

判例報告  
埼玉県小学校教員・時間外割増賃金等請求事件  
第1審 さいたま地判令和3年10月1日  
控訴審 東京高判令和4年8月25日

上 田 貴 子

はじめに

社会の変化に伴い、学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、公立学校の教員が、生徒・保護者への対応、休日の部活等の業務で無制限の長時間労働を強いられる問題が社会問題となって久しい。

本稿でとりあげる、さいたま地判令和3年10月1日判決（以下「第1審判決」という）とその控訴審判決（東京高判令和4年8月25日）は、公立小学校の教員が、労基法37条に基づき時間外割増賃金の支払いを求め、予備的に労基法32条の規制を超えて時間外労働をさせたことが国家賠償法上違法であるとして損害賠償を請求した事件である。原告・控訴人であるXは、この訴訟を教員の長時間労働に歯止めをかけるための訴訟と位置づけて精力的に情報発信をしている<sup>(1)</sup>。第1審判決が請求をすべて棄却したためXが控訴、控訴審判決は第1審判決をほぼ引用し控訴を棄却した（最二決令和5年3月8日上告棄却、不受理で確定）（以下、第1審判決と控訴審判決を「両判決」という）。第1審判決について

---

(1) 埼玉教員超勤訴訟・田中まさおのサイト | ～教員の長時間労働に歯止めをかけたい～  
<https://trialsaitama.info/>

ては既に多くの批判的検討がされている<sup>(2)</sup>。

平成31年1月、文部科学省が「学校における働き方改革」の一環として、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を発出した。しかし、本年4月に同省が公表した「教員勤務実態調査（令和4年度）の集計（速報値）」においても、公立学校の中学校教諭で、週の在校等時間<sup>(3)</sup>（持ち帰り残業を除く）が20時間（月に換算すると80時間 いわゆる過労死ライン）を超える者は36.3%である。このように、公立学校教員の長時間労働が依然として解消されていないのは、給特法により労基法37条が適用除外とされ時間外勤務手当が一切支払われないこと、超勤4項目以外の時間外勤務は自主的業務であり労働時間ではないという誤った行政解釈、超勤4項目以外の時間外勤務についての時間外勤務手当請求や国家賠償請求に高いハードルを課してきた判例・裁判例に大きな要因がある。

筆者は、労働事件や過労死事件等を担当する弁護士であるが、両判決は、公立学校の教員の労働時間管理についての現状認識が実態とあまりにも乖離しているし、強行法規であり最低基準である労基法上の労働時間の解釈が判例・通説に反し、誤った行政解釈を追認するもので、具体的労働時間の認定手法にも大きな問題があると考え、本稿で報告をさせていただき次第である。

## 第1 事実の概要

X（第1審原告・控訴人）は、昭和56年にY（埼玉県）（第1審被告・被控訴人）県内の市立小学校の教員として採用され、複数校で勤務し、本件請求にかかる平成29年9月か

---

(2) 松井良和「公立学校教員の労基法37条に基づく時間外割増賃金請求と国賠法上の損害賠償の可否」法律時報94巻13号252頁、神吉知郁子「公立小学校教員の時間外労働手当と国賠請求」ジュリスト1571号122頁、長谷川聡「市立小学校教員の時間外労働に対する割増賃金の支払と国家賠償請求」季刊教育法214号116頁、萬井隆令「公立学校教員の超勤手当不払いと給特法——埼玉県（超過勤務手当）事件・さいたま地判令3・10・1」労働法律旬報2001号6頁、嶋崎量「公立学校教員・残業代判決の問題点——さいたま地裁判決（令3・10・1）を受けて」労働法律旬報2001号18頁、岡田俊宏「公立学校教員の時間外勤務をめぐる法的諸問題」LAW AND PRACTICE16号21頁。

(3) 在校等時間とは、在校時間（休憩時間及び勤務時間外に自発的に行う自己研さん等の時間を除く。）に、職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している校外での時間（休憩時間を除く。）を加えた時間をいう。

ら平成30年7月は、第3学年の学級担任、学年主任及び社会科の教務主任を担当していた。Xの1日の所定労働時間は、朝8時30分から17時まで休憩時間45分を除く7時間45分、所定休日は土日、国民の休日及び年末年始であった。

Xの主張によると、Xは毎日朝7時半頃出勤し、配布物の確認、朝マラソン、朝自習、朝会、朝読書等の事前準備等を行い、月に1回の登校指導を行った。基本的に1時間目から5、6時間目まで授業を行ったが、音楽と書写の授業は他の教員が担当した。授業の間の5～10分間の休憩、2時間目と3時間目の間の20分間の休憩、昼休み（20分間、水曜のみロング昼休み30分間）に、次の授業の準備や引率指導、提出物の確認等を行い、週1日のロング昼休みには縦割り活動、応援団などの学校行事にしばしば参加した。児童の完全下校以降は、事務作業の他、職員会議、研修会、学年会、委員会、教科部会に出席し、終業時刻後も事務作業に従事することがあった。請求期間中の法外残業は、月41時間から78時間、合計659時間であった<sup>(4)</sup>。

Xは、平成29年9月から平成30年7月までの間に時間外労働を行ったとして、主位的には、労働基準法37条による時間外割増賃金請求権に基づき、予備的には、本件請求期間にXを同法32条の定める労働時間を超えて労働させたことが国家賠償法上違法であると主張して、国賠法1条1項、3条1項による損害賠償請求権に基づき、市町村立学校職員給与負担法1条により埼玉県公立学校教育職員の給与・手当等を負担するYに対し、時間外割増賃金又はその相当額の損害金242万2,725円等の支払を求めた。

