



【919】

教員の「時間外勤務」と管理者の「安全配慮義務」

最高裁第三小法廷平成23年7月12日判決

(平成22年(受)第9号損害賠償等請求事件、判時2130号139頁、判タ1357号70頁)

第一審：京都地裁平成20年4月23日判決(平成16年(ワ)第145号、労判961号13頁)

原審：大阪高裁平成21年10月1日判決(平成20年(ホ)第1564号、労判993号25頁)

教育公務員に関しては、「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(昭和46年法77号、平成15年の改正により法律名一部変更。以下、「給特法」という)」及び各地方自治体の給与条例等により、時間外勤務は「原則としてさせない」とされると共に、実際に行われた時間外勤務の有無及び長短を問わず、給与の一定割合の手当が一律に支給される扱いとなっている。本稿では、公立学校の教員が、正規時間帯を超えて業務を行ったことに対して時間外勤務手当ないし安全配慮義務違反による国家賠償を請求した事案を取り上げ、教員の時間外勤務に対する学校管理のあり方について考えてみる。

《事 実》

原告X₁ないしX₂は、被告地方自治体Yが設置管理する公立小中学校の教員である。

給特法及びYの制定した本件給与条例によれば、教育職員には給与月額100分の4に相当する手当が支給され、時間外勤務及び休日勤務手当については支給しないとされていた。また、教育職員には、原則として時間外勤務ないし休日勤務をさせないとし、これをさせる場合には、①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議(設置者の定めるところにより学校に置かれるもの)に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務、の4業務について、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た。また、時間外勤務に従事させるに際しては、教育職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない旨が、併せて規定されていた。

本件は、X₁らがYに対し、登下校指導、試験・成績評価、保護者懇談会、社会科見学、部活動顧問、実験的教育、研究発表等により従事せざるを得なくなった時間外勤務が、給特法及び本件給与条例に反する違法な時間外勤務であると主張して、給与ないしは安全配慮義務違反に基づく慰謝料、各300万円ないし420万円の支払を求めた事案である。

なお、X₁らの勤務校の校長らが、X₁らに対して直接時間外勤務を命じたことはなかったが、X₁らから提出された週案に対して、「夜遅くまでお疲れ様です」とする管理職による書き込みがなされたものがあったほか、本件訴訟の証人尋問において、勤務時間に関係なく動いてくれ、大変頼りになる教員であった、との旨の証言が、一部の校長によりなされている。

第一審である京都地裁は、次のとおり判示し、X₁らについてのみ慰謝料55万円の支払を命じ、他の者の請求を棄却した。

①「給特法及び本件条例の立法趣旨、立法経緯を踏まえると、教育職員が上記教育の趣旨を踏まえて自主的、自発的、創造的に正規の勤務時間を超えて勤務した場合にはたとえその勤務時間が長時間に及んだとしても時間外勤務手当は支給されないものと解するのが相当である。」

②「X₁らの時間外勤務はX₁らが各勤務した学校の校長等から時間外に強制的に特定の業務をすることを命じられたと評価できるような場合、すなわち、同職員の自由意思を強く拘束するような状況下でなされ、しかも、給特法7条、11条ないし本件条例37条において時間外勤務を原則として禁止し、それを命じうる場合を限定した趣旨……を没却するような場合とまではいえない。そうすると、X₁らの各自の時間外勤務についてX₁らに対応する校長らの行為に違法な行為があった」とはいえない。

③「X₁は、……平日は平均して午後8時ころま

で勤務する他、吹奏楽部の指導のため休日にも出勤したりしてその時間外勤務の時間は少ないとはいえない時間であり、包括的に評価しても、配慮を欠くと評価せざるを得ないような常態化した時間外勤務が存在したことが推認でき、A校長は、同一の職場で日々業務を遂行していた以上、そうした状況を認識、予見できたといえるから、事務の分配等を適正にする等してX₁の勤務が加重にならないように管理する義務があったにもかかわらず、同措置をとったとは認められないから同義務違反がある」が、「その余のX₂らについては〔各校長の〕同義務違反は認められない。」

④「過度な時間外の勤務がなされた場合には肉体的のみならず精神的負荷が強いと推認できるところ、……教育職員には時間外勤務手当は支給されないこともあってその勤務時間管理が行われにくい状況にある上に、X₁が上記健康の保持に問題となる程度の少なくない時間外勤務をしていたことを踏まえると、……法的保護に値する程度の強度のストレスによる精神的苦痛を被ったことが推認され」、慰謝料50万円、弁護士費用5万円を損害と認定すべきである。

当事者双方の控訴に対して、原審である大阪高裁は、X₁のほか、さらにX₂及びX₃についても、慰謝料等各55万円の請求を認めた。

①「教師と児童生徒との間の直接の人格的接触を通じて、次代を担う児童生徒たちの人格の発展と完成を図る教育に関わる職務は、職務遂行による成果が目に見える結果等により計測できない性質を有しており、そのような教育職員の職務の性質に照らせば、教育職員の職務遂行にあたっては、今なお、それぞれの自主性、自発性、創造性に基づく職務遂行に期待する面が大きいというべきであり、……教育職員の時間外勤務そのものが違法と評価されるのは、同職員の自由意思を強く拘束するような状況下でなされ、給特法の趣旨を没却するような場合に限られ」、本件において、かかる違法な時間外勤務があったとは認められない。

