

令和4年（行ノ）第105号

申立人 田中まさお

相手方 埼玉県

## 上告受理申立理由書

令和4年10月31日

最高裁判所 御中

上告受理申立人訴訟代理人

弁護士	若	生	直	樹
同	江	夏	大	樹
同	菅		俊	治

### 目次

第1 はじめに（原判決の法解釈の誤り及び判例違反の所在）	3
1 労働時間算定に関する法解釈の誤り及び判例違反	3
2 労基法32条違反に関する国賠法上の故意・過失及び違法性判断にかかる原判決の法解釈の誤り	4
3 本申立書の構成について	5
第2 公立学校教員に労基法32条が適用されることの意義	5
1 公立学校教員の労働時間規制の全体構造	5
2 強行法規である労基法32条の規制をなきものとする法解釈は誤りである	7
第3 労働時間算定に関する法解釈の誤り及び判例違反	8

1	原判決が申立人の時間外労働時間数を過少に認定した理由	8
2	給特法の立法趣旨に関する理解の誤り	9
3	労働時間該当性に関する法解釈の誤り	11
4	個々の業務の所要時間を積算して時間外労働時間数を算出する手法の誤り	14
5	「空き時間」を控除することは誤りである	15
6	結論	16
第4	労基法32条違反に関する国賠法上の故意・過失及び違法性判断にかかる原判決の法解釈の誤り	16
1	原判決が国賠法上の故意・過失及び違法性を認定しなかった理由	16
2	校長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する必要はない	17
3	法令上、校長には厳格な労働時間管理を行う義務がある	18
	(1) 法律上、厳格な労働時間管理が求められている	18
	(2) 条例上も、厳格な労働時間管理が求められている	19
	(3) 教員の職務の特殊性は労働時間管理義務を免除する理由にならない	20
	(4) 割増賃金制度の適用除外は労働時間管理義務を免除する理由にならない	21
	(5) 原判決の法解釈の誤り	21
4	労基法32条違反については国賠法上の故意・過失及び違法性が認められ、損害賠償請求が認容されるべきである	22
	(1) 労基法32条違反は国賠法上も違法である	22
	(2) 本件校長の故意・過失について	23
	(3) 労基法32条違反により申立人が被った損害について	24
5	結論	25

頭書の事件について、申立人は、次のとおり上告受理申立て理由を提出する。

なお、本訴訟の意義と司法に求められる役割については、上告理由書・第1の1で述べたとおりである。

## 第1 はじめに（原判決の法解釈の誤り及び判例違反の所在）

### 1 労働時間算定に関する法解釈の誤り及び判例違反

本訴訟において、申立人（一審原告・控訴人）は、相手方（一審被告・被控訴人）に対し、相手方が申立人を労基法32条に違反する時間外労働に従事させたことを理由として、国賠法1条1項に基づく損害賠償を請求した。申立人が主張した、労基法32条の規制を超える時間外労働数は、本件請求期間（平成29年9月から平成30年7月）の合計で「659時間」であった（訴状別紙「原告 金額シート」）。

これに対して、一審判決は、申立人が本件請求期間において、終業時刻後に従事した業務（一審判決別紙4において認定した事務作業）及び始業時刻前・休憩時間内に従事した業務に要した時間のうち、一部については申立人が「自主的・自律的に行った」業務であって労基法上の労働時間には該当しないと判断して、合計「381時間23分」が労基法上の労働時間に該当すると認定した<sup>1</sup>。さらに、同時間から、申立人が本件校長の指揮命令下で勤務していた正規の勤務時間内における、専科教員が担当する時間等を、本件校長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」）として控除した結果、労基法32条の規制を超える時間外労働時間数は、合計「32時間47分」にとどまるとした。

原判決は、かかる一審判決の認定をほぼそのまま引用し、労基法32条の規

---

<sup>1</sup> 一審判決別紙5の「業務時間（小計）」欄及び「その他時間外勤務」欄の合計時間数。ただし、平成29年11月及び平成30年5月の「23：48」は「25：48」の誤記であると思われる。

制を超える時間外労働数について、一審判決と同様の判示をした<sup>2</sup>。

このように、原判決は、正規の勤務時間外の労働の存在を相当時間数認めながらも、申立人が本件校長の指揮命令下において従事していた業務の一部を「自主的・自律的に行った」業務であると判断して労基法上の労働時間と認めず、さらに、正規の勤務時間内における「空き時間」なる時間を控除するという、誤った法解釈を採用した結果、申立人の労働実態とはあまりにかけ離れた時間外労働時間数の過少認定を行った。

しかし、このような原判決の労働時間算定に関する判断は、労基法32条及び給特法の法解釈に関する重要な事項を誤ったものであり、また、最高裁判所の判例と相反するものである。

## 2 労基法32条違反に関する国賠法上の故意・過失及び違法性判断にかかる原判決の法解釈の誤り

原判決は、「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混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」という教員の職務の特殊性を理由として、申立人の労働時間が労基法32条の規制を超えているとしても、本件校長の職務命令に基づく業務を行う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とは必ずしもいえないから、本件校長に職務上の注意義務違反があったとはいえず、国賠法上の違法性は認められないと判断した。

