

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告

被告 埼玉県

## 原告準備書面 1 2

(最終準備書面)

2021（令和3）年5月21日

さいたま地方裁判所第5民事部合議係 御中

原告訴訟代理人弁護士 若 生 直 樹  
同 江 夏 大 樹

### 目 次

第1 はじめに .....	3
1 本訴訟の請求内容.....	3
2 本訴訟の意義 .....	3
第2 原告の請求.....	5
1 国家賠償請求について.....	5
(1) 原告の時間外労働.....	5
ア 原告の時間外労働について .....	5
イ 時間外労働を裏付ける証拠 .....	6
(2) 原告に時間外労働をさせたことは労基法に違反し違法であること .....	7

ア 公立学校教員の労働時間法制について.....	7
イ 給特法が許容する時間外労働の限定性.....	9
ウ 公立学校教員にも労基法32条が適用され、法定労働時間を超えて労基法上の労働時間に該当する業務に従事させてはならない.....	10
エ 労働時間該当性の判断基準について.....	10
オ 勤務開始時刻前の時間の労働時間該当性.....	11
カ 休憩時間に設定されていた時間の労働時間該当性.....	14
キ 勤務終了時刻後の時間の労働時間該当性.....	15
ク 職員会議を通じて割り当てられた業務は関与性要件を充足する.....	18
ケ 小括.....	19
(3) 原告の損害.....	20
(4) 従来 of 裁判例と本件訴訟の関係.....	21
(5) 結論.....	22
<b>2 割増賃金請求について.....</b>	<b>22</b>
(1) 超勤4項目に該当しない通常業務の時間外労働に対しては労基法37条の適用は除外されない.....	22
(2) 従来 of 裁判例に対する批判.....	24
(3) 結論.....	26
<b>3 付加金請求について.....</b>	<b>26</b>
<b>第3 おわりに.....</b>	<b>27</b>

本書面では、原告及び各証人の証言については、尋問調書の頁数とともに「原告〇頁」等と略して表記する。また、甲第87号証は「高橋意見書」、甲第88号証は「原告陳述書」と表記する。

## 第1 はじめに

### 1 本訴訟の請求内容

本訴訟において、原告は、主位的に労基法37条に基づく時間外割増賃金及び労基法114条に基づく付加金等の支払いを請求し、予備的に労基法32条違反を理由とする国家賠償法1条1項に基づく損害賠償を請求している。

上記のとおり、本訴訟における主位的請求は労基法37条に基づく請求であるが、予備的請求である国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求（労基法32条違反の有無）が最も重要な争点であると考えられることから、本書面では、国家賠償請求の成否を先に論ずることとする。

### 2 本訴訟の意義

原告をはじめとする公立学校の教員は、長時間にわたる過密な労働・時間外労働を求められている。そして、このような教員の勤務実態は、一向に改善されないまま悪化の一途をたどってきた。

原告準備書面1で詳述したように、近年の労働実態調査によって、全国の教員が、年間を通じて恒常的に、業務量の多さ等に起因して、所定労働時間を大きく上回る長時間労働を余儀なくされているという実態が明らかとなっている（甲3～13）。「時間外勤務を命じない」という原則の下、給料月額のうち「4%」に当たる「教職調整額」の支給をもって時間外勤務手当に代えるという給特法の建前には、大きく反する実態が存在するのである。

このような教員の深刻な勤務実態を背景として、2019年度の公立学校教職員の精神疾患による病気休職者は5478人にのぼり過去最多となる（文部科学省・公立学校教職員の人事行政状況調査）等、教員の心身の健康が損なわれるような事案も数多く発生している。2020年度教員採用試験の採用倍率が、小学校では過去最低の2.7倍にまで落ち込む等、教員を志す学生の減少も止まらない。このことは、教育学部の教員として教員を目指す学生たちと身

近に接する立場にいる高橋哲准教授も、切実な実感として述べている（高橋 11～12頁）。

このように、教員の長時間労働の問題は、深刻な社会問題となっており、勤務環境の抜本的な改善が急務である。文部科学省も、教員の時間外労働の存在を事実上認めており、「正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である」としている（甲 82・附則第 1）。

しかし、教員の働き方改革が急務となっているにもかかわらず、原告が、教育現場で働く者の実感として「働き方改革というのは、今は言葉だけです。」（原告 17頁）と法廷で述べたように、現場の教員が置かれている状況に大きな改善は見られない。教職の魅力を上げ、教師を目指す人を増やすことを目的として、文部科学省が令和 3 年 3 月から実施した「#教師のバトン」プロジェクトにおいても、過酷な勤務環境を訴える悲痛な声が多数寄せられている。

本訴訟の当事者である被告自身も、本訴訟において、現場の教員の勤務実態を十分に調査したとは思えない、実態からはおよそかけ離れた主張に終始している（原告陳述書 12～14頁）。

原告をはじめとする小学校の教員は、親以上に長い時間に渡って子供たちと接して、子供たちの人格形成に深くかかわる仕事をしており、その役割は極めて重大である。教員が過労死寸前のような過酷な勤務環境で働いているという状況は、教員が子供たち一人一人と向き合う時間を奪い、未来の教員はもとより、その教育を受ける子供たちにとっても、悪影響を及ぼすものである。

