

公立学校教諭の超過勤務と給与の 特別措置制度

— 超過勤務手当の請求が棄却された事例 —

東京地方裁判所平成一七年一月一三日判決・
判例時報一八九二号一三七頁

問題の所在

教員も労働者の一種である以上、勤務に対する正当な対価としての給与が支払われるべきことは当然であると思われるが、児童・生徒に教育活動を行うというその職務の性質上、一般的な職務と同様に、拘束時間との対応関係のみを考慮して給与額が決められるべきかは、議論のありうるところである。

本稿では、公立中学校教諭の行った超過勤務に対して、条例により定められた給与の特別措置の存在を理由に、超過勤務手当の請求が棄却された事例を取りあげ、教員の給与の特徴について考えてみる。

事案の概要

本件は、A市立B中学校の教諭である原告Xが、平成一三年度まで校長であった被告Y1及び平成一四年度以降校長となった被告Y2から違法な職務命令を受け、平成一三年九月から同一五年一〇月までの間に、

謝罪文請求→

X 校長Y1
..... 校長Y2

超過勤務手当請求→

..... 地方自治体Y3

【超過勤務】

ex. 職員会議、学年会、三者面談、保護者会
校内研修会、校務分掌部会、委員会、登下校指導

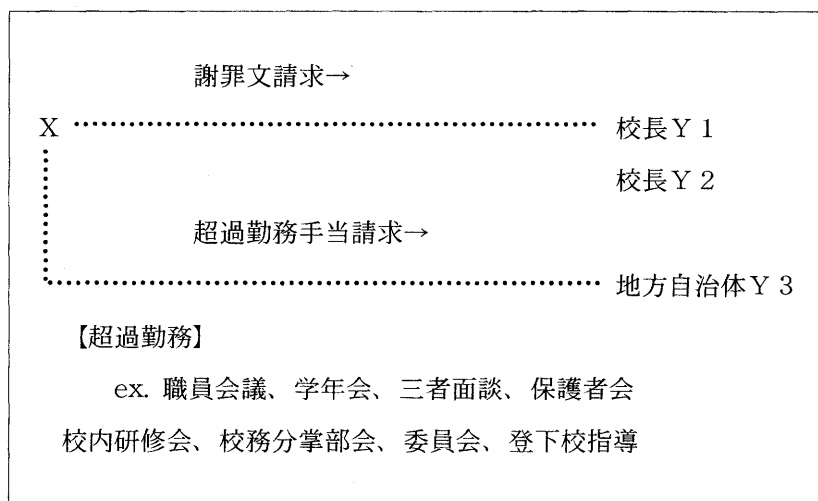
職員会議、学年会、三者面談、保護者会、校内研修会、校務分掌部会、委員会、登下校指導について超過勤務を強いられたと主張して、Y1及びY2に対し謝罪文交付を求めると共に、任用権者である被告地方自治体Y3に対し、超過勤務手当一八万一千六六円の支払を求めた事案である。

本件では、Xが主張どおりの超過勤務をしたことは証拠により容易に認められるものであり、実質的な争点は、Xの超過勤務に対して超過勤務手当を支払うべきか否かであった。

Xの職務内容は、年度により若干異なるが、概ね、学級担任ないし副担任のほか、図書視聴覚、行事委員会（主に儀式行事担当）、校内研修推進委員会委員、放送委員会指導担当などの校務分掌を担っていた。

又、Xの給与・手当等は、市町村立学校職員給与負担法（昭和二三年法一三五号）によりY3が負担しており、給与・勤務時間その他の勤務条件については、地教法（昭和三一年法一六二号）四二条によりY3の制定にかかる「学校職員の給与に関する条例」（昭和三二年東京都条例六八号）

【事実関係図】



以下、「給与条例」という）が適用されていた。そして、Y3は、「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に関する条例」（昭和四七年東京都条例一二号。以下、「給特条例」という）を制定し、その三条で、教員については給料月額の一〇〇分の四に相当する額の教職調整額を支給する一方、給与条例における超過勤務手当及び休日給に関する規定を適用しないものと定めていた。さらに、同条例五条では、教員に超過勤務及び休日勤務をさせることができる場合として、「1 生徒の実習に関する業務、2 学校行事に関する業務、3 教職員会議に関する業務、4 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務」で、「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする」とされていた。

