

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告

被告 埼玉県

原告準備書面 4

2019（令和元）年7月12日

さいたま地方裁判所第5民事部 御中

原告訴訟代理人弁護士

第1 はじめに

本書面では、公立学校教員の働き方を基礎づける労働時間法制の全体構造を示し、そのあるべき法解釈の枠組みを明らかにするとともに、関連する被告の主張に対する反論を行う。

給特法の制定以来、文部省（文部科学省）や教育委員会が行い、裁判所が事実上追認してきた法解釈は、「労働」の捉え方について、判例・学説により積み上げられてきた一般的な法解釈からは著しく逸脱しており、「労働時間性」の在り方から見て、看過できない問題がある。

本件では、決してこれらに追従することなく、司法が本来の役割を果たして、以下に述べる通り、労働時間法制の原理原則に立ち戻った判断を行うことが求められている。

なお、従前の書面で定義された略語は、本書面でもそのまま用いる。

第2 公立学校教員の労働時間法制の全体構造

- 1 公立学校教員の労働時間は、現在、一般法である労基法と、特別法である地方公務員法及び給特法によって規制されている。

まず、前提として、公立学校教員も、憲法27条で定める「勤労者」、労基法上の「労働者」であるから、特に適用が除外されない限り、労基法の適用対象となる。

次に、公立学校教員を含む地方公務員の労働条件等の特例を定めた地方公務員法58条3項は、労基法32条、34条、35条、36条、37条の各条文の適用を除外していない。すなわち、これらの規定は、地方公務員に対しても当然に適用される。

そして、さらにその特例を認めた給特法、政令及び給特条例の全体構造を要約すると、以下の通りである（訴状5～8頁）。

- (1) 教員については、労基法32条、34条、35条、36条が適用される（給特法5条参照）。
- (2) 教員については、労基法33条3項に基づき、公務のために臨時の必要がある場合においては、時間外・休日に労働をさせることができる（給特法5条）。
- (3) 教員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じない（政令、給特条例7条1項）。
- (4) 教員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、「超勤4項目」（①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務）に該当し「臨時又は緊急にやむを得ない」必要があるときに限る（給特法6条1項、政令、給特条例7条2項）。

- (5) 教員には、基本給の4%に相当する「教職調整額」を支給する（給特法3条1項、給特条例3条1項）。
- (6) 教員については、「教職調整額」の支給に伴い、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない（給特法3条2項）。
- (7) 教員については、労基法37条の適用は除外する（給特法5条）。

2 このように、給特法は、公立学校の教員にも労基法の労働時間規制が適用されることを前提として、時間外勤務を命じることができる免罰効規定の特例を設けたものであり、その中身は、教員の業務を「超勤4項目」とそれ以外の通常業務とに区分し、それぞれについて時間外労働をさせる場合の手續とそれに対する手当を定めたものである、と理解することができる。

すなわち、①「超勤4項目」に該当する業務については、特例として労基法33条3項に基づき時間外労働をさせることができる（時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないが「教職調整額」を支給する）、②それ以外の通常業務については、時間外労働をさせないのが原則であり、その原則を実現するために正規の勤務時間の割振りによる調整を行うこととするが、それでも処理しきれない業務がある場合には、労基法36条に基づく手續が必要になる、という構造である（甲14～17）。

3 そこで、本書面では、まず、公立学校の教員に労働時間規制が適用される意義を確認した上で（第3）、給特法の下で教員の時間外労働がどのように根拠付けられるかについて論じ（第4）、さらに、その時間外労働について割増賃金を請求する根拠を論じることとする（第5）。また、従前の関連裁判例の判示の問題点についても指摘する（第6）。

第3 教員への労働時間規制の適用とその意義

1 労基法32条・34条・35条の適用

- (1) 労基法32条では、1週間当たりの労働時間の上限を40時間、1日当たりの労働時間の上限を8時間と定めている。この規定は、言うまでもなく強行法規である。すなわち、使用者は、後述する時間外労働の要件を満たさない限り、法定労働時間を超えて教員を「労働させてはならない」のであり、仮に「労働させ」た場合には、労基法違反として使用者には罰則が課されることになる（労基法119条1号）。

同様に、労基法34条で定める休憩時間の確保、労基法35条で定める1週に1回の休日の確保についても、これに違反した使用者には、罰則が課されることになる。

- (2) それゆえ、使用者（校長）は、法定労働時間を超えて、あるいは休憩時間を確保せず、あるいは法定休日に、教員を「労働させ」ることを、明確に、積極的に禁止することが求められる。

この点、被告は、準備書面（2）7～8頁において、「校長は正規の勤務時間終了時に勤務を終了するよう、教員に対して明確な意思表示を行うべき法的義務はない」、「校長が教員に対して、時間外勤務を命じていないことを明示すべき義務はない」、「法令上、校長が勤務時間の終了をもって勤務を終了するよう意思表示しなければならない義務はない」、「休憩時間や正規の勤務時間外に業務に従事する事を禁止し、正規の勤務時間終了後は教員に対し退勤を命じる義務はない」、などと主張する。

しかし、このような被告の態度は、労基法の労働時間規制が強行法規であることを全く無視するものである。

仮に労働者が勤務時間終了後も業務に従事することを望んだとしても、労働者の生命・健康を優先し、一定の枠・基準を超える場合にはそれを外的に抑制する、それこそが法定労働時間制の意義であって、この点は一般労働者も教員も同じである。それゆえ、管理職にある校長は、法定労働時間を遵守すべく、積極的に時間外労働を抑制する時間管理が法律上求められている。

