

令和4年（行サ）第94号

上告人 田中まさお

被上告人 埼玉県

## 上告理由書

令和4年10月31日

最高裁判所 御中

上告人訴訟代理人

弁護士	若	生	直	樹
同	江	夏	大	樹
同	菅		俊	治

### 目次

第1 はじめに .....	3
1 本訴訟の意義と司法の役割 .....	3
(1) 公立学校教員の置かれた現状 .....	3
(2) 長時間労働が放置されてきた要因と司法の役割 .....	4
2 本訴訟の請求内容と原判決の判断の憲法違反 .....	5
第2 憲法25条1項、27条2項、26条1項、23条等の違反について .....	7
1 労基法32条の規制と上告人の憲法上の権利 .....	7
(1) 公立学校教員に適用される労基法32条の趣旨 .....	7
(2) 公立学校教員の生活時間をみだりに奪われない権利は憲法25条1項、27条2項によって憲法上保障されている .....	8
(3) 公立学校教員の生活時間をみだりに奪われない権利は憲法13条、24条、26条1項、23条に裏付けられた重要な権利である .....	10

2	労働時間算定の法解釈にかかる原判決の憲法違反	13
(1)	原判決が上告人の時間外労働時間数を過少認定した理由	13
(2)	給特法の立法趣旨に関する理解の誤り	14
(3)	労働時間該当性に関する法解釈の誤り	16
(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	18
(5)	「空き時間」を控除することの誤り	19
(6)	小括	19
3	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憲法違反	20
(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	20
(2)	法令上、厳格な労働時間管理を行う義務がある	21
(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	22
(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	22
(5)	原判決の法解釈の憲法違反	23
4	労基法32条違反により上告人が被った損害にかかる原判決の法解釈の憲法違反	24
第3	憲法14条1項違反について	25
1	公立学校教員の差別的取り扱いについて	25
2	公立学校教員を差別的に取り扱うことは著しく不合理であり憲法14条1項に違反する	26
第4	結論	28

## 第1 はじめに

### 1 本訴訟の意義と司法の役割

#### (1) 公立学校教員の置かれた現状

公立学校教員の長時間労働の問題は、今や深刻な社会問題である。

近年の労働実態調査では、全国の教員が、業務量の多さ等に起因して、年間を通じて恒常的に、所定労働時間を大きく上回る長時間労働を強いら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、給料月額のおよそ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。

このような教員の労働実態を背景として、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。2022年度の公立学校教員採用試験の採用倍率が、小学校では過去最低の2.5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。教員の魅力が下がっているのではなく、その魅力を上回るほどの負の側面を見て、学生たちが教員になること諦めてしまう、ためらってしまうという現状があるのである。

文部科学省も、「我が国の教育職員の業務が長時間に及ぶ深刻な事態が明らかとなっており、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務となっている」（甲82）と認めざるを得ないほど、公立学校教員の長時間労働の問題は深刻であり、労働環境の抜本的な改善が急務となっている。

しかし、上告人が、本件一審の本人尋問において、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。

教育とは、人が人を育てるという営みである。上告人ら教員は、親以上に長い時間に渡って子どもたちと接して、子どもたちの人格形成に深くかかわる仕事をしている。教員のかかわりが、子どもたちの命やその後の人生を救うことにもなり得るし、次世代を担う我が国の人材育成のためにも、教員が果たす役割は社会にとって極めて重大である。その教員が過労死寸前のような過酷な労働環境で働いているという状況は、教員が子どもたち一人一人と向き合う時間を奪い、教員はもとより、その教育を受ける子どもたちにとっても、悪影響を及ぼすものである。

これまでの教育現場は、子ども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。

## (2) 長時間労働が放置されてきた要因と司法の役割

では、公立学校教員の長時間労働が放置されてきた要因は何か。

労基法は、公立学校教員の労働時間の上限を規制している(労基法32条)。さらに、給特法は、公立学校教員に対しては、限定項目(超勤4項目)についてのみ時間外労働を命じることができると定めて、無定量化時間外労働を防止している。これらの法律が正しく解釈・適用されれば、教員が無定量化業務を命じられ、長時間の時間外労働をせざるを得ない状況が許容されることはあり得ない。仮に、そのような法の趣旨に反する労働実態が存在したとすれば、「違法」であると断罪され、司法によって救済されなければならないはずである。

