点では、そうした自主研究を尊重するためには、その権利を尊重する努力を払うことが必要である。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

望まない職への転居処分をちらつかせてこうした自主研究を求めるのは、許されることではないと解される。行政手

職員が行う自主研究に対して自治体が援助又は助成を行うことができる。これらの援助又は助成を、このウエにおいては「促進」という。こうした促進策は政策上、自治体の立場を考慮して採用されている。実際には、地方公法三十六条の認定要件の中で職員の自主研究の支援に該当するものと解される。自治体が援助又は助成を行うことは、自治体の立場を考慮して採用されている。実際には、地方公法三十六条の認定要件の中で職員の自主研究の支援に該当するものと解される。}

・放送大学の集団入学生を募集（入学料、受講料の半額の助成金として交付）

・地方教育に関する総合的な支援制度を体系的に規定している。具体的には、自主的な研修に要する旅

〇八年を定め、自学支援に関する総合的な支援制度を体系的に規定している。具体的には、自主的な研修に要する旅
Quality Controlの略称であるを取り入れる自律体を育てることを目的にした選択肢の一つです。選択肢は以下のようになる。

1. 直接的な手段である、業務改革を行う
2. 他者に対する影響を受けることを意図していない直接的な手段である、業務改革を行う
3. 他者に対する影響を受けることを意図していない直接的な手段である、業務改革を行う

以上の選択肢の中から、直接的な手段である、業務改革を行う選択肢を選択します。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

することが裁量として任命権者に限定的に認められるのか（例、合理的理由なくある職員の主たる研究には助成を行なわないこととする）。②本来、要綱等の制度の上で助成資格がある（例、助成対象となる公的資格を取得した）、また、財政上の助成が可能であるにもかかわらず、助成の申請をしても助成がされない場合に、助成を実施する自治体（任命権者）に広い裁量があるものと思われる。

ただし、この助成は、地公三九条四項の研究の基本方針やそれに受ける研修に関する計画に適合するものであることを定めている裁判例があるので、そうした見解を延長すると、裁判による救助は認めないと、という見解も生まれそうである。ただし、合理的な助成拒否の理由がないのに助成実施者がそのような取扱いをする場合には望ましいとはいえないので、この助成拒否に対する救済措置は、裁判等では無理だとしても別に検討する必要がある（例、実効的な苦情処理制度）。

第二に、こうした支援や助成の対象となる事業によっては、厚生事業（地公四条）との区別が曖昧となることがある。こうした厚生事業には、職員互助会等を通じた職員のスポーツやレクリエーションに対する助成制度が見られるが、研修が教育や資格取得を助成というよりは、厚生事業と考えるべきと思われる。そうすると、厚生事業となる場合に事務を行なうことが許されるかどうかが問題となる。
第三に、グループに対する助成や、図書購入費の実費の弁償といった場合でなければ、職員個人への助成は給与で
ないのかという問題がある。助成の源泉徴収といった税法上の問題をさることながら、条例に根拠のない助成は、給
与に当たるか否かが判断されることになる。（注）

第四に、助成金の支給は、寄付又は補助として位置付けられることがから、これに関する「公益上の必要」（自治法二
三条の二）性も問題になる。そして、助成対象事業の公益性の判断には、当該自主研究事業と勤務能率の発揮等との
関係に合理的な関連性が必要になると思われる。

第五に、例えば大学院費用（学費）等を助成する仕組みでその職員が大学院を修了できなかった場合に、助成額の全
部又は一部を自治体に返還するように定めることができる。これについては、留学費用償還法及び留学費用償還条例
と同様の法的問題を有すると思われるから、同法・同条例に関する問題のところ（本節（五）３）で検討する。

（3）職務専念義務の免除に関する研究とその規制の問題

義務免除条項により、職務専念義務の免除を通じて職員が自律的研修を行う制度は、総務省が条例準則（義務免除条
例）を発していることもある（本稿第二節（八）4参照、全国多数の自治体で導入されている）と推測される（例職
務専念義務の免除の承認を得て、大学の短期集中講義のスケーリングを受ける。職務専念義務の免除時間は、法律に
は勤務時間内の行為となるが、職務に従事せずに自律的研修を行うという点では、休日や勤務時間外の自主研究に類似
する。）
職務専念義務を免除できる場合として「研修を受ける場合」と一般的な要件を規定するだけになる。そうすると、職員が研修に参加するためには、研修の充実や効果が確認されることが必要である。しかしながら、実際にはそのような要件は設定されていない。したがって、本研究で示された職務専念義務の免除を平準化するためには、そのような要件を考慮に入れることが必要である。
論

四〇号一五頁は、職務専念義務の免除を処分権者が全く自由に行うことができるというものではなく、職務専念義務の免除（給与の根本基準）の趣旨に違反したのである。従って、①派遣先の性質・内容・派遣する職員の職務内容（必要性）、③派遣目的達成手段としての妥当性を、その判断要素としている。この最高裁判決は職務専念義務の免除という形式を使った外郭団体、関連団体等への職員派遣の適法性が示されたという特殊な事例に対する判断である。ただ、一般の自治体職員の職務専念義務の免除による研修にも、派遣が示す必要性と妥当性の要件が課せられていると解するのが妥当である。