しかし、このような原判決の国賠法上の故意・過失及び違法性に関する判断

---

<sup>2</sup> ただし、原判決は、平成29年9月及び同年10月の学年会開催につき合計4時間を「空き時間」から控除する時間として加算しており、これに対応して「その他時間外勤務」（休憩時間内）も合計40分加算される（原判決10～11頁）。

は、労基法 3 2 条違反を事実上不問とするものであり、健康及び生活時間の確保という労基法 3 2 条の趣旨、及び無定量の時間外労働を防止するという給特法の趣旨を没却する。

したがって、原判決の判断は、労基法 3 2 条、給特法及び国賠法 1 条 1 項の法令解釈に関する重要な事項を誤ったものである。

### 3 本申立書の構成について

本申立書では、はじめに労基法 3 2 条等が申立人に適用されること及びその意義を確認し（下記第 2）、次に、原判決の労働時間算定に関する判断（下記第 3）並びに労基法 3 2 条違反を理由とする国賠法上の故意・過失及び違法性判断（下記第 4）は、労基法 3 2 条、給特法及び国賠法 1 条 1 項の法令解釈に関する重要な事項を誤ったものであり、また、最高裁判所の判例に相反するため、原判決は破棄されるべきことを述べる。

## 第 2 公立学校教員に労基法 3 2 条が適用されることの意義

### 1 公立学校教員の労働時間規制の全体構造

公立学校教員の労働時間は、現在、一般法である労基法と、特別法である地公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 2 7 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公法 5 8 条 3 項は、労基法 3 2 条、3 4 条、3 5 条、3 6 条、3 7 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、公立学校教員に対しても当然に適用される（一審判決 2 8 頁）。

そして、さらにその特例を認めた給特法、給特法に基づき制定された政令（平

成15年政令)及び給特条例の全体構造を要約すると、以下のとおりである。

- I. 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)。
- II. 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)。
- III. 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(平成15年政令、給特条例7条1項)。
- IV. IIに基づき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)。
- V. 教員には、基本給の4%に相当する「教職調整額」を支給し(給特法3条1項、給特条例3条1項)、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)。
- VI. 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)。

ここで重要なのは、まず、給特法下においても、教員には労基法32条、34条、35条、36条が適用される(上記I)という点である。

次に、超勤4項目に該当する業務については、上記の労働時間規制の例外として、労基法33条3項を適用させることにより時間外労働をさせることができる場合があるが(上記II、IV)、超勤4項目に該当しない通常業務については、時間外労働をさせることはできない、という点である。

言い換えれば、給特法は、超勤4項目に該当する業務に限って、労基法32

条の基準を超えて労働させたとしても労基法違反を問われないという免罰的効力を与えたものと解することができる（甲18・486～487頁、甲84・43～44頁）。

このように、給特法の立法趣旨は、「業務の内容」によって時間外労働の対象を限定する、歯止めをかけることによって、教員の時間外労働が無定量、無制限にならないようにする点にあった（甲87・3～6頁、高橋2～3頁）。この点については、一審判決も、給特法には「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」する趣旨がある旨を判示している（一審29頁）。

したがって、給特法によって許容される時間外労働は、極めて限定的に解されなければならない（甲14～甲18、甲23、甲24、甲26、甲79）。

## 2 強行法規である労基法32条の規制をなきものとする法解釈は誤りである

このように、給特法は、公立学校教員を働かせるに当たっては、労基法32条の労働時間規制が及び、「超勤4項目」以外の通常業務については時間外労働をさせることはできないことを前提とした法律である。その上で、あくまでも公立学校教員の給与については、基本給とは別途「教職調整額」を支給することとし、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないこと（給特法3条2項）、労基法37条の適用を除外すること（給特法5条）を定めたものにすぎない。

したがって、給特法の存在が、労基法32条の解釈に影響を与える（一般労働者と異なる解釈が必要となる）ということはありません。むしろ、給特法は、公立学校教員にも労基法32条が適用されることを前提として、時間外労働を命じることができる場合を超勤4項目に限定し、無定量の時間外労働を防止する趣旨で制定された法律であり、労基法により保障された権利を引き下げることを目的とした法律ではないから、労基法32条の趣旨に沿った法解釈が、公立学校教員についても求められる。

ここで、労基法32条で労働時間の上限を規制した趣旨は、労働者の健康安全を確保するためであるとともに、労働者の個人生活・家庭生活・社会生活（＝生活時間）を確保する点に重要な意義がある（甲104・毛塚意見書3頁）。すなわち、労働時間が無定量となり長時間に及ぶと、労働者の身体や精神に影響を与え、その健康を害するものとなるおそれがあるとともに、労働者の私的生活を侵食し、その人間らしい生活を損なうものになり得るため、労基法は、労働時間を実労働時間によって把握・管理した上で、その上限を規制することを大原則とすることにより、労働者の「健康」及び「生活時間」を確保しようとしているのである。