第1審判決はXの請求を棄却。X控訴。控訴審判決は、第1審判決をほぼ引用して控訴を棄却（最二決令和5年3月8日上告棄却・上告受理申立不受理で確定）。

## 第2 判 旨

**第1審** 請求棄却

**控訴審** 控訴棄却

---

(4) 第1審判決（控訴審も引用）の別紙1参照。前掲(1)で、判決文、主張書面、意見書等が公開されている。

## 1 労基法37条に基づく時間外割増賃金請求（主位的請求）について

### 第1番

「教員の職務は、使用者の包括的指揮命令の下で労働に従事する一般労働者とは異なり、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職務の特殊性」及び「夏休み等の長期の学校休業期間があり、その間は、主要業務である授業にほとんど従事することがないという勤務形態の特殊性」があることから、「一般労働者と同じような実労働時間を基準とした厳密な労働管理にはなじまない」「例えば、授業の準備や教材研究、児童及び保護者への対応等については、個々の教員が、教育的見地や学級運営の観点から、これらの業務を行うか否か、行うものとした場合、どのような内容をもって、どの程度の準備をして、どの程度の時間をかけてこれらの業務を行うかを自主的かつ自律的に判断して遂行することが求められている。このような業務は、上司の指揮命令に基づいて行われる業務とは、明らかにその性質を異にするものであって、正規の勤務時間外にこのような業務に従事したとしても、それが直ちに上司の指揮命令に基づく業務に従事したと判断することができない。このように教員の業務は、教員の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が日常的に渾然一体となっていて行われているため、これを正確に峻別することは困難であって、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現行制度下では事実上不可能である

（文部科学省の令和2年1月17日付け「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」〔文部科学省告示第1号〕においても、教育職員の業務に従事した時間を把握する方法として、「在校等時間」という概念を用いており、厳密な労働時間の管理は求めている。略）。このような教員の職務の特殊性に鑑みれば、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」。

「給特法は、このような見地から、教員に対し、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、その代わりに、前記のような教育的見地からの自主的で自律的な判断に基づく業務に従事することで、その勤務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て、その労働の対価という趣旨を含め、時間外での職務活動を包括的に評価した結果として、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ものと定めたものということができる。」

「ところで、労基法37条は、使用者に時間外労働への割増賃金の支払を義務付けて、時間外労働に従事する労働者への補償を行うとともに、使用者に経済的な負担を課すことで、時間外労働を抑制することを目的とした規定であるが、この規定の適用が排除されることによって、教員に無定量な時間外勤務が課され、教員の超過勤務の抑制という給特法の制定趣旨に反する結果を招来しかねないことになる。そこで、給特法は、教育職員に対して正規の時間勤務を超える勤務を命じることができる場合を、政令の基準に従って条例で定める場合に限定し（同法6条1項）、これを受けた平成15年政令及び埼玉県の給特条例は、前記の場合を超勤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、これにより、教育職員へ無定量な時間外勤務が課されることを防止しようとしている。」

「このような給特法の構造からすると、同法の下では、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ことができる。」

「労基法37条に基づく時間外割増賃金の支払を求める原告の主位的請求は、争点2（原告の労働時間）を検討するまでもなく、理由がない」

### 控訴審

控訴審判決は、第1審判決を引用したうえで主に次を付け加える補正をした。①労基法32条の趣旨（最一判平成12年3月9日を引用）②給特法は、自主的業務が「校長の指揮命令に基づく業務の遂行（労基法という「労働時間」に当たるもの）と混然一体となって行われることがあり得ることを想定し、正規の勤務時間や法定労働時間の内外を問わず、これらの職務活動や労働提供を包括的に評価したことの対価」として、教職調整額「（定量的ではなく、給料月額の4%という定率の基準によるもの）」を支給するものと定めた。

## 2 労基法32条を超える時間外労働をさせたことについての国家賠償請求（予備的請求）について

### （1） 労基法32条を超える時間外労働の違法性の判断基準

#### 第1審・控訴審

第1審判決（控訴審判決も引用）は、労基法32条を超える時間外労働の違法性の判断基準について、次のように述べた。「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からすると、仮に当該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から、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ず、当該教員が校長の指揮命令に基づく業務を行ったことで、その労働時間が労基法32条の制限を超えたからといって、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。」「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（同法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、給特法の前記趣旨に反することにもなりかねない。」「当該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（自主的な業務の体裁を取りながら、校長の職務命令と同視できるほど当該教員の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務等がなされた場合には、実質的に職務命令に基づくものと評価すべきである。）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は、その勤務の外形的、客観的な状況から、当該校長において、当該教員の労働時間について、労基法32条に違反していることの認識があり、あるいは認識可能性があるものとして、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あるといえる。そうすると、これらの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、その服務監督者及び費用負担者は、国賠法1条1項に基づく損害賠償責任を負う」

## (2) 原告の超過勤務時間

### 第1審

第1審判決は、「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（最高裁判所平成12年3月9日第一小法廷判決・民集54巻3号801頁）、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」ことから、「原告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、これに従事した時間は労働時間に当たらない」とした。そして、「原告の行った業務のうち、本件校長の指揮命令に基づいて従事した部分」として、始業時刻前の勤務(ア)については登校指導で月に1回45分、朝会のための引率指導で毎週水曜日に5分間(4週間分として、月に20分)、休憩時間中の勤務(イ)については平成29年度は①水曜日の昼休みの学校行事職員会議等で月に1回20分、②職員会議等1回につき10分、平成30年度は月曜日の引率指導5分間(4週間分として、月に20分)のみを認めた。終業時刻後(ウ)の勤務については、以下の表のとおり、そのうちの多くを「校長が義務付けていない」「自主的業務」等として労働時間該当性を否定し、一部を本件校長の指揮命令に基づく認められる業務に要する時間(第1審判決(控訴審判決も引用)の別紙4「終業後の業務の労働時間該当性及びその時間」参照 合計357時間8分)と認定した。

#### 終業時刻後の業務の労働時間該当性及びその時間

(第1審判決(控訴審判決も引用)の別紙4より筆者作成)