これまでの教育現場は、子供たちのためを思う教員らの自己犠牲によって何とか成り立ってきたが、このような教員らの自己犠牲を前提としたシステムは

もはや限界に達している。この状況が続けば、日本の教育に明るい未来は開かれない。今こそ、教員の長時間労働の問題に終止符を打たなければならない。

そのためには、労基法の労働時間規制が存在するにもかかわらず無定量の労働を命じられ、残業代による歯止めも全く存在しないという現在の教員の働き方は「違法」であることが、司法によって断罪されなければならない。

原告は、未来の教員、そして子供たちのために、本訴訟において、教員が無賃の時間外労働を「強いられている」こと、教員の時間外労働は決して「自主的・自発的」なものではないことについて具体的な主張立証を行い、教員の時間外労働は労基法に違反する違法なものではないかということ、裁判所に問うてきた。

本訴訟において、公立学校の教員にも労働者として労基法が適用されることが確認された上で、長時間に及ぶ時間外労働は違法であること、時間外労働には対価（割増賃金）が支払われなければならないことが明らかにされれば、教員の勤務環境は、「働き方改革」のかけ声だけにとどまらない、真の変革を迫られることになる。すなわち、未来の教員や子供たちの教育条件を大きく改善させることにつながるものであって、この点において、本訴訟は極めて大きな意義を有している。

## 第2 原告の請求

### 1 国家賠償請求について

#### (1) 原告の時間外労働

##### ア 原告の時間外労働について

原告は、訴状別紙「時間シート」「金額シート」記載のとおり、労基法32条に定める法定労働時間を大幅に超える、月平均約60時間もの時間外労働に従事していた。

原告が従事していた業務の内容及びこれに要する時間は、原告準備書面

3、同5、同6で詳述した通りである。原告が時間外に従事していた業務は、その大半が、給特法、政令及び給特条例において、教員に対して時間外勤務を命じることができる場合として定められた「超勤4項目」には該当しないものであり（原告16～17頁）、かつ、いずれも「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」には該当しない、通常業務であった。

#### イ 時間外労働を裏付ける証拠

原告が勤務していた〇〇市立〇〇小学校（以下、「本件小学校」という。）では、平成29年9月1日以降、データベース上で、各教員の在校時間（出校及び退校時間）の状況が記録されている（甲2）。同記録は、原告が出勤・退勤時間及び簡単な業務内容をノートに日々記録し、それをデータベース上に反映させたものであり（原告2頁）、原告が在校して業務に従事していた時間を正確に記録したものである。

原告が定時を超えて在校し業務に従事していたことは、上記の客観的記録及び原告の証言（原告2頁）に加えて、本件小学校の当時の校長2名も認めるところであり（校長A10～12頁、校長B2頁）、また、原告以外にも多くの教員が定時を超えて業務に従事しているという状況であったこと（校長A15～16頁、校長B11～13頁）からも裏付けられている。

さらに、被告は、本訴訟を通じて、原告が定時を超えて在校し業務に従事していたという主張に対して、何らの反論を行っていない。例えば、答弁書16頁6（2）では、原告が日々ノートに記録した出校・退校時間をデータベースに反映させていたことは「不知」とするのみで、在校時間が勤務時間外に及ぶことについては特段反論していないし、原告本人尋問においても、原告の在校時間・労働時間について、一切の反対尋問を行っていない。むしろ、「校長は教員が正規の勤務時間外に勤務している事を認識している」（準備書面（2）の8頁、11頁）と主張し、原告が勤務時間外

に業務に従事していたことを積極的に認めている。

加えて、後述するように、原告に対しては、正規の勤務時間内で勤務を終えることがおよそ不可能な質・量の業務が課せられていたこと（原告陳述書3～4頁、原告1～2頁、13～16頁等）を考慮すれば、原告が、訴状別紙「時間シート」「金額シート」記載のとおり時間外労働に従事していたことは明らかである。

## （2）原告に時間外労働をさせたことは労基法に違反し違法であること

### ア 公立学校教員の労働時間法制について

公立学校教員の労働時間は、現在、一般法である労基法と、特別法である地方公務員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27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方公務員法58条3項は、労基法32条、34条、35条、36条、37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。

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及び給特条例の全体構造を要約すると、以下の通りである。

- 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（政令、給特条例7条1項）。

- IV. 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」を支給する(給特法3条1項、給特条例3条1項)。
- VI. 教員については、「教職調整額」の支給に伴い、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)。
- VII. 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、給特法下においても、教員には労基法32条、34条、35条、36条が適用されており(上記I)、超勤4項目に該当する業務については、これら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が(上記II、IV)、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のが原則である(労基法32条)、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)。

そして、上記の原則を実現するため、正規の勤務時間の割振りによる調整を行うこととされているが(上記III)、それでも処理しきれない業務がある場合には、労基法による労働時間規制の原則に立ち返り、労基法36条に基づく手続が必要となる。

以上を前提として、教員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないこと（上記Ⅵ）及び労基法 37 条の適用は除外すること（上記Ⅶ）が定められている。

## イ 給特法が許容する時間外労働の限定性

上記の通り、給特法・政令及び給特条例により許容される時間外労働が、超勤 4 項目という「内容」により限定されていることは、給特法の制定経緯から見ても明らかである。