かかる労基法32条の規制を遵守するため、使用者には、どの時間が労基法上の労働時間に該当するかを客観的に認識し、労働者の労働時間を適正に把握し適切な管理を行うことが求められる。これは、上記のとおり、賃金請求権の確保のためだけに求められるものではなく、健康及び生活時間の確保のために求められるものである（甲104・毛塚意見書5～9頁）。

したがって、労基法32条に違反して労働させたといえるか否かの判断は、必ずしも賃金請求権の有無と一致する必要はなく、あくまでも同条の趣旨に基づき、厳格に判断されなければならない。強行法規である同条の例外を安易に認めるような法解釈は、同条の規制をなきものとし、強行法規に基づき労働者の生活時間を確保しようとした趣旨を没却することになるため、許されない。

### 第3 労働時間算定に関する法解釈の誤り及び判例違反

#### 1 原判決が申立人の時間外労働時間数を過少に認定した理由

先に述べた通り、原判決は、申立人の時間外労働時間数を、労働実態に反して過少に認定した。

このような過少認定に陥った理由は、①申立人が本件校長の指揮命令に基づいて従事した業務の一部を、「自主的かつ自律的に行った」業務であり、それゆ



えに本件校長の指揮命令に基づいて行ったとはいえ、これに従事した時間は労働時間には当たらないと判断して（一審判決30頁）、②申立人が正規の勤務時間外に従事した個々の業務の所要時間を積算する方法により申立人の時間外労働時間数を算出し（一審判決30頁）、さらに、③児童の完全下校時刻以降及び音楽、書写の授業時間を、申立人が正規の勤務時間内に事務作業に従事することのできた「空き時間」であるとして、裁判所が認定した労働時間（申立人が正規の勤務時間外に従事した業務に要した時間）から控除したこと（一審判決37～41頁、原判決9～10頁）にある。

さらに、原判決は、教員の「正規の勤務時間ないし法定労働時間の内外を問わずにその職務ないし労働の全体を包括的に一体的に評価して定率の教職調整額を支給することによって労基法37条所定の時間外割増賃金の制度の適用を排除するという給特法の立法趣旨」を考慮すれば、国賠法上の故意・過失ないし違法性の有無の判断の場合においては、正規の勤務時間内であるからといって、直ちに本件校長の指揮命令ないし指揮監督の下にある労働時間であるとして算定することは相当ではない、などと判示して、上記①ないし③の法解釈を正当化した（原判決8頁）。

## 2 給特法の立法趣旨に関する理解の誤り

しかし、上記のような原判決の理解は、給特法の立法趣旨を曲解するものであり、誤りである。

先に述べたとおり、給特法の立法趣旨は、「職務の内容」によって時間外労働の対象を限定する、歯止めをかけることによって、教員の時間外労働が無定量、無制限にならないようにする点にある。同趣旨に基づき、給特法は、公立学校教員にも労基法32条の労働時間規制が及ぶことを前提として、超勤4項目に該当する業務について臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限り、法定労働時間を超える時間外労働をさせることを許容した法律となっている。

上記の立法趣旨は、給特法が制定される際にも繰り返し確認されていた。

すなわち、給特法制定時においても、労基法 37 条の適用を除外して時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないことを定めるとともに、労基法 33 条 3 項を適用して時間外勤務を命じる場合を認めた給特法の定めが、公立学校教員に無定量な時間外労働をもたらすのではないかということが懸念されていた。これに対し、当時の国会審議では、文部省、人事院、労働省のいずれにおいても、時間外勤務の量ではなく「職務の内容」によって時間外労働を限定する、歯止めをかけるという説明を行っていた。このように、教員の時間外労働が無定量、無制限とならないために、対象となる職務の内容によって歯止めをかけることが、給特法の立法趣旨であると共通して示されていたのである（以上、甲 87・高橋意見書 3～6 頁）。

したがって、給特法下において、超勤 4 項目以外の通常業務についての時間外労働をさせることは、労基法 32 条違反となり違法である。かかる違法状態を回避するために、法は、勤務時間の割り振りによる調整が求めているのである（給特法 6 条 1 項、平成 15 年政令、給特条例 7 条、甲 104・毛塚意見書 10～13 頁参照）。

国賠法上の故意・過失ないし違法性の有無の判断の場合においても、かかる労基法 32 条違反を問題とするものである以上、労基法 32 条の基準を超える時間外労働の有無及びその時間数が、労基法上の労働時間該当性の一般的な判断基準に基づいて認定されなければならないのであって、通常であれば労働時間として認められるべき時間を、給特法の立法趣旨を理由として労働時間の算定から除外ないし控除することは認められない。

これに対し、原判決は、給特法は、超勤 4 項目以外の業務をも包括的・一体的に評価したものであるとして、職務の内容による歯止めのない時間外労働も許容されているかのような解釈をしており、上記立法趣旨に真っ向から反している。給特法において「正規の勤務時間ないし法定労働時間の内外を問わずに