その他の、教員組合が行う教育職員研究会への参加につき、旧教職法二〇〇三（現行教職法二〇〇五条）の自主的研修と認められなかった学校長の承認を法律と判断した横浜地裁平成一五（〇〇〇三）年一〇月〇日判決・LEX／DBニハ〇〇四七もあつる。

職務専念義務が免除された場合、ノーカー・ノーベイの原則によれば、当該免除に係る時間の給与は、当該免除された職員には支給されないことになる。しかし、給与の支給は、給与に関する条例（地公法三五〇）の定め方によるものであり、給与の非支給を支給することとしている（一般職の職員の給与に関する法律二〇〇五条）。自治体の給与条例も国家公務員に準ずる規定があるのが通例と思われる。そして、義務の免除による職務専念義務の免除を承認した場合には、給与に関する条例、給与の非減額の承認もすることが一般的と思われる。それゆえ、前掲の新潟崎商工組合技能士会事件は、職務専念義務の免除承認と、給与の非減額承認のそれぞれが問題となった。
ここで、既存が減額されたり、支給されるなかったりする修学部分休業、自己啓発等休業及び自己啓発等休業を比べて、このような給与面でのXに有利な取扱いも考えれば、義務免除条例による職務専念義務の免除の要件については、その職員の職務に支障がないこと、職務専念義務の目的となる自律的研修が別に必要なことが、修学部分休業や自己啓発等休業と比べて厳格に求められると考えられる。ただし、その自律的研修については求められる水準には幅がある。その自律的研修により、より具体的な承認基準を準備することが必要である。

(4) 修学部分休業及び自己啓発等休業の不承認の法的性格
総務省関係者は、修学部分休業、自己啓発等休業の不承認の的とされる権利を付与したものではないとする。この考え方は、前掲・二〇〇三年報告書が一に、休業申請の承認を求めるものではないという判断が職員の処遇に変化を及ぼすわけではない。

これに対して、行政法研究者の中には休業の権利性を認めない見解もある。例えば、二〇〇三年報告書を通じた地方公務員制度調査研究会の会長である塩野宏氏は、特別権力関係論を徹底すればともかく、勤務条件の変更を含む必要性を有するものであると述べている。また、「当該行為が地方公務員法第四条の一の「その意に反する」と認める不利益処分に該当しないかどうか論議のあろうところであるとも述べている。

休業権の否定やその休業申請の不承認の不利益処分性の否定は、総務省関係者が主張するほど、自明のことではない。
説

むしろ、処分性を認め、それが、地公法上の不利益処分に当たるかどうかを検討する方がより適切な解釈であるように思われる。先にあげた職務専念義務の免除の承認に関しても、同様の解釈をすべきであろう。

--

イ 承認の要件

修学部分休業及び自己啓発等休業の任命権者による承認の要件は、いずれも、「公務の運営に障害がなく、かつ、当職員の公務に関する能力の向上に資すると認めると」である。

ここで、当該公務の運営の可能性を認められないことにより、有能な職員になればなるほど公務の運営に支障が生じることに
なり、この制度を利用できないことになりかねない。そこで、ここでの支障がないというのとは、支障が全くないと考えることを意味するのではなく、多少の支障があってもそれが容認又は許容できる範囲であればよいと考えると言えるものがある。

そして、総務省関係者、自己啓発等休業に関して、この要件を次のように具体化すると。

まず、公務運営に支障が生じないこととして、①申請をした職員の業務の内容及び業務量等を勘案し、職員が休業
することによる生じるに欠員について、業務分担の変更、後補充職員の確保等により対応することができない場合、②
頻繁に休業を取得すること等により、昇任管理を含めた長期的な人事管理を行う上で、職員のキャリア形成のために必
要な職務を通じた育成に支障が生じる場合とする。また、公務に関する能力の向上に資することとして、職員の能力
の向上のうち、公務の能率の向上に貢献し、いわば自治体の利益となることが考えられるとする。

先に述べたとおり、修学部分休業、自己啓発等休業の期間中は給与が支給されないから、その状態で長期障害を
なすことは、学費・生活費の面を考えると、極めて難しい。その点で、長期の休業取得で昇任管理に支障が生じること
は、ほとんどあり得ないと考えられる。

これに対し、塩野宏は、当該承認については効果的を示したものではあるが、任命権者の完全な自由裁量を認め

(77-4-168) 788
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

ここで、前掲（3）の職務専念義務等の問題を生ずると指摘する。職務専念義務等の問題は、任命権者が恣意的に承認拒否をするようなことや、理由もないので不平等な取扱いをする。それは、地方公務員の「研修」という制度の目的を達成するためには不可欠な要素であり、これにより具体的な職務専念義務等の問題を解消することができる。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

