

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

副本直送

原告

被告 埼玉県

準 備 書 面 (1)

平成31年2月22日

さいたま地方裁判所第5民事部合議係 御中

被告訴訟代理人弁護士

埼玉県が原告に対して超過勤務手当等を支給しなかったことは妥当であり、何らの違法性がないものであることについて、以下のとおり主張する。

1 給特法（昭和46年法律第77号）について

- (1) 給特法は昭和46年2月に国会及び内閣に対して行われた人事院による「義務教育諸学校等の教員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し出」を踏まえ、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づいた給与体系の確立を目的として制定されたものであり、学校教育法に規定する公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園の教育職員に適用されている。

教員の職務は極めて複雑、困難、かつ、高度な問題を取り扱うものであり、従って専門的な知識、技能はもとより、哲学的な理念と確たる信念、責任感を必要とし、また、その困難な勤務に対応できるほどに教育に関する研修、専門

的水準の向上を図ることが要求される特殊なものである。

また、教員の勤務態様については、直接児童・生徒の教育を行う場合でも、通常の教科授業のように学校内で行われるもののほか、修学旅行や遠足等の学校行事のように学校外で行われるものもあり、また、家庭訪問のように教員個人の独特の勤務があり、さらに自己の研修においても必要に応じて学校外で行われるものがある。このように、勤務の場所からみても学校内のほか、学校を離れて行われる場合も少なくないが、このような場合は管理・監督者が教員の勤務の実態を直接把握することが困難である。さらに夏休みのように長期の学校休業期間中の勤務は児童・生徒の直接指導よりも研修その他の勤務が多い等一般の公務員とは違った勤務態様の特殊性がある。

(2) 給特法5条は、公立の義務教育諸学校等の教員については、労働基準法37条の適用が排除される旨規定する。その趣旨は、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ことから、勤務時間の管理について運用上適切な配慮を加えるとともに、教員の超過勤務とこれに対する給与等に関する制度を改め、教員の職務と勤務の態様の特殊性に応じたものにしたものである。

(3) 給特法3条は、公立の義務教育諸学校等の教員の勤務には前記のような特殊性があることに鑑み、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、労働基準法37条等に定める超過勤務手当及び休日給の制度については教員にはなじまないため、これを適用除外とするとともに、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。また、教職調整額の金額は昭和41年度に文部省が行った教員の勤務状況調査の結果を勘案して給料月額100分の4に相当する額を基準として、条例で定める

ところにより、教職調整額を支給しなければならない旨定められたものである。

- (4) そして、これらの規定に関連し、適正な勤務条件を確保するための措置として、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に、給特法6条において、公立の義務教育諸学校等の教育職員については、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され、これに基づき、「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（平成15年政令第484号）」により、教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合を（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（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）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、のいずれかの業務に従事する場合で、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限る旨定めたものである。

2 給特条例（昭和46年埼玉県条例第80号）について

埼玉県は、給特法3条及び6条の規定を受けて給特条例を制定し、前述の給特法の立法趣旨と同様に教員の職務及び勤務には特殊性があることに鑑み、同条例3条1項において、義務教育諸学校等の教育職員（学校職員の給与に関する条例別表第一教育職給料表（一）又は別表第二教育職給料表（二）の適用を受ける者に限る。）のうち、その属する職務の級がこれらの給料表の一級、二級又は特二級である者には、その者の給料月額 $\frac{100}{4}$ に相当する額の教職調整額を支給する旨定め、学校職員の給与に関する条例10条の4に規定する時間外勤務手当の対象外とした。また、給特法6条1項の規定を受けて、給特条例7条1項において、義務教育諸学校等の教育職員については、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は命じないこととし、同条2項において、義

務教育諸学校等の教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合を、(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) 非常災害等の場合、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、のいずれかの業務に従事する場合で、臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る旨定めたものである。

3 まとめ

このように、給特法及び給特条例は、教員の職務及び勤務の特殊性にかんがみ、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、超過勤務手当や休日給の根拠となる規定の適用を明文で排斥し、超過勤務手当及び休日給の制度に替えて新たに基本給相当の性格を有する給与として給料月額額の100分の4に当たる教職調整額を支給するものとしたのである。したがって、原告が主張するように教職調整額は超勤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。

また、労働基準法37条を適用除外とした理由は、前述のとおり、そもそも超過勤務制度が教員になじまないためであり、原告が主張する超勤4項目に係る時間外勤務に限定して適用除外としているのではなく、教員の勤務全般について適用除外としているのである。その替わり、教員の職務及び勤務の特殊性にかんがみ、教職調整額を支給するものとしたのである。

以上のことから、原告が勤務時間を超えて勤務をし、あるいは休日に勤務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。そして、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ことは、上記の場合と同じである。

よって、原告に対して超過勤務手当等を支払う必要はない。

(以上につき乙6～10。また、東京高等裁判所平成17年6月9日判決参照)

以 上