その勤務ないし労働の全体を包括的に一体的に評価」されているのだとすれば、ここで勤務時間外の業務として想定されているのは、あくまでも、超勤4項目に該当する業務や、教育には資するが使用者の指揮命令下に置かれているとはいえないような諸活動(長期学校休業期間における自主的研修等)に限られる。本件校長の指揮命令下に置かれたものと認定した「労基法上の労働時間」に該当する時間外労働までも給特法が許容していると解釈することは、事実上、労基法32条の労働時間規制の適用除外を意味するものであり、給特法下において公立学校教員に労基法32条が適用されていることを無視するものであって、給特法の解釈の限界を超えているといわざるを得ない。

以上のとおり、原判決は、給特法の立法趣旨を曲解して、本来認められるべき時間外労働の認定をしなかったものであり、労基法32条及び給特法の解釈に関する重要な事項に誤りがある。

### 3 労働時間該当性に関する法解釈の誤り

原判決は、申立人が「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ないと述べて、校長により義務付けられていたとは認められない業務に従事した時間については、労基法上の労働時間該当性を否定する判断を行っている。

しかし、使用者が労働者を「労働させ」たといえるか否か(労基法上の労働時間該当性)は、最高裁判所の判例上、「使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」とされている(三菱重工業長崎造船所事件・最一小判平成12年3月9日・民集第54巻3号801頁)。そして、その判断に当たって、最高裁判所は、「使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされたとき」(上記三菱重工業長崎造船所事件最判)、あるいは、「労働からの解放が保障されていない場合」(大星ビル管理事件・最一小判平成14年2月28日・民集第56巻2号361頁)等、使用者による指揮命令の

有無に留まらない判断基準を示している。

これらの判例が定立した規範に基づき、裁判例上も、時間外労働の必要性とその認識があり、明示的な業務禁止をしなかったという事実関係から黙示の指示を認定している（デンタルリサーチ社事件・東京地判平成22年9月7日労働判例1020号66号、ビーエムコンサルタント事件・大阪地判平成17年10月16日労働判例907号5頁等）。

このように、従来の判例が、労働時間該当性の判断基準として必ずしも指揮命令の有無のみを考慮するのではなく、業務関連性についても考慮する傾向にあることを受けて、学説においては、これらの判例を包摂する理論化が試みられている。すなわち、当該業務が労基法上の労働時間に該当するか否かは、①使用者の関与がどの程度あったのか、②使用者の業務への従事か否かの2点によって判断すべきものとされている（甲18、甲19、甲87、高橋4頁）。

このような判断基準からすれば、使用者（校長）の個別具体的な指示等による義務付けまで認められなくとも、教員の業務との関連性があり、かかる業務に従事していることを校長が把握できる以上、上記①②を充足し、労基法上の労働時間に該当すると認められるべきである。このように、必ずしも使用者の個別具体的な指示等がない場合であっても、業務を遂行していることをもって労働時間に該当するとされている理由は、業務遂行により労働者の生活時間は侵害されることから、労基法32条の趣旨である労働者の個人生活・家庭生活・社会生活（＝生活時間）を確保するためである。

本件でも、「原告準備書面12」の11～19頁及び「控訴理由書（2）」の4頁以下において詳述したとおり、少なくとも申立人が在校中に従事した業務については、教員の業務との関連性があり、かかる業務に従事していることを本件校長が把握することができた以上、いずれも労基法上の労働時間と評価すべきである。

そもそも、教員は、数えきれないほど多岐にわたる業務をその都度臨機応変

に処理しているのであって、いちいち校長が個々の教員に対して個別具体的な業務について明示的に命令を下すことは想定されていない（実際、申立人に対しては、職員会議を通じて数多くの業務が割り当てられていたし、児童対応や保護者対応について、校長が個別具体的に命令を下すことなど不可能である。）。教員に限らず、今日のホワイトカラー労働者の職務は、いちいち上司の指示を待って業務を遂行するものではなく、その業務遂行に適切と思われることを自ら判断して行うものである。しかし、そうであっても、教員の本来的業務ないしこれに密接に関連する業務に従事し、あるいは校長において当該業務に従事することにつき認識・容認していた以上は、上記の判断基準に照らして、労基法上の労働時間に該当するというべきであるし、それが労働時間該当性をめぐる判例・通説・実務の考え方である。また、その結果、申立人が勤務時間内には終わらない質・量の業務をやらざるを得ない状況に置かれていたのであれば、被申立人は申立人に対して時間外労働をさせたと評価すべきである。

ところが、原判決は、申立人が「自主的かつ自律的に行った業務」であるか否かという点を過度に強調して、上記①②を充足している業務に従事した時間についても校長の指揮命令下に置かれたことを否定している。

このような原判決の労働時間該当性に関する法解釈は、自らが引用する上記最高裁判例（最一小判平成12年3月9日・民集第54巻3号801頁）やその他の労働時間該当性に関する最高裁判例（最一小判平成14年2月28日・民集第56巻2号361頁）と相反するものであり、かつ、労基法32条の解釈に関する重要な事項を誤ったものである。

