

判 決 要 旨

第1 事件情報

【事件番号】 令和3年（行コ）第270号未払賃金請求控訴事件（原審・さいたま地方裁判所平成30年（行ウ）第33号）

【判決日時】 令和4年8月25日判決言渡

【当事者】 控訴人（原告） [REDACTED]
被控訴人（被告） 埼玉県

【裁判所】 東京高等裁判所第17民事部

裁判長裁判官 矢尾 渉

裁判官 橋本 英史

裁判官 今井和桂子

第2 主文

本件控訴を棄却する。

第3 事案の概要

- 1 埼玉県 [REDACTED] 立小学校の教員である控訴人は、平成29年9月から平成30年7月までの間（「本件請求期間」）、同小学校の校長（「本件校長」）の違法な時間外勤務命令によって、労働基準法32条に定める法定労働時間を超えて時間外勤務を行ったと主張して、埼玉県公立学校教育職員の給与・手当等を負担する被控訴人に対し、① 主位的に、同法37条による時間外割増賃金請求権に基づき、242万2725円の割増賃金の支払を求め、② 予備的に、国家賠償法1条1項、3条1項による損害賠償請求権に基づき、同額の損害賠償金の支払を求めた。

原判決が、控訴人の請求をいずれも棄却したところ、控訴人は、これを不服として控訴をした。

- 2 本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 主位的請求関係

① 争点1

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（「給特法」）は、教育職員について、一律に給料月額額の4%相当額の教職調整額を支給する一方、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給せず（3条1項、2項）、校長が時間外勤務を命じることができる場合（「超勤4項目」）を限定し（6条1項、2項）、時間外労働に関する割増賃金等について規定した労基法37条の適用を排除しているところ、これらの法律等の解釈として、校長が教育職員に対して超勤4項目以外の事務について時間外勤務を命じた場合に、教育職員は、労基法37条に基づいて割増賃金等を請求することができるか。

② 争点2

控訴人の時間外労働時間及び時間外割増賃金額

(2) 予備的請求関係

① 争点3

給特法の下でも、労働時間の上限について法定した労基法32条の規定の適用は排除されていないところ、本件校長は、本件期間中、上記上限（「法定労働時間」）を超えて控訴人を労働させたか、また、それが国賠法上違法と評価されるか。

② 争点4

付加金請求の当否

第4 当裁判所の判断

1 争点1（主位的請求関係）について

(1) 教員の業務は、教員の自発性、自律性に基づく業務と校長の指揮命令に基づく業務とが日常的に混然一体となっており、これらを正確に峻別することは極めて困難であって、管理者たる校長において、その指揮命令に基づく業務に従事した時間だけを特定して厳密に時間管理し、それに応

じた給与を支給することは事実上不可能であるという、教員の職務の特殊性に鑑み、教員には、一般労働者と同様の定量的な時間管理を前提とした割増賃金制度はなじまないといわざるを得ない。

給特法は、このような見地から、教員について、定量的な法定労働時間を超える労働時間を基準として一定の割増賃金の支払を使用者に義務付ける労基法37条の適用を排除し、それに代えて、その勤務や職務に関連する事務等が正規の勤務時間外に行われることもあり得ることを想定し、これらの勤務や事務等の対価として、正規の勤務時間や法定労働時間の内外を問わず、その勤務や事務等を包括的、一体的に評価した結果として、俸給相当の性格を有する教職調整額を一律に支給する一方、時間外勤務を命じることができる場合を超勤4項目に該当しかつ臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る旨を定めて、教育職員へ無定量的な時間外勤務が課されることを防止したものである。

このような給特法の構造からすると、同法は、超勤4項目に限らず、教員のあらゆる時間外での業務に関し、労基法37条の適用を排除していると解するのが相当である。

- (2) したがって、争点1についての控訴人の主張は理由がなく、争点2（控訴人の時間外労働時間及び時間外割増賃金額）について判断するまでもなく、控訴人の主位的請求は理由がない。

2 争点3（予備的請求関係）について

- (1) 給特法は、労基法37条の適用を排除する一方で、同法32条の適用を除外していないから、教員についても、同条の規制が及ぶことになる。

ただし、教員の業務は、その自主的で自律的な判断に基づくものと校長の指揮命令に基づくものが日常的に渾然一体として行われているため、これを峻別することは極めて困難であり、管理者たる校長において、その指揮命令に基づく業務に教員が従事している時間を特定して厳密に管理することが

事実上不可能である。

そこで、このような教員の業務の特殊性を踏まえ、給特法は、時間外で行われる業務を包括的、一体的に評価した結果として、一律に教職調整額を支給するものとしつつ、時間外勤務命令を発することのできる場合を限定することで、教員の勤務時間の長期化を防止しようとしたものである。