ただし、この最高裁決定の事案は、警察署に拘禁された者が、依願休職を申し出、それにより休職処分が発令された後に、
当該休職期間に拘禁中に反して掲印したものであるとその処分の無効を求め、発令された者が出訴した事案において、
設されたことにより、自我的研修に相当するように解される。また、前記、修学部分休業制度及び自己啓発等休業制度が創
定外に広く認める趣旨までを認めず、これらに特殊な事案であり、一般論として、依願休職制度を

3 自律法が実施する他律的研修における法的問題

（1）他律的研修の種類と実施のための法的手法

先に研修の実施主体・実施態様による分類について、自律法の研修規則、研修規程は、いわゆる他律的な研修を職場
研修に分けている。

このうち、職場研修は、日常の職務を通じて行う研修であるから、任命権者がその職員に職場研修を受けるよう

をもつる労働と一一致することになろう。

次に、職場外研修については初期の解説書によれば、地公法三五条の職務要健康義務の免除に関して定める義務要健康条

合が記載されているが、これに諸職務からの免除申請を受けてなされるものであるから、任命権者が職員に特定の職務要健

者を義務付けることは用いることができない方法である。他律的研修としての職場外研修については、これも任命権

者の職務命令の発出の形式でなされると解すべきである。
もっとも、ここで挙げた職務専念義務の免除、職務命令のほか、研修に関しては、休職処分と年次有給休暇の方法が挙げられることがある。しかし、年次有給休暇は職員からの自願的研修にてのみ用いられるものである。また、休職処分による研修も、先に述べたおり（本節（五）2（1））分限処分として行うのは実用的にはあり得ないと思われる。

そこで、以下では、職務研修の法律関係を研修受講命令（以下「研修命令」という）の関係でのみ考察することとする。なお、自体の研修機関等が実施する受講が任意の研修プログラムの参加を命じた、そうした機関・組織の業務などへの研修名目での従事をさせたり、視察させたりする場合には、本稿の処理では、自効的研修への指示となる（それが事実上強制にわたる場合は、問題となる。本節（五）2（2）イ前参照）。

また、現実の裁判、特に住民訴訟で問題となっているのは、職場外研修のうち、職員を、任命権者が、次の自治体の組織以外の機関や法人が実施する研修プログラムへの参加を命じたり、そうした機関・組織の業務などへの研修名目での従事をさせたり、視察させたりする場合（いわゆる派遣研修）である。そこで、派遣研修の形態として、国内外の大学院等教育機関への留学に伴う研修命令が挙げられるが、これについては近年、留学生費用の返還という問題が新たな生じていることから、別に改めて検討を進める。

（2）研修命令（職務命令）の法的問題

ここでは、研修受講命令の適法要件と、違法な研修受講命令に対する職員の服従義務の有無が問題となる。

ア 研修命令の適法要件

一般に研修命令は、任命権者の裁量に属するものと考えられる。しかし、研修命令が適法となり得るためには、いくつかの要件がある。裁判例を参考にすると、次の要件が認められる。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

第一に、当然のことではあるが、研修命令は、それが勤務能力の発揮及び増進に寄与するものであることを要求する。

第二に、あらゆる研修命令が、行政目的に妥当する処分理由を欠いているような場合に裁量権の範囲を逸脱したものとし、違法性を帯びる。松江地裁昭和四年（一九九九）年三月五日上告行集一巻二号（二〇〇〇）号五頁は、「行政目的の確認」の項目において、教育委員会が、勤務内容の変更に関する権限を許容され、研修の目的及びその程度として要求されるもの、完全無欠性ではありえない。その職員の勤務内容等の諸般の事情に斟酌して、相対的に決定される。福岡県中間市教育委員会が、同市の校長（原啓）に対し、それまで二年間にわたる福岡県教育センターでの長期研修に謝罪、さらになした長期研
修命令について、福岡地裁昭和五七（一九八二）年三月一九日判決・行集三三巻三号五〇四頁は、右判断枠組みを示し
たうえで、従前の修命令による研修の修了によって、原告の能力を遂行することが可能となったというべきであるから、それにもかかわらず発令された研修命令は、
原告の能力を越えるか、又は、その職務の遂行上必要な研修を命ずるものであり、違法の謎りを免れないとしている。

第四に、研修を発令した原因や目的が職員の思想及び良心の自由や信教の自由を侵害するようなものであり、違法の謎りを免れないとしている
した当該研修命令は違法な公権力の行使となり、研修自体が思想及び良心の自由や信教の自由を侵害するようなものである。卒業式等において歌を斎唱等をしなかったことを理由に戒告処分等を受けた者に対して東京都教育委員会がし
再発防研修命令の取消しを求める東京地裁平成一九（二〇〇七）年七月一九日判決・判例タイムズ二八号一六
三頁は、こうした判断枠組みを示している。ただし、この判決では、この再発防研修命令は違憲ではないと、原告である教員
教職員側の請求を許した(本判決により事件は確定)。逆に、大阪市教育委員会のした研修命令が、原告である教員
の思想、信条の自由、内心の自由を侵すものであり、教育の本質に反し、裁量の範囲を著しく逸脱した裁量権の濫用で
あると判断した大阪地裁昭和五四（一九七九）年一〇月三〇日判決。判例時報九六号三一い一頁もある。本件研修命令
審・最高裁昭和六一（一九八六）年一〇月一六日第一小法廷判決。労働判例四八号一〇一頁でも、認められている。

