

令和4年（行サ）第94号

上告人 田中まさお

被上告人 埼玉県

## 上告理由補充書

令和4年12月9日

最高裁判所 御中

上告人訴訟代理人

弁護士	若	生	直	樹
同	江	夏	大	樹
同	菅		俊	治

### 第1 はじめに

本書面は、憲法学の観点から、本件訴訟の一審判決・二審判決（以下「両判決」という。）が示した法解釈が、給特法の立法趣旨にも憲法規範にも反していることについて、堀口悟郎准教授作成の意見書（添付資料1、以下「堀口意見書」という。）に基づいて、その要点を論じるものである。

### 第2 給特法の本来的意義

#### 1 公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限する法律（堀口意見書2～5頁）

給特法は決して「定額働かせ放題」を認める法律ではなく、むしろそれとは正反対に、公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限する法律である。

まず、給特法6条および勤務時間政令は、超勤4項目以外について時間外勤務を命じることは一切認めていないし、超勤4項目についても、正規の勤

務時間の割振りで対応することが原則とされ、「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」でない限りは時間外勤務命令を認めていない。これは、公立学校教員に対する時間外勤務命令を、一般労働者に対するそれよりも格段に厳しく制限したものと見える。

また、給特法5条は、時間外勤務の割増賃金を定めた労基法37条を適用除外しているものの、労働時間の上限（法定労働時間）を1日8時間、1週間40時間とする労基法32条は適用除外していない。

このように、給特法が公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限した法律であることは、明白な事実である。にもかかわらず、給特法が「定額働かせ放題」の法律と誤解されがちである主な要因は、同法3条1項が給料月額4%に相当する額を基準として条例で定められる「教職調整額」の支給を規定するとともに、同条2項が「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない」と定めている点にある。これらの規定が、公立学校の教員は、定額の教職調整額さえ支給しておけば、いくら時間外勤務をさせたとしても、時間外勤務手当等を支払う必要はない、つまり「定額働かせ放題」だという誤解を生んでいるのである。

しかし、給特法3条1項は、時間外勤務命令の要件として教職調整額の支給を定めたものではなく、各教員が現実には時間外勤務をしたか否かにかかわらず教職調整額を支給すべき旨を定めたものである。

教職調整額が、給特法6条および勤務時間政令に規定された要件を満たさない時間外勤務も含めた、ありとあらゆる時間外勤務の対価であるという誤解は、給特法案の審議に先立って人事院が示した「義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する法律の制定についての意見の申出に関する説明」に、「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の制度は適用しないものとし、これに変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」と記されていることに由来するようであり、この表現は、文部官僚らが執筆した給特法の解説書にも受け継がれている。

しかし、ここでいう「勤務時間の……外」の勤務とは、当然のことながら、給特法が定める時間外勤務命令の要件を満たす適法な時間外勤務を指すものである。また、そもそもこの「勤務時間の内外を問わず、包括的に評価」という性格づけは、勤務時間の内か外かではなく、勤務時間の内外を問わない教員の職務の性質に着目するという趣旨であり、教職調整額は、超過勤務手当の包括的な支給という性格の手当ではない。このことは、当時の人事院総裁も国会答弁において明言している。人事院の「意見の申出に関する説明」から、教職調整額をありとあらゆる時間外勤務の対価と理解することは、ほかならぬ人事院総裁の国会答弁にも反する、明らかな誤解である。

また、給特法3条2項も、公立学校教員に対する時間外勤務命令の要件について定めたものではない。当該要件は、同法6条および勤務時間政令に定められている。同法3条2項の規定は、これらの要件を満たす時間外勤務(休日勤務を含む)にのみ適用されるものである。これらの要件を満たさない違法な時間外勤務が命じられた場合の時間外勤務手当および休日手当については、給特法は規定を置いていない。

以上のとおり、給特法は、公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限する法律である。同法は、正規の勤務時間の割振りでは対応できない場合であって、超勤4項目にあたり、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、公立学校教員への時間外勤務命令を認めており、これらの要件を満たさない時間外勤務を命じることは、一切許されていない。

## 2 給特法と憲法（堀口意見書5～12頁）

このように公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限する給特法が制定された背景には、憲法上の要請がある。下記のとおり、給特法は、教育

を受ける権利（憲法 26 条 1 項）、教育の自由（憲法 23 条）、法の下での平等（憲法 14 条 1 項）、勤労条件基準法定主義（憲法 27 条 2 項）といった憲法規範に適合的に設計された法律なのである。