2 教員の時間外勤務の労働時間該当性

- (1) したがって、教員が勤務時間外に業務に従事することが、どのように法的に位置付けられるかを検討するに当たっては、使用者（校長）が、労働者（教員）を「労働させ」とはいかなる場合を指すのか、教員の時間外労働が労基法上の「労働時間」に該当するか否かが、まず問題となる。
- (2) ここで、労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間、すなわち使用者の作業上の指揮監督下にある時間または使用者の明示又は黙示の指示によりその業務に従事する時間をいうものとされている（三菱重工業長崎造船所事件・最判平成12年3月9日、大星ビル管理事件・最判平成14年2月28日ほか）。

すなわち、労働時間該当性は、使用者の指揮監督下にあるか否か（使用者の関与）や、使用者の業務への従事か否か（業務性）を判断要素として、客観的に定まることとなる（甲18・菅野和夫「労働法（第11版）」477～479頁、甲19・荒木尚志「労働法（第3版）」181～187頁）。ここでは、使用者による明示の「時間外勤務命令」（勤務時間外に業務に従事することを求める業務命令）が存在することは、必要とされていない。

給特法は、このような「労働」の捉え方そのものを変更するものではない。公立学校の教員は、労基法が適用される「労働者」であり、労基法上の労働時間に関する上記の法解釈は、公立学校の教員についても当然に適用される。

- (3) したがって、教員の時間外労働が「労働時間」に該当するか否かは、教員が「自主的・自発的」に時間外労働を受け入れたか否か、校長による明示の「時間外勤務命令」があったか否かによって左右されるものではない。校長による明示の「時間外勤務命令」がなかったとしても、教員が勤務時間外に教員としての業務に従事することを、校長が制止することなく黙認し、その成果を受け入れている限り、校長の指揮命令下に置かれた時間として、校長が教員を「労働させ」たものと評価される。

この点は、行政解釈（昭和 25 年 9 月 14 日基収 2983 号、甲 20）においても、「教員が、使用者の明白な超過勤務の指示により、又は使用者の具体的に指示した仕事が、客観的にみて正規の勤務時間内ではなされ得ないと認められる場合の如く、超過勤務の黙示の指示によって法定労働時間を超えて勤務した場合には、時間外労働になる」と指摘されているところである。

- (4) そして、原告が実際に従事している業務は、教員の本来的業務、法令で定められた業務、学習指導要領によって学校教育の一環であることが明示された業務、学校の教育活動や経営を構成する業務内容について校長の権限と責任の下で割り振られた業務等であり、いずれも教員の職務の遂行として行われたものである。被告自身、原告が勤務時間外に従事する業務の大半は、「法定されている業務」「校長が命じている業務」「教員の本来的業務」に当たること、校長が命じている業務は「児童・生徒の指導に欠かせないもの」である

ことを認めている（答弁書9頁、14～15頁）。

特に、校長が主宰する職員会議による業務の割り振り（校務分掌）は、実質的には、校長による業務命令の性質を有している。平成12年の学校教育法施行規則の改正により、「小学校には、設置者の定めるところにより、校長の職務の円滑な執行に資するため、職員会議を置くことができる」（48条1項）、「職員会議は、校長が主宰する」（同条2項）と規定され、職員会議が校長の補助機関と位置づけられたことが、その裏付けである。●●市立小・中学校管理規則でも、「学校に、校長の職務の円滑な執行を補助するため、職員会議を置く」、「職員会議は、校長が招集し、その運営を管理する」と規定されているように、職員会議は、学校の管理運営に関する校長の権限と責任を前提として、校長の職務の円滑な執行を補助するものとされているのである（甲21・鈴木勲「逐条学校教育法 第8次改訂版」384頁）。

したがって、原告が行っている時間外労働は、校長の明示または黙示の業務命令に従い、教員としての職務を全うするために行われたものであり、校長の指揮命令下に置かれている時間として、労基法上の労働時間に当たる。

これに対し、被告は、「本件校長から原告に対し、勤務時間内に終わらない仕事を命じたことはない」（準備書面（2）6頁）と主張するが、否認する。原告が現に従事してきた業務の具体的内容や所要時間については、今後、具体的に明らかにする。

3 被告の主張に対する反論

- (1) 被告は、「『超勤4項目』以外の業務について時間外勤務命令を行うことはできないため、そもそも時間外勤務命令に基づく時間外勤

務は発生し得ない」(答弁書7頁・16頁)、「校長から原告に対して時間外勤務命令を行ったことはない」(答弁書9頁・10頁、準備書面(2)8頁・9頁)などと主張する。

しかし、先に述べた通り、本件でまず問題とすべきは、校長が「時間外勤務命令」を行ったか否かではなく、校長が原告を「労働させ」たか否か(原告の勤務が労基法上の労働時間に該当するか否か)である。

- (2) また、被告は、「校長から命じられた業務」は「正規の勤務時間の内外を問わず、業務である」と認め(準備書面(2)6頁)、かつ「校長は教員が正規の勤務時間外に勤務している事を認識している」ことを認めながらも(同8頁)、「教員が正規の勤務時間外に勤務していることを認識していることをもって、校長が教員に時間外勤務を命じていることにはならない」、「校長による勤務終了の意思表示が無かったとしても、時間外勤務を容認していることにはならない」と主張する(同8頁・9頁)。

しかし、校長が、教員が勤務時間外に行う「業務」に明確に関与し、勤務時間外に「業務」に従事していることを認識しつつ、それを校長が制止することなく黙認しているのであれば、その教員が従事した時間外労働は、労基法上の「労働時間」に該当することが明らかである。

第4 教員の時間外労働の根拠・三六協定の必要性

1 時間外労働の根拠

先に述べた通り、教員には法定労働時間の規制が適用され、校長が、法定労働時間を超えて、あるいは法定休日に、労基法上の労働時間に該当すると評価される業務に教員に従事させることは、原則として認

められない（労基法 3 2 条、3 5 条）。

このような労働時間規制の例外として、労基法は、3 3 条及び 3 6 条において、法定労働時間を超えて労働させる場合や法定休日に労働させる場合の手續を定めている。これらの条文の要件を満たした場合にのみ、使用者は労基法の基準を超えて労働させることが許容される、すなわち労基法違反の刑事責任を免責する効果が与えられる。