すなわち、給特法が制定される際には、労基法 37 条を適用除外とすることが、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。これに対する回答として、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、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、高橋意見書 3～6 頁、高橋 2～3 頁）。

以上のような、公立学校教員の労働時間規制に係る法構造及び給特法の制定経緯・立法者意思からすれば、給特法が許容する時間外労働は極めて限定的なものであり、政令で定める「超勤 4 項目」に限定されていると解釈しなければならないことは明らかである。この点は、高橋意見書のほか、下記に挙げるように、学説上も通説的な見解であるといえる。

・ 萬井隆令・龍谷大学名誉教授：甲 14・58～66 頁、甲 16・8～11 頁、甲 26・107～120 頁

・ 斎藤周・群馬大学教授：甲 15・93～95 頁

・ 高橋哲・埼玉大学准教授：甲 17・19～21 頁、甲 84・36～39 頁

・ 菅野和夫・東京大学名誉教授：甲 18・486～487 頁

- ・三輪定宣・千葉大学名誉教授：甲 23・201～202 頁
- ・青木宗也・法政大学名誉教授：甲 24・77 頁
- ・早津裕貴・金沢大学准教授：甲 79・58～63 頁

#### ウ 公立学校教員にも労基法 32 条が適用され、法定労働時間を超えて労基法上の労働時間に該当する業務に従事させてはならない

公立学校の教員に対し、使用者が、労基法 32 条に定める法定労働時間の上限規制を超えて、労基法上の労働時間に該当する「労働」をさせた場合には、労基法 33 条、36 条の例外規定の要件を満たさない限り、労基法 32 条に違反する違法な労働と評価されることになる。

本件では、原告が時間外に従事していた業務は、超勤 4 項目等に該当しない通常業務であるから、給特法・政令及び給特条例によって許容される時間外労働の例外要件は充足しない。また、原告が勤務していた学校では、労基法 36 条に基づく三六協定の締結もされていない。

したがって、被告が、法定労働時間を超えて原告を「労働させ」ている、すなわち労基法上の労働時間に該当する業務に従事させている場合には、かかる被告の行為は労基法 32 条に違反するものであり、国家賠償法上も違法である。

#### エ 労働時間該当性の判断基準について

使用者が労働者を「労働させ」といえるか否か（労基法上の労働時間該当性）は、判例上、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間と評価することができるか、すなわち使用者の作業上の指揮監督下にある時間または使用者の明示又は黙示の指示によりその業務に従事する時間といえるか否かにより、客観的に定まるものとされている（三菱重工業長崎造船所事件・最判平成 12 年 3 月 9 日、大星ビル管理事件・最判平成 14 年 2 月 28 日ほか）。

そして、この労働時間該当性に関する客観的な判断にあたり、最高裁は、

「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」（上記大星ビル管理事件最判）等、指揮命令の有無に留まらぬ判断基準を示している。学説においては、この最高裁の判断基準を精緻化する試みがなされており、当該業務の労働時間該当性は、使用者の関与がどの程度あったのか（以下、「関与性要件」という。）と、使用者の業務への従事か否か（以下、「職務性要件」という。）の2点によって判断するものと解すべきとされている（甲18・477～479頁、甲19・181～187頁、高橋意見書7～9頁、高橋4頁）。

ここで重要な点は、使用者（校長）による明示の「時間外勤務命令」がなかったとしても、校長から勤務時間内に命じられた業務をこなすために、教員（原告）が時間外まで業務に従事せざるを得ない（時間外労働を余儀なくされている）状況にあるならば、少なくとも使用者の黙示の指示により業務に従事したものと見えるのであって、職務性要件はもとより、関与性要件も十分充足するということである（甲20の行政解釈も、同一の趣旨である）。原告準備書面2において指摘した通り、勤務時間内に終わらない仕事を命じることは、時間外勤務を命じているのと同じなのである。

また、給特法は、労基法32条に基づく労基法上の労働時間の概念自体に変更を加える趣旨ではないこと（高橋意見書・2頁）、労基法上の労働時間該当性の判断に際して、時間外勤務命令（特定の業務を勤務時間外に行うことを命じる職務命令）が存在することは要件とされていないことについても、確認される必要がある。

そこで、以下では、上記の判断基準を踏まえて、原告の時間外労働が、労基法上の労働時間に該当することを述べる。

#### オ 勤務開始時刻前の時間の労働時間該当性

（ア）原告は、勤務開始時刻（8時30分）の1時間前、7時30分頃には

出校し、勤務を開始していた（甲 2、原告 2 頁）。

原告が勤務開始時刻前に出勤していた理由は、最初に 1 日の予定を把握した上で、児童が登校する 7 時 50 分頃から教室に行って宿題を提出させる等の児童対応を行う、保護者から欠席の連絡を受ける、8 時 5 分頃から開始する朝マラソンに参加して児童を見守る、（原告 3～4 頁）、水曜日の 8 時 30 分から行われる「朝会」（全児童が体育館に集合する）や水曜日を除く平日に行われる「朝自習」の実施に向けた指導や事前準備を行う、等の必要があったからである（原告準備書面 5・第 2 参照。原告陳述書 14～15 頁、原告 3～5 頁）。