なお、申立人には、原判決が指摘するように「自主的」に業務に従事していたなどという認識はない。本件校長らによって明示または黙示に「命じられて」業務に従事していたのである。それを相手方ないし裁判所の解釈で一方向的に「自主的」に行っていたなどと認定することは許されない。

#### 4 個々の業務の所要時間を積算して時間外労働時間数を算出する手法の誤り

原判決は、申立人が行った個々の業務について、校長の指揮命令に基づく部分とそうでない部分を的確に切り分けることが困難であり、日ごとに始業と終業の時刻とその間の各業務の開始時刻と終了時刻を特定して正確な労働時間を認定することができないとして、個々の業務に要した時間を積算する方法により申立人の時間外労働時間数を算定している（一審判決30頁）。

しかし、申立人が行っていた業務は、時間的にも内容的にも、連続性及び一体性を持った業務なのであって、これを校長の指揮命令の有無を根拠として労働時間とそうでない時間とに切り分けることは不合理である。

そもそも、正規の勤務時間内においては、申立人は職務専念義務に基づき校長の指揮命令下で業務に従事していたことが明らかであって、校長の指揮命令に基づく部分とそうでない部分とが存在するということはありません。

仮に、申立人が行った業務の一部に、校長の指揮命令に基づかない部分（労基法上の労働時間に当たらない部分）があるのだとしても、そうであれば、その部分（労働時間ではない時間）の合計時間数を認定した上で、申立人の在校時間から控除して、時間外労働時間数を算定すべきである。

なぜなら、原判決のように個々の業務を積算する算定手法は、申立人が実際に従事した全ての業務の内訳とその所要時間の立証責任を申立人に課すことになるが、教員の業務は極めて多岐にわたり、現場で臨機応変に対応することも求められるものであるから、個々の業務と所要時間を一つ一つ立証することは著しく困難であり、かかる立証責任を申立人に課すことは条理に反するからである。

第3項で述べた労基法上の労働時間該当性についての判断基準からすれば、申立人が在校中に業務に従事した時間は、正規の勤務時間内についても勤務時間外についても、いずれも労働時間として評価されるべき時間である。したがって、かかる「在校時間」をもって申立人の「労働時間」を算定することが可

能かつ適当である。

それにもかかわらず、個々の業務に要した時間を積算する方法により申立人の時間外労働時間数を認定した原判決は、申立人の時間外労働の実態を適切にとらえたものではなく、時間外労働時間数の算定手法を誤ったものである。なお、労働時間が争点となった訴訟において、使用者が始業時間・終業時間の記録を取っているにもかかわらず、このような「積算方式」によって時間外労働時間数が算定されることなど通常あり得ない。

以上のとおり、著しく不合理な算定手法を採用して、申立人の労働実態とはかけ離れた時間外労働時間数を認定した原判決は、労基法32条の解釈に関する重要な事項を誤ったものである。

## 5 「空き時間」を控除することは誤りである

原判決が時間外労働時間数の算定に当たって控除すべきとした「空き時間」は、申立人の正規の勤務時間内の時間であり、申立人が地公法35条に基づく職務専念義務を負い、本件校長の指揮命令の下で教員としての職務に従事していた時間である。

しかも、申立人は、児童の完全下校時刻以降の時間や音楽、書写の授業時間には、実際には、正規の勤務時間内に処理すべき提出物の確認等の事務作業や、授業や行事の準備・打合せ、児童の対応等、日常的に発生する様々な業務に追われることが多かった（控訴理由書（2）の4～8頁）。

したがって、これらの時間は、当然に労基法上の労働時間として認められるべき時間である。

それにもかかわらず、原判決は、これらの時間の全てを本件事務作業に充てることができたものと認定して、時間外労働時間数の算定に当たって、申立人が正規の勤務時間外に従事した業務に要したものと認定した時間から控除したのである。このような原判決の法解釈は、校長の指揮命令下で職務に従事して

いた正規の勤務時間内の時間を、あたかも労働に従事していない自由時間であったと認定するに等しく、労基法 3 2 条の趣旨を没却するものであり、極めて不合理である。

以上のとおり、「空き時間」の控除により、申立人の時間外労働時間数を労働実態に反して過少に評価した原判決は、労基法 3 2 条の解釈に関する重要な事項を誤ったものである。

## 6 結論

以上のとおり、原判決は、給特法の立法趣旨の理解を誤り、その結果、申立人が業務に従事した時間の一部を「自主的かつ自律的に行った業務」ものとして労働時間と認定しなかった点、時間外労働時間数の算定において個々の業務に要する時間を積算する手法を用いた点、正規の勤務時間内の時間を「空き時間」として控除した点において、最高裁判所の判例と相反する判断があり、また、労基法 3 2 条及び給特法の解釈に関する重要な事項を誤ったものである。