したがって、校長は、これらの要件を満たした場合にのみ、労基法の基準を超えて教員を「労働させ」ることができる。

2 給特法により許容される時間外労働

現行の給特法において、法定労働時間を超えて教員を働かせることを許容する唯一の根拠規定が、給特法 5 条である。

そもそも、労基法 3 3 条 3 項では、別表第一の 1 2 号により「教育、研究又は調査の事業」が適用除外とされており、本来的には公立学校教員に同条項を根拠として時間外勤務を命じることは想定されていなかったところ、給特法 5 条では、地方公務員法 5 8 条 3 項の読み替えにより、公立学校教員には労基法 3 3 条 3 項が適用され、「臨時の必要がある場合」においては教員に対して時間外労働をさせることができる旨を規定した。

さらに、給特法 6 条では、教員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は「政令で定める基準に従い条例で定める場合に限る」と定め、これを受けて、政令及び給特条例により、「超勤 4 項目」について、「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」にのみ、時間外勤務を命ずることができる旨が規定されている。

以上により、給特法、政令及び給特条例では、「超勤 4 項目」とそれ以外の通常業務とを明確に区分した上で、「超勤 4 項目」に限定して、

かつ「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」にのみ、労基法 33 条 3 項に基づいて教員に時間外労働を命じることを許容したものと解することができる（甲 14～17、甲 18・486 頁）。

他方で、「超勤 4 項目」等に該当しない通常業務については、労基法 33 条 3 項に基づいて法定労働時間を超えて教員を労働させることはできず、労基法の一般的な労働時間規制が適用されることになる。

3 三六協定の必要性

- (1) このように、「超勤 4 項目」等に該当しない通常業務については、労基法に基づく労働時間規制の原則に立ち戻り、法定労働時間を超えて教員を労働させることは原則として許されない。政令では、このような教員の通常業務は、正規の勤務時間の割振りを適正に行うことにより調整することとされている。

しかし、現実には、勤務時間の割振りによる調整では処理しきれない、多様な業務が存在する。被告自身、教員の時間外勤務が発生していること、教員が勤務時間外に従事している作業が「業務」に当たることを認めているように（準備書面（2）6 頁・8 頁）、勤務時間の割振りによる調整では処理しきれない業務が大量にあることを事実上認めざるを得ない状況である。そもそも、原告準備書面 3 の 2 頁～3 頁で述べた通り、勤務時間の割振りによる調整自体、学校現場では全く機能していない。そして、原告が勤務時間外に実際に従事している業務のうち、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務の割合が圧倒的多数を占めている（原告準備書面 3 の 1 頁・別紙）。

- (2) それでは、このような勤務時間の割振りによる調整によっても残る通常業務について、法定労働時間を超えて教員を「労働させ」ることが許容される根拠としては、何が考えられるか。

これは、労基法 3 6 条に基づく「三六協定」の締結によること以外にはあり得ない。給特法が労基法 3 6 条の適用を除外していないのは、まさにこのようなケースでは労基法 3 6 条が適用されることを定めているからである。

したがって、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務について、法定労働時間を超えて教員を「労働させ」るためには、学校毎に三六協定を締結することが必要不可欠の条件となる。逆に言えば、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務について、三六協定を締結することなく、法定労働時間を超えて教員を「労働させ」た場合、時間外労働を許容する根拠がない以上、労基法 3 2 条に違反することとなる（甲 1 4 ～ 1 7）。

原告が勤務していた学校では、三六協定は締結されていなかった。したがって、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務について法定労働時間を超えて原告を「労働させ」ることは、労基法 3 2 条に明らかに違反するものといえる。

4 被告の主張に対する反論

- (1) 被告は、「超勤 4 項目」以外の業務について時間外勤務命令を行う事はできず、命令に基づく時間外勤務は発生し得ないことから、労基法 3 6 条は教育職員に対して実質的に適用の余地がない、と主張する（答弁書 5 頁、準備書面（2） 9 頁）。

しかし、それにもかかわらず、給特法において最終的に労基法 3 6 条を適用除外としなかったのは、「超勤 4 項目」に該当しない日常業務についての時間外勤務を、労基法 3 3 条 3 項によって認めることは理論的に困難であるからに他ならない（甲 2 2 ・昭和 46 年 5 月 21 日参議院文教委員会議事録第 1 8 号 1 3 ～ 1 4 頁参照）。被告の

主張は、「超勤 4 項目」に該当しない日常業務についての時間外勤務が存在しないことを想定した見解に過ぎないところ、法定労働時間を超えて教員を「労働させ」ている実態（これが時間外勤務命令の有無にかかわらないことは先に述べた通り）は、現に存在する。そして、このような時間外勤務を許容する根拠として、給特法は労基法 36 条の適用を認め、同条に基づく「三六協定」の締結を必要としたのである。

給特法の下でも労基法 36 条が適用されなければならないことは、給特法制定当初から学説上も肯定されている。例えば、三輪定宣教授は、「(労基法) 三三条三項による時間外勤務命令は公立学校の場合、四項目の業務で臨時・緊急の場合に限定されているので、それ以外の時間外勤務は三六条による協定業務と解される。(中略) 三三条三項は『公務のため臨時の必要』の場合の時間外労働の定めであり、実態的に恒常化した時間外労働をそれに含めるには無理があろう。」と述べ、「超勤 4 項目」以外の通常業務については、労基法 33 条 3 項によるのではなく、労基法 36 条が適用されなければならないことを肯定している(甲 23・三輪定宣「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」201～202頁)。同様に、青木宗也教授も、給特法のもとでは、「超勤 4 項目」に限って時間外労働を容認したものであるから、「それ以外の時間外労働については、労基法三三条三項に基づく時間外労働ではないものといわざるを得ない。(中略) その場合の時間外労働は、三六条の時間外労働と考えられ、その手続をとることが義務づけられる」と指摘している(甲 24・青木宗也「教職特別措置法—労働法学の立場から—」77頁)。