判決要旨

請求棄却。

「教育職員の職務は、児童生徒との間の直接の人格的接触を通じて、児童生徒の人格の発展と完成を図るものであり、創意工

夫によりどこまでも広がる可能性をもっており、本来的に教育職員の自発性、創造性に期待する面が大きいという特徴がある。また、教育職員の職務内容は、①勤務時間中の授業活動のように教育職員の本来の職務であることが明らかで、自宅でのテスト等の採点、教材の検討・準備などといったそれ自体職務の遂行であることは明らかであるが時間管理が困難なものが混在していること、②職員会議、各種委員会、研修会への出席等の本来の職務に付随する業務といえるもの、クラブ活動の指導、登下校指導などのように本来の職務か否か必ずしも明らかでないもの、PTA活動、生徒や父母からの相談等広義では教育活動といえるものの直ちに業務ないし職務行為とは言えないものまで、その職務内容は千差万別で多様であるという特徴を有している。

そして、教育職員の職務遂行は、前記職務内容の多様性に対応して、原則として校長等の職務命令により義務としてなされるものから教育職員の自主的な意思によるものが望まれるものまで様々である。さらに、教育職員の勤務形態も夏季休業のように長

期の学校外における研修期間が存在するなど一般職員に比べて特殊な面を有している。給特法及び給特条例の前記各規定は、これら教育職員の職務の特殊性に鑑み、教育職員の勤務のすべてについて一般の職員と同様な勤務時間管理を行うことは適当ではないとの趣旨から、義務教育諸学校等の教育職員等について、その職務と勤務の特殊性を勤務時間の内外を問わずに一体的、包括的に評価することとし、新たに教職調整額を支給する代わりに、超過勤務手当制度は適用しないこととしたものであり、他方、超過勤務手当を支給する必要がないとする

と、無制限に超過勤務が命ぜられるおそれがあることから、これを防止するため超過勤務を命ぜることができる場合を限定したものと解するのが相当である。」

「このような給特法、給特条例の各規定の制定趣旨に照らすと、教育職員については、正規の勤務時間を超えて勤務した場合であっても、原則として超過勤務手当は支給されないと解するのが相当である。しかし、当該超過勤務が命ぜられるに至った経緯、従事した職務の内容、勤務の実情に照

らして、それが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なされ、しかもそのような勤務状態が常態化しているなど、そのような超過勤務の実情を放置すると給特条例五条二項が超過勤務を命じ得る場合を限定して制限を加えた趣旨を没却するような事情が認められる場合には、……例外的に給与条例一七条ないしは労働基準法三七条の適用が排除されず、超過勤務をした教育職員は、……超過勤務手当等を請求することができるものと解するのが相当である。」

しかしながら、「検討したところによれば、Xは度々超過勤務を行っており、中には学校側の工夫次第で勤務時間に行えたと考えられるものもなくはないが、個々具体的な事情に照らしてみれば、いずれもXが自由意思を強く拘束するような形態で超過勤務をさせられ、そのような勤務が常態化していたとまでいうことはできない。そうすると、……Y3は、本件超過勤務について、Xに対し、超過勤務手当を支払う義務はないというべきである。」

「Y1及びY2は、Xに対し、本件超過

勤務に関して明示の職務命令を出したことはなく……給特法ないし給特条例に反してXに超過勤務を強制したことも認められない」から、XのY1及びY2に対する謝罪文の交付請求は理由がない。

争点の検討

本件は、教員が超過勤務を現実にした場合でも、超過勤務手当に代わる給与調整制度が存在することを理由に、原則として超過勤務手当の請求を退けた事案であるが、併せて、超過勤務の実態によっては、例外的に、超過勤務手当の請求が可能となる場合があることを示しており、見方によって評価がかなり分かれる判決であるということが出来る。