よって、原判決は破棄されるべきである。

## 第 4 労基法 3 2 条違反に関する国賠法上の故意・過失及び違法性判断にかかる原判決の法解釈の誤り

### 1 原判決が国賠法上の故意・過失及び違法性を認定しなかった理由

原判決は、公立学校教員についても労基法 3 2 条の規制が及ぶものの、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おり、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当該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、現状では事実上不可能であるとし、給特法は、このような「教員の職務の特殊性」を踏まえ、一般労働者と同じ定量的な労働時間の管理にはなじまないものとして、労基法 3 7 条の



適用を排除し、時間外で行われる職務を包括的に評価した結果として教職調整額を支給するものであるとする（一審判決 28 頁参照）。

そして、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 条に定める法定労働時間を超えていたとしても、直ちにかかる時間を認識し又は認識することが可能であったとはいえないとして、校長の注意義務違反が認められ得る場合を限定する規範を定立する（一審判決 28～29 頁参照）。

かかる規範に基づき、本件では、申立人の労働時間が労基法 32 条の規制を超えているとしても、本件校長の職務命令に基づく業務を行う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とは必ずしもいえないから、本件校長に職務上の注意義務違反があったとはいえず、国賠法上の違法性は認められないと判断した（一審判決 43～44 頁参照）。

しかしながら、このように国賠法上の故意・過失及び違法性が認められる場合を極めて狭く限定し、国賠法上の故意・過失及び違法性を否定した原判決は、以下に述べるとおり、労基法 32 条、給特法及び国賠法 1 条 1 項の解釈・適用を誤っている。

## 2 校長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する必要はない

前記第 3 の 3 で述べたとおり、申立人ら教員が実際に従事している業務は、いずれも使用者の関与が認められ、使用者の業務への従事といえるから、労基法上の労働時間に該当する。

したがって、「自主的で自律的な判断に基づく業務」と「校長の指揮命令に基づく業務」とを「峻別」して後者の時間を「特定」する必要などなく、校長は、

教員が業務に従事する時間の全体を労働時間であると認識して、その時間を把握・管理しなければならない。

これに対し、原判決の解釈は、校長による明示的な指揮命令（職務命令）がなければ、「自主的で自律的な判断に基づく業務」であるから、校長は労働時間の把握・管理義務を負わないと言っているに等しい。このような解釈は、労基法 3 2 条及び給特法の趣旨に反し、労基法 3 2 条の規制をなきものとするものであり、労基法 3 2 条、給特法及び国賠法 1 条 1 項の解釈・適用に関する重要な事項を誤ったものである。

### 3 法令上、校長には厳格な労働時間管理を行う義務がある

#### (1) 法律上、厳格な労働時間管理が求められている

労基法 3 2 条が労働時間の規制を設けている以上、かかる規制を遵守するために、使用者において、どの時間が労基法上の労働時間に該当するかを客観的に認識し、労働者の労働時間を適正に把握し適切な管理を行っていくことが重要である。

この点について、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 2 9 年 1 月 2 0 日基発 0 1 2 0 第 3 号）は、「労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している」と述べた上で、客観的方法により労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録すること等を求めている。このように、労基法上、使用者には、労働時間を適正に把握し、適切な管理を行うことが求められている。

また、労働安全衛生法は、事業者は「労働者の労働時間の状況を把握しなければならない」（同法 6 6 条の 8 の 3）と定めている（労働時間適正把握義務）。かかる義務は、実労働時間による割増賃金の支払いの対象となっていな

い、管理監督者等の労働時間規制適用除外者や、事業場外労働のみなし制・裁量労働制の適用者についても、対象に含まれている。さらに、給特法6条2項では、「教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない」と規定されている。このように、労働者の健康確保の観点からも、使用者は、労働者の労働時間を把握・管理し、その勤務について十分な配慮を行うことが法律上求められている。

公立学校教員についても、上記のとおり労基法による法定労働時間規制が適用されているのであるから、使用者である相手方は、教員の労働時間が法定労働時間を超えないよう、労働時間を厳格に管理する義務を有していることが明らかである。

令和元年12月に成立した改正給特法においても、厳格な労働時間管理が求められる1年単位の変形労働時間性が導入され、かつ、客観的な方法により労働時間を計測・管理することが要求されており、教員の労働時間の定量的な管理は可能であることが示されている(控訴理由書(1)11～12頁)。

## (2) 条例上も、厳格な労働時間管理が求められている

申立人については、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」(平成7年3月20日埼玉県条例第28号)により、1週間の勤務時間、週休日及び勤務時間の割振りが定められており、具体的には、1日の勤務時間は7時間45分、1週の勤務時間は38時間45分と定められている。

給特条例においても、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は命じないこととされ(7条1項)、教員に対し時間外勤務を命じる場合は、「超勤4項目」に該当し「臨時又は緊急にやむを得ない必要がある場合」に限るものとされている(同条2項)。

したがって、使用者である相手方は、これらの条例に基づき、教員が上記の所定労働時間を超えて労働することのないよう、労働時間を定量的に管理する義務を有している。

このことは、給特法及び給特条例に基づき、正規の勤務時間の割振りを行う義務が使用者に課されていることから裏付けられる。すなわち、勤務時間の割振りを適正に行うためには、服務監督権者である校長は、個々の教員について、所定の勤務時間を超過する時間数を正確に把握しなければならない。すなわち、勤務時間の割振りを定めた各規定は、校長による厳格な労働時間管理を当然の前提としているのである。

