

総合研究

教育と法

教育と法
研究会

第33回 勤務時間内の組合活動に対する給与返還請求

星野 豊（筑波大学准教授）

労働者の組合活動は、使用者に対する関係での労働者の利益を、集団として擁護するために行われるものであるから、使用者の指揮命令に服することを内容とする職務とは、根本的に相容れない性格を持つ。従って、使用者は、労働者が組合活動のために休暇を取得することを妨げてはならないが、逆に、勤務時間内に労働者に組合活動を行わせることも、組合活動に対する利益供与の一環として、違法であると考えられている。まして、公務員の場合には、法律または条例に基づかない金銭的利益の支給や休暇

の付与は禁止されているため、組合活動に従事する場合には、年次有休休暇を取得する等の手段を必ず採らなければならない。本稿では、公立学校の教員が学校管理者の事実上の黙認の下で、勤務時間中に組合活動に従事したことに対し、該当時間に関わる給与返還が請求された事案である、広島地裁平成17年5月31日判決・平成12年(ワ)1734号事件、および、その控訴審である、広島高裁平成19年2月22日判決・平成17年(ネ)309号事件を取り上げ、教員の勤務時間管理のあり方について考えてみる。

1 事実関係……………

被告Yらは、原告X県に公立学校の教諭等として採用された者であり、X県高等学校教職員組合（以下、「県高教組」という）に所属している。

昭和40年代以降、教員の恒常的な時間外勤務が問題とされるようになり、昭和46年に、教員の時間外勤務について、一律に給与の100分の4を手当として支給する旨を定めた「国立及び公立の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法」（以下、「給特法」という）が成立したが、この頃、Yらの所属する県高教組とX県教委とは、①教員には原則として時間外勤務を行わせない、②やむを得ず時間外勤務をさせた場合には、適切な配慮をするようにする、との内容の覚書を締結した。そして、この覚書に言う「適切な配慮」とは、要するに、時間外勤務を行った時間に相当する長さの休暇を實質的に取得させるものと理解され、Yらはこの覚書に基づき、時間外勤務を行った時間に相

当する時間の一部を、県高教組の組合活動の時間に充てていた。この際、Yらは、勤務校の教頭に対し、いったん出張届ないし年休届を提出して、後にこの届を破棄する方法や、教頭に口頭で組合活動を行う旨を告げて職場を離脱する方法を採っていた。

平成10年頃、X県教委は、文部科学省から県内の学校の管理運営に関する是正指導を受け、さらに、X県議会文教委員会において、前記の年休の扱いを「破り年休」として問題性を指摘されたことから、全教員について、勤務時間内における組合活動の時間の本人からの報告を各学校長に求め、調査に応じない教員については業務命令違反による戒告処分とし、組合活動の時間を特定して報告した教員に対しては、相当する時間の給与の返還を求めた。

本件は、前記のうち、X県がYら107名に對して、最大約26万円から最小約4500円の給与の返還を求めて提訴した事案である。なお、Yらのうち38名は第一審段階で、1名は上告審段階で、請求された金額をそれぞれX県に支払ったため、訴えが取り下げられている。

2 裁判所の判断・・・・・・・・・・・・・・・・

第一審である広島地裁は、次のように判示して、X県の請求を棄却した。

① 給特法およびこれに基づくX県給与条例

は、時間外勤務については一律に本給の100分の4に相当する手当を支給することを定めるのみであり、代休等の措置を規定していない。従って、「Yらは、有給休暇による場合、その他勤務しないことについて任命者の承認があった場合ではないにもかかわらず、本件各職場離脱をしたから、給与条例19条により、本件各職場離脱の時間に相当する給与等については法律上の原因なくして利得したといえる。したがって、Yらは、X県に対し、同給与等に相当する額の金銭の返還義務を負う。」この点について、YらとX県教委の間の確認事項ないし覚書による合意は、「時間による回復措置についての協定であったとしても、同協定は、条例の根拠に基づかず、また条例の趣旨に反して、職員に対し、条例に定める休暇とは別の休暇を与えるも

のであって、地方公務員法55条9項及び24条6項に違反することは明らかである。」また、Yらの主張するYらとX県教委との間に労使慣行が成立していたとしても、かかる慣行は地方公務員法24条6項に違反するから、法的効力を認められない。

② 「Yらの本件職場離脱当時の学校長又は

その委任を受けた教頭は、当該Yらそれぞれから、県高教組の会合出席のためとして、年休届の提出を受け、あるいは、口頭で年休を取得する旨を告げられ、正式な年休届の提出による有給休暇の取得をしないで職場を離脱するのを容認したことが推認される。しかし、正式な手続により年休を取得せず勤務時間中に職場を離脱して組合活動を行うことは、地方公務員法55条の2第6項に反する行為であるから、労務管理者たる学校長又はその委任を受けた教頭は、Yらに対し、上記の点を説明し、組合活動のため職場を離脱するのであれば正式な手続により有給休暇を取得するよう指導すべき義務があったといふべきである。したがって、この義務を怠った点で、上記校長及び教頭には公権力の行使