これは、違法な職務命令に対する服従義務に関する一般的な判断枠組みに沿って判断されることになると思われる。

(77-4-174) 794
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

学説では、違法の重大明白性までは要求しないものを見られるが、地方議会議員の野球大会参加への随行の旅行命令に関する最高裁平成一五（二〇〇三）年一月一日第三新法廷判決・民集五巻一巻一号は、職務命令の重大か否かについて明確な法価がなされる。なお、この最高裁判決においては違法の職務命令に従ったことによる法価（不当利益）を問題としているので、本件での重大明白性の要素が、違法の抗弁一般に直ちに及ぶものではないと解した。職務命令違反で受けた懲戒処分の取消訴訟における違法の抗弁にまで射程を置くものとは即断できないとした文句解がある。

もっとも、研修命令の取消訴訟や、研修命令違反を理由とした懲戒処分事件における裁判例にあって、前掲・福岡地方裁判所昭和五七（九八）年三月一日九日判決は、懲戒の重大明白性を要求して、控訴事項を第一審の判示事項が維持されている（広島高裁平成二〇〇一月一日九日判決・行集三巻一〇号二〇〇三巻三巻六ページ）。
（3）派遣研修をめぐる法的問題

派遣研修の意義は自治体の研修規則、研修規程等によって多少異なるが、ここでは、一般的な規定例であると思われ
る福岡県職員研修規程の派遣研修に関する規定（五条）から、派遣、職務に必要な知識及び技能を修得させる研修を行うものとする。

なお、職員の派遣に関しては、外国の地方公共団体、大学その他の教育研究機関以下の公的法人等の業務に従事することを目的とする派遣である。よって、正確にはここでいう派遣研修は、当該外国の機関等による派遣、派遣研修の名目で行う自治体の例があるし、裁判上問題となっている。それゆえ、そうした脱法行為の疑いがある派遣研修についても、ここで検討する必要がある。

そこで、派遣研修に関しては、各自治体において組織内部の実施要綱を定めている例が多いと思われが、一般的には、派遣の目的や対象ごとに、先進都市派遣研修要綱、海外派遣研修要綱、企業派遣研修要綱などと別々に実施要綱を定めているのではないかと思われる。

それらの点を考慮しながら、以下においては、視察、調査、研修、国等研修機関への派遣研修、第三セクター等派遣研修、純然たる民間への派遣研修に分けて、派遣研修の要件や法的課題を整理する。

（77-4-176）796
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

まず、数日から数週間程度の期間に、国内の先進自治体や、海外の都市等に対する、行政視察等を内容とする派遣研修がある。研修期間は、地方公務員の職務を学び、得るための海外派遣研修のような場合はよりも長期化する。これ本稿では、視察（調査）研修と呼ぶこととする。

例えば、新潟市職員海外派遣研修（自体企画）実施基準によれば、海外派遣研修は、「施設の先進的な施設施設を展開する都市等への派遣研修を含めて行うことができる。派遣される職員の視野を広め、資質の向上を図るための研修活動を実施することができる。派遣研修は、経済的要件を満たさなければならないものとして、選考を受けて派遣される職員には高い意欲が必要となるため、この視察（調査）研修は、反対職員について在職期間が三年以上などの要件を定めたうえで（条）、派遣による職員は職員研修所長が選考し市長が決定する（条）。期間は三日以内（条）で、派遣上は出張扱いされ、六条、旅費等の経費の三分の二以内について予算の範囲内で経費が支給される（九条）。

国内の自治体などでは、国内の先進的な施設を展開する都市等への派遣研修も行っている。派遣研修の内容は、派遣でよく問題となっている。職員におけるこの視察（調査）研修は、適宜制となっていると思われ、その点でこの研修は、実質的には、職員の自らの研修（研究）の側面を重視する場合は、任命権者によるお仕着せの研修プログラムを職員に受講させるよりも、この種の視察（調査）研修の方が有益だという主張もあり得る。だが、今日では、派遣を行った職員及び自治体は、視
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

地方公共団体間の派遣研究は、地方自治体の間あるいは自治体間（都道府県と管轄市町村の間）、都道府県間・市町村間の人材交流は、広域行政圏内の市町村間などで行われている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。また、一九九八年五月に閣議決定された地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。

地方公団体間の派遣研究は、都道府県・市町村間、広域行政圏内の市町村間などで行われている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。

地方公団体間の派遣研究は、都道府県・市町村間、広域行政圏内の市町村間などで行われている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。

地方公団体間の派遣研究は、都道府県・市町村間、広域行政圏内の市町村間などで行われている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。