### (3) 教員の職務の特殊性は労働時間管理義務を免除する理由にならない

原判決は、「児童・生徒への教育的見地から、教員の自律的な判断による自主的、自発的な業務への取組みが期待される」という点に教員の「職務の特殊性」があるとして（一審判決23頁）、このことを教員について定量的な労働時間管理になじまない理由とした。

しかし、業務遂行の過程において労働者の自律的な判断が求められるのは、他の職種でも同様であり、教員の職務のみが特殊というわけではない。むしろ、教員業務の中核である「授業」において、授業内容、授業時間、授業場所が限定されている分、他のホワイトカラー労働者と比較しても、教員の業務遂行における裁量は狭い。

また、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分の決定を労働者の裁量に委ねる「裁量労働制」が適用される労働者についても、先に述べたとおり、使用者は労働時間適正把握義務を負うものとされている。このことからしても、自律的な判断が求められる職務に従事する労働者について、労働時間の管理ができないということはなく、他の職種の労働者と同様に、公立学校教員についても、労働時間を適正に把握し適切に管理することが、可能かつ必要である。

実際、公立学校教員と同様の業務に従事する私立学校の教員については、一般労働者と同様に定量的な労働時間管理がなされており、時間外労働に従事した場合には通常その残業時間に応じた残業代が支給されている。それに

もかかわらず、公立学校教員についてのみ、定量的な労働時間管理にはなじまないとする根拠は全く存在しない。

このように、教員の職務の特殊性は、公立学校教員の労働時間を管理・把握する義務を免除する理由とはならない。

#### (4) 割増賃金制度の適用除外は労働時間管理義務を免除する理由にならない

また、給特法によって、公立学校教員には労基法37条が適用除外され、定額の教職調整額が支給されている理由は、労働時間管理が困難だからではなく、日常的繁閑については、自律的職務があるがゆえに勤務時間の割振り＝時間調整によって時間外勤務を回避することを前提として、超勤4項目に限定された時間外勤務については時間外勤務量の多寡で報酬を左右することは教員職務に相応しいとはいえないと考えられたからである。

したがって、給特法が適用される公立学校教員に対しても、使用者は、超勤4項目による時間外勤務に基づく割増賃金算定のための労働時間を把握し算出することまでは要しないというのとどまり、法定労働時間や所定労働時間を遵守するため、労働時間の把握・管理が求められることには何ら変わりがない（甲104・毛塚意見書9～13頁）。

#### (5) 原判決の法解釈の誤り

以上のとおり、公立学校教員の勤務についても、使用者（校長）には、各種法令に基づき、個々の教員の労働時間が法定労働時間・所定労働時間を超えないよう、労働時間を厳格に把握・管理することが義務付けられている。現行の給特法も、教員の労働時間の定量的な管理は困難であるなどということとは全く前提としていないし、教員の職務の特殊性や割増賃金制度の適用除外は、法令の明文の規定に反して、かかる労働時間の把握・管理義務を否定する理由とはならない。

それにもかかわらず、原判決は、公立学校教員は定量的な労働時間の管理にはなじまない、校長が労働時間を的確に把握できる方法はないなどと判示

して、労働時間把握管理義務を事実上免除する判断を示している。このような原判決の法解釈は、公立学校教員に対する労働時間の把握・管理義務に関する判断を誤り、その結果として、労基法32条の趣旨（健康及び生活時間の確保）を没却している点において、労基法32条、給特法並びに国賠法1条1項の故意・過失及び違法性判断の法解釈に関する重要な事項を誤ったものである。

#### 4 労基法32条違反については国賠法上の故意・過失及び違法性が認められ、損害賠償請求が認容されるべきである

##### (1) 労基法32条違反は国賠法上も違法である

先に述べたとおり、労基法32条は、労働者の健康・安全とともにその生活時間を確保するという極めて重要な意義を有している規定であり、相手方には、申立人の労働時間を適正に把握し、その労働時間が労基法32条の法定労働時間を超えないよう、厳格に労働時間を管理する義務が課されている。たとえ1時間であれ、同条が遵守されていない、同条違反の時間外労働が存在するという実態があれば、管理者たる相手方（校長）において違法かつ重大な労働時間管理義務違反が存在し、申立人の生活時間が侵害されることとなる。

したがって、労基法32条の規制を超える時間外労働をさせたことをもって、直ちに相手方（本件校長）の注意義務違反、ひいては国賠法上の故意・過失及び違法性が認められるべきである（甲104・毛塚意見書20～26頁）。本件では、申立人が労基法32条の規制を超える時間外労働に従事したという事実が認定されている以上、国賠法上の故意・過失及び違法性が否定される余地はない。