ところが、実際には、教育行政において、公立学校教員の時間外労働には歯止めがないかのような労基法・給特法の誤った解釈・運用が横行し、さらに、かかる誤った法の解釈・運用を、司法も追認してきた。その結果、法が

予定していた公立学校教員の時間外労働に対する歯止めが全く機能せず、無定量な長時間労働が放置されてきたのである。

本件でも、原審までの審理によって、上告人が長時間の時間外労働を強いられていたという、法の趣旨に反する労働実態が明らかとなっている。それにもかかわらず、裁判所は、一切の司法救済を認めなかった。

このような事態が「異常」であること、論理破綻していることは、誰の目から見ても明らかであろう。法を守る最後の砦である最高裁判所が、これをそのまま追認することは、国民への司法に対する大いなる不信を招き、ひいては教育の道へ進もうとする前途ある若者たちの、未来への失望をもたらす判断となることを十分に理解していただきたい。

本訴訟が提起している問題は、当事者である上告人ら教員はもちろん、その教育を受ける子どもたちを含めた、全ての人・社会に影響を与える問題である。上告人が時間外労働に従事させられたことは「違法」と判断されれば、公立学校教員の労働環境は、「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。教育行政が実質的な変更には踏み切れない現状を変え、この問題を解決するため、今こそ、上告人の訴えを正面から受け止め、司法がその役割を果たすべき時である。

## 2 本訴訟の請求内容と原判決の判断の憲法違反

本訴訟において、上告人（一審原告・控訴人）は、被上告人（一審被告・被控訴人）に対し、被上告人が上告人を労基法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。上告人が主張した、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、上告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、一部については上告人が「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、上告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、上告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、上告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。

さらに、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

---

<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」の誤記と思われる。

<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）。

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、上告人の労働時間が労基法 3 2 条の規制を超えているとしても、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、上記のように、上告人の時間外労働時間数を過少に認定し、かつ、国賠法上の違法性が認められる範囲を不当に限定した結果として、本件における国賠法上の違法性を認定しなかった原判決は、第 2 以下で述べるとおり、労基法 3 2 条の労働時間規制等を通じて上告人ら公立学校教員に保障された憲法上の権利の侵害を看過するものであり、憲法 2 5 条 1 項、2 7 条 2 項、2 6 条 1 項、2 3 条、1 4 条 1 項等に違反する判断である。

## **第 2 憲法 2 5 条 1 項、2 7 条 2 項、2 6 条 1 項、2 3 条等の違反について**

### **1 労基法 3 2 条の規制と上告人の憲法上の権利**

#### **(1) 公立学校教員に適用される労基法 3 2 条の趣旨**

控訴理由書(1)の4～6頁で述べた通り、上告人ら公立学校教員の労働時間は、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ところ、給特法下においても、公立学校教員には労基法 3 2 条、3 2 条、3 5 条、3 6 条が適用され、これらの条文の規制が及ぶ(一審判決 2 8 頁参照)。

ここで、労基法 3 2 条は、使用者は労働者に休憩時間を除き 1 週 4 0 時間及び 1 日 8 時間を超えて働かせてはならないと規定する。

このように労働時間の上限を法で規制した趣旨は、労働時間が労働義務の範囲を画し、労働の対価たる賃金報酬の算定基礎となり、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）<sup>3</sup>。すなわち、労働時間が無定量となり長時間労働となれば、労働者の健康を害するおそれがあるとともに、労働者の私的生活を侵食し、人間らしい生活を損なうものとなり得るため、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、その上限限度を規制することを大原則としているのである。

また、労基法 32 条は強行法規であり、その例外を安易に認める解釈は、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上記趣旨を没却することとなるため、許されない。

この労基法 32 条の趣旨を労働者の権利に即せば、労基法 32 条の規制に反して、その生活時間をみだりに奪われることのない権利が労働者には保障されているといえる。そして、この権利は以下に述べるとおり、憲法 25 条 1 項、27 条 2 項、26 条 1 項、23 条等によって保障された憲法上の権利である。

