

# 教育判例研究

判例研究を  
教育現場に  
生かす

事務職員の昼食と休憩時間との関係

—勤務時間中の昼食が職務専念義務に反するとされた事例—

東京地方裁判所平成一五年一月二三日判決・平成一二年(行ウ)一六七号損害賠償(住民訴訟)請求事件(判例マスター二〇〇三・一三三三〇〇三)

## 問題の所在

公立学校に勤務する学校職員の労働時間については、原則として労働基準法が適用され、労働時間の途中に四五分ないし一時間の休憩時間を設けなければならない。そして、この休憩時間については、使用者は労働者の自由に利用させなければならない、とされているが、果たして学校関係者の職務実態がこの規制に合致しているかは、やや議論となりうるところである。本稿では、

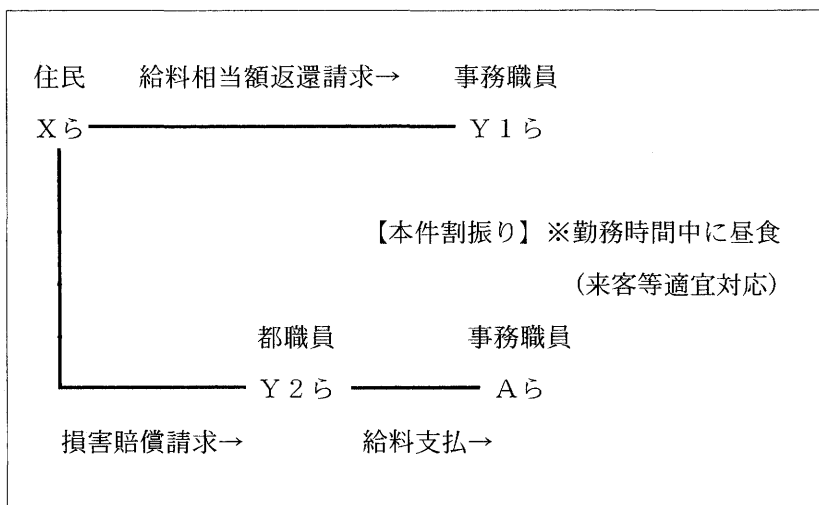
休憩時間と休憩時間をそれぞれ勤務時間の開始及び終了時に密着させ、勤務時間中に事務職員が昼食をとるように運用していた公立学校における勤務形態に対し、住民訴訟により事務職員らに給料相当額を返還せよとの請求がなされた事例を取りあげ、学校職員の勤務時間のあり方について考えてみる。

## 事件の概要

被告Y1らは、東京都内の区立小中学校に勤務し、東京都が給与等の負担をしている者(以下、「都費負担事務職員」という)である。東京都下の公立学校職員の勤務時間等については、地方公務員法二四条六項及び地教行法四二条に基づき、学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成七年東京都条例第四五号。以下「勤務時

間条例」という)が定められている。又、平成一一年度当時における都費負担事務職員の勤務時間の割振りについては、「学校

【事件関係図】



職員勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び同条例施行規則の解釈及び運用について（通知）（平成七年六教人勤第二六〇号。以下「勤務時間条例運用指針」という）

において勤務時間条例の解釈及び運用指針が定められており、休憩時間を勤務時間の終わりの方に置くことができるとされていた。さらに、東京都教職員組合執行副委員長と東京都教育委員会人事部長らとの間では、昭和三九年以来、「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例、同施行規則の解釈運用に関する了解事項」として、

①休憩時間は、児童、生徒の昼休時間一斉に与え、又は、個人ごとに割り振り、若しくは、勤務時間の後の方におくことができ、②休憩時間についても、それ以前の運用と異なり、「勤務時間の中に与える」と、たとえば、午後の休憩時間を一日の勤務時間の終りの方で与えることもできるとが、互いに了解されていた。