それにもかかわらず、原判決は、労働時間の把握・管理に関する誤った理解を前提として、労基法32条違反があっても校長は直ちにその違反を認識

できないなどとして、労基法 3 2 条を超える労働をさせた場合に国賠法上の故意・過失及び違法性が認められる範囲を極めて狭く限定する規範を立てた上で、労基法 3 2 条の規制を超える時間外労働に申立人を従事させたことを認定しながらも、かかる法律違反を看過して、国賠法上の故意・過失及び違法性を否定したのである。

なお、仮に、申立人を労基法 3 2 条の規制を超える時間外労働に従事させることが適法になるとすれば、そのためには労基法 3 6 条に基づく三六協定の締結が不可欠となるはずであるが、原判決は、この三六協定の締結の有無という手続上の要件の充足性について一切触れておらず、この点において判断の遺脱がある。

以上のとおり、原判決の法解釈は、労基法 3 2 条の法定労働時間規制をなきものとし、同条の趣旨を没却するものであり、労基法 3 2 条及び給特法の法解釈、並びに国賠法上の故意・過失及び違法性に関する解釈の重要な事項を誤ったものである。

## (2) 本件校長の故意・過失について

先に述べたとおり、本件校長は、法令に基づき、法定労働時間・所定労働時間の規制を遵守するため、厳格に申立人の労働時間を把握・管理することが求められていた。

また、原判決が申立人の「自主的自律的判断に基づく」ものと評価する業務に従事した時間についても、教員が従事することが当然に予定されている本来的な業務であり、本件校長もそれらの業務に申立人が従事していたことを認識していたのであるから、労基法上の労働時間に当たる。

したがって、本件校長は、少なくとも申立人が在校して教員としての業務に従事していた時間（在校時間）については、労働時間に当たることを前提として、申立人の労働時間を把握・管理することが求められていた。

さらに、本件校長は、管理職として、所属職員を監督する立場にあり（学

校法 37 条 4 号)、長期の教育経験が任用要件 (学校教育法施行規則 20 条) とされるなど、教員の労働実態を把握すべき職責を負うにふさわしい者が任用されているため、労基法 32 条の規制を超える時間外労働の存在については容易に認識すべきであり、かつ認識すべき高度の注意義務を負っていた。

加えて、本件請求期間の当時は、平成 28 年に実施された勤務実態調査において、小学校教諭の 33.5% が週 60 時間以上の勤務をしている実態が公表される等、公立学校教員について、労基法 32 条の規制を優に超える長時間の超過勤務が常態化していることは、周知の事実であった。

そして、実際に、申立人は本件請求期間において「659 時間」もの時間外労働に従事していた (仮に原判決の労働時間認定を前提としても、「32 時間 47 分」ないし「381 時間 23 分」の時間外労働が認められている)。

以上からすれば、本件校長は、申立人の労働時間が労基法 32 条に定める法定労働時間を超えているか否かについて、容易に認識することが可能であり (実際、●●校長自身も、申立人が「夜遅くまで」業務をやっていたことを認識していた。●●2 頁。)、労基法 32 条違反の事実については直ちに認識すべきであったといえる。

それにもかかわらず、原判決は、校長が「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ったとはいえない」「労基法 32 条違反についての故意又は過失があると認めることはでき」ないとして、校長に職務上の注意義務が発生する場面を極めて限定的に解した上で、本件校長の注意義務違反を否定したのである。このような原判決の判断は、労基法 32 条及び給特法の法解釈、並びに国賠法上の故意・過失及び違法性に関する解釈の重要な事項を誤ったものである。

### (3) 労基法 32 条違反により申立人が被った損害について

原判決は、申立人が労基法 32 条の規制を超える時間外労働に従事させられたとしても、賃金相当の経済的損害が発生するとはいえないし、申立人の



法律上保護される権利利益が侵害されたと直ちに判断することは困難であり、申立人に社会通念上受忍すべき限度を超えるほどの精神的苦痛を与えているとは言い難いとして、経済的・精神的損害の発生を否定した（原判決11～12頁）。

しかし、上告理由書において詳述したとおり、生活時間をみだりに奪われない権利は、憲法によって保障された重要な権利である。申立人は、労基法32条を超える時間外労働に従事させられたことによって、家庭人や市民として健全な家庭生活や社会生活を送り、また、教員として自己研鑽をはかる時間である生活時間を侵害され、かかる法律上保護される権利利益を違法に侵害されたといえるのであるから、申立人に経済的・精神的損害が発生していることは明らかである（控訴理由書（1）27～29頁）。

よって、申立人の権利利益の侵害及び損害の発生を否定した原判決は、国賠法上の損害に関する法解釈の重要な事項を誤ったものである。

## 5 結論

以上のとおり、原判決の判断は、法令上、使用者には公立学校教員の労働時間の把握・管理義務が課されていることを看過して、国賠法上の故意・過失及び違法性が認められる場合を極めて狭く限定し、かつ、申立人の重要な権利利益が侵害されていることを看過して、国賠法上の故意・過失及び違法性並びに損害の発生を認めなかった点において、労基法32条及び給特法の法解釈、並びに国賠法上の故意・過失及び違法性に関する解釈の重要な事項を誤ったものである。

よって、原判決は破棄されるべきである。

以上