## **（２）公立学校教員の生活時間をみだりに奪われない権利は憲法 25 条 1 項、27 条 2 項によって憲法上保障されている**

憲法 25 条 1 項は「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」と規定する。

同条の規定に対応して、労働者が労働によって「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を侵害されないようにするため、全ての労働者にとっての最低限度の権利を法律によって明確に定めるべきこと（勤務条件法定主義）が、憲法 27 条 2 項において規定された。すなわち、憲法 27 条

---

<sup>3</sup> 毛塚意見書も指摘するとおり、政府主導で行われている「働き方改革」においても、「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく」（平成 29 年 3 月 28 日「働き方改革実行計画」）とし、長時間労働が家庭生活や社会生活の貧困をもたらすがゆえに是正されなければならない問題であることが確認されている。

2項は「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定するが、同項の趣旨は、経済的弱者たる労働者が過重労働などの不利な条件を強いられてきたという歴史的な経験を踏まえて、法律を通じて労働条件の設定に国が関与し、労働者の権利を保護する点にある（野中ほか・憲法I〔第5版〕525頁）。

この憲法27条2項に基づき、労働者の保護立法として制定された法律が、労基法である（1947年制定）。同法1条1項は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」と規定し、勤労条件の基本的事項である「労働契約」、「労働時間」、「安全・衛生」等に関する労働者の権利を定めている。

このように、憲法25条1項に定められた「最低限度の生活を営む権利」及び憲法27条2項に定められた労働者の権利は、労基法を通じて具体化されているものである（甲104・毛塚意見書4頁）。

したがって、労働者たる公立学校教員には、憲法25条1項及び憲法27条2項の権利を具体化した労基法を通じ、労基法32条の規制に反して、その生活時間をみだりに奪われることのない権利が憲法上保障されている。

また、公立学校教員に適用される給特法（1971年制定）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に、時間外労働を命じることができる場合を超勤4項目に限定して、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（一審判決29頁）、労基法により保障された権利を引き下げることが目的とした法律ではない。したがって、給特法の解釈において、上記憲法25条1項、憲法27条2項及び労基法32条を通じて保障された権利を不当に侵害するような解釈を行うことは、憲法違反であって許されない。

(3) 公立学校教員の生活時間をみだりに奪われない権利は憲法13条、24条、26条1項、23条に裏付けられた重要な権利である

ア 先に述べたとおり、労基法32条をはじめとする労働時間規制は、労働者の健康・安全を確保することに加えて、その個人生活・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。

この生活時間の確保は、労働者が一人の人間として、家庭人や社会参画する市民として存在しうるために必要不可欠であり、個人を尊重し（憲法13条）、家庭生活における両性の平等を推進する（同24条）といった憲法的価値を体現することに資する社会的意義がある（甲104・毛塚意見書4～5頁）。

イ また、公立学校教員にとって、生活時間の確保は、子どもの教育を受ける権利の保障にも必要不可欠である。

すなわち、憲法26条1項は、「すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。」と規定しているところ、同項により、「子どもの教育を受ける権利」が保障されており、かつ、子どもが教育を通じて人間的に発達し成長するための「学習権」を保障し、これを充足することが国の責務であることが定められているとされている。

北旭川学力テスト事件・最高裁大法廷判決（最大判昭和51年5月21日・刑集第30巻5号615頁）は、憲法26条の教育を受ける権利に関して、「この規定の背後には、国民各自が、一個の人間として、また、一市民として、成長、発達し、自己の人格を完成、実現するために必要な学習をする固有の権利を有すること、特に、みずから学習することのできない子どもは、その学習要求を充足するための教育を自己に施すことを大人一般に対して要求する権利を有するとの観念が存在している」とし、この権利を保障するための国の積極的な責務を要請して

いる。

さらに、上記大法廷判決は、子どもの学習権を保障するためには、教師に「教授の自由」が保障されることが不可欠であるとして、憲法23条に規定された「学問の自由」の保障が初等中等学校教員にも及ぶことについて、以下のように述べている。