### (1) 教育を受ける権利

給特法が、時間外勤務命令を三六協定と割増賃金によって規制するのではなく、時間外勤務を命じる場面自体を厳格に制限した理由は、学校教師の労働条件や身分保障は、教師の人間としての生活条件であることに加えて、子どもたちが良い教育を受けるために必要な「教育条件」でもあるからであると解される。すなわち、教員の労働時間規制は、教員の私的利益（生活時間や健康等）だけでなく、子どもの教育を受ける権利を守るものでもある。教員が長時間労働で疲弊したり十分な自己研鑽を積みなくなったりした場合、良質な教育が行えなくなり、子どもの教育を受ける権利が損なわれてしまう。教員の私的利益については、それをどう処分しようが教員自身の勝手であり、対価をもらう代わりに差し出してもよいだろうが、子どもの教育を受ける権利は、教員らが割増賃金をもらう代償として犠牲にしてよいものではない。だからこそ、給特法は、時間外勤務を命じる場面自体を厳格に制限したのである。

そして、給特法が、時間外勤務命令を「量」（上限時間）ではなく「内容」（超勤 4 項目等）によって制限した理由は、時間外勤務命令を極力禁止するためであるとされている。

### (2) 教育の自由

給特法は、同法 6 条および勤務時間政令の要件を満たす時間外勤務についても、その時間数に応じた割増賃金を支給するという制度をとらず、代わりに教職調整額を支給することとした。その理由は、給特法および勤務時間政令の要件を満たす時間外勤務の割増賃金額を算定するために時間計測が行われることで、教員の「自発性」や「創造性」が損なわれること

を懸念したためである。

旭川学力テスト事件判決（最大判昭和51年5月21日刑集30巻5号615頁）は、「子どもの教育が教師と子どもとの間の直接の人格的接触を通じ、その個性に応じて行われなければならないという本質的要請に照らし、教授の具体的内容及び方法につきある程度自由な裁量が認められなければならない」という意味において、教員に教育の自由が認められると解し、そこから「教師の創意工夫の尊重」が要請されると説いている。同判決を踏まえれば、給特法の制定にあたって重視された教員の自発性、創造性は、教員の教育の自由を意味するものと解しうる。

いくら教育の自由が保障されるといっても、正規の勤務時間内において、教員自身が勤務内容等を裁量的に決定しうる「裁量時間」が確保されていなければ、自主的な研修等を通じて専門性を磨き、教育内容・方法を創意工夫することはできない。その意味で、裁量時間の確保は、教員が教育の自由を行使するための前提条件をなす。教育基本法9条が、1項で「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」と定めたうえ、2項において「前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適性が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない」と規定しているのも、同様の趣旨である。

そして、割増賃金額を算定するための時間計測により教員の教育の自由が損なわれるリスクとして主に想定されていたのは、教員が特に自発性と創造性を発揮しうる「授業以外の時間」や「夏休み」などにまで他律的業務が入り込み、裁量時間が縮減していく場面である。当時の人事院総裁・佐藤達夫も、文部政務次官・西岡武夫も、夏休み等に教員が自宅等の校外で自主的に研修できるようにすべきことを強調しており、その趣旨は、1971年7月9日に発出された給特法の施行通達にも明記されている。

### (3) 法の下での平等

給特法は、公立学校教員について、一般労働者とはかなり異なる労働時間規制を設けるものであるため、法の下での平等に反しないかが国会で審議された。

一般労働者との対比では、給特法が労基法 37 条を適用除外しており、公立学校教員が時間外勤務をしても割増賃金が支給されないことが問題となる。この点について、制定当時の国会審議では、教員の職務に自発性、創造性が求められることから、一般労働者とは異なる取扱いをするのが合理的ということに加えて、割増賃金が支給されないという不利益は、教職調整額によって十分に埋め合わせられるという説明がなされた。

しかし、教員の職務に自発性、創造性が求められるために、労基法 37 条を適用除外して教職調整額を支給することが合理的なのだとすると、職務の内容や態様が同様である私立学校の教員はなぜ給特法の対象から外されるのか、公立学校教員と私立学校教員の労働法制に大きな差異を設けることは平等に反するのではないか、という疑問が残る。この点について、制定当時の国会審議では、私的自治ないし私学の自由に配慮したものであるという説明がなされた上で、私立学校への助成措置等により私立学校教員と公立学校教員の平等を確保するという方針が示されていた。