原告が主張した業務	労働時間該当性		時間数
①教室の整理整頓、②掃除用具の確認、③落とし物の整理	×	校長が原告に義務付けていた証拠はない	
④教室の点検及び修理	×	原告が請求期間中に従事した証拠はない	
⑤教室の掲示物の管理	○	掲示物の管理は教員の本来業務であり、職員会議で共有されていた大まかな方針を校長も把握していたから黙示の指揮命令あり。	週に2分
⑥児童作成の掲示物のペン入れ、⑦作文のペン入れ	×	校長が原告に義務付けていた証拠はない	
⑧教室の掲示物の作成	○	⑤と同じ(ただし教員に裁量があり、原告主張の作業時間のすべてが校長の指揮命令に基づくものではない)	年間掲示物年1回90分、教室・学年ごとの掲示物月30分
⑨ a 翌日の授業の準備	○	教員の本来業務を円滑に実施するために必要不可欠な準備行為(程度は自主的な判断)	1コマ5分

原告が主張した業務	労働時間該当性		時間数
⑨ b 教材研究	×	自己研鑽の側面も含み自主的な判断。校長が義務付けた事情もない。	
⑩ 提出物の内容確認	×	明示又は黙示の指示なし。自発的業務	
⑪ 朝自習の準備	○	明示の指揮命令	1回10分×3
⑫ a 業者テストの採点	○	同上	テスト1回に60分
⑫ b ドリル、プリント、小テストの採点	×	明示又は黙示の指示なし。自主的業務	
⑬ 出席簿の整理・授業時間数集計表の提出	○	明示の指揮命令	月1回30分
⑭ 健康診断票の作成・報告	○	同上	平成30年度7月に3時間
⑮ 日直業務	○	同上	1カ月に20分
⑯ 週予定表や学級便りの作成	×	具体的な内容や要する時間の主張なし、証拠なし	
⑰ 週案簿の作成	○	明示の指揮命令	1週間に30分
⑱ 学年花壇の草取り・管理	○	黙示の指揮命令	月1回10分
⑲ パトロール	×	具体的な内容や要する時間の主張なし、証拠なし	
⑳ 学級・学年会計の確認・報告	○	明示の指揮命令	各学期末に2時間
㉑ 通知表の作成	○	同上	児童1人当たり40分
㉒ 自己評価シートの作成	○	同上	平成30年3月と4月に各2時間
㉓ 校内研修指導案提出、㉔ 指導訪問指導案提出	×	具体的な内容や要する時間の主張なし、証拠なし	
㉕ 学年便りの作成	○	必要な業務、本件校長の関与もある。	平成29年度毎月50分、平成30年度4月と7月に各2時間
㉖ 校外学習の準備	○	授業に必要不可欠な準備行為	平成29年度9月と10月に各3時間
㉗ 非行防止教室・図書館教室・交通安全教室等の申込み、実施計画作成	○	学校行事に必要不可欠な準備行為であり校長の明示の指揮命令	平成30年5月4時間、6月2時間
㉘ 児童理解研修資料の作成、㉙ チャイム教室の計画作成及び保護者への連絡	×	原告が業務に従事した証拠がない	
㉚ 家庭訪問の計画表作成・実施	○	家庭訪問の実施に不可欠な準備行為	平成30年4月3時間
㉛ 児童調査票・保健緊急カードの確認	○	明示の指揮命令	平成30年4月1時間

原告が主張した業務	労働時間該当性		時間数
㉒緊急連絡網の作成	○	同上	平成30年4月1時間
㉓学級懇談会の準備	○	同上	平成29年11月、平成30年2月、4月、6月 1回2時間
㉔授業参観の準備	×	自律的業務	
㉕安全点検	○	黙示の指揮命令	月1回5分
㉖配布物の綴込み	○	明示の指揮命令	平成30年4月1時間
㉗保護者のメール登録の確認	○	同上	平成30年4月1時間
㉘学校行事の準備	×	具体的な内容や要する時間の主張なし、証拠なし	
㉙ウィンバードへの記入	×	原告が請求期間に行った証拠がない	
㉚保護者への対応	×	教育的見地から自主的・自律的に判断	
㉛指導訪問前の準備、㉜ノート点検	×	具体的な内容や要する時間の主張なし、証拠なし	
㉝指導要録の作成	○	明示の指揮命令	1カ月100分
㉞児童のノート添削	×	教員に期待される業務だが校長の指示はなく自律的に決定	
㉟授業で行った作業の添削	×	指示なし、自発的に決定	
㊱賞状の作成	×	指示なし	
㊲児童相談、㊳校内巡視・鍵閉め	×	具体的な内容や要する時間の主張なし、証拠なし	
㊴扇風機の清掃とビニール掛け	○	黙示の指示	平成29年10月に30分
㊵エアコンスイッチ入切記録簿の作成	○	明示の指揮命令	1カ月に5分
㊶教室のワックスがけ	○	同上	平成29年12月、平成30年3月、7月に各1時間
㊷その他（エコライフ集計、いじめ調査アンケート、就学時健康診断打ち合わせ）	×	原告が請求期間に行ったか否かやその内容が不明	
㊸超勤4項目に該当する仕事	×	具体的な内容や要する時間の主張なし、証拠なし	
「ふらいでい」の作成	○	明示の指揮命令	月1回30分

さらに、そこから、「所定勤務時間内のうち原告が本件事務作業に従事することができた時間」（児童の完全下校時刻以降から職員会議、研修会、学年会、委員会及び教科部会等の会議に出席した時間を控除した時間及び書写・音楽の時間合計241時間