「子どもの教育が教師と子どもとの間の直接の人格的接触を通じ、その個性に応じて行われなければならないという本質的要請に照らし、教授の具体的内容及び方法につきある程度自由な裁量が認められなければならないという意味においては、一定の範囲における教授の自由が保障されるべき」

このように、上記大法廷判決は、「直接の人格的接触」という教育の「本質的要請」にもとづき、子どもの学習権に対応するためにこそ、教師には一定の範囲における「教授の自由」が、憲法23条の定める「学問の自由」の一環として保障されるとしている。

最高裁が示す子どもの学習権、ならびに、教師の「教授の自由」との関係にみるならば、子どもの成長、発達を保障するという職責を果たすために、教師には教育実践上の自由と創造性が求められ、これを行行使うために、授業準備や教材研究、研修など、専門的な活動に従事するための時間（専門的業務時間）が不可欠であることが示されている。すなわち、この専門的業務時間が所定勤務時間内に確保されてこそ、教師の職責としての「教授の自由」を行行使うことが可能になる。教師の専門的業務時間は、校長からの具体的な指示がないことをもって労働時間から除外される時間ではなく、むしろ、教師が自らの職責を遂行する上で不可欠かつ核心的な労働時間にあたる。

さらに、この教師の法的地位を実定法上定めているのが、教育基本法 9 条である。同条 1 項は、「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」とし、最高裁が示す子どもの学習権保障を教師の「崇高な使命」と位置づけ、これに対応するための「研修と修養」への従事を義務づけている。また、これらの職責を遂行するために、同条 2 項は、「その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない」と定める。この「身分の尊重」と「待遇の適正」という条文こそが、教師の職責を遂行するための身分保障と、専門的業務時間を保障しうる労働条件、すなわち、適正な待遇を教師の任命権者に要請している。

教師が多忙であり、長時間の時間外労働を余儀なくされるという状態は、教師と子どもとの「直接の人格的接触」を不能とさせ、さらに教師から授業準備や教材研究、自己研鑽等のための時間を奪うことにより、「教授の自由」を行使することを不能にする。それゆえ、教師の生活時間がみだりに奪われれば、子どもに対して十分な教育を行うことができず、子どもの学習権充足に支障をきたす結果となり、教師の職責が遂行できないこととなる。

このように、公立学校教員にとって、生活時間の確保は、憲法 26 条 1 項が要請する子どもの学習権保障に連なる点で固有な意味を有しており、その生活時間の侵害は、教員の労働者としての権利侵害にとどまらず、子どもの学習権の侵害にも当たる。そして、教員が多忙な状態となり、自らの職責を遂行するための「教授の自由」の行使が不能となることは、憲法 23 条違反、教育基本法 9 条違反にも該当する。

給特法が、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 項目に限定した趣

旨も、教員に対する無定量な時間外労働に歯止めをかけて「生活時間」を確保するという側面とともに、憲法 23 条で保障された「教授の自由」を行使して創意工夫された教育活動を展開し、憲法 26 条 1 項の要請する子どもの「教育を受ける権利」を保障するという側面がある。

ウ 以上のとおり、上告人ら公立学校教員がその生活時間をみだりに奪われない権利は、憲法 25 条 1 項及び憲法 27 条 2 項によって保障されていることに加えて、憲法 13 条や憲法 24 条に裏づけられる憲法的価値を体現し、現代の日本が抱える社会問題の解決に資するという意味でも重要な権利であり、さらに、憲法 26 条 1 項や憲法 23 条、そして教育基本法 9 条の要請に応えるという観点からも保障されなければならない権利である。これら憲法、教育基本法の各条項に裏付けられた重要な権利を、不当に侵害するような法解釈を行うことは、明らかに違憲、違法であって許されない。

## 2 労働時間算定の法解釈にかかる原判決の憲法違反

### (1) 原判決が上告人の時間外労働時間数を過少認定した理由

先に述べた通り、原判決は、上告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上告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上告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上告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、上告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（上告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の法解釈を正当化する（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。