なお、文部省が作成した「教育職員の給与特別措置法解説」(乙 6)

では、同 165 頁において、労基法 36 条は「適用除外」と記されている。この記述は、明白かつ重大な誤りであり、給特法そのものに対する文部省の理解の誤りが現れているといえる。

- (2) 被告は、「給特条例 7 条 1 項は時間外勤務命令について規定したものであり、勤務全般について規定したものではない」(準備書面(2) 8 頁)、「給特法、政令及び給特条例においては、教育職員に対しては原則として時間外勤務命令を行わないと規定されているのであり、教員が時間外勤務命令に基づかずに正規の勤務時間外に勤務する事を禁止するものではない」(準備書面(2) 10 頁)、などと述べる。このように、被告は、給特法は明示の「時間外勤務命令」を禁じているに過ぎず、「時間外勤務命令」に基づかずに教員が正規の勤務時間外に勤務することは許容される、と主張する。

しかし、このような解釈は、先に述べた労基法上の労働時間についての解釈に真っ向から反しており、到底採用することはできない。被告が主張する「時間外勤務命令」がなかったとしても、労基法上の労働時間に該当するといえる客観的な状況が存在するのであれば、教員の時間外労働は、強行法規たる労基法上の規制を受けるのであって、労基法 33 条、36 条の例外規定の要件を満たさない時間外労働は、労基法 32 条に違反する違法な労働となるのである。

- (3) 被告は、給特法 6 条や政令、地方公務員法 46 条の規定により、正規の勤務時間外における命令による勤務が教員にとって過度の負担となることのないような配慮がされているため、教員に無定量の労働義務が課されているわけではない旨主張する(答弁書 7 頁、準備書面(1) 3 頁)。

しかし、上記条項で定められているのは、あくまで「配慮」であり努力義務に過ぎない。被告の主張は、教員が現に長時間にわたる時

間外労働を余儀なくされているという実態（原告準備書面1参照）を、全く無視するものである。

むしろ、給特法の制定により、労基法37条の適用を形式上排除して、教員に対して時間外勤務手当・休日勤務手当を一切支給しない運用を行い、他方で時間外労働の上限時間が定められていないがために、教員の労働時間には、全く歯止めが利かなくなっているのである。そして、人事委員会は、このような長時間労働の現状を是正する機能は有しておらず、人事委員会を通じた救済措置はその実効性に乏しいのが現状である。

- (4) 被告は、「教育職員に対しては原則として時間外勤務命令を行う事はできないため、『超勤4項目』以外の日常的な業務について、校長からの時間外勤務命令により恒常的な時間外労働を強いられることはない」（答弁書9頁）と主張する。

しかし、条文上「時間外勤務命令を行う事はできない」ことから、「違法な時間外勤務命令を行う事はない」という、違法行為が存在しないことを前提とした結果を理論的に導くことはできない。

また、先に述べた通り、校長による「時間外勤務命令」がない場合でも、校長は、自身も関与する教員の業務について時間外労働が当然あるものと理解し、それを黙認しているのが実情であり、そのような場合、校長が教員を労働させた（労基法上の労働時間に当たる）と評価されるのであって、原告が問題としているのはこの点である。

- (5) 被告は、「業務を正規の勤務時間外に行う事を命じてはおらず、いつ業務を行うかについては教員に一定の裁量がある」（準備書面(2)6頁)、「正規の勤務時間が終了した場合は、校長から時間外勤務命令を受けていなければ、いつでも退勤可能である」（同7頁）などと主張する。

しかし、原告をはじめとする教員は、正規の勤務時間内に処理可能な業務を大幅に上回る業務を処理することを求められている。そのため、正規の勤務時間外に業務を行わざるを得ないのであって、退勤したくてもできないのである。被告の主張は、このような実態を無視するものであって、到底採用することはできない。

第5 時間外労働手当請求権の発生

1 労基法37条の適用

以上述べた給特法の全体構造からすれば、給特法において、労基法37条の適用を除外し、教職調整額によって調整されるものとして想定されているのは、「超勤4項目」に該当する業務のみであって、「超勤4項目」に該当しない通常業務の時間外労働に対しては、労基法37条の適用は除外されないと解釈すべきである。

すなわち、先に述べたように、給特法は、「教職調整額」を支給する代わりに、「超勤4項目」に該当する業務に限って、労基法33条3項に基づく時間外勤務を許容するという特例を設けたものである。そうだとすれば、かかる特例の条件を満たす限りにおいて、労基法32条、36条、37条の義務違反を問われないという免罰効を持つものであると解される。他方、「超勤4項目」に該当しない通常業務については、給特法による特例が適用される場面とは明確に区別されているから、労基法の原則に立ち戻り、一般労働者と同様に同法36条が適用される。そうだとすれば、このような場面においては労基法37条の適用は除外されないと解釈することになる。

ゆえに、給特法3条2項は、「超勤4項目」に該当する業務について時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給しないことが許されると規定したものであり、同法5条は、「超勤4項目」に該当する業務につい

て労基法 37 条の適用が除外されると規定したものであるといえる。

そもそも、労基法 37 条は、長時間労働抑制の趣旨で制定され、その違反に対しては付加金の支払いを命じ、刑罰を課すなどして、労働者の労働条件の最低基準を定めた労基法においても、特に強く労働者の保護を図っている重要な規定であるから、その適用を排除するに当たっては、十分慎重でなければならない。給特法は、「超勤 4 項目」に限って労基法 33 条に基づく時間外労働を許容したのであって、それ以外の通常業務について、労基法 36 条の手続を経ることなく時間外労働をさせることは許容されていない。それにもかかわらず、このような通常業務の時間外労働についても労基法 37 条の適用を除外してしまえば、長時間労働に対する歯止めが全く効かなくなってしまうのであって、そのような解釈は妥当ではないことが明らかである。

