

勤務時間内に終わらない仕事を命じることは、

時間外勤務を命じることと同じです。

原告

同じ仕事をしているのに

同じ仕事なのに

勤務時間内であれば

学校長は仕事を命じている。

勤務

勤務時間外であれば

学校長は仕事を命じていない。

自主的勤務

現在の状況							
仕事内容	時刻	時間 (分)	勤務	勤務形態	校長からの 指示	仕事	本来は
テスト採 点	16:00-16:15	15	勤務時間	勤務	校長が命じ ている	○	勤務
テスト採 点	16:15-16:45	30	休憩時間	自主的勤務	校長が命じ ていない	×	休憩
テスト採 点	16:45-17:00	15	勤務時間	勤務	校長が命じ ている	○	勤務
テスト採 点	17:00-17:40	40	時間外勤 務	自主的勤務	校長が命じ ていない	×	残業
同じ仕事内容であるが、行う時刻によって仕事になったり、仕事と認められなかったりということが起こる。							

同じ仕事をしているのに、  
時刻によって  
仕事になったり。  
仕事と認められなかったり  
します。

テストの採点だけでは  
ありません。

他にも

授業の準備

指導案作り

週案作成

成績処理

通知票作成

指導要録作成

たくさんあります。

管理職による勤務終了の  
明確な意思表示がありません。

反対に

帰るときは教員が意思表  
示を求められます。

勤務終了時刻なのに

管理者が勤務終了の意思表示をしません。

勤務終了時刻なのに

自らが、終了の意思表示をしています。

勤務終了の意思表示を聞いた管理職は、

「勤務終了まで行われていた勤務を認めている」と言われても仕方がありません。

労働基準法は、  
教員に対しても適用されています。

労働基準法は、  
法定労働時間を超える勤務を認めて  
いません。

給特法は、労働基準法の存在を前提として作られた法律です。

給特法は、時間外勤務は命  
じないものと規定した上  
で、特例として

「超勤4項目」につき時間  
外勤務を認めています。

「超勤4項目」以外の仕事  
は、労働基準法32条に基  
づきます。

法定労働時間を超える勤  
務を認めていません。

教員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことを、  
給特法は、前提としていません。