そもそも、給特法は、公立学校教員にも労基法 32 条の法定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、労基法 33 条 3 項を適用させることにより、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である（控訴理由書（1） 4～6 頁）。言い換えれば、給特法は、超勤 4 項目に該当する通常業務に限って、労基法 32 条所定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。

このように、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った。

このことは、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、給特法が許容する時間外労働は極めて限定的なもの、超勤 4 項目に該当する業務に限定されているものであると解釈されなければならない（同旨、甲 14～甲 18、甲 23、甲 24、甲 26、甲 79、甲 84、甲 87・高橋意見書、甲 104・毛塚意見書、甲 105）。

これに対し、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行うことは、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。

よって、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を求めている

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。

なお、もし仮に、給特法は教員が「自主的かつ自律的に行った」業務を包括的に評価して教職調整額の対象としているという見解に立ったとしても、原判決が、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をも給特法が許容していると解釈することは、給特法の解釈の限界を超えているといわざるを得ない。なぜならば、かかる解釈は、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、給特法下においても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るからである。この点について、原判決には、重大な法解釈の誤りがあったといわざるを得ない。

### （3）労働時間該当性に関する法解釈の誤り

原判決は、上告人が「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に該当するか否か）は、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」（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）

とされており、具体的には、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点によって判断される（控訴理由書（1）21～22頁）。

したがって、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。

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、上告人に対しては、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、それが通常の見方である。また、その結果、上告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、被上告人は上告人に対して時間外労働をさせたと評価

すべきである。

これに対し、原判決は、上告人が「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点で、労働時間該当性に関する法解釈を誤っている。

さらに言えば、第2の1(3)イで述べたとおり、教員が教育実践上の自由と創造性を行使するためには、授業準備や教材研究等に従事するための時間(専門的業務時間)が、所定勤務時間内に労働時間として十分に保障されることが不可欠である。このような教員にとって重要な時間の労働時間該当性を否定する原判決の判断は、憲法23条に基づき教員に保障される「教授の自由」を真っ向から否定することになる。そして、授業準備や教材研究等の業務が教員の労働時間として認められ、その時間が保障されなければ、より良い授業を受ける、自分がした作業やノートを先生に添削してもらい、といった子どもの学習の機会が奪われ、子どもの教育を受ける権利(憲法26条1項)が著しく制限されることにつながる。このような観点からみても、教員の本来的業務について「自主的かつ自律的に行った」と評価して労働時間該当性を否定した原判決の法解釈は誤っている。

なお、上告人には、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。それを被上告人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

原判決が採用した、上告人が勤務時間外に従事した個々の業務の所要時間を積算して上告人の時間外労働数を算出するという手法は、実際に従事した業務の内訳とその所要時間を立証するという、およそ不可能な立証

の負担を上告人に負わせることとなるものであって、時間外労働時間数の算定手法として著しく不合理である（控訴理由書（１）２２～２４頁、控訴理由書（２）２～３頁）。

上記（３）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、上告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、かかる在校時間を基に上告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、上記の手法を用いて、上告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の法解釈は、労基法３２条の趣旨を没却するものであり、誤りである。

#### （５）「空き時間」を控除することの誤り

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、上告人の正規の勤務時間内の時間であり、上告人が地公法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って、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。

このような正規の勤務時間内の時間を、時間外労働時間数の算定に当たって控除するという原判決の法解釈は、当該時間をあたかも労働に従事していない自由時間（本件校長の指揮命令の下で職務に従事していたと認められない時間）であったと認定するに等しく、労基法３２条の趣旨を没却して上告人の時間外労働時間数を過小に評価するものであって、誤りである（控訴理由書（１）２２頁、控訴理由書（２）２～３頁）。

#### （６）小括

以上のとおり、上告人の時間外労働時間数を、労働実態に反して過小に認定した原判決の法解釈は、その結果として労基法３２条の法定労働時間規制をなきものとし、同条による保障を受けることを妨げるものであ

る。このことはすなわち、上告人の生活時間を際限なく奪い、また、子どもの教育的必要の充足に著しく反する現状を追認し固定化することを意味するのであって、憲法 25 条 1 項、27 条 2 項、26 条 1 項、23 条等に違反する。