35分)を控除した時間が「終業後の時間外勤務数」であるとした(第1審判決の別紙5)。

そして、本件校長が労基法32条の法定労働時間を超えて原告に労働させている状況を認めつつも、上記の計算の結果、①本件請求期間(11か月間)のうち過半数の6か月(9月から11月、1月、5月及び6月)は法定労働時間内にとどまっている、②法定労働時間を超過したのは、12月が5時間8分、2月が5時間47分、3月が4時間48分、4月が2時間26分、7月が14時間48分であり、いずれも学年末や学年始め、学期末、夏休みが始まる月といった一般的に本来業務による事務量が增加するいわゆる繁忙期に当たることを指摘し、「こうした原告の時間外労働の時間数や時間外勤務等を行うに至った事情、従事した職務の内容、その他の勤務の実情等に照らすと、本件請求期間において、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、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るとは必ずしもいえない状況にあり、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事情があると認めることができず、本件請求期間における原告の勤務の外形的・客観的な状況からは、直ちに本件校長が労基法32条違反を認識し、あるいは認識可能性があったということはできないから、これを是正するための措置を講じなければならない注意義務を生じさせる予見可能性があったとは認められず、原告が主張する前記注意義務違反を認めることはできない。」「原告には労基法37条が適用されない…、同法32条の定める労働時間を超えて勤務に従事したとしても、時間外勤務手当相当額の経済的損害が生じているとはいえない。そして、原告には勤務時間外労働の対価を含む趣旨で教職調整額が支給されていることに加え、本件請求期間内における法定労働時間を超過した月でも最大で15時間未満であり、直ちに健康や福祉を害するおそれのある時間外労働に従事させられたとはいえないこと、原告が従事した業務内容は、その大半が授業準備やテストの採点、通知表の作成など教員の本来業務として行うことが当然に予定されているものであることから、原告が法定労働時間を超えて業務に従事したとしても、これによって、原告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いえない。」として国賠法上の違法性を否定した。

#### 控訴審

控訴審判決は、第1審判決及び別紙4を引用し、一部補正した。主な補正は次のと

おり。

ア 本件校長の指揮命令に基づいて従事した部分を特定する必要がある理由として、次の内容を付け加えた。「給特法の適用を有効に受けている控訴人を含む教員について、そ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勤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、同条を適用するために同法32条所定の労働時間を定量的に算定するという割増賃金請求の場合とは異なり、前記の判断基準による国賠法上の本件校長の故意・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。」

イ 次に、「ところで、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、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については、…証拠はない。もっとも、以下においては、念のため、概ね原判決の認定（カッコ内省略）するとおりに、本件請求期間中における控訴人の勤務時間外における事務等の労働時間該当性が認められるとした場合に、本件校長に国賠法上の違法性を認めるかについても、検討することとする。」と付け加えた。

ウ さらに、第1審判決が認定した「空き時間」及びそれを考慮して労働時間を概算することの当否について、次の説明を補足した。

「この点に関し、控訴人は、原審において、所定勤務時間のうち、休み時間、音楽、書写の時間、児童下校時刻以降の時間については、控訴人の事務作業に当てることができたことを認めており（控訴人の準備書面9）、本件学校においては、正規の勤務時間のうち、音楽、書写の時間、児童下校時刻以降の時間、特に、音楽、書写の時間について、この授業を担当しない教員各自の独創性や自発的で自立的な判断による職務のための時間枠として取り扱われてきたものと認めるのが相当である」「児童の下校時刻までの勤務時間（休憩時間を除く。）については、休み時間を含む全ての時間（この内には教員各自の独創性や自発的で自立的な判断による職務が行われることがあるもの）を本件事務作業には従事し得なかったものとみなして、労働時間（本件校長の明示又は黙示の指揮命令のあるもの）の概算をすること

とすることを総合して考慮すれば、正規の勤務時間のうち、児童下校時刻以降の時間、音楽、書写の時間については、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本件事務作業に用いることができる時間（この時間を「空き時間」というものとする。）として、労働時間を概算して算定するのが相当である。

なお、上記の趣旨による空き時間の枠を考慮して労働時間を概算することの当否についてみると、厳密な労働時間を算定して割増賃金の額を認定することを要する賃金請求における金額の算定をするためではなく、飽くまでも、法定労働時間を超えて労働させたことについての国賠法上の校長の故意・過失と違法性の有無を判断するに当たって、正規の勤務時間内において、本件校長による上記指揮命令のある本件事務作業を終えることができたのではないかを検討するためのものであるから、本件校長の故意・過失及び違法性の有無の判断に当たって考慮要素とすることは、相当であるというべきである。」

## 第3 検 討

### 1 時間外労働についての制度

#### (1) 労働基準法の規制

使用者は、原則的に、法定労働時間（労基法32条）を超えて労働者を労働させたり、法定休日（同法35条）に労働させたりすることができない。例外的に、災害・公務による臨時の必要のある場合（労基法33条）、労使協定（同法36条）が適法に締結されている場合は、法定労働時間を超える労働や、法定休日労働をさせたりすることができるが、時間外労働、法定休日労働に対しては割増賃金を支払わなければならない（同法37条）。地方公務員には、原則として労基法が適用される。

#### (2) 公立学校の教員について

公立学校の教員は地方公務員であるから、「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」（旧給特法）施行（昭和47年1月）以前は労基法37条が適用された。判例・裁判例においても、同法に基づく時間外勤務手当の支給

を求める請求が認容されていた<sup>(5)</sup>。しかし、旧給特法（現行法は「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」（以下「給特法」という））施行後、教育職員の時間外勤務についての法令適用関係は以下ようになった。

ア 給特法5条で、地公法58条3項を介して労基法33条3項を読み替え、本来除外されている労基法別表第1第12号の「教育、研究又は調査の事業」を「公務のために臨時の必要がある場合」に労使協定を締結せず時間外労働をさせられる対象とした。

イ 給特法6条1項で、教育職員に時間外勤務を命じることができる場合について、同法に基づく政令<sup>(6)</sup>で定める基準に従い条例で定めるもの（①校外実習等に関する業務、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非常災害の場合等（以下「超勤4項目」という）に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき）に限定した。

また、「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ものとする。」とした。

ウ 給特法5条で、地公法58条3項を読み替えて労基法37条を適用除外とし、給特法3条2項で時間外勤務手当及び休日勤務手当を不支給として、同条1項で給料月額 の4%に相当する額を基準とした教職調整額を支給するとした。

## 2 公立学校の教員の時間外労働についての従前の裁判例

従前、公立学校の教員が時間外勤務について提起した訴訟の類型としては、（1）時間外勤務手当の支払い等を求める措置要求を認めない判定の取消請求、（2）時間外勤務手当支払請求、（3）国家賠償請求等がある。

（1）の類型の名古屋市人事委（志賀中学校）事件・最判平成10年9月8日（判例地方自治181号57頁）は、原告が、給特条例に限定的に列举された事項を超えて職務命令が発せられ当該職務に従事したとして時間外勤務手当の支払い等を求める措置要求をしたところ認めない判定がされたため、判定の取消を請求した事案である。同判決は、「一切例外が認められないかどうかはともかくとして」と留保しつつも、「原審の適法に確定した事実

