

総合研究

教育と法

教育と法
研究会

第54回 学校事務職員に対する黙示の超過勤務命令

星野 豊（筑波大学准教授）

労働者が本来の勤務時間を超えて労働に従事

した場合、超過勤務手当等の割増賃金を使用者が支払うべきことは、労働基準法上明文の規定がある。しかしながら、労働者が本来支給されるべき割増賃金を現実には受けていない、いわゆる「サービス残業」があらゆる業種で存在していることも、よく知られているところである。本稿では、教育事務所に勤務していた事務職員が、超過勤務時間相当分の割増賃金の支払を求めた、東京地裁平成22年3月25日判決・平成20年（行ウ）305号事件を取り上げ、超過

勤務に関する法律上の原則と社会的実態とのずれについて考えてみる。

1 事実関係・・・・・・・・・・・・・・・・

原告Xは、昭和48年に被告地方自治体Yに公立学校事務職員として雇用され、本件でXの勤務状況が問題となった平成14年から平成18年頃においては、Yの設置管理するA教育事務所ないしB教育事務所において勤務していた。Xが同教育事務所において担当していた業務は、担

当地区の教職員の任用事務、昇給・昇格内申書審査・人事電算入力等の昇給事務、臨時的任用教職員の任用事務、講師の採用・業績評価・任用希望調査・幹旋等の講師任用事務等であり、これらの業務は、特に年度末および年度当初の時期は、教職員の採用・転任等が予定されているため多忙となり、恒常的に超過勤務が発生している状況にあった。また、これらの業務は、年度末および年度当初に迅速に処理しなければ、事務処理が渋滞し、担当地区全体に関する公務に支障が生ずる恐れがあった。

地方公務員法に基づくYの給与条例では、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員に対しては、その全時間に対し、超過勤務手当を支給することが規定されており、超過勤務手当を命ずる場合には、規則所定の超過勤務命令簿に記録されることとなっていた。しかしながら、当時においては、職員全体の超過勤務手当に充てられる予算が教育事務所ごとに上限が事実上設けられていたことから、教育事務所内において、超過勤務手当が職員に対して平等に配分されるよう、超過勤務命令簿に超過勤

務命令があったとして記録される日時を調整して記載し、全職員に対して支給される超過勤務手当の合計額が、超過勤務手当に充てられるべき予算として割り当てられた額を超えないようにする処理が、事実上行われていた。このため、Xを含む職員は、超過勤務命令簿に記載された時間を超えて実際には超過勤務を行っていたが、超過勤務命令簿に記載された時間については、全ての超過勤務手当が支払われていた。

Xの上司は、Xに対して明示的に超過勤務を命じたことはなかったが、前記の通り特に年度末および年度当初においての担当する業務が多忙になること、超過勤務をして対応しなければ、業務が渋滞して種々の支障が生ずる恐れのあることは認識していた。また、超過勤務命令簿の記録に関して、前記のような事実上の調整が行われており、Xを含む職員が超過勤務命令簿に記載された以上の超過勤務をしていることも知っていた。

本件は、以上の事実関係の下で、XがYに対し、Xの担当する業務内容が前記の通りであった、所定の時間内に処理しなければ公務全体に

支障が生ずる恐れがある分量の業務を担当させた以上、黙示に超過勤務命令があったというべきである、と主張して、未払いの超過勤務手当約45万円の支払いを求めたものである。

2 裁判所の判断

請求一部認容(約13万円)。

「Xは、現に正規の勤務時間内に終えることができないような業務を与えられ、そのために正規の勤務時間以外の時間や休日に担当分掌上の業務を行っていること、Xの超過勤務は、いずれも、これが行われなければ、B教育事務所の公務が渋滞するなど、公務の円滑な遂行に必要な行為であったこと、これら超過勤務の実績については、管理課長において、その勤務ぶりを常日頃から現認しているばかりか、Xから補助簿の提出を受けるなどして不定期ではあるけれども業務の報告を受けることにより知悉していた上で、かかる超過勤務を容認していたこと、また、超過勤務の実績に見合うだけの予算措置が講じられていなかったために補助簿記載

の超過勤務時間数の一定割合のみを命令簿に記載させて超過勤務手当の申請を事実上抑制していたこと(なお、超過勤務手当について予算等の財源措置を講じていないからといって、Yが地方公共団体としてその負担すべき超過勤務手当の支給を拒み得ないことは当然であり、かかる取扱いが不相当であることは明らかである。)からすれば、Xに対しては、各超過勤務をするに当たっては、管理課長から黙示的に超過勤務命令があったものと認めるのが相当である。」

「Xを含む一般職の地方公務員に対し適用除外をしている規定を除いては労基法が原則として適用されるから、賃金等の時効に関する同法115条もまた、Xに対して適用されるべきところ、……2年間これを行わないときは時効により消滅する」。従ってXが本件で訴求する超過勤務手当請求権のうち、約32万円分については、時効により消滅したものというべきである。「この点、Xは、人事委員会に対する措置要求(地公法46条)は、その目的・趣旨・性質・機能に鑑み、「裁判上の請求」(民法149条)に準じて時効中断効を有する旨主張する。しか

し、人事委員会による措置要求に対する判定には、裁判上の請求に対する判決のように権利義務の存否を最終的に確定する効力が認められないこと、地方自治法や地公法には人事委員会に対する措置要求に時効中断効を認める規定もないことから、明文上の根拠もなく、措置要求に『裁判上の請求』に準じて時効中断効を付与することはできない。」