公立学校の教員が超過勤務手当を請求することができるかについては、以下に述べられるように制度的にやや変遷がある。すなわち、かつては、公立学校教員に超過勤務手当自体が認められるか、言い換えれば、教員の時間外労働に対して労働基準法三七条の規定が適用ないし類推適用されるか自体

が争われていたが、最高裁判所昭和四七年四月六日判決は、県立高校の職員会議が勤務時間外に及んだ事案に対して、勤務時間条例が時間外勤務を命じることができる状況を制限していたとしても、「校長の時間外勤務命令に基づき、教職員が正規の勤務時間以外の時間にわたって本来の職務の範囲に属することがらについて勤務をした場合には、校長に右命令の権限がなかつたとしても、それが教職員に対して事実上の拘束力をもつものであるかぎり、……右命令の行政法上の効力のいかんは別として、その瑕疵を主張して右時間外勤務に対する所定の時間外勤務手当の支給を拒むことは許されない」と判示し、超過勤務手当の請求を原則として肯定した。

国は、この判決を受け、国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置法（昭和四十六年法七七号。以下、「給特法」という）を制定し、時間外勤務手当を法定した労働基準法三七条の適用を教員について排除すると共に、その代償措置として、一定額の教職調整額制度を導入した。本件でXに適用されている給特条例

は、この給特法の制定を承け、公立学校教員に対して同様の措置を講ずるものである。

このような代償措置の導入により、給与制度の外形上は、公立学校教員が超過勤務手当を請求する可能性が閉ざされた形になったが、名古屋地方裁判所昭和六三年一月二九日判決は、「時間外勤務が教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ような場合」には、前記のような代償措置の有無に関わらず例外的に時間外勤務手当を請求できる、とする、いわゆる「部分否認論」を採用した。本判決も、基本的にはこの名古屋地裁判決の理論構成に従い、Xの行った超過勤務の実態を具体的に認定することにより、結論として超過勤務手当の請求を棄却したものである。

給与制度がどのようなものであれ、現実には超過勤務が半ば常態化している以上、教員の勤務内容と対価としての給与が均衡するものであるか否かの評価は、別になされる必要があるであろう。本判決は、給特条例の制定趣旨につき、要するに教員の勤務内容の中には勤務時間との均衡のみでは評

価し切れない複雑なものが多々含まれていることを強調しているが、これが果たして公立学校教員に原則として超過勤務手当を認めないことの理由として十分かどうかは、評価の分かれるところであると思われる。

もつとも、超過勤務手当制度自体、個々の労働者の職務能力と職務内容が適正に給与に反映される制度が構築されていない限り、同一内容の職務に対して職務能力に欠ける者の方が、超過勤務手当の受給により手取り給与額が実質的に多くなるという、ある意味での不公平が生ずる恐れを内包するものであるから、超過勤務手当の有無や代償措置を個別に取りあげて論ずるのみでは議論として不十分であり、教員の給与体系と勤務時間体系の全体を視野に入れる必要があるとも考えられる。

さらに、名古屋地裁判決や本判決が示しているような、例外的に超過勤務手当が請求できる状況の解釈についても、より厳密に議論する必要があることは言うまでもない。現実の問題として、「時間外勤務が常態化していること」は、比較的容易に立証できると思われるが、それが「教員の自由

意思を極めて強く拘束する形態でなされていること」は、教員が管理者に対して常時相当程度の抵抗を示しているのでない限り、裁判所によって認定されることが難しいような気がしないではない。

以上のような問題点に関しては、そもそも伝統的に教員職がいわゆる「聖職」として社会的に認知されていることの影響が無視できないものと考えられるが、今後においては、個々の教員の善意とボランティア精神にばかり寄り掛かってはられない事態が生ずる可能性が少なからずありうるように思われる。又、児童・生徒に対して教育活動を行う、という観点からしても、適正な労働時間内に効率的に職務を行うことは、むしろ望ましいはずであり、教員の勤務時間制度は、多くの意味で再検討が必要であると考えられる。

(筑波大学助教授・星野 豊)

△参考文献▽

・菅野和夫『労働法（第七版補正版）』弘文堂（二〇〇六年）