---

（5） 京都地判昭和25年11月9日労民集1巻6号1043頁、静岡県教組事件・最判昭和47年4月6日民集26巻3号397頁、静岡市教組事件・最判昭和47年12月26日民集26巻10号2096頁他。

（6） 平成15年政令第484号「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」

関係の下においては、本件措置要求に係る時間外勤務に対しては手当を支給する余地がないとして判定を適法とした原審の判断を是認した。なお、同最判の第1審判決は、「(時間外勤務が)当該教職員の自由意思をきわ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、このような時間外勤務等の実情を放置することが給特条例7条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特別の事情の認められる場合」には給特条例によっても時間外勤務等に関する給与条例の規定は排除されない、原告自身が行った超過勤務に対する賃金の支払要求については、「法律の制定又は改廃を経ることなく被告において当局に対し勧告等の措置をとることができる事項に関する」として、その余地がないことを前提としてなされた判定を取消した。愛知県松蔭高校事件・名古屋地判昭63年1月29日(判時1286号45頁)においても、同様の「特別の事情」の基準が示されている(結論は請求棄却。確定)。

(2)の類型の北海道(公立学校教員)事件・札幌高判平成19年9月27日(労働法律旬報1926号43頁)は、「時間外勤務等を命じられたと同視できるほど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で時間外勤務等がなされ、常態化しているなど、給特法、給特条例が時間外勤務等を命じる場合を限定した趣旨を没却するような事情が認められる場合は、労働基準法37条の適用を認めるのが相当」との規範を示したが、結論として原告の請求を棄却した第1審判決を維持し控訴を棄却した。

(3)の類型の京都市(教員・勤務管理義務違反)事件・最判平成23年7月12日(判時1535号3頁)は、原告らが被告(学校設置者)に対し、①原告らが時間外勤務を行ったこと及び給特法違反の職務命令があったこと、②京都市が教諭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違反があったことを主張して、国家賠償法1条1項に基づき損害賠償を請求した事案である。第1審判決(京都地判平成20年4月23日労判961号13頁)は、教育職員の時間外勤務の遂行が自主的自発的創造的になされたものではなく、職員の自由意思を強く拘束するような状況下でなされた場合等には当該勤務命令が違法となると解されるところ、原告らの時間外勤務が前記のような形態で行われたと認めるに足りる証拠はないとして①を否定したものの、②について、教育職員が従事した職務の内容、勤務の実情等に照らして、週休日の振替等の配慮がなされず、時間外勤務が常態化していたとみられる場合には、勤務管理義務違反であり国家賠償法上の責任が生じるとして原告1名について慰謝料等55万円の損害賠償を認容した(割増賃金相当額の損害は否定)。控訴審判決(大阪高判平成21年10月1日労判993号25頁)は①について第1審判決を是認し、②について他の原告2名についても同額の損害賠償を認めた。しかし、最高裁判決は原判

決のうち請求認容部分を破棄し控訴棄却、第1審判決のうち請求認容部分を取消し請求棄却する自判をした。

本件は、Xが主的に(2)の類型の請求、予備的に(3)の類型の請求をし、その違法事由として労基法32条違反を主張した点に特徴がある。

### 3 労働時間管理について～公立学校教員の厳密な労働時間管理は「事実上不可能」？

- (1) 第1審判決及びそれを引用する控訴審判決は、給特法により労基法37条の適用が除外される理由として、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「職務の特殊性」（給特法1条）及び夏休み等の長期の学校休業期間中は主要業務である授業にほとんど従事することがないという「勤務形態の特殊性」（同条参照）を強調する。そして、職務の特殊性から、「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」「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現行制度下では事実上不可能である」とする。

この「職務の特殊性」及び「勤務（形態）の特殊性」は、給特法制定時から、行政解釈で繰り返されている。

- (2) しかし、職務内容において、公立学校教員と何ら変わらない私立学校の教員及び国立大学附属学校の教員<sup>(7)</sup>には、労基法37条に基づき、「一般労働者と同様の定量的な割増賃金制度」が適用されている。公立学校の教員だけが、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になじまない理由を説明することはできず、何ら根拠がないと言わざるを得ない。
- (3) その点を措くとしても、教員が自主的・自発的に業務に取り組むことと、教員の労働時間管理の可否は全く別の問題である。

両判決に先立ち、いわゆる「働き方改革関連法」の改正労働安全衛生法（平成31年4月施行）66条の8の3により、事業主に医師の面談指導実施のための労働時間把握義務が課され、「タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算

---

(7) 平成15年の国立大学法人化により、国立大学附属学校の教員には労基法37条が適用されることとなった。

機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法」(同規則52条の7の3第1項)による記録が義務付けられた。同条は、教員を含む地方公務員に適用される(地公法58条2項)。さらに、教員については、客観的な労働時間把握を義務付けた「上限ガイドライン」が、両判決の引用する改正給特法7条に基づく指針<sup>(8)</sup>(以下「上限指針」という)に格上げされ、法律上の根拠が付与された(令和2年4月施行)。

具体的には、教員のサービスを監督する教育委員会は、講ずべき措置として、教員が在校している時間をICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外で職務に従事している時間もできる限り客観的に計測し、「在校等時間」として把握する。休憩及び勤務時間外に自発的に行う自己研さん等の時間は除外する。後者については自己申告により除外することとされているが、当該時間の開始時と終了時にタイムカード等で客観的な記録をすることは技術的に可能である(出退勤時以外に、休憩時間や外出時間の開始時刻と終了時刻にタイムカード等で記録することを求めている民間企業もある)。

ところで、本件控訴審判決の2か月前に、公立高校の教員が、過重な労働により長時間労働を余儀なくされたことで適応障害を発症したと主張して高校を設置運営する大阪府に対し国家賠償法に基づく損害賠償請求をした事件の判決が出た(大阪府事件・大阪地判令和4年6月28日判例地方自治492号48頁)。大阪府事件判決では、OTR(オンラインタイムレコーダー)の打刻時刻を基準に時間外勤務時間を認定している。実際に、公立学校においてICTを利用した労働時間管理は始まっている<sup>(9)</sup>。