に關し過失があったといえる。」また、教育長に ついても、教員の勤務時間管理について適正な 措置を執ることに對する義務の懈怠があったも のと認められる。そして、このような過失がな ければ、「Yらは、正式の年休を取得して本件職 場離脱をしていたものと推認されるから、同過 失によつて、本件訴訟でX県がYらに請求する 過払給与等の額と同額の損害を被つたといえ る。したがつて、Yらは、X県に對し、国賠法 1条により、同額の損害賠償請求権を有する」 から、Yらの本件口頭弁論期日における相殺の 意思表示により、「同本訴請求債権は消滅し た。」

③ YらのX県に對する損害賠償請求権につ いては、職権により過失相殺を成しうるが、本 件において「X県が過失相殺を主張していない ことにかんがみると、職権を行使してまで過失 相殺をするのは相当でない」。

これに對して、控訴審である広島高裁は、次 のように判示して、X県の請求を、各人に対す る半額の範囲でそれぞれ認容した。

① 「職員団体が当該地方公共団体の当局と 結ぶ協定は、法令や条例等の規定に反しない限 りにおいて許され、かつ、職員の給与、勤務時 間その他の勤務条件は、条例で定めることとさ れているから、本件各職場離脱が回復軽減措置 としてのものであるとしても、同離脱時間に相 当する給与の受給は法的根拠を欠き、Yらがそ の返還義務を負うと解すべきことは、原判決： …記載のとおりである」。

② 「学校長及び教育長のYらに對する義務 懈怠は」原判決の摘示する「とおりであり、そ の過失責任が肯定できるから、X県は、国賠法 1条に基づき、Yらに對する損害賠償責任を負 うこととなる。」「X県は、…YらがX県の不 法行為責任を主張するのは信義則に反し權利濫 用である旨主張する。」「この点、Yらの不法行 為の主張は、違法とされる職場離脱行為を自ら がするにつき、学校長等が適切な指導監督をし なかつたため、結果的に損害を被つたという主 張であり、自らの責任を他に転嫁するが如きか かる主張が許されてよいかには疑問がありうる ところである。しかしながら、教職員の勤務時

間の管理者でありながら、かかる違法行為の場 面において、県教委からの通知等を踏まえた説 明や指導を厳格に徹底することなく、問題から 目をそらし、その場しのぎ的に、Yらが提出し た年休届けを事後に破棄するなどして、違法行 為にある意味加担したといわれても仕方がない 対応に終始してきた学校長或いは学校長に對す る指導監督を怠つてきた県教委の責任を看過す ることはできず、これを等閑視して教職員のみ に責任を引き受けさせることもまた公平を欠く といわなければならない。」

③ 「しかし、職場離脱を行ったのは、ほかな らぬYらであり、Yらにとつて、学校長等の黙 認があつたとはいえ、それが本来の有給休暇取 得手続とは大きくかけ離れた、無定型で、記録 にもとどめられないものであるだけに、違法性 の意識を抱くのに困難はなかつたといふべきで ある。したがつて、Yらに對しては、このよう な手段による職場離脱を控えることが期待でき たから、Yらにも相当の落ち度があるといわな ければならず、過失相殺の対象とするのが相 当」であり、「双方の違法性、責任の度合いには

軽重をつけ難いというべきであるから、Yらの過失割合は、いずれも5割と評価するのが相当である。」

3 問題点の考察

本件は、長らく「慣行」として行われてきた「勤務時間内」の組合活動に対する県からの給与返還請求という、学校現場に大きな影響を与えた事案である。

本件における裁判所の判断構造は極めて複雑であり、まず、Yらが年休届等を後に破棄した方法等により職場を離脱して組合活動を行った点については、地方公務員法等に違反して職務外の時間に給与を支給されたことに当たり、当該時間に相当する給与を返還すべきであるとして、X県の請求にかかる債権の全額について、請求を理由のあるものとしている。ところが、裁判所は続いて、Yらが職場離脱に際して正規の年休等の手続きを行わなかったことに対して、学校長ないし教頭にはこれを是正指導する義務があったと判示し、学校長らにかかる過失

がなければ、Yらは年休等を取得することによって適法に組合活動を行うことができ、後に給与の返還を求められる事態に至らなかつたはずであるから、学校長らの公権力行使における過失によりYらは返還すべき給与と同額の損害を被つたとして、Yらに損害賠償請求権を認めている。そして、X県のYらに対する給与返還請求権とYらのX県に対する損害賠償請求権とは相殺可能であるとして、結論として、X県による請求を「棄却」ないし「一部棄却」する、という判決を下している。

従って、判決の結論として「請求棄却」ないし「一部棄却」であるということは、Yらによる組合活動の全部または一部が適法であることを全く意味しておらず、むしろ、「勝ち負け」という感覚で言えば、Yらは実質的に「負け」、すなわち、以後については年休等を取得しない限り組合活動のために職場離脱をしてはならない、との判断が下されている点に、まず注意しておく必要がある。