地方公団体間の派遣研究は、都道府県・市町村間、広域行政圏内の市町村間などで行われている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。地方分権推進計画において、「相互・対等交流の促進を原則として、中略」人材交流を進めることが求められている。
派遣された職員（派遣職員）本人の研修にともなうもの（例：自治体から国の省庁等へ、あるいは市町村から県の関係部、家公務員など）の研修、専門職員等の知見を広げるなど専ら研修を目的とするものの（自治体の例ではないが、国け）の問題を、派遣職員によって自治体関係者に認識させ、その改善に資するものになる可能性もある。そこで、自
治体職員への派遣を、OJT（職場研修）の一環であるところ、普通所属との比較で業務遂行を
行うOJT（職場研修）の効果も期待でき、さらに自己啓発効果も大きい、効率の高い人材育成プログラムであるとする見解もある。ただ、そのような効果を得るには、派遣先の自治体（任命権者）が、派遣研修を命ずる職員に派遣目的や適切な役割
があるため、派遣先の業務や各種研修プログラムに従事させることが前提であると思われる。

だが、自治体の派遣制度によりない派遣研修の仕組みに対しては、「研修」であること以上の法的な規律がなから、住民がこれを監視・統制するすべがない。人事交流の実態も不明である。そもそも、自治体が他の自治体に対して業務派遣、人的派遣を専ら行うこと、あるいは、それ主目的とした派遣制度を法律で制度化するか、自治体との間の派遣であり、本来は、自治法二五二条の一七による職員の派遣によるものを前提とするべきである。問題は、法律の整備を

（77-4-180）800
地方公共團體の「節約」法制に関する考察 (田中)

地方公共団体の「節約」法制に関する考察 (田中)
オ第三セクター等への派遣研修

行政体が、いわゆる第三セクター等に職員を派遣する場合については、今日では、公益的法人等派遣法が制定されており、同法一条は、自治省（当時）から派遣する場合について定めている。

ただし、同法一条は、地方公共団体が派遣役を行うことが必要と認められる公益的法人等の業務に専ら従事させ、派遣役（第三セクター）への派遣は、地方公共団体が派遣役を専ら従事させ、地方公共団体の職員も従事する場合、公益的法人等の派遣法（第三セクター）を通じて行われる。

派遣法違反等が争われたものであった。長野地裁裁決及びその控訴審の東京高裁裁決は、研修の実態であることを認める。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

ここで、公益の法人等派遣法における派遣先企業の業務に従事することである。

派遣法における派遣先企業の業務に従事することである。

派遣先企業の業務に従事することである。

派遣先企業の業務に従事することである。
ような派遣研修は、同法の制定趣旨に照らして妥当とはいえな
い。したがって、派遣を行うような派遣研修は、派遣の目的
も目的としている場合は、派遣研修や派遣の手順に関しては、
（ア）と同様に、協定の締結、職員の同意、情報の公表といった
ことが必要になると解される。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

の趣旨に照らせば、許されないのでないかと思われる。

第一は、国における官民人事交流と同様に、民間企業等との相互交流を目的とした人事交流を自治体が行うものである（以下「 примен新民間派遣研修」という）。

例えば、北海道は、人事交流型民間研新研修として、道と民間企業の間の人事交流に関する取扱要綱を定め（二）

そこで以下では、ニタイプに分けて、法的課題について検討する。

（ア）人事交流型民間派遣研修

− 官民人事交流法では、国家出務員の民間企業への交流派遣によって「行政の課題に柔軟かつ的確に対応するために必要な知識及び能力を有する人材の育成を図ること」などを目的とする（二条）。

なお、人事交流型民間派遣研修は、国法の目的は、自治体の職員の人材育成にあっても同様にあてはまるものである。その点で、同様の人事交流制度が法律で整備されるのが本来は望ましい。
だが、現行法が未整備の現状にあるため、前記オイにおいて公益的法人等派遣法による派遣ができない第三セクター等への派遣研修について研修を主目的であるべきと解釈すべき、その他の民間企業等に対する職員の派遣も、研修を主目的とする場合には、法的には可能であり、その限りで、人事交流型民間派遣研修が許されるものと思われる。

ここで、人事交流型民間派遣研修は、非交流型民間派遣研修以上に、自治体と派遣先民間企業等との従着等が起こらないようにしなければならない。さらに、自治体も派遣先民間企業等に対して研修を主目的とする場合には、法的には可能であり、その限りで、人事交流型民間派遣研修が許されるものと思うわれる。

規則一条は、派遣援助に関する定め可認可申請業務や契約業務に関し、派遣先民間企業等と人事交流を行う場合には、こうした点がより強く意識されなければならないと解される。北海道における人事交流に関する取扱要綱等は当該民間企業との間における契約の締結若しくは履行に関する事務をその職務とする職員に就けてはならないとしている。北海道における人事交流に関する契約は、国が立札したは国が定めている。港務局等における人事交流に関しては、国が認定した事務をその職務とする職員に就けてはならないとしている。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（中田）