本件第1審判決及びそれを引用する控訴審判決は、上限指針が、教育職員の業務に従事した時間を把握する方法として「在校等時間」という概念を用いていることを根拠に、「厳密な労働時間の管理は求めている」などとするが、前述のとおり、「在校等時間」は休憩時間及び自己研さん等の自発的業務の時間を除外しており、技術的にも客観的な記録は可能であるから、何ら労働時間の管理として厳密さに欠けるものではない。むしろ、公立学校において教員の労働時間管理が可能であり、実際に行われている事情として考慮すべきであった。

---

(8) 文部科学省告示第1号「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」

(9) 判決文からは明らかでないが、原告が最高裁判所宛に提出した堀口悟郎准教授による意見書によると、原告の勤務校でも、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いた(前掲(1)のHP)。

以上のことからすれば、公立学校の教員の労働時間を厳密に時間管理することが「事実上不可能」などという両判決の事実認定は、実態とあまりにも乖離しており、誤っていると言わざるを得ない。

#### 4 「超勤4項目以外の時間外勤務は存在しない」「包括的に評価した教職調整額」との行政解釈

- (1) 前述のとおり、給特法及び政令は、教員に対して時間外勤務を命じることができる場合を超勤4項目かつ臨時又は緊急のやむを得ない必要がある場合に限定しているが、それ以外の場合の時間外勤務を（明示又は黙示に）命じられたり余儀なくされたりした場合について何ら規定していない。

Xは、超勤4項目以外の時間外勤務は36協定の締結が必要であり、時間外業務に従事した場合は、労基法37条により時間外割増賃金の支払いが必要であると主張した。

- (2) 第1審判決は（控訴審判決も若干の修正を加えたがほぼ引用している）、被告の主張に基づき、給特法は「教員に対し、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、その代わりに、前記のような教育的見地からの自主的で自律的な判断に基づく業務に従事することで、その勤務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て、その労働の対価という趣旨を含め、時間外での職務活動を包括的に評価した結果として、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ものと定めたもの」「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」として、主位的請求を棄却した。これは、後述する給特法制定当時の人事院の説明等に沿った見解である。

- (3) 行政解釈は、「給特法の仕組みにより、所定の勤務時間外に行う『超勤4項目』以外の業務は教師が自らの判断で自発的に業務を行っているものと整理」し<sup>(10)</sup>、労基法32条を超える労働時間にはあたらないとしてきた。

しかし、このように超勤4項目以外の時間外勤務を自発的業務として労働時間該当性を否定する（すなわち、超勤4項目以外の時間外勤務は存在しないものとする）こ

---

(10) 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針に係るQ&A等

とは、給特法及び政令が時間外労働の抑制のために超勤4項目に限定した趣旨を没却する行為であり、労働時間規制の脱法行為である。中央教育審議会は、この行政解釈により、「学校の勤務時間管理が不要であるとの認識が広まり、また同時に教師の時間外勤務を抑制する動機付けを奪い、長時間勤務の実態を引き起こしているとの指摘がある<sup>(11)</sup>」として問題点を認めている。また、文部科学省の調査によって、実際に超勤4項目以外の業務による長時間の時間外勤務が行われていることも明らかになっている<sup>(12)</sup>。これを踏まえ、同省は、給特法7条を改正し、前述の上限ガイドラインを指針として、在校等時間の把握を義務付けたのである。

また、「勤務時間の内外を問わず包括的に評価して教職調整額が支給される」との給特法制定当時の人事院の説明及びその後の行政解釈<sup>(13)</sup>は、給特法6条1項に基づく政令で、超勤4項目以外の業務については「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ものとする。」とされていることと齟齬がある。

- (4) 学説では、このような超勤4項目以外の時間外勤務は36協定の締結が不可欠であり、本人の同意を必要とする（ただし通常勤務の超勤に対しては（36協定の締結の有無に関わらず時間外勤務）手当を支払う）との見解<sup>(14)</sup>、超勤4項目以外の時間外勤務に従事した場合は、使用者に労基法所定の割増賃金ないし給与条例上の時間外勤務手当等の支払義務が生じるとの見解<sup>(15)(16)</sup>がある。

筆者も、超勤4項目以外の時間外勤務の労働時間該当性を認めるべきであり、給料月額額の4%の教職調整額は「勤務時間の内外を問わず包括的に評価したもの」足りえないと考える。

仮に、明文の適用除外規定がある労基法37条に基づく時間外勤務手当の請求は難しいとの見解にたつとしても<sup>(17)</sup>、後述するとおり、現制度下で、超勤4項目以外の時間外勤務をさせることについて、国家賠償法に基づく損害賠償における違法性は認め

---

(11) 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」

(12) 文部科学省「教員勤務実態調査」

(13) 前掲(11)。給特法の立法時の趣旨及びその後の行政解釈については、高橋哲「聖職と労働のあいだ 「教員の働き方改革」への法理論」（76頁以下）において詳細な検討がされている。

(14) 萬井 前掲(2) 8頁

(15) 早津裕貴「公立学校教員の労働時間規制に関する検討」季刊労働法266号54頁

(16) 岡田 前掲(2) 45～46頁

(17) 神吉 前掲(2) 125頁

られるべきだと考える。

## 5 最高裁判例に反する労基法32条の解釈

- (1) 第1審判決は、予備的請求（国家賠償請求）におけるXの時間外労働時間の認定で、労基法32条の趣旨について、三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件・最一判平成12年3月9日（民集54巻3号801頁）を引用した（控訴審判決は、主位的請求に対する判断においても同判決を引用する補正をした）。

三菱重工業長崎造船所事件最判は、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」として、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内で行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為は、特段の事情のない限り、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、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に当たる」とする。また、同判決は、「労働時間に該当するか否かは、労働者が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決まる」とし、純粹指揮命令下説・客観説に立脚している。その後の判例<sup>(18)</sup>も、同じ立場にたっている。