このような他の労働者、特に私立学校教員との平等は、公立学校教員の労働法制を解釈・運用するうえでも、常に考慮されるべき要素である。

### (4) 勤労条件基準法定主義

憲法 27 条 2 項に定められた勤労条件基準法定主義は、同条 1 項が勤労の権利を保障していることを受けて、人間らしく働ける労働条件の最低基準を法律によって確保することを求めるものである。それゆえ、勤労条件基準法定主義とは、単に法律で定めればよいわけではなく、勤労の権利が同条 1 項に定められた趣旨を反映させ、憲法上想定されるベースラインを

確保するように法定される必要がある。

この憲法 27 条 2 項を受けて「労働者保護法の基本法」というべき労基法が制定されている。そして、労基法 1 条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と明記するとともに（1 項）、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と規定している（2 項）。これらの点からして、労基法は、憲法 27 条 2 項の具体化立法といえるものである。そのため、労基法自体が憲法規範となるわけではないものの、労基法の基準を下回る労働条件を定める法律は、憲法上想定されるベースラインを下回り、憲法 27 条 2 項に違反する可能性がある。

それでは、労基法 37 条を適用除外する給特法は、憲法 27 条 2 項に適合しているか。制定当時の国会審議において、給特法が憲法 27 条 2 項に違反しない理由として挙げられたのは、国家公務員の労働条件を守る人事院、国家公務員法に定められた行政措置要求、そして給特法による時間外勤務命令の制限であった。

ところが、給特法制定当時は同法の適用対象であった国立学校教員は、2004 年の国立大学法人化によって国家公務員たる身分を失い、同法の適用対象外となった。国立大学法人化に伴い、人事院勧告が公立学校教員の給与水準まで確保する役割を果たしていた「国立学校準拠制」も廃止された。地方公務員たる公立学校教員の給与については、人事委員会が保護機関（労働基本権制限の代償機関）として設けられてはいるが、当該機関は人事院と同等の調査・勧告機能を果たしていない。

そのため、給特法が憲法 27 条 2 項に適合しているか否かは、その法解釈において、残された主な正当化理由である時間外勤務命令の制限をどこ

まで厳格に貫けるかによる。司法がこの制限を緩やかに解し、実質的な時間外勤務命令を広く黙認するようなことがあれば、そのような給特法解釈は憲法27条2項に反し違憲と断じるべきである。

### 3 立法趣旨に反する給特法の運用（堀口意見書12～15頁）

以上のとおり、給特法は、教育を受ける権利や教育の自由等の憲法規範を考慮して、公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限した法律である。しかしながら、実際の学校現場においては、こうした給特法の本来的意義が理解されず、同法が「定額働かせ放題」を認めた法律であるかのように運用されてきた。その結果、教員らは、超勤4項目以外の時間外勤務を長時間にわたって強いられてきた。こうして引き起こされたのが、「教員の多忙化」という極めて深刻な社会問題である。教員の多忙化は、教員の健康を蝕み、教員志望者を減らし、教師不足を招き、教育の質を低下させることで、教育を受ける子どもにも大きな被害を与えている。

今日の教員の多忙化は、給特法および勤務時間政令の要件を満たす適法な時間外勤務命令によって生じているものではない。むしろ、教員の労働時間のほとんどを占めるのは、超勤4項目以外の業務である。こうした現状が、給特法に違反し、同法が適用除外していない労基法32条にも違反していることは明白である。

ところが、文科省は、このような違法状態を是正しないばかりか、「現行制度上では、超勤4項目以外の勤務時間外の業務は、超勤4項目の変更をしない限り、業務内容の内容にかかわらず、教員の自発的行為として整理せざるをえない」などとしてそれを「正当化」するような見解を示してきた。

本来、公費支給の対象となりうる労働時間（労基法32条）にあたるか否かは、業務の実態に照らして客観的に判断されるべきである（三菱重工長崎造船所事件判決・最判平成12年3月9日民集54巻3号801頁）。給特



法および勤務時間政令の規定を理由として、超勤 4 項目以外の時間外勤務を、「業務内容の内容にかかわらず」、つまり使用者の指揮命令下に置かれていたか否かにも関係なく、すべて労働時間に含まれない「自発的行為」だとする文科省の見解は、このような判例法理に違反するものというほかない。