給特法の趣旨と解釈については、制定以来、様々な批判的見解が展開されており、手当とし

ての金額と実質的な勤務時間との均衡が図られていないことを理由として、時間外勤務相当分の給与を求め、あるいは違法な時間外勤務を命じられたとして損害賠償を求める訴えが相当数提起されているが、現在のところ、裁判所は、教員の職務内容の特質からして、一律に本給の一定割合を支給する制度には合理性がある、との判断を維持している（直近の判例として、最高裁平成23年7月12日判決・平成22年（受）9号事件があり、近い将来別稿により検討する予定である）。本件において、Yらの所属する県高

教組と県教委が覚書で確認した「適切な配慮」は、前記のような給特法の解釈に対抗する関係上編み出された性格が強く、教員の自主的な健康維持という観点からすれば、それなりの合理性を持つていえると言えなくもない。また、給特法の趣旨に関する裁判所の解釈の前提には、教員の職務内容が多岐にわたるうえ、外見上職務遂行の過程が判然としない部分が多い、という事情があるわけであるから、教員の職務遂行の段取りについては、具体的な職務遂行の態様および時間配分を含めて、個々の教員の自主的な

裁量に委ねる方が、職務の効率性という観点からも、より妥当である可能性がある。

しかしながら、以上の議論が、学校関係者でない者の理解を得ることは、実際には極めて難しいと考えて差し支えない。社会における圧倒的多数の職務は、要するに、勤務時間と勤務場所を使用者の指揮命令により拘束されること、まさに「給与」の対価なのであり、かつ、通常の職務遂行が、個人の裁量のみで完結することはまれであって、互いに時間と場所とを調整しながら個々の職務を遂行しなければならぬ以上、一部の者が各自の望む時間に職場を離脱することが、「怠惰」ないし「罷業」と受け止められてしまうことも、やむを得ない側面がある。

また、「学校」が、そこに在籍する児童生徒に対して、将来における「社会人」としての「常識」を身につけるべき「場」であることを強調するのであれば、児童生徒の「範」となるべき教員の勤務形態が、「社会人」として「常識的な勤務形態であること、すなわち、多くの「社会人」と同様、勤務時間と勤務場所とを「適正」

に「管理」されていることを多くの者が直感的に求めることも、一概に不合理とは言えないかもしれない。なお、かかる「常識的」な勤務形態は、要するに使用者にとって労働者を効率的に管理することができる制度にほかならないわけであるが、かかる制度の構造を批判的に検討することと、かかる制度における規律を法的な部分を含めて遵守することは、原則として区別すべきであるということとはできる。

もつとも、以上のように考えたとしても、本件におけるY県ないしY県教委の行ってきた教員に対する「管理体制」は、「破り年休」等が長らく慣行として行われ、それに対して学校長等が個々の法遵守を求めることが事実上困難である側面があったことを考慮しても、かなり杜撰なものであったと評価せざるを得ないように思われる。例えば、本件における組合活動に従事した時間の調査は、その大多数が各教員の自主申告に委ねられており、学校管理者による記録等の証拠に基づくものはごくわずかである。従って、本件におけるX県のYら個々人に対する請求金額についても、額が多い者(約26万円)

と少ない者(約4500円)との間で相当の開きが生じているが、果たしてこの調査により「確定」できた金額が、本来返還されるべき給与の全額であったと考えることができるかは、結局、個々の教員の「良心」に事実上委ねられているわけであるから、そのような状況の中で、そこで実質的な「不公平」が生じている恐れがないかについて、さらに考える必要がある。

実際、「破り年休」や口頭での年休届については、届書が破棄され、あるいは当初より作成されない以上、そもそも証拠が残らない仕組みになっているわけであり、「適正な管理」の結果としての給与返還請求を行おうとしても、かかる慣行に学校関係者のほぼ全員が従っていた過去の分について、教員の自主的申告に委ねることには限界があると言わざるを得ない。従って、むしろ学校長らをしてある時点から後について年休等の取得を明確に求め、職場離脱の時間についても管理者側が把握して記録を残すことにより、事後の管理を徹底すべきであろう。また、本件では直接扱われていないが、組合活動に従事した時間を調査するに際し、調査に応じな

った教員に対して戒告等の処分を以て「自主的な申告」を事実上求めることが、果たして妥当な手段であると言えるかについては、さらに検討が必要であろう。さらに、本件に関して、X県教委は、管理体制の不備を理由に、教育長について減給、同次長、理事、部課長について文書訓告、学校長ら100人以上について訓告等の処分を下したようであるが、かかる管理体制の不備があったことにより学校管理者の処分を断行するならば、適正な管理体制を整えてから教員の勤務時間管理を「適正」に行うべきであり、学校管理者側も処分されている以上、教員のみが給与返還請求ないし処分を受けているわけではないとする「公平の感覚」は、問題の捉え方として必ずしも適切でないものを含んでいるように思われる。

控訴審判決に対して、X県とYらは共に最高裁に上訴したが、最高裁は、双方の上訴について上告棄却ないし上告不受理決定をしたため、控訴審の判断が確定した（最高裁平成21年5月13日決定・平成19年(オ)848号、平成19年(受)961号、962号）。