- (2) 第1審判決は、労働時間について引用した判例とは異なり、「校長の職務命令に基づく業務を行った時間（自主的な業務の体裁を取りながら、校長の職務命令と同視できるほど当該教員の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務等がなされた場合には、実質的に職務命令に基づくものと評価すべき）」という基準をあげる。そのうえで、第1審判決は、時間外労働時間の認定において、基本的に個々の業務に対する校長の具体的な指揮命令ないし関与の有無を検討し、それらがなければ保護者対応や児童のノート添削といった教員の業務そのものであっても、自主的業務であるとして労働時間該当性を否定した（なお、「自主的な業務の体裁を取りながら、校長の職務命令と同視できるほど当該教員の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務等」については言及しておらず、どのような場合を指すのか不明である）。

さらに、控訴審判決は、「個別の事柄について具体的な指示をしたこと、控訴人に

---

(18) 大星ビル管理事件・最一判平成14年2月28日（民集56巻2号361頁）、大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件・最二判平成19年10月19日（民集61巻7号2555頁）

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については、…証拠はない。」などとして、第1審判決が指揮命令を認めたものについても、労働時間該当性を否定するものようである。

三菱重工業長崎造船所事件最判をはじめとする従前の判例においては、指示は黙示の指示でも足り、黙示の指示は労働者が規定と異なる出退勤を行って時間外労働に従事し、そのことを認識している使用者が異議を述べていない場合や、業務量が所定労働時間内に処理できないほど多く時間外労働が常態化している場合等に認められる。第1審判決が労働時間として認めた範囲は、従前の判例に比べ非常に狭い。さらに、個別の業務について具体的な時間外勤務命令を求める控訴審判決は、明らかに従前の判例に反する。このような判断は、超勤4項目以外の時間外勤務の存在を否定する行政解釈を追認するための結論ありきの判断と言わざるを得ない。

- (3) ところで、従前の民間労働者についての裁判例では、割増賃金請求の場合の労働時間より、労災認定基準上の労働時間が、「緩やかに広い範囲で労働時間が認定される傾向にある」と言われている<sup>(19)</sup>。労働者の心理的負荷の評価のための労災認定基準上の労働時間を緩やかに広い範囲で認定することは労基法の趣旨にかなうが、両判決のように、国家賠償請求だからといって厳しく狭い範囲で労働時間を認定することは、労働時間規制の強行法規であり最低基準（労基法1条2項）である労基法の解釈として許されないと考える。

なお、教員の長時間労働等による公務災害事件の国家賠償請求事件においては、「明示的な勤務命令はないものの自主的に従事したもとはいえず校長の指揮監督下で行われた」として労働時間を認定した裁判例（福井県・若狭町（町立中学校教員）事件 福井地判令和1年7月10日）がある。前述の大阪府事件では、被告が部活動指導は自主的業務であると主張したが、「N校長も業務として是認していた」として被告の主張を排斥した他、早出残業も含む時間外勤務も認定した。

---

(19) 井上繁規「時間外労働時間の理論と訴訟実務 判例・労災認定・学説にみる類型別判断基準と立証方法」102頁

## 6 職務専念義務のある所定労働時間中の空き時間の控除

さらに、控訴審判決は、第1審判決が、所定労働時間中の授業の空き時間等を「所定勤務時間内のうち原告が本件事務作業に従事することができた時間」として控除して労働時間を概算したことについて「法定労働時間を超えて労働させたことについての国賠法上の校長の故意・過失と違法性の有無を判断するに当たって、正規の勤務時間内において、本件校長による上記指揮命令のある本件事務作業を終えることができたのではないかを検討するためのものであるから、…考慮要素とすることは、相当」などとする。

しかし、この解釈も、従前の労働時間についての判例に反する。大星ビル管理事件・第一判平成14年2月28日（民集56巻2号361頁）は、労基法32条の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働者が実作業に従事していない仮眠時間が労働時間に当たらないというためには、労働からの解放が保障されていることを要する」としている。

教員は、地方公務員であるから、所定労働時間内は、職務専念義務を負う（地公法35条）。授業の空き時間であっても、職務専念義務があり、生徒や保護者の対応をしなければならないこともあり、労働からの解放が保障されていない。したがって、所定労働時間内は全て「労働時間」と解すべきである。前述の通り、第1審判決は、国家賠償請求について判例に反する厳しい基準で労働時間該当性を判断して労働時間を過少に認定したうえで、さらに、時間外労働時間から労働時間と解すべき所定労働時間内の空き時間を控除した。このような労働時間の判断及び算定方法は、労基法32条の解釈として許されるはずもない。

## 7 あまりにも過少な労働時間の認定

(1) Xが主張した時間外勤務に対する第1審判決の労働時間該当性の判断及び理由は前掲の表のとおりである。

⑤教室の掲示物の管理、⑧教室の掲示物の作成、⑱学年花壇の草取り・管理、㉓安全点検、④⑨扇風機の清掃とビニール掛けについては、教員の本来の業務であり、職員会議で共有されていた大まかな方針を校長も把握していたこと等を理由に黙示の指示ありと認め、⑨a翌日の授業の準備、②⑥校外学習の準備、③⑩家庭訪問の計画表作成については、教員の本来業務を円滑に実施するため「必要不可欠な準備行為」とであると

して労働時間該当性を認めた（ただし、⑨ a 翌日の授業の準備は、「最低限必要な時間」として1コマ5分間）ものの、それ以外は基本的に校長の個別具体的な命令ないし関与の有無を検討し、④保護者への対応、④児童のノート添削、⑤授業で行った作業の添削、⑥児童作成の掲示物のペン入れ、⑦作文のペン入れ、⑨ b 教材研究、⑩提出物の内容確認、⑫ b ドリル、プリント、小テストの採点は全て「自主的業務」であるとして労働時間該当性を否定した。