②B校長のX₂作成の週案に対するコメントに、「毎日遅くまでありがとうございます」との記載があること、「5年生の行事であるみさきの家での2泊3日の野外活動の実施について、学年主任であるX₂は、事前準備、当日の指導、事後整理などに相当の労力を費やしており、B校長も、週案において、「みさきの家に向ける緒々の準備、ありがとうございます。」「みさきの家でのご指導本当にお疲れでした。大変に感謝しています。きちっとしたご指導でした。」とコメントしていることなどからすると、B校長は、X₂の時間外勤務が極めて長時

間に及んでいたことを認識、予見できたことが窺われ……、事務の分配等を適正にする等してX₂の勤務が加重にならないように管理する義務があったにもかかわらず、必要な措置をとったとは認められないから上記義務違反がある」。

③X₃は、生活指導部長の立場にあり、勤務先の中学校の生徒に問題行動が頻発していたことから、曜日を問わず夜間にパトロールを行っていたほか、児童自律支援施設等への面会等も行っており、「C校長は、X₃につき、勤務時間に関係なく動いてくれ、信頼できる教員であった、「何かあったらすぐに動きます。」と言ってくれ、大変頼りにしていた、生徒指導の課題の多い生徒が数人いる学級を任せていたなどと述べている」ことからすれば、「当時のD中学校の状況や生活指導などにおいてX₃の果たしていた役割を認識していたのであるから、X₃の時間外勤務が極めて長時間に及んでいたことを認識、予見できたことが窺われるが、それに対して、改善等の措置を特に講じていない点において、……上記義務違反がある」。

この原判決に対し、Yが、X₁らの時間外勤務が給特法に反しないと認定する一方で、X₁らの勤務状態について安全配慮義務違反を認めた判断に実質的な矛盾がある、と主張して上告受理申立をしたのが本判決である。

《判 旨》

破棄自判（Yの敗訴部分破棄、X₂及びX₃の控訴棄却、X₁について第一審判決取消、X₁の請求棄却）

1 「X₁らはいずれも勤務時間外に職務に関連する事務等に従事していたが、勤務校における上司である各校長は、X₁らに対して時間外勤務を命じたことはない上、X₁らの授業の内容や進め方、学級の運営等を含めて個別の事柄について具体的な指示をしたこともなかったというのである。そうすると、勤務校の各校長がX₁らに対して明示的に時間外勤務を命じてはいないことは明らかであるし、また、黙示的に時間外勤務を命じたと認めることも」できない。「したがって、勤務校の各校長は、……給特法及び給与条例に違反してX₁らに時間外勤務をさせたということではできない」。

2 「X₁らは強制によらずに各自が職務の性質や状況に応じて自主的に上記事務等に従事していたものというべきであるし、その中には自宅を含め勤務校以外の場所で行っていたものも少なくない。」また、「外部から認識し得る具体的な健康被害又はその徴候がX₁らに生じていたとの事実は認定されておらず、記録上もうかがうことができない。したが

って、仮に原審のいう強度のストレスが健康状態の悪化につながり得るものであったとしても、勤務校の各校長がX₁らについてそのようなストレスによる健康状態の変化を認識し又は予見することは困難な状況にあったというほかない。これらの事情に鑑みると、本件期間中、X₁らの勤務校の上司である各校長において、X₁らの職務の負担を軽減させるための特段の措置を採らなかったとしても、X₁らの心身の健康を損なうことがないよう注意すべき上記の義務に違反した過失があるということはできない。」

《研究》

1 本判決は、公立学校の教員について、時間外勤務が管理者により命ぜられていないことを理由として給特法違反でないとした(判旨1)ほか、時間外勤務による健康被害等に対する慰謝料請求の許否に関して、管理者である校長らにかかる状況を認識しない予見することが困難であったとして安全配慮義務違反が認められない(判旨2)と判断したものである。本判決は、いずれも本件事案に即した事例的判断を下したものであるが、最高裁の判断であることと相まち、教員の時間外勤務に対する学校管理のあり方について一般論に影響を与えうるものであるため、慎重な検討が必要である¹⁾。

2 教員の時間外勤務については、昭和40年代より種々の訴訟が提起され、その判決の中で時間外勤務手当を支払うべき旨を命ずるものがあったことから、前記のような給特法の規定が成立するに到ったと言われているが、同法制定後においても、教員の時間外勤務に関する訴訟は、繰り返し提起されている²⁾。そのような中で、本件事案は、教員の時間外勤務と給特法の関係のほか、恒常的な時間外勤務が行われていた場合に、校長等の管理者が教員の健康福祉に配慮すべき「安全配慮義務」に違反すると考えられるかが争われ、地裁及び高裁が安全配慮義務違反を一部認めたことから、関係者の注目を集めていたものである。