したがって、「超勤 4 項目」以外の通常業務について時間外労働をさせる場合には、別途、労基法 36 条に基づく三六協定を締結する必要がある、そこで行われた業務に対しては、別途、労基法 37 条に基づく時間外・休日勤務手当が支給される必要がある、と解されることになる（甲 14～17）。

この点について、菅野和夫教授は、「(給特法)によって、時間外・休日労働をさせうる場合を、(中略)条例で定めることとされ、この場合に該当するかぎり労基法所定の時間外・休日労働協定(36条)を要せず、また割増賃金の支払(37条)を要しないとされる。その代わりに、これら教職員には俸給月額額の100分の4の教職調整額が支給される。」と述べている(甲18・486～487頁)。このように、労基法からみて、給特法に定められる「教職調整額」の支給と「超勤 4 項目」についての時間外勤務の命令は、労基法 32 条、36 条、37 条違反とならないための教員に特殊な免罰効規定であると把握さ

れている。

2 被告の主張に対する反論

- (1) これに対し、被告は、給特法による労基法 37 条の適用除外は、除外対象となる業務を「超勤 4 項目」に限定しているわけではなく、「超勤 4 項目」以外の業務についても適用が除外されると主張する（答弁書 6 頁・7 頁・9 頁・16 頁、準備書面（1）4 頁）。

しかし、このように、法の全体構造を無視し、特定の条文のみを抜き出して、教員の時間外労働に関わる全ての問題を解釈することは妥当ではない。法令の解釈に当たっては、法制度全体を見渡して、その趣旨・目的・特徴を踏まえて、法制度の中で個々の条文がどのように位置づけられているかを確認し、それから当該条文の解釈を展開しなければならない。本件においても、教員の労働時間規制に関わる法制度の全体を見渡した上で当該条文の解釈をすべきである（甲 14）。

そして、給特法及び関連する政令、給特条例の条文全体を見れば、給特法は、同法が想定した労基法 33 条の適用による時間外労働を、「超勤 4 項目」以外の通常業務については許容していないこと（別途、三六協定の締結が必要になること）が明らかである。それにもかかわらず、このような場合にも労基法 37 条の適用が除外されると解することは妥当ではない。

- (2) 被告は、給特法 1 条、3 条及び制定趣旨から、「教職調整額」は、教員の職務及び勤務態様の特殊性を正規の勤務時間の内外を問わず包括的に評価した結果として支給しているものであること（答弁書 3 頁・4 頁・5 頁・6 頁・16 頁）、「超勤 4 項目」以外の業務について教員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことがあったとしても、そ

これは給特法が前提とするところであり、これに対しては「教職調整額」が支給されていること（答弁書 3 頁・6 頁・9 頁・16 頁）、教職調整額は超勤 4 項目に係る時間外勤務の対価としてのみ支給しているものではないこと（答弁書 6 頁・7 頁・9 頁・16 頁、準備書面（1）4 頁）等を根拠として、原告に対して時間外労働手当を支給する必要はないと主張する。

しかし、先に述べた通り、給特法は、「超勤 4 項目」に該当する業務とそれ以外の通常業務とを明確に区分した上で、「超勤 4 項目」に該当する業務についてのみ、労基法 33 条 3 項に基づく時間外労働を許容したものである。したがって、それ以外の通常業務については、三六協定を締結しない限り、時間外労働が許容されることはあり得ない（労基法 32 条）。

このように、給特法の条文構造から、通常業務について、法定労働時間を超えて教員を労働させる根拠を導くことはできない。したがって、給特法が、「超勤 4 項目」以外の業務についても教員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことがあることを前提にしていると解釈することは不可能であり、給特法に基づく「教職調整額」が、教員の労働を勤務時間の内外を問わず包括的に（すなわち、明確に区別したはずの「超勤 4 項目」の業務とそれ以外の業務をひとくくりにして）評価したものと解釈することも不可能である。

給特法制定後に文部省から出された施行通達（昭和 46 年 7 月 9 日 文初財第 377 号、甲 25）においても、「勤務時間の割振りを適正に行うためには、労働基準法第三二条第二項の規定の活用について考慮すること」とされており、旧労基法 32 条 2 項に定められていた「4 週間単位変形労働時間制」を活用することが想定されている。ここでは、「超勤 4 項目」以外の通常業務については、変形労働

時間制によって正規の勤務時間を超過しないように対応することが求められていたのであって、「超勤 4 項目」以外の通常業務については、労基法上の労働時間規制の対象になることが明確に示されている。すなわち、「超勤 4 項目」以外の通常業務については、使用者は労働時間を厳格に把握し、労基法により許容された労働時間を超過しないように管理しなければならないということである。

このように、給特法制定後の施行通達では、「超勤 4 項目」以外の通常業務を「教職調整額」の対象として包括的に評価するという解釈は採用されていない。

結局、給特法の趣旨は、教員の時間外労働に関わる紛争を收拾するために、教員の時間外勤務を原則として「超勤 4 項目」に限定し、これに対しては時間外・休日勤務手当の支給に代えて「教職調整額」の一律支給を行うこととしたにとどまるのである。

- (3) これに対し、給特法制定前の昭和 46 年 2 月 8 日に人事院が示した「意見の申出に関する説明」では、「教員の勤務は、勤務時間の内外を問わず、包括的に評価することとして、現行の超過勤務手当および休日給の制度は適用しないものとし、これに替えて新たに俸給相当の性格を有する給与として教職調整額を支給することとする」という説明が行われた（乙 6）。その後、人事院総裁であった佐藤達夫により、国会でも同様の説明がなされ（乙 7）、給特法制定後の昭和 46 年 9 月に一般図書として「文部省初等中等教育局内教員給与研究会」という文部省関係者の私的研究会によって発行された解説書においても、同様の見解が示された（乙 6）。被告は、このような説明を根拠として、給特法は教員の労働を勤務時間の内外を問わず包括的に評価したものと解すべきであると主張する。