たしかに、これらの業務のやり方には教員の裁量があると思われるが、学級担任等の事務分掌は校長の指揮命令によるものである。そして保護者対応、提出物の内容確認、ノート・作業の添削、提出物のペン入れ、ドリル・プリント・小テストの採点等は学級担任の業務そのものである<sup>(20)</sup>。また、業務の性質としては他律的業務の面があり、緊急性が高い場合もある。前述した従前の判例に照らせば、これらの業務を行うための時間外勤務は、個別具体的な命令等がなくとも、「余儀なくされた」として労働時間該当性が認められる。これらの業務を「自主的業務」として労働時間ではないと判断することは、言い換えれば遊んでいるのと同じ時間ということであり、教員に対する侮辱とさえ言える。

## 8 校長の注意義務違反及び国賠上の違法性

第1審判決及びそれを引用する控訴審判決は、「校長の職務命令に基づく業務を行った時間（カッコ内省略）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は、その勤務の外形的、客観的な状況から、当該校長において、当該教員の労働時間について、労基法32条に違反していることの認識があり、あるいは認識可能性のあるものとして、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ある」とし、過少に認定した労働時間を根拠に、校長の注意義務違反を否定して国家賠償請求の違法性を否定した。

しかし、給特法6条1項に基づく政令は、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則

---

(20) 神吉 前掲(2) 125頁 神吉准教授は「判例通説上…、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」と指摘している。

として時間外勤務を命じないこととしているから、教員が超勤4項目以外の業務の時間外勤務を命じられた場合又は余儀無くされた場合は、校長は正規の勤務時間の割振り等を適正に行い労基法32条違反を是正する注意義務があると解すべきである。第1審判決は、過少ではあるものの、Xが超勤4項目以外の時間外労働を明示又は黙示に指示されたことを一部認定している。控訴審判決は何ら理由なくこれを否定するものようであるが、本件で、Xが超勤4項目以外の時間外勤務を命じられ、又は余儀無くされたことは明らかであり、当然に校長の注意義務違反が認められるべき事案であったと考える。

学説では、「教員の勤務時間を適正に把握することを怠り、また、超勤4項目に該当しない時間外勤務を時間割振り（時間調整）によって回避・調整することもなく、条例所定の正規の勤務時間を遵守しないことは、勤務時間を適正に把握のうえ、調整管理すべき義務を怠るものというべき」との見解<sup>(21)</sup>、「労基法37条を適用除外する給特法の正当化根拠ともいえる同法6条1項に反する場合には、国賠法上の違法性が認められる」との見解<sup>(22)</sup>、「労働時間を把握し、適正な人員管理をするのは使用者の義務であるため、労働時間を把握せず、時間外労働が生じていること自体、使用者にこれらの義務違反に関する少なくとも過失の存在を疑わせる。」との見解<sup>(23)</sup>、「超勤4項目以外の時間外勤務に勤務させれば、それだけで、国賠法上の違法になると解すべきである。」<sup>(24)</sup>等の見解があり、結論として違法性が認められるべきことは異論がないと思われる。

## 9 権利侵害

第1審判決及びこれを引用する控訴審判決が、①労基法37条が適用されないことを理由に時間外勤務手当相当額の経済的損害を否定したこと、②「直ちに健康や福祉を害するおそれのある時間外労働に従事させられたとはいえない」としたこと、③「原告が従事した業務内容は、…教員の本来的業務として行うことが当然に予定されているものであることから、原告が法定労働時間を超えて業務に従事したとしても、これによって、原告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。」としたことも疑問である。

---

(21) 毛塚勝利「原告側意見書」

(22) 神吉 前掲(2) 125頁

(23) 長谷川 前掲(2) 123頁

(24) 岡田 前掲(2) 36頁～

①について、Xは昭和41年当時の教員の勤務状況を基準として定められた給料月額の4%の教育調整額が現在の教員の職務のすべてを正当に評価していないと指摘し、第1審判決（控訴審判決も引用）も「正鵠を得ている」と認めている。超勤4項目以外の業務に従事した時間の時間外勤務手当相当額の経済的損害は認められるべきであるとする。②については、Xが主張する請求期間中の法外残業は多い時は月78時間であり、月80時間の過労死ラインに近い。これは、「健康や福祉を害する時間外労働に従事させられた」と評価すべきである。前述のとおり、第1審判決は極めて過少な労働時間を認定し、それを前提として判断しているが、前提に誤りがある。③については、前述のとおり、校長が正規の勤務時間の割振り等を適正に行わず、Xは労基法32条に違反する超勤4項目ではない本来的業務に違法に従事させられたのだから、Xの精神的苦痛を否定する理由はないとする。

学説では、「過重負担による肉体的精神負荷の増大にかかる損害のみならず、家庭人や市民として健全な家庭生活や社会生活を送る時間、また、教員として自己研鑽をはかる時間、つまり生活時間が侵害された精神的損害をも考慮することが求められる」との見解<sup>(25)</sup>、「典型的な健康配慮義務とは別個の労基法違反状態解消措置義務の違反を検討していることからすれば、給特法の趣旨に反して労基法の保護なく時間外労働をさせられ自らの時間を奪われたこと自体が法的侵害といえ、国賠法上の違法性は認められるべき。」との見解<sup>(26)</sup>、「法定労働時間制度には労働者の身体健康の保護だけでなく、職業外の生活時間を保障する意味もある。…原告のような教員であれば、生活時間での主体的涵養が教員の自主的な業務遂行と社会的教育基盤を支える意味がある。身体健康が害されなくても損害は発生するし、時間外労働の反公共性は国家賠償額に反映されないとしても、少なくとも時間外労働をさせたことの問題性を示すものではある。あえて身体健康の保護という観点から考えても、感情労働として高い精神的負荷を教員に与える等の教員の労働の質にも言及すべきであったろう。本来的業務であっても心身に負荷はかかる」との見解<sup>(27)</sup>がある。何らの損害も認めない両判決の判旨は説得力がないと言わざるを得ない。

（うえだ たかこ 弁護士・自治労法律相談所）

キーワード：公立学校教員／残業代／時間外勤務手当／長時間労働

(25) 毛利 前掲(21)

(26) 神吉 前掲(2) 125頁

(27) 長谷川 前掲(2) 123頁