また、登校指導が割り当てられた日には、児童の登校時刻に合わせて実施するため、やはり 7 時 30 分には出勤する必要があった（原告 5 頁）。

(イ) これらの勤務開始時刻前の業務は、学校教育や学校運営において必要な教員としての職務であることが明らかであり、職務性要件は充足されている。

(ウ) 朝会が行われる日は、原告は、本件小学校の校長らから、職員会議を通じて、体育館への移動中や体育館での待機中にはしゃべらないように児童を指導した上で、児童を先導して移動させること、勤務開始時刻よりも前の 8 時 25 分には体育館に集まった状態にすること（5 分前行動）等が求められていた（甲 34、甲 35、原告陳述書・15 頁、原告 4 頁）。

朝自習については、職員会議を通じて各クラスでの実施スケジュールが決定されており（甲 32）、被告自身、「校長が自らの権限と責任で決定した」旨を認めている（被告準備書面（5）8 頁）。その結果、原告には、事前準備や当日児童に指示を出す必要が必然的に発生した（原告陳述書・14～15 頁、原告 4～5 頁）。

朝マラソンについても、児童は基本的に全員参加することになっていたところ、児童の安全を守るため、原告も一緒に参加していた（甲 30、

原告3～4頁)。校長Aは、原告が朝マラソンに毎朝参加していることを認識した上で、その姿勢を積極的に評価していた(甲60)。

また、これらの業務は、いずれも職員会議を通じて提案・要請されたものである。後述するように、職員会議を通じて提案・要請された業務については、原告が業務遂行を拒否することは不可能であり、被告から業務に従事することを義務付けられていた。

登校指導についても、同様に職員会議を通じて提案され、原告に割り当てられた業務であった(甲31、原告陳述書15～16頁、原告5～6頁)。校長らも、本件小学校の特質(通学路の交通量)から、子供たちの安全を考えて、教員らに登校指導を行うよう職員会議を通じて要請したことを認めている(校長A7～8頁、校長B2～4頁)

これに対して、原告は、平成30年4月の職員会議において、登校指導はやめてほしいという反対意見を出した。しかし、当時の校長Bからは、前年度と同様に登校指導の割り当てを行うという回答があったため、原告は、結局、登校指導をやらざるを得なかったのである。なお、校長らは、勤務時間の調整を行うよう「口頭」で言った旨を証言するものの、具体的な勤務時間の調整がなされた形跡は一切なく、調整の事実も一切確認していない(校長A8頁、校長B4～5頁)。そもそも、授業時間を省くことはできず、16時頃まで児童が在校している以上、担任教員が具体的な勤務時間の調整を行うことは不可能であった(以上、原告陳述書15～16頁、原告6～7頁)。

このように、登校指導についても、職員会議を通じて提案・要請され、原告は断ることができなかつたため、勤務時間外であるにもかかわらず、業務に従事することを余儀なくされたのである。

以上の業務の他にも、原告準備書面5で詳述したとおり、朝の時間帯には様々な業務を行う必要があったため、原告は、7時30分頃には出

勤することを余儀なくされていた（原告陳述書15頁）

以上の事情からすれば、勤務開始時刻前の業務については、関与性要件も充足されている。

(エ) したがって、勤務開始時刻前の原告の在校時間については、職務性要件及び関与性要件の双方を充足しており、労基法上の労働時間に該当することが明らかである。

#### カ 休憩時間に設定されていた時間の労働時間該当性

原告には、平成29年度は午後の昼休み（13時40分～14時）及び授終了後（16時20分～16時45分）に、平成30年度は午前中の20分休みの一部（10時30分～10時45分）及び授業の授業終了後（16時15分～16時45分）に、休憩時間が設定されていた。

しかし、原告準備書面5の第4・第5及び原告準備書面7の第2で詳述したとおり、原告は、授業の準備や片づけ、特別教室や校庭・体育館への移動、児童の指導・対応、当日中に処理しなければならない連絡帳の確認やドリルチェック等の事務作業、各種会議への出席、特別活動の行事への参加等のため、休憩時間にもかかわらず、業務に従事することを余儀なくされていた（原告陳述書3～4頁、16～18頁）。

原告は、法廷においても、授業の合間の休み時間は、次の授業の準備のために児童らが無言で移動させることや宿題の確認に追われていたこと（原告8～9頁）、昼休みには、連絡帳やドリル・音読カードの確認等の事務作業を行っていたほか、特別活動の行事が入ることも度々あったこと（原告10～11頁）、授業終了後も、職員会議や各種委員会等の会議が、休憩時間に入り込む形で行われていたこと（原告12～13頁）等、いかなる業務に従事していたかについて具体的に証言している。また、昼休みの休憩時間に特別活動の行事を設定していたことについては、校長Aも認めている（校長A5頁）。

以上の事情からすれば、原告は、上記の休憩時間中も教員としての職務に従事することを余儀なくされており、休憩を取ることはできていなかった（業務から解放されていなかった）というべきである。

したがって、休憩時間に設定されていた時間についても、職務性要件及び関与性要件の双方を充足しており、労基法上の労働時間に該当することが明らかである。

#### キ 勤務終了時刻後の時間の労働時間該当性

(ア) 原告は、原告準備書面 5 の第 5 及び原告準備書面 6 で詳述したとおり、授業が終了した後、児童を下校させ、会議・委員会・研修等の職員全体的ないし集団で行う業務を行った上で、勤務終了時刻である 17 時以降に至るまで、ありとあらゆる業務（事務作業）に従事していた（原告陳述書 4 頁、8 頁、別紙 1・2）。