Y1らの勤務する区立小中学校では、平成一一年度において、午前八時一五分から午後五時までを事務職員の勤務時間としたうえで、この勤務時間の開始時である午前

八時一五分から午前八時三〇分までを休憩時間、終了間際である午後四時から午後四時四五分までを休憩時間、午後四時四五分から午後五時までを休憩時間として運用していた（以下、「本件割り振り」という）。この結果、Y1らは、本件割り振りにおける勤務時間中である昼頃に、現に昼食を取ることもなったが、食事中であっても、児童生徒の来室や、電話や来客等があった場合には、食事を中断して対応していた。

本件は、東京都民である原告Xらが、Y1らが勤務時間中に昼食をとっていることは職務専念義務違反であり、当該時間の給料支給が違法であると主張して、Y1らに対して一年間分の昼食時間に相当する給料相当額、一人約一〇万円の返還を求めるとともに、同じく都費負担事務職員である訴外Aら二名に給料の支給決定等を行った東京都職員Y2ら個人に対して、Aらの一年間分の昼食時間に相当する給料相当額約二〇万円の返還を求めた住民訴訟である。

## 判決要旨

### 請求棄却。

「Y1らが、昼食をとっている時間中に職務を遂行していたとしても、それは、必然的に昼食を食べながらの職務遂行とならざるを得ない」以上、「そのような形での職務遂行をもって、職務に専念していたと評価することは困難である。」

「休憩時間とは、職員が勤務時間の途中において、勤務から解放され、自己の時間として自由に利用することが保障されている、就労義務の課されていない（給与の対象とはならない）時間をいい、休憩時間は、一定時間の勤務を続けた場合の軽い疲労を回復し、職務能率の増進を図ることを目的として、正規の勤務時間中に付与される（給与の対象となる）、いわゆる手休めの時間をいうものと解される。」そして、「休憩時間は、勤務時間の途中に置かなければならないと明確に定められている」ことからすれば、「休憩時間の直後に続けて休憩時間を置き、その後直ちに勤務時間が終了するといった勤務時間の割り振りは、」

事務職員が児童・生徒の昼休み時間に様

々な用事に対応しなければならぬことは認められるが、「午前の授業時間の終わりの方の時間から児童・生徒、教員が現に給食をとっている時間にかけての間に、都費負担事務職員の休憩時間一五分を他の職員らと交替で確保して……、その間に昼食をとることすら恒常的に不可能な実態があったと認めるに足りる証拠はない」。なお、「休憩時間中に昼食等の食事を済ませるべきことは当然の前提」であり、「昼食をとることを、トイレに行くことや喫煙することと同視することはできない。」

しかしながら、「Y1らは、昼食をとっていた時間中も、勤務場所である事務室を離れることなく、電話、来客、児童・生徒、教員からの教材等の要望、教員等からの事務手続の依頼等があれば、その都度昼食を中断してこれに対応し、自らの職責の遂行を続けていたことが認められ、Y1らは、昼食時間中も、時間的、場所的拘束を受け続け、昼食を食べる行為よりも職務を優先してその職責を果たしていたものと認めることができる。」「そうであるとすれば、Y1らは、その昼食時間中においても、使用

者の指揮命令下から離れて勤務から解放されていたとは認められず、昼食時間相当の時間をもって、給料の支給対象となる「勤務時間」に該当しないとまで認めることは困難であり、Y1らの「昼食時間相当分の給料を減額しないことが違法であったと認めることはできない。」

なお、「休憩時間及び休憩時間を勤務時間の一番後ろに置くことによつて、正規の勤務時間が終了する午後五時より前に退勤する運用が行われていたとすれば、退勤後は使用者の指揮命令下から完全に離脱するものであり、その退勤後の時間が給料支給の対象となる「勤務時間」に該当しないことは明らかであるから、当該退勤後の時間相当分の給料を支給することは違法になるものと解されるが、本件においては、退勤後の時間分の給料支給が違法であると主張されているものではなく、Y1らが正規の勤務時間終了前に退勤していたとの立証がされているものでもない。」