しかしながら、これらの見解の原初となった人事院の見解は、そ

のような解釈を取り得る法的根拠が全く不明である。給特法の条文全体を見ても、給特法制定後の施行通達（給特法の所轄官庁である文部省が出した行政解釈）を見ても、教員の労働を勤務時間の内外を問わず包括的に評価したものであるというような包括解釈が導かれる余地はないのであって、被告の主張は、給特法の趣旨・条文構造を無視した、一方的かつ独自の解釈というほかない。

そもそも、人事院は、当時、公務員関係の専門機関として、第三者的立場から超勤手当によらない給特法の方式を支持するという見解を表明したのみであり、給特法の所轄官庁ではない。また、人事院が対象とするのはあくまで国家公務員（当時の国立学校教員）のみであり、この点は当時の国会審議においても強調されていた。

公立学校教員への給特法の適用に関する所轄官庁であった文部省が当初、「包括的な評価」という解釈をとっていなかったことは、重く受け止める必要がある。

- (4) さらに、被告は、上記解釈の前提として、教員の職務と勤務態様には特殊性があると述べる（答弁書 2 頁・4 頁・8 頁、準備書面（1）1～2 頁）。すなわち、給特法 5 条で労基法 37 条の適用を排除した趣旨について、教員の職務は人間の心身の発達に関する極めて複雑高度な問題を取り扱う特殊なものであり（答弁書 8 頁）、「教員の勤務時間については、教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きく、また、教員には夏休みのように長期の学校休業期間があること等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般の行政事務に従事する職員と同様な時間管理を行うことは必ずしも適当でなく、とりわけ超過勤務制度は教員になじまないものと考えられた」と説明し（準備書面（1）2 頁・4 頁）、このような教員の勤務の特殊性に鑑み、その勤務については勤務時間の内外を問

わず包括的に評価することとし、労基法37条を適用除外するとともに、新たに基本給相当の性格を有する給与として教職調整額を支給するものとした（準備書面（1）2頁・4頁）、と主張する。

しかし、まず教員の「職務の特殊性」については、教員が人間の心身の発達に関する問題を取り扱うからといって、教員の仕事はその他の職業と比べて「特殊」であるという理屈は全く成り立たない。教育は、子どもたちに市民社会の原理を身に着かせ、そこで生きるための教養を育むことによって、市民生活の土台を築く役割を果たしているものであるが、同様の役割は、他の一般の労働者や公務員も果たしている。専門的な知識や技能を必要とするという点でいえば、学者であれ技術者であれ農家であれ、同じである。これら他の職業も、市民生活を支える重要な役割を果たしているのであって、教員の仕事だけが「特殊」なわけではない。

次に、教員の「勤務態様の特殊性」についても、自発性・創造性が求められる職業、職場をしばしば離れて仕事を行う職業は、教員以外にも無数に存在する。教員の労働時間の把握・計測は、その業務が校内で行われる場合はもちろん、校外で行われる場合であっても十分に可能であって、少なくとも一般の労働者や公務員と比べて困難であるという事情はない。労働時間を把握・計測し算定することができないというのであれば、教員勤務実態調査により教員の時間外労働の時間数の調査を実施する前提がそもそも成り立たないことになる。さらに、特に近年は、校長に強い権限が与えられたことにより、学校では校長を中心とした組織として学校運営がなされ、教員には多くの仕事を命じられていることから、教員の仕事の自主性は失われている。そして、教員は、夏休み等の長期休業期間中にも、給特法制定時と異なり、一般職公務員と同様の出勤が求められてお

り、その業務も職員会議、研修、プールの指導・監視、遠足の下見、個人面談、サマースクール、倫理委員会、清掃活動等、多数の出勤日が設定されており、自由に休みを取ることは困難であるし、報告書等の書類作成業務もあり、実際には多くの日に出勤している（原告準備書面1の6頁・12頁参照）。さらに、小学校の教員は、通常の授業日に1日の年次休暇を取得することも、容易にできないのが実情である。このように、教員の勤務態様が「特殊」という前提も成り立たない。

そもそも、本来、教員の自発性・創造性というのは、授業の進め方や教材の選択（所定の教科書を使ってどのように生徒に教えるか、工夫した教材を使って理解させやすくするか）等を、教員が主体的に決め、実行するという、業務を遂行する上でのものである。すなわち、それは仕事の進め方の問題であって、業務を遂行するか否かについて教員の自発性等が発揮されるわけではない。教員の労働時間をどのように捉えるか（時間管理を行うことが合理的か、時間外勤務手当制度がなじむか）は、教員の自発性・創造性とは全く別の問題であって、教員の自発性・創造性は、時間外勤務手当の不支給を正当化する理由とはなり得ない。

公立学校の教員も、等しく「労働者」であり、長時間労働を強いられることによって生命・健康を害することは避けられなければならない。職務や勤務態様が「特殊」とであるという極めて恣意的な論法によって、教員の働き方を基礎づける法制度の解釈をすることは、妥当性を欠くことが明らかである。

- (5) さらに言えば、被告が主張する給特法制定当時の見解は、近年のような長時間かつ恒常的な教員の時間外労働の存在が想定されていなかった時代のものである。

給特法は、時間外勤務を命じることができる場合を限定し、教員には原則として時間外勤務をさせないこと、教員に無定量で長時間の時間外勤務が発生することはないことを前提に、小中学校の1週間当たり平均時間外勤務が1時間48分（1月当たりでは平均約8時間）という昭和41年度調査の結果を根拠として、給料月額100分の4という割合に設定した「教職調整額」を支給することとされたものである。