原告は、法廷においても、週案簿の作成業務に毎週 1 時間以上をかけていたこと（原告 14 頁）、通知表の作成業務に年間 150 時間以上をかけていたこと（原告 14～15 頁）、家庭訪問の計画表の作成、実施のため年度当初の 4 月に 3 時間以上の時間を割いていたこと（原告 15 頁）、指導要録の作成に年間 20 時間以上をかけていたこと（原告 15～16 頁）等、様々な業務（事務作業）が課されており、勤務時間内に処理することは不可能であるため勤務時間外にこれらの業務に従事していたことを、具体的に証言している。

(イ) 原告が挙げた業務は、いずれも学校教育や学校運営において必要な、教員としての職務である。

被告も、原告が挙げた業務の大半について、「法定されている業務」「校長が命じている業務」「教員の本来的業務」あるいは児童・生徒の指導に必要な不可欠な業務であると認めている（答弁書 14～15 頁、準備書面（4）27・29 頁、準備書面（5）（7）参照）。すなわち、原告が勤

勤務時間外に従事していた業務は、学校教育や学校運営に関係のない業務ではなく、むしろ学校運営において不可欠かつ本来的に備わっている業務であり、原告が自主的・自発的に実施したり、逆に自己判断で行わないことが許されるような業務ではない、学校における「職務」そのものであることを肯定しているのである（高橋意見書13～14頁、高橋4～5頁）。

この点については、本件小学校の校長らも認めている。校長Aは、原告が本来的業務に従事してきたことを認めており（校長A9頁）、校長Bも、原告代理人からの「そういう本来的業務をしっかりと遂行するために原告は勤務時間外にも残って仕事をやっていたんじゃないですか？」という質問に対し、「そう思います。」と回答する等（校長B10頁）、原告が勤務時間外に教員の本来的業務に従事していたことを認めている。

以上からすれば、原告が17時以降に従事していた業務は、学校教育や学校運営において必要な教員としての職務であることが明らかであり、職務性要件は充足される。

(ウ) 原告準備書面5・同9で詳述した通り、原告は、出勤してから児童が下校するまでの間は、授業及びその準備、児童の指導・対応、すぐに処理しなければならない事務作業等の業務で手一杯であり、原告に課された事務作業に当てる時間はほとんど確保されていなかった（原告陳述書3～4頁、7～8頁、18頁、別紙1、原告3～12頁）。

それにもかかわらず、原告には、原告準備書面6・同8・同10で詳述した通り、上記に加えて、勤務時間内では到底処理することができない、莫大な質・量の業務が課されていた（原告陳述書3～4頁、8頁、別紙1・2、原告1～2頁、13～16頁）。その結果、原告は、勤務時間外において当該業務に従事することを余儀なくされていた。

そして、これらの業務のうち一部については、被告自身が認めている

ように、法令上義務付けられた業務、校長が明示的に命じた業務であり、使用者によって義務付けられた業務であることが明らかである。

また、必ずしも上記には含まれない業務についても、その大半は、職員会議を通じて割り振られた業務である。すなわち、原告準備書面6・同8で詳述した通り、「清掃計画」(甲42)、教室の掲示物の管理や作成(甲48)、朝自習の準備(甲32)、家庭訪問の実施(甲65)から非行防止教室等の年間行事(甲29)に至るまで、様々な業務が、職員会議を通じて提案・要請され、校長により実施が決定されていた(原告陳述書8～12頁、原告16頁)。このように職員会議を通じて割り振られていた業務については、後述するように、実質的に使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされた業務であるといえ、少なくとも、校長の関与があったものといえる。その結果、原告の勤務時間外の業務が増加するに至ったのである。

なお、先に述べたように、被告は、原告が勤務時間外に業務に従事していたことを認めており、上記の業務が正規の勤務時間外に行われていたことについて、校長の関与があったことが示されている。

実際、原告の業務量が増大し、勤務時間内に課された業務を処理することが困難な状況にあったことについては、本件小学校の校長らも事実上認めているところである。

すなわち、校長Aは、教員の長時間労働が問題になっている理由として、「教育に求められるものが物すごく多くなっているなという気はします……現場にそういう意味で、いろんな形の負担が下りてくるんだろうなというふうには感じておりました。」と回答し、教員の勤務時間の遵守については「力不足だったことは否めないと思います。」と証言し(校長A13頁)、さらに、学校という組織として業務整理をできなかったのかという質問に対しては、「気持ちの上ではありましたが、私の在任中

について、それが断行できなかつたと思います。」と回答している（校長A 17頁）。また、校長Bも、「職員会議に提案する量がまず昔に比べると多くなってきた」と証言し、その理由として「地域や社会から求められる、また家庭から求められるものが多くなっている」ことを挙げて、教員の業務量の増大を認めているのである（校長B 17頁）。

以上の事情からすれば、原告が勤務時間終了後、17時以降に従事していた業務については、関与性要件も充足される。

(エ) したがって、原告が17時以降も在校し職務に従事していた時間は、職務性要件及び関与性要件の双方を充足することから、労基法上の労働時間に該当することが明らかである。