文科省は、最近になって「教員の働き方改革」に乗り出したが、それでもなお、「在校等時間」という新奇な概念を持ち出して、教員に超勤 4 項目以外の時間外勤務を強いている現状の違法性を頑なに否定している。

しかし、教員の多忙化は、教員が本来不必要な業務を「自発的」に行うことで生じているものではない。必要不可欠な校務の量が増大した結果、勤務時間を超えて校務に従事することを余儀なくされているというのが実態である。そして、三菱重工長崎造船所事件判決が示した判断基準からすれば、校務の増大によって余儀なくされた超勤 4 項目以外の時間外勤務は、労基法上の労働時間にあたるものというべきである（そもそも、教員が勤務時間外に行っている超勤 4 項目以外の校務のような、「本務」の「活動時間」が労基法上の労働時間にあたることは、労働法学上ほとんど争いが無い）。

文科省による「教員の働き方改革」は、教員に超勤 4 項目以外の時間外勤務を強いている現状の違法性を頑なに否定し、「在校等時間」という新奇な概念を持ち出してまで違法状態を「正当化」しようとしている点で、大きな問題があるものといわざるをえない。

本件訴訟は、こうした現状を是正すべく提起された「公共訴訟」である。

### 第 3 両判決の問題点

#### 1 本件訴訟の意義と概要（堀口意見書 16～19 頁）

本件訴訟は、公立小学校の教員である上告人が、給特法および勤務時間政令が定める超勤 4 項目等の要件を満たさない時間外勤務を強いられたことについて、労基法 32 条違反を理由とする国家賠償等を請求するものである。

いわゆる教員超勤訴訟は、給特法制定後も度々提起されているが、それらの大半は労基法 37 条に基づく割増賃金を請求するものであった。そして、従来の裁判例においては、給特法 5 条が労基法 37 条を明示的に適用除外していることから、当該請求はごく例外的にしか認められないものと解されてきた（松蔭高校事件・名古屋地判昭和 63 年 1 月 29 日判時 1286 号 45 頁等）。もっとも、これらの判決は、労基法 37 条の規定が排除されないという例外的な場合に当たらないという判断を示したにすぎず、超勤 4 項目等の要件を満たさない時間外勤務命令が適法であると判断したわけではない。

他方、給特法制定後に最高裁が初めて教員の時間外勤務に関する実質的判断を下したケースである、京都市公立学校事件（最判平成 23 年 7 月 12 日集民 237 号 179 頁）では、公立学校教員に対して超勤 4 項目以外の時間外勤務を強いたことが給特法に反するとして、国家賠償が請求された。もっとも、当該訴訟では、当事者が給特法に反する時間外勤務命令の有無を争った結果、超勤 4 項目以外の時間外勤務を強いることの労基法 32 条適合性は争点にならなかった。そして、最高裁は、「被上告人〔教員〕らはいずれも勤務時間外に職務に関連する事務等に従事していたが、勤務校における上司である各校長は、被上告人らに対して時間外勤務を命じたことはない上、被上告人らの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」ことを考慮して、給特法に反する時間外勤務命令は存在しないと判断したが、当該判示は、給特法に反する時間外勤務命令の存否について、労基法 32 条の労働時間性よりも高いハードルを設定したものと理解すべきであり、同判決が労基法 32 条適合性について何ら判断を示していないことは明らかである。

以上のとおり、従来の教員超勤訴訟では、公立学校教員に超勤 4 項目以外の時間外勤務を強いることが労基法 32 条に違反しないかという点が争われたことはなかった。本件訴訟は、この点を正面から争う初めての訴訟であ

る。そのため、先に引用した松蔭高校事件判決や京都市公立学校事件判決は、本件訴訟の先例とはならない。本件訴訟に関して参照されるべき判例は、従来の教員超勤訴訟判例ではなく、三菱重工長崎造船所事件判決をはじめとする、労基法 3 2 条に関する労働判例である。

そして、上告人が「次の世代のため」に提起した本件訴訟は、教員多忙化問題を是正するための「公共訴訟」として、将来の教育界を担う学生らに支持され、同様の問題意識をもつ多くの人々によって支援されてきた。この活動が実を結び、給特法の誤った運用が是正され、教員の多忙化という社会問題が解決されていくか否かは、法の番人である裁判所の判断にかかっている。