なお、原判決の法解釈が、最高裁判例と相反し、また、法解釈に関する重大な誤りがあることについては、上告受理申立理由書で詳述する。

### 3 ■ 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わる原判決の法解釈の憲法違反

#### (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、教員の業務は、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 37 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、上告人の労働時間が労基法 3 2 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 4 3～4 4 頁参照）。

## （2）法令上、厳格な労働時間管理を行う義務がある

しかし、労基法及び労働安全衛生法上、使用者には、労働者たる公立学校教員の労働時間を適正に把握した上で、法定労働時間を超えて働かせないように労働時間を厳格に管理することが求められている（控訴理由書（1） 8～9 頁）。

さらに、上告人については、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」（平成 7 年 3 月 2 0 日埼玉県条例第 2 8 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、給特条例においても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」に限るとされていることから、被上告人には、これらの条例に基づき、上告人が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が課されている（控訴理由書（1） 9～1 0 頁）。

令和元年 1 2 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制が導入され、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） 1 1～1 2 頁）。

このように、使用者において、教員の労働時間を厳密に（定量的に）把握・管理することが義務付けられていることは、法令上明らかである（甲

104・毛塚意見書5～13頁)。

**(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**

そして、原判決が指摘する教員の職務の特殊性は、上記の労働時間管理義務を免除するものではない。

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る。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、公立学校教員と同様の業務に従事する私立学校教員については、一般労働者と同様に定量的な労働時間管理が行われ、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、職務の特殊性を理由として、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(控訴理由書(1)10～11頁)。

**(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、労基法37条の割増賃金制度が適用除外され、定額の教職調整額が支給されている理由は、労働時間の定量的な管理が困難だからではなく、日常的繁閑については、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にとどまり、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) 原判決の法解釈の憲法違反

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・管理することが求められるものであり、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。

したがって、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、校長が労働時間を的確に把握できる方法もないとした原判決の理解は、明らかに誤っている。

そして、労働者の健康及び生活時間を確保するという労基法32条の趣旨からすれば、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、管理者たる被上告人（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、上告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、直ちに被上告人（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、上告人が労基法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・管理に関する上記の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32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32条の規制を超える時間外労働に

上告人を従事させたという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。

このような原判決の法解釈は、労基法 3 2 条の法定労働時間規制をなきものとし、同条による保障を無効化するものである。すなわち、同条の趣旨を没却し、上告人の生活時間をみだりに奪われない権利を侵害しているという点において、著しく不合理であり、憲法 2 5 条 1 項、2 7 条 2 項、2 6 条 1 項、2 3 条等に違反する。

#### 4 ■ 労基法 3 2 条違反により上告人が被った損害にかかる原判決の法解釈の憲法違反

原判決は、上告人が労基法 3 2 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、上告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、上告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 1 1 ～ 1 2 頁）。

しかし、先に述べたとおり、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。上告人は、労基法 3 2 条の規制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、上告人に経済的・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） 2 7 ～ 2 9 頁）。

この点を看過して、損害の発生を一切否定した原判決の法解釈は、労基法 3 2 条の趣旨を没却するものであり、憲法 2 5 条 1 項、2 7 条 2 項、2 6 条 1 項、2 3 条等に違反する。

### 第3 憲法14条1項違反について

#### 1 公立学校教員の差別的取り扱いについて

先に述べたとおり、公立学校教員には、労基法32条が適用されており、同条の法定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やむを得ない場合に限り、時間外労働が許容されている。

これに対し、原判決は、上告人が従事した業務の一部は「自主的かつ自律的に行った」業務であるから労働時間には当たらないとした上で、上告人が勤務時間外に従事した個々の業務の所要時間を積算して上告人の時間外労働数を算出し、さらに、正規の勤務時間内の時間の一部を上告人が事務作業に従事することのできた「空き時間」として控除することにより、上告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。

さらに、上告人ら公立学校教員の勤務については定量的な労働時間管理になじまないことを前提として、公立学校教員が労基法32条を超える労働に従事させられた場合において国賠法上の故意・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。そして、労基法32条の規制を超える時間外労働に上告人を従事させたという法律違反を看過して、国賠法上の故意・過失及び違法性、並びに損害の発生を否定し、上告人の損害賠償請求を棄却した。