3 問題点の考察・・・・・・・・・・・・・・・・

本件は、学校事務職員の行った超過勤務に対して、明示の超過勤務命令がなかったとしても、超過勤務が現実に行われ、かつ、かかる超過勤務が公務の円滑な遂行のために必要である限り、実働に応じた手当を支払うべきことを命じた判決である。本判決の解釈は、労使関係に関わる法律上の解釈として確定した考え方であり、事業所内で予算に事実上上限があったため調整していた、等の理由は考慮される余地がない。従って、超過勤務が現に行われ、業務全体との関係で超過勤務の必要性が認められる限

り、本件と同様の結論は必ず導かれることとなるが、現実の訴訟では、以下の通り、様々な問題が生じてくる。

まず、管理者・監督者が退勤した後に行われた超過勤務については、この事実自体を証明する必要がある。本件の場合、超過勤務を行わなければ所定の時間内に処理ができるはずがない分量の業務をXがほぼ単独で担当していたため、超過勤務の事実については比較的証明が容易だったと思われるが、連絡調整を行う業務や、他の業務の完了を待って行われる業務、機械処理と並行して手作業で行われる業務等については、時間経過の割に処理される業務量はそれほど多くならないため、超過勤務時間の証明が徐々に困難となってくる。まして、待機時間中に休憩し、あるいは職場を離れて食事等をしていた場合は、超過勤務とは認定されないわけであるが、その線引きはかなり曖昧である。

次に、超過勤務により処理された業務が、超過勤務を必要としていたかの判断も、事案ごとに争われる可能性が高い。例えば、待機時間中に不急の作業を前倒して処理していた場合、こ

の不急の作業分まで超過勤務手当の対象とすべきかは、争われる可能性がないとは言えない。また、本件では、Xの担当業務が多くの教職員の採用、昇任等に関わる業務であって、これが渋滞した場合、公務全体に支障が出る恐れがあると裁判所は認定しているが、法律上の建前としては、所定時間内に処理を完了されなければ違法となるような業務以外は、仮に公務が渋滞したとしても「やむを得ない」とされるのみである。従って例えば給与の昇級に関わる計算が遅れ、給与が一部未払いとなる事態が一次的に生じたとしても、この支払遅延賃金の利息と、所定時間内に処理するための超過勤務手当とのどちらが高額であるかにより、超過勤務を行わせるか否かを、管理者は選択できることとなる。そして、多くの者に対して昇級分の賃金の支払いが遅延したとしても、個人当たりの差額がそれほど高額でない場合には、利息を求めて提訴する者は稀まれであろうから、事実上利息の支払いが行われないという、別の局面で労働者の権利をないがしろにする慣行が生ずることとなりかねない。以上のような事情から、現在で

は、特に人事に関する業務を年度末に集中させないようにする業務設計が、学校以外の多くの組織で普及・確立しつつあるが、学校においては、担任教員の配置転換を生徒の入学進級卒業と同時にを行うことが教育上望ましいことから、前記のような合理的な業務設計の実施に制約があるのが実情である。

さらに、超過勤務の事実が現に認められ、対象となる業務を超過勤務により処理する必要が認められた場合でも、個々の職員の事務処理能力が異なることをどのように評価すべきかが問題となる。すなわち、同一の業務であっても、処理能力の高い者は、正規時間内で業務が完了し、超過勤務の必要が生じないため超過勤務手当が支払われないのに対し、処理能力の低い者は、半ば必然的に超過勤務が「必要」となり、現に業務に従事している限り超過勤務手当が法律上当然に支給されるという、ある観点からすれば不公平な現象が生じてしまうこととなる。法律上の建前としては、労働者の賃金は使用者から指揮命令を受けるといふ一種の「苦痛」の対価として支給されるものであり、正規時間内

で業務が完了すれば、残余の時間は使用者の指揮命令を受けない「自由」が確保されるわけであるから、全く不公平は生じていない、と説明されるわけであるが、これは、各労働者が自己の意思に基づいて自由に勤務時間を選択できるとの前提の下ではじめて成り立つ議論である上、管理者としては、超過勤務を全体として抑制するため、処理能力の高いものに業務を過重に配分せざるを得ないこととなるから、処理能力が高いか低いかを問わず、労働意欲を減殺する結果となることが明らかである。従って、勤務時間管理を厳格に行い、超過勤務手当を適正に支給するためには、実は、超過勤務管理のみを行えばよいというわけではなく、個々の労働者の能力を的確に把握し、能力の高低に応じた適正な賃金体系を設計しなければならず、いずれにせよ極めて大掛かりな業務体系の見直し・改善が必要ということになるが、この業務改善の検討のためには、さらに人手やコストがかかってくる。

以上の通り、本件の裁判所の結論は、法律上の解釈としては、ほぼ確定した考え方にそのま

ま従ったものであり、理論上も特に問題は生じていないわけであるが、この考え方を現実の局面にそのまま適用しようとする、別の意味での摩擦や新たな業務を発生させる可能性が高いことに、十分注意しなければならぬ。ある程度余裕のある基本給が全員に支給されることの事実上の代償として、サービス残業が慣行化してきたことの社会的な効用は、法律論とは別に評価すべき側面がないわけではないが、本件のように、誰かがこれに異を唱えた瞬間、そのような曖昧なバランスは崩壊するものである以上、現時点において多少の間隔がかかったとしても、業務体系全体の合理的な見直しを行うことが、将来のために必要かつ有益であるように思われる。

本判決に対して、Yは超過勤務の命令が黙示になされたとの判断を争って控訴し、Xも時効消滅の判断が不当であるとして附帯控訴したが、控訴審である東京高裁平成22年7月28日判決・平成22年（行コ）159号・172号事件は、両者の控訴を棄却し、本判決の判断は確定した。