## 2 立法趣旨および憲法規範に反する法解釈（堀口意見書 23～29 頁）

本件訴訟の両判決が示した法解釈は、下記のとおり、給特法の立法趣旨からしても、教育を受ける権利、教育の自由、法の下での平等、勤労条件基準法定主義といった憲法規範からしても、著しく不合理というほかない。

### (1) 違法性の判断基準

両判決が国賠法上の違法性について示した判断基準は、松蔭高校事件判決等の裁判例が労基法 3 7 条に基づく割増賃金請求に関する判断基準として提示したものと類似している。

しかしながら、給特法が適用除外している労基法 3 7 条が例外的に適用されるのはいかなる場合かという問題と、給特法が適用除外していない労基法 3 2 条に違反したことが国賠法上も違法となるのはいかなる場合かという問題は、全く次元が異なる。前者は、給特法が想定していない割増賃金請求が認容されるという例外的な場面であるが、本件の争点である後者は、ただ労基法 3 2 条違反が国賠法上も違法と判断される場面であり、給特法が想定していない例外的場面ではない。にもかかわらず、なぜ給特法の趣旨を没却するような事情まで必要とされるのか。

その理由について、両判決は、「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各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」を指摘する。しかし、上告人の勤務校では、出勤時刻や退勤時刻等を記録するシステムが導入されており、その長時間労働が明確に記録されていたうえ、校長は上告人が朝早くから夜遅くまで学校で仕事をしている姿をその目で見ていた。それゆえ、校長が「労働時間を的確に把握できる方法」はすでに設けられており、校長は上告人が労基法32条に反する時間外勤務を強いられていたことを容易に認識可能であったというべきである。

また、両判決が示した違法性の判断基準は、「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……趣旨を没却するような事情」が認められた場合に初めて、校長に労基法32条違反の認識または認識可能性が生じ、「その違反状態を解消するために、業務量の調整や業務の割振り、勤務時間等の調整などの措置を執るべき注意義務」が課されるという構成になっている。

しかし、給特法および勤務時間政令は、給特法の趣旨を没却するような事情が生じたときに初めて校長に業務量の調整や業務の割振り、勤務時間等の調整などの措置を執るべき注意義務を課すものではなく、最初から校長に正規の勤務時間の割振りを適正に行うことなどを義務づけているものである。そうだとすれば、労基法32条違反の状態が生じたという事実は、校長が注意義務を負う契機ではなく、校長が注意義務に違反したという結果を意味するものと解される。

実際的な面からみても、本件請求期間当時は、すでに教員の多忙化が大きな社会問題となっていた。公立学校教員の長時間労働の実態は、少なくとも教育関係者の間では周知の事実であり、それをいかにして改善するかが重要な課題として認識されていた。このような当時の社会状況に照らし

でも、両判決の法解釈は、合理性を欠くものというほかない。

さらに、前述したように、公立学校教員に対する時間外勤務命令が厳格に制限されている根本的な理由は、教員の労働条件が、子どもたちが良い教育を受けるために必要な「教育条件」でもある、という点に求められる。子どもの教育を受ける権利（憲法26条1項）を損なわぬよう、そうした教育条件を守ることは、「校務をつかさどり、所属職員を監督する」立場にある校長の責務である（学校教育法49条、37条4項）。校長には労基法32条違反を未然に防ぐ義務がないとする両判決の法解釈は、こうした憲法上の要請にも違背している。

以上のとおり、両判決が示した国賠法上の違法性の判断基準は、著しく不合理であり、給特法の立法趣旨や、同法の根底にある、教育を受ける権利（憲法26条1項）等の憲法規範に反している。

給特法の立法趣旨や、同法の根底にある憲法規範を踏まえれば、校長には、正規の勤務時間の割振り等により、超勤4項目等の要件を満たさない時間外勤務を絶対に命じず、それらの要件を満たす時間外勤務も可能な限り命じないという職務上の義務が課されており、労基法32条に反する状態が生じた場合には、原則的に、当該義務に違反しているとして、国賠法上の違法性が認められるものと解すべきである。

## (2) 労働時間性の評価

労基法32条の労働時間性に関する両判決の見解は、明らかに判例・通説に反している。両判決は、指揮命令下の評価を具体的な指示の有無によって認定しているところがあるが、判例・通説上は、使用者による黙認や許容の有無を含めて客観的に判断すべきであり、それによれば、本件のような教員が在校中に本来的業務そのものや密接関連業務を行っている時間が勤務時間に該当しないことはほとんど考えられない（甲105）。また、両判決が、職務専念義務（地方公務員法35条）が課されている正規