まず、派遣される職員の職ごとに、自治体としての派遣目的や、協定の内容は、積極的に公表すべきである。

なお、本来は、こうした人事交流型民間派遣研修は、国の法律が整備されていない間は、官民人事交流法を参考にし、条例外により特別な人事交流制度として制度化する方が望ましい。これを研修扱いに実施するのは、適切ではない。

（イ）非交流型民間派遣研修

非交流型民間派遣研修において求められることも、第三セクター等派遣研修と同じ事項となり、基本的には、第三セクター等派遣研修と同様に、派遣先企業における研修内容や研修終了後の職場復帰時ににおける派遣先企業の地位や求人等の状況、派遣先企業の研修内容を計算に入れる必要がある。

また、派遣先企業における研修内容や研修終了後の職場復帰時の研修内容を考慮に入れる必要がある。

派遣先企業における研修内容や研修終了後の職場復帰時の研修内容を考慮に入れる必要がある。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

体も存在するだろうと想定されたが、留学費用償還法に自治体に関する規定も設けた理由のようである。地方公務員の職務をはるかに助ける制度である。しかし、地方分権の趣旨から、法的な帰属もあり、地方自治体の役割を果たす必要がある。この研修法の内容について、本法の扱いの有無が問題視されている。

その結果、法律の制度は異なり、一般職の国家公務員は、労働基準法を対象とするようである。一般職の国家公務員は、労働基準法を対象とするようである。本法の扱いの有無が問題視されている。

したがって、地方分権の趣旨から、法的な帰属を果たす必要がある。この研修法の内容について、本法の扱いの有無が問題視されている。

ただ、労働基準法下条と留学派遣の費用償還制度について、地方分権の趣旨から、法的な帰属を果たす必要がある。この研修法の内容について、本法の扱いの有無が問題視されている。

また、職員に労働法が適用される自治体の場合、地方分権への支援や、法定外研究費用償還制度における労働基準法の規定に該当するものであれば、そうした条例による償還制度は適用されない。
支援等に関する費用償還制度が、そもそも取られるのかといった点で、労基法違反が問題となる。

一方、民間における研修・留学費用返還と労働基準法をめぐる問題

そこで、このような学習ないし研修費用の償還ないし返還をめぐっては、民間では、労働者間の緊張がいわゆる「おばな」問題である。そして、これらの民間における裁判では、会社と使用者と労働者の間での費用等の返還、学習の自発性、①返還義務に関する事前の同意の有無、③返還すべき費用等の範囲・額、返還方法、返還期間等）などが、労基法違反か否かの裁判所の判断基準となっていると考えられる。

（ウ）厚生労働省の研究会報告書

留学費用償還法が制定される前年、厚生労働省が発表した「今後の労働契約法等の在り方に関する研究会報告書」に定めるものであることを明らかにすることができる。
第三に、留学・研修後の勤務数年に入れて返還額を遅延させる事は、労働者の立場からは望ましいとし、もしも業務と明確に別れた留学・研修についての費用であって、成果は企業に一部還元されるべきものである。また、このことが行われるように、留学費用償還法の学習から五年以内の離職に対して段階的に返還を要することを導く危険の発表を最低とし、五年間が経過するまでは、内容に関して第二点目の期間と第三点目の望ましいとして遅延的返還制度を導入した便である。この研究会報告書の判例にも適用するので、解釈基準として有用なものと解される。

民間企業における留学費用の返還問題は、留学後一定期間在職後は返還義務が免除される金銭消費貸借の成立の有無という形で論じられることが多い、自治体の場合には、当該留学等のために支出した費用を職員に対する貸付金として位置付けることはないと思われる。それゆえ、当該支出した費用に関しては、旅費《自治法二四条》ないし授業料等に照らしたものをではない。
論

留学費用償還条例の対象となる留学等に関して総務省関係者は、留学費用償還法二条二項・留学費用償還規則三条に準じて、国内外の大学院ないし相当機関への留学である、その上で、公務外での有用性、自治体による必要な費用の支出命令であり、必ずしも職員の同意を得なければならないものではないが、同意なしの留学まで償還義務を課すことは適当でないと判断されたからとする。しかし、労基法二六条が適用される自治体職員について、研修命令は職務の趣旨から、民間の業務性の有無の判断基準において労働者の意思や返還に係る合意が必要になるが、同条を要することを内容としない留学費用償還条例は違法であるとと思われる。

さらに、自治体において、留学以外の派遣研修（省庁等派遣研修、民間企業等派遣）についてまで、同様の費用償還制度を導入し得るかどうか問題となる。例えば、福岡市職員が東京にある中央省庁派遣を命じられたときに、当該派遣職員のために福岡市が東京においてある民間のアパートを借り上げたとき、この経費の償還を求める制度の創設があり得る。こうした職員が派遣派遣から戻り直ちに離職した場合に、当該派遣研修後の離職を、留学費用償還法の対象となる留学後の離職と同様に扱うことは、自治体の人事管理にとっては、それほど違いないようにも思われることから、償還制度の対象となる留学等とし得ると解される。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

用償還の対象となる留学をなし得るかどうかが問題となる。そうした派遣研修であっても、職員が学後直ちに離職される場合は、当該自治体にとっての人事管理上大きな影響を受け可能であるので、自治体の判断において、法律と異