このように、給特法が教員の労働時間を定量的に管理することを前提としておらず、校長がその指揮命令に基づいて教員が業務に従事した労働時間を的確に把握できる方法もないことからすると、仮に教員の労働時間が労基法32条の法定労働時間を超えていたとしても、校長において、直ちにかかる事実を認識し又は認識することが可能であるとはいえないこと等を考慮すると、それだけで国賠法上の違法性があるということとはできない。

- (2) 他方で、給特法が、無定量な時間外労働を防止し、教員の超過勤務を抑制する趣旨の下、教員に時間外勤務を命ずることができる場合を限定し、教員の健康と福祉を害することとならないように配慮を求めている（6条2項）ことからすると、教員の労働時間が労基法32条の制限を超えた場合に常に国賠法上違法にならないとすることは、給特法の構造全体の趣旨を逸脱し、教員の無定量の超過勤務が無報酬の状態のまま放置されることにもなりかねない。
- (3) このような事情に鑑みると、教員の所定勤務時間における勤務状況、時間外勤務等を行うに至った事情、時間外勤務で従事した業務の内容、その他、勤務の全般的な状況等の諸事情を総合して考慮し、校長の職務命令に基づく業務を行った時間が日常的に長時間にわたり、時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化しているなど、給特法が、時間外勤務を命ずることができる場合を限定して、教員の労働時間が無定量になることを防止しようとした前記趣旨を没却するような事情が認められる場合に、校長がそのことを認識し、あるいは認識可能でありながら、その違反状態を解消する措

置を執ることなく、法定労働時間を超えて当該教員を労働させ続けた場合には、前記注意義務に違反したものとして、国賠法1条1項の適用上違法になるというべきである。

- (4) なお、労基法32条の定める労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいうところ、教員の業務には、教育的見地から自主的かつ自律的に行うものが含まれていることは前示のとおりであって、このことは控訴人においても同様であるから、控訴人が自主的、自律的に行った業務については、本件校長の指揮命令に基づくものとはいえず、これに従事した時間は労働時間に当たらないことになる。

加えて、給特法の適用を受ける教員について、その正規の勤務時間や法定労働時間の内外を問わずにその勤務ないし職務に関連する事務等の全体を包括的、一体的に評価して定率の教職調整額を一律に支給するという給特法の構造を考慮すれば、割増賃金請求の場合とは異なって、前記の判断基準による国賠法上の違法性の有無を判断するにあたっては、正規の勤務時間と時間外に行なった職務に関連した事務等の時間とを合算した教員の在校時間のすべてを直ちに労働時間に当たるとすることはできないので、教員の行った業務のうち校長の指揮命令に基づくものに従事した時間を特定する必要がある。

- (5)ア 本件請求期間中、本件校長が控訴人に対して、授業の進め方、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はなく、また、控訴人に対し、書面又は口頭で時間外勤務を命じたことやそれと同視できるほど控訴人の自由意思をきわめて強く拘束するような形態での勤務時間外における事務等をさせたことはなかった。

イ また、本件請求期間における控訴人の時間外における業務の労働時間該当性が原判決の認定のとおりであったとしても（なお、正規の勤務時間のうち、児童下校時刻以降の時間、控訴人が担当していない音楽、書写の時

間は、いずれも控訴人が本件校長の明示又は黙示の指揮命令のある事務作業に用いることができる時間（空き時間）であるから、前記の判断基準による国賠法上の違法性の有無を判断するにあたっては、これらを控除して労働時間を算出するのが相当である。）控訴人の労働時間は、学年末や学年始め、学期末といった繁忙期の月（2月ないし4月、7月、12月）において労基法32条の法定労働時間を超過しているものの、それが日常的に長時間にわたり、そのような時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化していたとはいえ、教員の労働時間が無定量になることを防止しようとした給特法の趣旨を没却するような状況にあったと認めることはできない。

そうすると、本件校長は、本件請求期間における控訴人の勤務について、その外形的・客観的な状況からは、直ちに労基法32条違反を認識し、あるいは認識可能であったということとはできないから、これを是正するための措置を講じなかった本件校長に控訴人が主張する前記注意義務違反を認めることはできない。

そうすると、本件請求期間の一部において、控訴人の労働時間が労基法32条の規制を超えていたとしても、本件校長に職務上の注意義務違反があったとはいえ、国賠法上の違法性を認めることはできない。

(6) したがって、控訴人の国賠法に基づく損害賠償請求は理由がない。