しかし、訴状及び原告準備書面1で述べた通り、昨今の教員の勤務実態は、昭和41年度調査当時との勤務実態とは全くかけ離れたものとなっている。教員は、現実には、給特法制定当時の想定をはるかに超えた時間外労働を余儀なくされている。

このように、仮に、被告が主張する見解を前提として給特法が制定されたのだとしても、現実には、その前提とされていた立法事実からは大きく乖離した状態となっている。それにもかかわらず、「教職調整額」の支給をもって、教員の時間外労働は全て包括的に評価されているという法解釈を貫くことは、妥当ではないことが明らかである。

- (6) 被告は、「原告が勤務時間を超えて勤務をし、あるいは休日に勤務をした場合であっても、およそ法令上超過勤務手当を原告に対し支給する根拠規定がないのであるから、原告の超過勤務手当請求権が発生することはない」、「たとえ原告が勤務時間を超えて勤務等をしたが給特条例7条2項所定の事由に該当しない場合も、超過勤務手当自体が発生する法的根拠がない」と主張する（準備書面（1）4頁）。

しかし、労働は常に有償であり、使用者が労働させた以上、行われた労働に対しては原則として対価が支払われなければならない。仮

に支給規定が存在しないのであれば、司法が適切な法解釈を行う必要があるのもあって、支給規定が存在しないことは、支給すべきことを否定する理由とはならない。

繰り返し述べてきたように、給特法による労基法 37 条の適用除外は、「超勤 4 項目」に該当する業務についての時間外労働を想定したものであって、「超勤 4 項目」以外の通常業務についての時間外労働まで含むものではない。このような業務について、現実に時間外労働が行われた場合には、それが（三六協定に基づく）合法的なものであれ、適正な手続（三六協定の締結）を踏まない違法なものであれ、それに対しては、労基法 37 条に基づく割増賃金が支払われるべきである。

第 6 従前の裁判例の判示について

1 はじめに

公立学校の教員による時間外労働の違法性や時間外勤務手当請求権の有無が争点となった従前の裁判例においては、教員も一労働者に過ぎないことを直視せず、労基法・給特法の本来あるべき法解釈から逸脱し、時間外労働が違法となる場合や時間外勤務手当等の請求権が生じる場合を過度に限定する判断が積み重ねられてきた。

2 下級審裁判例

- (1) 松蔭高校事件・名古屋地判昭和 63 年 1 月 29 日は、時間外勤務を命じ得る場合として限定列挙された以外の業務について、給特法に違反した職務命令に従って教員が現実に教育活動に従事した場合に、「教職調整額が支払われているとの理由で、時間外勤務手当等が一切支給されないと解することは……給特法、給特条例の立法趣旨に

必ずしも合致するものではない」とした。もともと、「当然に時間外勤務手当等の請求ができる」とすることも……立法趣旨に反する見解であって採用できない」とした上で、「そのような時間外勤務等が命ぜられるに至った経緯、従事した職務の内容、勤務の実状等に照らして、それが当該教職員の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされ、しかもそのような勤務が常態化しているなど、かかる時間外勤務等の実状を放置することが……時間外勤務等を命じ得る場合を限定列挙して制限を加えた趣旨にもとるような事情の認められる場合」には時間外勤務手当請求権は排除されない、と判示した。

以後の裁判例においても、争点のあり方は多少異なるものの、上記判断を踏襲するような判示が多くなされている（大府市事件・名古屋地判平成 11 年 10 月 29 日、立川市事件・東京地判平成 17 年 1 月 13 日、広島県高校教員事件・広島地判平成 17 年 6 月 30 日、北海道教組事件・札幌高判平成 19 年 9 月 27 日、京都市教組事件・京都地判平成 20 年 4 月 23 日ほか）。

- (2) しかし、上記のように、「教職調整額」の支給によって、「超勤 4 項目」に該当しない業務も含めて時間外勤務手当等は調整済みであると推定しつつ、特別な事情がある場合にのみ時間外勤務手当等の請求権を認めるという解釈を、「超勤 4 項目」とそれ以外の業務を明確に区分して、「超勤 4 項目」しか時間外勤務を命じ得ないと規定した給特法、政令及び給特条例の条文構造から導くことはできない。

しかも、時間外勤務手当請求権を認める要件として設定されているのは、「自由意思を極めて強く拘束」するような形態で時間外勤務が命じられるというものである。しかし、時間外労働は、法的には労使双方の合意によってなされるものである。使用者による時間外労働の命令は、法的には労働者に対する時間外労働の「申込」にすぎ

ず、労働者がそれに同意して初めて、時間外労働が成立する。したがって、「自由意思を極めて強く拘束する」ような形態での命令は、本来あってはならないものであるし（程度の如何によっては、憲法18条で禁じられた「意に反する苦役」、強制労働ともなり得る）、このような命令に対する労働者の合意は、無効となり得る。そのような形態での勤務が「常態化」している場合とは、極めて異常な状態と言わざるを得ない。

このような要件設定は、裁判所が、具体的にどのような場合を想定していたのか疑問であるし、およそ想定することが困難といえる厳格な要件を設定することは、事実上時間外勤務手当請求権を認めないに等しく、「時間外勤務手当等が一切支給されないと解することは立法趣旨に必ずしも合致するものではない」と判示したことと、明らかに矛盾している。

さらに、広島県高校教員事件判決では、時間外勤務手当請求権を認める要件として、時間外勤務命令が「当該教育職員の自由意思を極めて強く拘束するような形態のものであり、かつ、そのような勤務が無定量なものとして常態化している等の事情が認められる場合」とまで判示している。「自由意思を極めて強く拘束」された労働が「無定量なものとして常態化している」状況とは、およそ想像を絶する、著しく異常な状況であり、明らかに公序良俗に反する労働契約を前提するものであるため、法解釈として妥当性を欠くことが明らかである。