用例で規定されなければならないが問題となる。特に、留学費用償還等を支出した経費を、留学費用償還実態や裁判例からみてそれが労基法講座の精神に反するおそれがあるためとされている。そうすると、労基法の適用がある職員にとってはこの点は国家公務員より問題となるから、返還対象となる費用に職員の給与を含めることを基

本的にはできないと思われる。

（イ）帳還対象となる留学から離職までの期間

留学費用償還等は、帳還対象となる留学後離職までの期間を五年としているが（留学費用償還等講座）講座一号及び二号。当該期間の条件三年、あるいは七年が解釈問題として存在されているという指摘がある。ただ、前記・厚生労働省研究会報告書が当該期間を五年とみなすべきとしていることを考えると、労基法一号の条件がある自治体職員の帳還制度としての離職までの期間は、五年を超えることはできないと解すべきである。期間の短縮については、一般の労働契約の契約期間の上限は三年（労働基準法一十四条）なので、それに

のバランスをとるという考え方をとれば、少なくとも、その期間を三年にまで短縮することは、留学費用償還等講座に合


813 (77- 4 -193)
（イ）償還金額の減額

留学費用償還法は、留学が公務に還元されているものと考えられたことによるものと考えられている。ただ、前記厚生労働省研究会報告書は、減額せずに全額償還が認められている。少なくとも減額措置を設けないこと、従って償還順次順に進むのが、穏当ということになる。

（オ）償還の手続及び方法

留学費用償還条例（その施行規則を含む）は、法律に準じるならば、償還義務の発生要件と義務の生じる金額を定めただけであり、その償還手続及び方法については、償還金額その他の必要な事項を償還義務者に通知すること（留学費用償還規則）に定められている。

そうすると、そのほかの償還手続は、自治体における通常の債権管理の手続によって、進めるべきものである。従って、この手続は、民事手続によって対応することになる。

法定外研修費用償還制度については、東京都がかつて定めていた派遣学生規則の例にして、条例を制定せず、規則によるとする措置を継続した場合について、本人の望に基づいて派遣決定がなされる制度において、同規則の内容は本人との間
4. 研修に関する職員と自治体の紛争をめぐる救済・解決

（1）措置要求

研修の実施に関しては、研究が住民監査請求・住民訴訟によってこれを争うことがあり得るが、ここでは、研修の実施をめぐって研修の当事者となる職員と自治体（任命権者）との間の紛争における救済ないし解決の方法について、概観しよう。

まず、地公法第四条の措置要求の対象となるのは、「給与、勤務時間その他の勤務条件」に関するものである。この勤務条件に関し、「労働基準法、労働関係調整法等労働関係法令に従う（労働条件）と同旨」（名古屋裁昭和五〇年一月三日判決・行集三六巻一号四九頁）であるものさす。名古屋高裁平成四（九九二）年三月三一日判決・労働判例六一号七三頁）とされる。

そこで、自律的研修の場面では、学部学分制度及び自己啓発等休業における休業の承認や、休暇による自主研究に対

する時変更権行使などを、措置要求の対象となる勤務条件に関連する事項が多く、措置要求の対象とし得る事項が多い。

これを求める上の問題であり勤務条件として措置要求の対象とするのは疑問とする見解がある。

しかし、前記名古屋高裁平成四（九九二）年判決は、ベトナム研修旅行につき教法（〇九二）条（現行教法二二

（77- 4- 196）816
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

条二項）による承認をしなかったことに対する措置要求について、措置要求の対象外として取り上げたいとした名古屋市人事委員会の判断について、教育公務員には職務専念義務の免除による研修二〇条二項の研修、勤務時間外の完全な自主研修）が認められているとした上で、それは、教員にとっては必要な勤務の域を超える研修、勤務時間外の完全な自主研修であると解される。したがって、教員にとっては、勤務以外の完全な自主研修であると解され、教員にとっては、勤務以外の完全な自主研修であると解される。

一方、他法的研修の、職務命令による研修命令について、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指示に基づき、教育長の指
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

一方で、東京都の区立小学校長が勤務退職年令に達したため解職のうえ行った研修命令（東京都勤務編在勤五（一九八）年三月三〇日判決・判例タイムズ二五号二七九頁）の取消しを求めた事件であり、当該研修命令の取消訴訟については訴えの利益が否定されたととまる。さらに、研修命令の違法性が認定された前記・最高裁昭和六年（一九九）年四月三日判決・行集一一号四四〇頁は、研修命令による研修を受講した後、その取消を求める事件においてこれを認定したものであり、研修命令の処分性については判断していない。

もうとも、同広島地裁判決及び広島高裁判決並びにその上告審である最高裁平成三（一九九）年十月一夜第一小法廷判決では、当該研修命令の違法性が認められることになると思われる。例えば、第三セクター等への派遣研修の命令については、その違法性が認められた。

ただし、逆に、例えば、自治体が自ら設置する研修機関において数日間の研修受講を命じるようなものについては、処分性が認められないとする解釈もあり得るように思われる。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