#### ク 職員会議を通じて割り当てられた業務は関与性要件を充足する

先に述べた通り、原告が時間外に従事していた業務は、主に職員会議を通じて提案・要請されたものである。

そして、原告準備書面4の7頁、原告準備書面7の4～7頁で述べた通り、職員会議は、平成12年の学校教育法施行規則の改正により、校長が主宰し、その職務の円滑な執行を補助する機関として位置づけられている（甲21）。このように位置づけられた職員会議を通じて行われた業務の分任は、校長が自らの権限と責任において決定した、校長による実質的に指揮命令に当たるといえ、少なくとも、当該業務に関する校長の関与が認められるというべきである（高橋意見書11～12頁、高橋5～6頁）。

実際、本件小学校の校長らは、職員会議で提案され通過した業務については、全て把握・承認し、教員にもやってほしいと思っていたということを認めている（校長A 5～8頁）。このようにして決定された業務の遂行を、原告ら教員が拒否することは困難である（原告陳述書8～12頁、原告16頁、18～19頁）。このように、職員会議を通じて業務を提案することにより、校長の裁量で、無定量に教員の業務を増やすことが可能となって

いたのである（原告16～19頁）。

したがって、職員会議を通じて教員らに割り当てられた業務については、関与性要件の充足が基礎づけられている。

なお、被告は、「校務運営の意思決定は職員会議等において、校長が所属教員からの意見を聴き、最終的に校長が自らの権限と責任において行うものである」「校長が教員への業務の割り振りを実質的に決定していた」などと主張して、職員会議の意思決定性を否定している。もっとも、原告準備書面11の第2で述べた通り、このような被告の主張は、むしろ、教員への業務の割り振りは職員会議を通すまでもなく校長の権限と責任で決定された業務であるとして、当該業務への校長の直接的な関与を積極的に認めるものである。したがって、いずれにしても、関与性要件の充足については肯定されるべきである。

#### ケ 小括

以上述べた通り、原告を、超勤4項目に該当しない通常業務について、労基法32条による法定労働時間を超えて労働させることは違法であるところ、原告が勤務時間外に従事した業務は、いずれも職務性要件及び関与性要件を充足するものであるから、労基法上の労働時間に該当することが明らかである。

したがって、被告が、原告に訴状別紙「時間シート」「金額シート」記載の時間外労働をさせたことは、労基法32条に違反しており、国家賠償法上、違法である。

なお、校長Aが、「(現場の教員の負担を減らすための学校としての施策、業務整理について) 私の在任中について、それが断行できなかつたと思います。」と証言している(校長A17頁)ように、原告の勤務状況が労基法32条に違反していることを認識しながら、これを解消しなかつたという校長の不作为(原告陳述書1～2頁、12～14頁)についても、国家賠

債法上違法と評価することができる。

### (3) 原告の損害

原告は、被告による上記違法行為により、本来は労働の対価として当然に支給されるべき時間外勤務手当を一切支給されることなく、違法な長時間労働を長時間かつ恒常的に強いられ、私生活時間も不当に奪われた。

かかる時間外労働に対しては、本来、後述するように労基法37条に基づく割増賃金が支払われるべきであるが、仮に同条が適用されないとしても、被告の指揮命令下で時間外労働に従事していたと評価される以上、割増賃金相当額の損害が認められる(甲79・67頁)。労働は本来有償であり、法所定の要件を満たすことなく労働に従事した場合に、対価を支給しないままこれを放置することは許されないからである(甲15・95頁、甲16・11頁、甲26・119頁、高橋意見書21頁参照)。なお、給特法は、「超勤4項目」等に該当しない通常業務についての時間外労働を許容したものではないから、給特法に基づいて支給される教職調整額に、かかる時間外労働の対価が含まれていると解する余地はない。

したがって、被告は、原告に対し、訴状別紙「金額シート」記載の時間外割増賃金に相当する金額の損害を賠償する義務を負う。

また、仮に、時間外割増賃金に相当する損害が認められないとしても、原告は、対価を一切支給されることなく、月平均60時間を超える長時間の違法な時間外労働を恒常的に強いられ、私生活時間を奪われたものであり、これにより、具体的疾患は発症していないものの、心身の不調を来す危険性も十分に存在したものと見える。このような状況に置かれた原告の精神的苦痛を看過してはならない。原告には、違法な長時間労働を恒常的に強いられたことに対する慰謝料が認められるべきである。

したがって、被告は、原告に対し、恒常的に違法な長時間労働をさせたことに相応する慰謝料として、同金額を賠償する義務を負う。

#### (4) 従来の裁判例と本件訴訟の関係

本件と同様に教員の超過勤務の違法性が問題とされた関連判例として、京都市公立学校事件の最高裁判決がある（最三小判平成23年7月12日民集237号179頁）。

同判決は、①給特法違反に該当する時間外勤務命令の存否と、②長時間労働を行わせた校長の安全配慮義務違反の存否が争われ、国家賠償請求がなされた事例である。

最高裁は、「勤務校の各校長が被上告人らに対して明示的に時間外勤務を命じてはいないことは明らかであるし、また、黙示的に時間外勤務を命じたと認めることもできず、他にこれを認めるに足りる事情もうかがわれない」とし、それゆえ、「上記各校長の行為が、国家賠償法1条1項の適用上、給特法及び給与条例との関係で違法の評価を受けるものではない」と判示して、教員らの国家賠償請求を棄却した。