3 最高裁判例

- (1) 京都市教組事件（教員らが、時間外勤務は給特法及び給与条例の規定に違反する職務命令によるものであり、また、学校設置者であ

る市は教員らの健康保持のため時間外勤務を防止するよう配慮すべき義務に違反したとして、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償や賃金の支払いを求めた事案)の最高裁判決(最判平成23年7月12日)も、上記の法解釈を肯定するような判断を示している。

同判決は、まず、教育職員が自主的、自発的、創造的に正規の勤務時間を超えて勤務した場合であっても、時間外勤務手当は支給されないと解され、時間外勤務が違法となるのは、「それが自主的、自発的、創造的に行われるものではなく、校長等から勤務時間外に強制的に特定の業務をすることを命じられたと評価できるような場合」に限られる、とした原審の判断を是認した。

そして、各校長は「時間外勤務を命じたことはない上……授業の内容や進め方、学級の運営等を含めて個別の事柄について具体的な指示をしたこともなかった」から、明示的にも黙示的にも時間外勤務を命じたとは認められず、各校長の行為が給特法及び給与条例との関係で違法の評価を受けるものではないとした。

さらに、教員らは「強制によらずに各自が職務の性質や状況に応じて自主的に上記事務等に従事」していることや、外部から認識し得る具体的な健康被害又はその徴候が生じていたとは認められないこと、各校長にとってストレスによる健康状態の変化を認識し又は予見することは困難であったことを指摘し、各校長において健康管理義務違反の過失があったとはいえず、国家賠償法1条1項に基づく賠償請求は認められない、と結論付けた。

- (2) しかし、そもそも、通常業務についての時間外労働が生じた場合に、その労基法上の労働時間性が肯定されるのであれば、時間外労働をさせた校長の行為は、労基法上違法であって、国家賠償法上も違法となる。そして、教員らの活動が、教員の本務に属する活動で

あって、それが所定労働時間外に行われていることについて校長による黙認ないし許容があるのであれば、判旨の言うように、「強制的に特定の業務をすること」の「命令」や「個別の事柄について」の「具体的な指示」がなくとも、労基法上の労働時間性は当然に肯定される。

このように、最高裁の判断は、労基法上の労働時間性の判断枠組みとは、著しく乖離している。しかし、教員についてのみ、上記のように特別な要件を持ち出して「労働」の意義を限定する合理性は存在しない。

また、校長が「個別の事柄について具体的な指示をしたこともなかった」、教員は「強制によらずに各自が職務の性質や状況に応じて自主的に上記事務等に従事していた」といった評価についても、それでは授業や学級運営等が整然と進んだのは何故なのか、各教員では異なるはずの「職務の性質」は誰がどのようにして決め、各教員にどう伝えられたのか、学級の運営が学級毎に遅速の差なく円滑に進んだのは誰がリードしたのか、校長や教頭がそれらを指示しないのだとすれば、そもそも校長や教頭は何のために学校にいるのか、といった素朴な疑問に答え得るものではない。

教員は、日々の授業やその準備をはじめ、テストの作成・実施・採点や諸書類の作成、児童・保護者対応等、多様で大量の業務を行っている。校長が統制をとることなく、指示をすることもなく、各教員が各自の判断で、そのような業務を「自主的に」行うはずがない。校長の指示や了解もなしに、個々の教員が個人の判断で業務を行えば、各クラスの授業内容や進度をはじめ、全てが無統制に行われることになり、到底学校教育の体をなさなくなってしまうことは明白である。すなわち、これらの業務は、教員が「自主的、自発的、創造的」

に行ったものではなく、校長が労働させたものと評価すべきである。

現実には、教員には、勤務時間内に終了することが困難な量の業務を割り当てられ、恒常的に長時間の時間外労働をせざるを得ない状況にある。そして、評価制度により、他の教員と比較して相対的な悪評価となることを避けようとして行われた時間外労働が、果たして「自主的に行われた」と評価できるかは、疑問である。

このように、最高裁の判示は、教員の勤務の実情からも大きく乖離したものであるといえる。

なお、上記最高裁判決の事案自体は、時間外労働が給特法の規定に違反することや被告の安全配慮義務違反を根拠として、損害賠償ないし賃金を請求したものであり、給特法違反の有無及び安全配慮義務違反の有無が主たる争点となっていた。そのため、請求の根拠として労基法32条、36条違反を主張している本件とは事案を全く異にするものであり、上記判決の射程は、本件には直接及ばないことを付言しておく（この点は、本件と他の下級審裁判例との関係についても同様である）。

4 小括

以上のように、下級審や最高裁は、判例・学説により積み重ねられてきた「労働」の概念とは著しく乖離した判断を行ってきた。

一般の労働者とは別に、教員についてだけ、このような異常な法理に基づく判断を行う合理性があるとは、とても考え難い。

本件においては、以上述べた過去の裁判例の問題点を直視し、決してこれらに追従することなく、労働時間法制の原理原則に立ち戻った適正な判断を行い、司法機関の本来の役割を果たすことが求められる。

第7 まとめ

労基法は、労働者が人たるに値する生活を営むことを保障するために定められた最低限のルールである。公立学校の教員も、労働者として、労基法に定められた最低限の労働条件は確保されなければならない。教員の適正な労働条件が保障されることは、教育活動をする上で大前提であるし、子どもたちが豊かな教育を受けるために必要な条件であるともいえる。

しかし、実際には、公立学校の教員は、労基法32条・36条が機能せず、適正な根拠を欠いたまま時間外労働を強いられ、しかも労基法37条の適用も否定されていることにより、労基法の最低基準を下回る労働条件での勤務を余儀なくされているのである。

本件では、労基法32条、34条、35条、36条に違反する時間外労働の実態を認め、公立学校の教員に対しても正しく労基法を適用することによって、教員の無定量、無限定的な働き方を抜本的に是正することが求められている。

以上