木田弘 [文部科学省] 一九五六年の文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。一九六七年の文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。一九七九年の文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。一九九一年の文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。二〇〇〇年の文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。二〇〇五年的文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。二〇一一年の文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。二〇二〇年の文部省出版時、文部省職員中等教育局地方課長。
学の自治を主導し、観念的に置いている規定である。そこで、同条の解釈については、高等教育機関における高度な研究教育を指すという見解もあるが、松井茂記（憲法、「第三版」、有斐閣・○一七七年、四九七頁）、東大ポロ事件裁判決（最高裁昭和三八（九六）年五月二日大法廷裁判、刑集一七巻七号三三〇頁）は「同条（筆者注：憲法二三条）学問の自由はこれを保障すると規定したのは、一面において、広くすべての国民に対してその自由を保障されていると考えられる。」

個人の研究の自由も保障されていると考えられる。憲法二六条第一項の教育を受ける権利は、その性質上子供に対する教育を保障されるものという理解が一般的である。芦部信喜著、高橋和之補訂「憲法（第四版）」（岩波書店）七○七頁。ただ、同項の規定は、子どものみならず大人にとっても、教育が個人の人格の形成・発展において、また社会生活において重要な役割を果たすという認識を前提とした規定であるという指摘もなされている（渋谷秀樹「憲法」、有斐閣・○一七七年、三三四頁）。

前掲・森「政治の政策研究」二二四頁は、「主著に研究を、主著の政策研究を、主著の政策研究を」と定めて、「三」勤務時間外に行う、「四」政策研究の内容を定めている。これに対し、「三」勤務時間外に行う、「四」政策研究の内容を定めている。「三」勤務時間外に行う、「四」政策研究の内容を定めている。「三」勤務時間外に行う、「四」政策研究の内容を定めている。「三」勤務時間外に行う、「四」政策研究の内容を定めている。「三」勤務時間外に行う、「四」政策研究の内容を定めている。「三」勤務時間外に行う、「四」政策研究の内容を定めている。
地方公共施設の「整備」制度に関する考察（田中）
住民からは、単なる趣味への補助と受け取られるものもある。

本稿の要旨を理解するため、解説文を引用する。

【解説】

この点について、前掲・伊藤は、「地方公務員法」の一規定において、具体的な制度を詳述していないが、同法に基づく制度に関しては、専門家に依頼した。

個別通達（一九九八年三月一日）に付けて直立/五/三省四県税務・長官通達の内容を参考にした。

本件最高裁決の判決内容は、基本的見解である。同判決に関する過言等放談に関しては、別途論述を整理している。
地方公務員の「研修」法制に関する考察（田中）

30 前掲・確認「政府経費精算」一五頁 注39も参照

31 北海道のニつの派遣研修については 北海道経済局人事課「北海道における民間会社等との人事交流について」地方公務員等の派遣研修について

32 ただし、官民人事交流法上の取決めは、交流経済を基とする派遣に関する事務の制限を求めるが、派遣制度に下に同様に、研修カリキュラムなどに関する事項が含まれることがになる。

33 例えば、新潟市職員派遣規定事務所の派遣研修実施要綱（同市の次のホームページを参照）も、北海道の要綱と大きな違いはない。

34 例えば、新潟市職員派遣規定事務所の派遣研修実施要綱（同市の次のホームページを参照）も、北海道の要綱と大きな違いはない。

35 前掲・確認「政府経費精算」一八頁 九頁（自治体職員に関してはニ九ニ九頁）が財政面について自治体の概要を解説している。

36 なお、一般職の国家公務員に勤務期間が適用されないことは、国家公務員法附則一六条に規定されている。ただし、同法第四項の規定は、社員が生徒に対して奨学金を交付し、関係機関に一定期間就業することによって奨学金の額を還元するという仕組みのことをいう。

37 例えば、岩崎正一「退職時の教育研究費用の還元」判例タイムズ号六号ニ九ニ九頁、国武績久海「外交派遣費用の還元」判例タイムズ号六号ニ九ニ九頁を参照。
論

なら、した職員を有する場合の制度、法規、研修に関する制度を定めることが必要となる（自治法九条之一〇号）。自治体の条項、規則、研修規程等から、そうした職員に対する制度の免除を定めることが必要となる。前掲・千谷『国家公務員の制度についての法律』一九頁、同論文五〇頁。

例えば、省庁等派遣研修に関しては、派遣が一規定を超えると、自治体の派遣研修の制度から身分を国家公務員に改めて制限される。したがって、派遣研修の制度から身分を国家公務員に改めて制限される例がある。前掲・千谷『国家公務員の制度についての法律』一九頁。

なお、長谷川理研での派遺員の制度に関する法律については、五〇頁。

前掲・千谷『政府公務員の制度についての法律』一九頁。前掲・塩野『行政公務員の制度についての法律』一九頁。前掲・宇野『行政法概説』三八一三〇頁。前掲・藤田『行政組織法』三〇五頁。