このような原判決の法解釈により、公立学校教員である上告人は、労基法32条の規制を超えて労働に従事されたとしても、一切の司法的救済を否定され、経済的な手当や損害の補填を受けることが著しく困難となり、事実上、労基法32条が定める法定労働時間規制による法的保護を受けることができない（無定量の時間外労働に対する何らの歯止め・制裁がない）状態となっている。

他方で、公立学校教員と同様の職務に従事する私立学校教員及び国立大学

附属学校教員や、公立学校教員と同様に地方公務員としての職務に従事する一般の地方公務員の場合、上記のような法解釈が取られることはない。

すなわち、時間外労働時間数の算定に当たって、「自主的かつ自律的に行った」業務であるという理由で労基法上の労働時間該当性を否定されることはないし、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、個々の業務に要した時間を積算する方式によって時間外労働時間数が算定されることもなければ、正規の勤務時間内に本来的業務に従事している以上は労働時間と認定されるため、その時間の一部が「空き時間」として控除されることもない。

また、労基法 3 2 条の規制を超える時間外労働は、労基法 3 3 条や同法 3 6 条に基づく手続を経ない限り、直ちに違法な労働となり、割増賃金支払の対象となるとともに、罰則の対象となることから、労基法 3 2 条の趣旨に反して労働者の生活時間がみだりに侵害されることがないという法的保護が及んでいる。

このように、公立学校教員についても、私立学校教員及び国立大学附属学校教員、並びに一般の地方公務員と同じく、労基法 3 2 条の労働時間規制が適用されており、時間外労働を許容するための法所定の要件を満たさない限り、労基法 3 2 条の規制を超えた労働が禁止されている点では何ら異なるところがないにもかかわらず、原判決は、労基法 3 2 条が定める労働時間規制の適用において、事実上、公立学校教員のみを差別的に取り扱っている。

## 2 公立学校教員を差別的に取り扱うことは著しく不合理であり憲法 1 4 条 1 項に違反する

憲法 1 4 条 1 項は、国民に対し法の下での平等を保障した規定であり、事柄の性質に即応した合理的な根拠に基づくものでないかぎり、差別的な取扱いをすることを禁止する趣旨と解される（最大判昭和 3 9 年 5 月 2 7 日・民集

18巻4号676頁、最大判昭和48年4月4日・刑集27巻3号265頁参照)。

原判決は、上記のような時間外労働時間数の算定手法を採用した理由について、「給特法が教職調整額の支給制度を設けた根拠及び立法の趣旨」であると述べる。しかし、かかる理由が、原判決による時間外労働時間数の算定手法を正当化するものとはならないことは、先に述べたとおりである。

また、原判決は、教員の職務の特殊性や給特法の立法趣旨を理由として、公立学校教員については定量的な労働時間管理になじまないとして、労基法32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している。しかし、かかる理由が、被上告人の労働時間管理義務を否定し、国賠法上の故意・過失及び違法性が認められる範囲を限定することを正当化するものとはならないことも、先に述べたとおりである。とりわけ、公立学校教員と同様の職務を行う私立学校の教員や国立大学附属学校の教員についても、一般労働者と同様に定量的な労働時間管理が行われ、実労働時間に基づいて残業代が支給されているのであって、公立学校教員のみを対象として定量的な労働時間管理が困難と判断することは明らかに不合理である。

このように、前項のような差別的取り扱いを正当化する合理的理由は、公立学校教員にのみ適用される給特法の特殊ルールをもってしても導かれ得ない。

したがって、原判決が、労基法32条が定める労働時間規制の適用において、公立学校教員である上告人を、私立学校教員・国立大学附属学校教員ないし一般の地方公務員と比較して差別的に取り扱ったことは、労基法32条の趣旨を没却する、著しく不合理なものであって、憲法14条1項に定める平等原則に違反することが明らかである。

#### 第4 結論

以上述べた通り、原判決の判断は、憲法25条1項、27条1項、26条1項、23条、14条1項等に違反するものであるから、原判決は取り消され、相当の判決がなされるべきである。

以上