しかしながら、同事件訴訟の第一審、控訴審においては、いずれも「給特法違反の職務命令の存否」が争点とされていたため、最高裁もこの観点から、給特法に違反する時間外勤務命令の存否を判断するにとどまっており、「労基法上の労働時間」該当性に関する法律判断は行われていない。すなわち、本訴訟において争点となるべき、労基法32条違反の有無（「超勤4項目」に該当しない通常業務への従事が「労基法上の労働時間」に該当するか否か）に関する最高裁の判断は示されていないものといえる。本訴訟では、超勤4項目に該当しない通常業務についての時間外労働が生じた場合に、その労基法上の労働時間該当性が肯定されるのであれば、労基法32条違反であり、国家賠償法上も違法となることを主張しているのであって、京都市公立学校事件と本訴訟とでは、原告側が主張する違法事由が全く異なるのである。その意味で、京都市公立学校事件の最高裁判決は、先例性を有しない（以上、

高橋意見書 14～17頁、高橋 8～9頁)。

また、上記最高裁判決の類型とは別に、労基法 37条に基づく超勤手当支給請求権の有無が争われた訴訟についての裁判例も存在するが、これらの裁判例においても、労基法 32条をめぐる労働時間該当性については判断されておらず、やはり本訴訟との関係での先例性は有しない(高橋意見書 17～20頁、高橋 9～10頁)

したがって、本訴訟では、上記の京都市公立学校事件最高裁判決等にとらわれることなく、時間外労働をさせた被告(校長)の行為が労基法 32条に違反するのか否かが、労基法上の労働時間該当性の判断基準に従い、端的に判断されるべきである。

## (5) 結論

以上より、被告が、原告に対し、訴状別紙「時間シート」「金額シート」記載の時間外労働をさせたことは、労基法 32条に違反し、国家賠償法上違法であって、これにより、原告には当該時間外労働に対する割増賃金相当額の損害が発生していることが明らかである。

よって、原告の被告に対する国家賠償法に基づく損害賠償請求は認められる。

## 2 割増賃金請求について

### (1) 超勤 4 項目に該当しない通常業務の時間外労働に対しては労基法 37条の適用は除外されない

給特法 5条は、公立学校の教員について、労基法 37条の適用を除外している。

しかしながら、先に述べた給特法の条文構造及び給特法の制定趣旨・立法経緯からすれば、給特法において、労基法 37条の適用を除外し、教職調整額によって調整されるものとして想定されているのは、「超勤 4 項目」に該当

する業務のみであって、「超勤４項目」に該当しない通常業務の時間外労働に対しては、労基法３７条の適用は除外されないと解釈すべきである。

すなわち、そもそも労基法３７条は、長時間労働抑制の趣旨で制定され、その違反に対しては付加金の支払いを命じ、刑罰を課すなどして、労働者の労働条件の最低基準を定めた労基法においても、特に強く労働者の保護を図っている重要な規定であるから、その適用を排除するに当たっては、十分慎重でなければならない。

そして、給特法は、「超勤４項目」に該当する業務に限って、労基法３３条３項に基づく時間外労働を許容する特例を設けたものである。他方で、「超勤４項目」に該当しない通常業務については、給特法による特例が適用される場面とは明確に区別されており、労基法３３条３項に基づく時間外労働は許容されていない。それにもかかわらず、このような通常業務の時間外労働についても労基法３７条の適用を除外してしまえば、長時間労働に対する歯止めが全く効かなくなってしまうのであって（給特法の立法趣旨である「超勤４項目」という内容による限定の歯止めが存在しない）、そのような解釈は妥当ではないことが明らかである。

そうだとすれば、このような場面においては、労基法の原則に立ち戻り、一般労働者と同様に、時間外労働をさせるためには同法３６条に基づく手続が必要であり、かかる時間外労働については労基法３７条が適用されると解釈することが自然である（甲１５・９４～９５頁、甲２６・１１９～１２１頁、甲７９・６６～６７頁）。

また、労基法からみて、給特法は、労基法３３条３項に基づく時間外労働を「超勤４項目」に内容を限定して許容し、「教職調整額」を支給することを定めたものであるから、その趣旨は、給特法に定める要件を満たす場合に限って労基法３２条、３６条、３７条の義務違反とならないことを定めた、教員に特殊な免罰的効力を持つ規定であると理解することができる（甲１８・

486～487頁、甲84・43～44頁)。

そうだとすれば、給特法が定める特例の要件を満たさない時間外労働、すなわち、「超勤4項目」に該当しない、あるいは「臨時又は緊急にやむを得ない必要」のある場合ではない業務について時間外労働をさせるためには、労基法36条、37条の規定を順守することが必要になると解される。

したがって、いずれにしても、給特法3条2項・同法5条の規定にかかわらず、超勤4項目等に該当しない通常業務についての時間外労働に対しては、通常の賃金とは別途、労基法37条に基づく時間外割増賃金が支払われるべきである。

本件において、前記第2の1で述べたとおり、原告の時間外労働は、労基法上の労働時間に該当するものであり、また、超勤4項目に該当しかつ臨時又は緊急にやむを得ない必要があったものとはいえない通常業務についてのものである。