## 争点の検討

本件は、学校職員の勤務時間中における昼食の取り方が争点となったものであるが、学校職員の勤務時間一般に関するより根深い問題を含んでいる。

休憩時間、休憩時間の趣旨は、原則論としては、疲労回復や職務効率の向上等を目的とした労働者の自由時間である以上、勤務時間の開始及び終了時に休憩時間や休憩時間を密着させる本件割振りは、かかる原則論に実質的に反する部分がある。この点で、本件判旨が原則論に忠実な解釈をしていることは疑いないが、同時に、次のような問題点を指摘することができる。

第一に、学校職員の職務実態を考えた場合、果たして休憩時間や休憩時間が、当該職員の「自由時間」となっているのか、という問題がある。判旨も事実上認めるとおり、休憩時間について完全に事務処理を停止することは、これまでの学校ではあまり行われてこなかったことであり、その実質的な負担が、事務職員の休憩時間中における職務遂行によつて行われてきたことは明らかである。

判旨はこれに対して、「休憩時間」を交

代で取ることにより昼食時間は確保できると判示しているが、この判示では「休憩時間」と「休憩時間」との議論のすり替えが行われており、昼食時間を含む事務職員の休憩時間の確保が困難であることの対処としては、有効な回答になっていないように思われる。

第二に、本件割振りが違法であるとする、Y1らの本来の勤務時間配分はどのようになるかも問題となる。判決によれば、休憩時間や休憩時間を勤務時間の開始時と終了時に密着させることが違法である以上、Y1らの勤務が午前八時一五分に開始した後、昼食時等を挟んで適宜休憩時間や休憩時間が割振られ、午後五時に勤務が終了する、と考えるのであろう。実際、判旨は補足的に、Y1らの現実の出勤・退勤時間によつては、給料の支払が違法となる可能性があるあるとする。しかしながら、このように考えると、Y1らが昼食中も来客等に対して対応していたのであれば、これは休憩時間における職務遂行として時間外手当の対象となり、Y1らから未払給料の請求が可能となるはずであるが、この点について

判旨は全く触れていない。

要するに、本件における問題点の根本は、本件割振りが違法であるか否かと、Y1らの給料返還の必要性との関係が、必ずしも明確でない点にあると思われる。判旨は、本件割振りを勤務条例の趣旨に違反するものと断言しつつ、Y1らが食事中も来客等に対応していた以上職務としての拘束を受けていたと判示し、結論としてXらの給料返還請求を棄却しているが、この結論自体の現実的な妥当性についてはともかく、Y1らの昼食中の勤務実態に対する法的評価としての、「職務に専念してはいないが、一応拘束を受けていた以上給料の対象となる」との考え方に対しては、様々な見解が成り立ちうるものと思われる。

なお、Y1らが昼食を勤務時間中に取っていたとしても、その分本件割振りによる休憩時間中も勤務していれば差し支えないとするのは、勤務時間が合計時間として確保されればよいという発想にほかならず、冒頭に述べた休憩時間や休憩時間の原則論と明らかに反するものであるから、事態の解決として説得力があるとは言い難い。

労働基準法上の勤務時間等に関する種々の規制は、本来は労働者の利益のために整備されているはずのものであるが、全ての勤務形態に適切なものとなっているかは別次元の問題である。Xらが本件訴訟に先立つ住民監査請求を申し立てたことを契機として、東京都は公立小中学校に対し、昼食時間帯を職員の休憩時間とするよう強く指導を行ったようであるが、学校職員の勤務実態がそれにより変化したとは考えられず、昼食時間を十分に確保できない状態はなお続いているものと思われる。学校がどこまで児童生徒や地域社会に対して「サービス」を提供すべきかは議論のあるところであるが、より職員の勤務実態に着目した法令上の措置を模索することが、いずれにせよ必要なことは明らかであろう。

(筑波大学助教授・星野 豊)

〔参考文献〕

・菅野和夫『労働法（第七版）』弘文堂（二〇〇五年）

・坂田仰・星野豊 編著『学校教育の基本法令』学事出版（二〇〇四年）