の勤務時間のなかに、労働していない「空き時間」があったと評価し、その空き時間を総労働時間から差し引いたことは、二審判決も認めているように、通常の労働事件ではありえない司法判断である。

このように労基法 32 条の労働時間規制を極めて緩やかに解した点について、両判決は、「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」ところ、「自主的かつ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いて行ったとはいえず、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」と説いている。しかし、教員の業務に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という点は、公立学校だけでなく私立学校にも妥当するところ、私立学校の教員については、一般労働者と同様の厳格度で労基法 32 条が適用されている。両判決の見解を前提にすると、公立学校教員は、時間外勤務手当が支給されないうえに、校長が具体的な指示等がない限りは労働時間性を認められないという点で、私立学校教員よりも格段に劣った労働条件の下に置かれることとなるが、こうした差別的解釈は、法の下での平等（憲法 14 条 1 項）の要請に反するものというべきである。

両者の間には、たしかに給特法適用の有無という差異がある。しかし、前述のとおり、給特法は、「定額働かせ放題」を認めた法律ではなく、むしろそれとは正反対に、公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限した法律である。こうした給特法の立法趣旨からすれば、労働時間性について、公立学校教員を私立学校教員よりも有利に扱うことはありえても、不利に扱うことはありえない。したがって、上記の差別的法解釈には全く合理的根拠を見いだせない。

また、公立学校教員に対する労基法 32 条の労働時間規制を緩やかに解し、校長からの具体的な指示等がない限りは労働時間にあたらないと評価する両判決は、勤労条件基準法定主義（憲法 27 条 2 項）にも抵触してい

る。前述のとおり、憲法 27 条 2 項との関係で給特法の合憲性を維持するためには、その法解釈において、時間外勤務命令の制限を厳格に貫く必要があるが、両判決が示した労働時間性に関する解釈は、こうした憲法 27 条 2 項の要請に反するものといわざるをえない。

さらに、教員が自発性、創造性を発揮して行った教育活動について、校長からの具体的な指示がないという理由で労働時間性を否定することは、教員の自発性、創造性を尊重するという給特法の立法趣旨に反するとともに、教員の教育の自由（憲法 23 条）に抵触し、ひいては子どもの教育を受ける権利（憲法 26 条 1 項）を損なうものというべきである。なぜなら、自発性、創造性を発揮した教育活動がことごとく労働時間性を否定されるということになれば、教員が苛酷な長時間労働から逃れるには、自発性、創造性を発揮せず、校長から具体的に指示された業務のみを行うほかなくなり、子どもの教育を受ける権利を実現するうえで必要不可欠な、一人一人の個性に応じた、創意工夫された教育というものは、およそ実施困難になってしまうからである。

両判決がこのような不合理な解釈を採ってしまった要因は、教員の自発性、創造性を尊重するという給特法の立法趣旨を、正反対といってよいほど大きく誤解した点にある。前述のとおり、給特法制定時に重視された、教員の自発性、創造性の尊重とは、夏休み中の自宅研修を典型とする、自発性、創造性を発揮した教育活動について、労働時間性を認めることを意味していた。自発性、創造性を発揮した教育活動の労働時間性をことごとく否定した両判決は、こうした立法者意思とは正反対の法解釈を行っている。

以上のとおり、両判決の労働時間性に関する評価は、著しく不合理であり、給特法の立法趣旨や、同法の根底にある、教育を受ける権利、教育の自由、法の下での平等、勤労条件基準法定主義等の憲法規範に反している。

公立学校教員への時間外勤務命令を厳格に制限するという給特法の立法趣旨や、その根底にある憲法規範を踏まえれば、公立学校教員に係る労基法 3 2 条の労働時間規制は、少なくとも一般労働者と同程度には厳格に解さなければならない。そして、労基法 3 2 条を一般労働者の場合と同様に適用するならば、本件において上告人が行っていた時間外勤務のほとんどは、労働時間にあたるものというべきである。

### 第 3 結論

以上のとおり、本件訴訟の一審判決・二審判決が示した法解釈は、給特法の立法趣旨にも憲法規範にも反している。

給特法の立法趣旨や、同法の根底にある憲法規範を踏まえれば、本件訴訟における国家賠償請求は、当然に認容されるべきである。

#### 添付資料

- 1 意見書（作成日：2022 年 11 月 30 日、作成者：堀口悟郎准教授）

以上