よって、被告は、原告に対し、訴状別紙「金額シート」記載の時間外割増賃金を支払う義務を負う。

## (2) 従来 of 裁判例に対する批判

原告準備書面4の第6で述べた通り、公立学校の教員による時間外勤務手当請求権の有無等が争点となった従来 of 裁判例においては、教員も一労働者に過ぎないことを直視せず、労基法・給特法の本来あるべき法解釈から逸脱し、時間外労働が違法となる場合や時間外勤務手当等の請求権が生じる場合を過度に限定する判断が積み重ねられてきた。

そのリーディングケースとされる松蔭高校事件判決（名古屋地判昭和63年1月29日）は、「時間外勤務手当等が一切支給されないと解することは立法趣旨に必ずしも合致するものではない」としつつも、「時間外勤務等が命ぜられるに至った経緯、従事した職務の内容、勤務の実状等に照らして、それが当該教職員の自由意思を極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、かかる時間外勤務等の実状を放置することが……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事情の認められる場合」には時間外勤務手当請求権は排除されない、と判示した。以後の裁判例においても、争点のあり方は多少異なるものの、上記判断を踏襲するような判示が多くなされている。

しかし、上記のように、「教職調整額」の支給によって、「超勤4項目」に該当しない業務も含めて時間外勤務手当等は調整済みであると推定しつつ、特別な事情がある場合にのみ時間外勤務手当等の請求権を認めるかのような解釈を、「超勤4項目」とそれ以外の業務を明確に区分して、「超勤4項目」しか時間外勤務を命じ得ないと規定した給特法、政令及び給特条例の条文構造から導くことはできない（甲14・72頁以下、甲26・122頁以下）。

しかも、時間外勤務手当請求権を認める要件として設定されているのは、「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が命じられるというものである。しかし、時間外労働は、法的には労使双方の合意によってなされるものであり、「自由意思を極めて強く拘束する」ような形態での命令は、本来あってはならないものであるし（程度の如何によっては、憲法18条で禁じられた「意に反する苦役」、強制労働ともなり得る）、このような命令に対する労働者の合意は、無効となり得る。そのような形態での勤務が「常態化」している場合とは、極めて異常な状態と言わざるを得ない。さらに、広島県高校教員事件判決（広島地判平成17年6月30日）では、要件を加えて、「自由意思を極めて強く拘束」された労働が「無定量なものとして常態化している」事情を要するとしているが、これはおよそ想像を絶する、著しく異常な状況であり、明らかに公序良俗に反する労働契約を前提するものであるため、法解釈として妥当性を欠くことが明らかである。

このような要件設定は、裁判所が、具体的にどのような場合を想定していたのか疑問であるし、およそ想定することが困難といえる厳格な要件を設定

することは、事実上時間外勤務手当請求権を認めないに等しく、「時間外勤務手当等が一切支給されないと解することは立法趣旨に必ずしも合致するものではない」と判示したことと、明らかに矛盾している。

労基法に違反する時間外労働が明らかに存在するにもかかわらず、教員についてのみ、このような異常な法理に基づく判断基準を設けて、時間外勤務手当の不支給を正当化する合理性があるとは、とても考え難い。

### (3) 結論

よって、原告の被告に対する労基法 37 条に基づく割増賃金請求は認められる。

## 3 付加金請求について

被告は、労基法 32 条により、「超勤 4 項目」等に該当しない通常業務について法定労働時間を超えて原告を労働させることは禁止されているにもかかわらず、原告が勤務時間外において上記業務に従事していることを認識しながら、これを放置・黙認し、法定労働時間を大幅に超えて違法に原告を労働させた上、原告に対して一切の割増賃金を支払ってこなかった。

本件小学校の校長らは、労務管理者として、原告を時間外労働させないように業務量や勤務時間を管理しなければならない立場にあったにもかかわらず、時間外労働が発生することについて「深くは考えていませんでした」（校長 A 3 頁）、「力不足だったことは否めないと思います」（校長 A 13 頁）、原告がいつどのような業務をどれくらいの時間をかけてやっているかについて「正確に把握はしておりません」（校長 A 10 頁）、教員の業務整理について「私の在任中について、それが断行できなかつたと思います」（校長 A 17 頁）と証言する等、適切な労務管理を行っていたとは言い難い。

このように、被告には、時間外労働等に対する労基法の諸規定を順守する姿勢が全く見られないのであり、被告の割増賃金未払いにかかる労基法違反の態

様は、極めて悪質である。

よって、本件では、未払割増賃金額と同額の付加金（労基法114条）の請求についても認められるべきである。

### 第3 おわりに

本訴訟を通じて、現行の法制度においても、公立学校の教員に無定量な時間外労働をさせることは決して許容されていないこと、それにもかかわらず、原告は、被告によって、長時間かつ恒常的な時間外労働を余儀なくさせられてきたことが明らかとなっている。

このような違法状態を、司法が放置・容認することなど、決してあってはならない。

裁判所におかれては、教員が違法に働かされている現状を是正・改善し、

「人間を育てる教員が、人間らしい働き方をできる学校」

「子どもが、元気で笑顔な先生と共に学べる学校」

「教員を目指す学生が、安心して教員を目指す社会」

を実現する契機となるような判決を期待したい。

以上