本件における裁判所の判断は、給特法の解釈に関しては、従来の裁判例で採用されていた基準をそのまま踏襲したものである。すなわち、教員の勤務内容や勤務形態は、一般的な業務と異なり、管理者による勤務時間管理になじまないため、一定割合の手当を支払う代わりに時間外勤務手当を認めないとする規定には合理性があるが、ただ、教員の時間外勤務が当該教員の自由意思を強く拘束するような形態で行われた場合には、かかる時間外勤務は給特法に

違反する、というものである。この一般論を前提とすると、訴訟において具体的に争われるのは、教員が現に行った時間外勤務が強制的なものであったか否かであるが、本件では、校長らが時間外勤務を明示的にも黙示的にも命じていない、との認定を前提として、教員が「自主的に」時間外勤務を行った、とする判示が、第一審から最高裁まで一貫してなされている。

しかしながら、これらの判示は、教員の業務内容の特徴との関係では、必ずしも説得力がない。すなわち、第一に、仮に具体的な「時間外勤務」を行う命令がなかったとしても、時間内に終了することが事実上困難な量の業務が割り当てられたり、例えば夜間パトロール等、その性質上夜間や休日に行わざるを得ない業務が割り当てられた場合には、その代償措置が採られるのでない限り、時間外勤務が命ぜられたのと同様の効果をもたらすわけであるが、この点について裁判所は何も述べていない。また第二に、教員の業務成果について評価制度が導入され、かかる評価が教員の処遇に影響を及ぼすこととなる場合に、各教員が自己の評価を向上させ、あるいは他の教員と比較して相対的な悪評価となることを避けようとして行われた時間外勤務が、果たして「自主的に行われた」と留保なく言えるかは、疑問の余地がある。さらに第三に、業務の一部が教員の自宅で行われていることについても、当該業務の成果について管理者からの評価が行われ、かつ、かかる業務の内容が、一定時間業務に従事すれば誰でも同一成果が挙げられる性質でないものであった場合には、業務に従事した場所が勤務場所でないことを以て、管理者からの指揮命令が及んでいないと考えることは、形式的な判断に過ぎる。加えて第四に、近時においては、そもそも機密保持やデータ管理の要請から、学校内で行うことを必要とする業務の種類と量が著しく増加しているのが実情であり、裁判所が解釈の前提としている教員の業務の遂行形態自体、大きく変化している可能性がある。

以上のことからすると、本件における裁判所の判断は、「校長からの具体的な命令がなかった」という、やや形式的な理由を前提としている点において、説得力に欠けるものと言わざるを得ない。また、教員が担当する業務の多くについて、個人的な裁量を広く認められていた時代であればともかく、現代においては、業務の遂行形態や実施場所について前述のような管理上の理由による制限が加えられ、例えば副担任制等、複数の教員で業務を分担する場合等の協議や調整の必要性も増大している状況の下では、そもそも給特法が前提としている「教員の時間外業務」像自体が、既に現実に合わなくなっ

ている可能性すらある。そもそも、給与が労働の対価として支払われるとの原則論に従えば、時間外勤務の有無及び長短に関わらず一律の手当が常に支払われる扱いの下では、通常感覚を有する労働者であれば極力時間外勤務を避けようとする筈であるから、これに対して「教員の自主性」という建前をかざして教員に善意による負担を受忍させようとしても、労働意欲が必然的に減退する結果、業務の成果に対して影響が及びかねないという、業務管理上かなり根本的な問題が生じてくる恐れも否定できないように思われる³⁾。

3 他方、第一審及び原審では、X₁らのうち一部について、校長が恒常的な時間外勤務の存在を推測することが可能であったにもかかわらず、是正する措置を採らなかったことが、「安全配慮義務違反」であるとして、慰謝料の対象となるとの判断が下されている。しかしながら、Yが上告受理申立において主張しているとおり、給特法は、教員の時間外勤務を原則として認めていないわけであり、慰謝料請求を認められるような時間外勤務は、それ自体給特法違反と考えて差し支えないから、給特法に違反せず、かつ、安全配慮義務違反が認められる場合というものを、実務上想定することは難しい。また、特に原審の判断の中で安全配慮義務違反の認定根拠となっているのは、X₁らの遂行していた業務内容に加えて、校長等の管理職が週案へのコメント等において労いの言葉を掛けている等の事実であるが、この判断が定着すると、管理職が安全配慮義務違反の認定を恐れて一切の関与や反応をしなくなる結果、職場における人間関係上の支障を誘発させかねない点も、問題であるように思われる⁴⁾。

この点に関して本判決は、X₁らが具体的に心身の故障を生じさせていない以上、校長らがX₁らの外見からストレスの存在を推測することは困難であり、是正措置を採らなかったことに過失はなかったとして、安全配慮義務違反はないと結論付けている。しかしながら、この判断は、具体的な心身の故障が生じない限り時間外勤務が違法とならないという安易な考え方を導きかねないうえ、心身の故障の有無の認定自体、医師の診断書等を取り付けることにより議論の前提が大きく変わるものであるから、本件のような紛争を解決するための理由付けとしては、説得力が十分でないように思われる。

4 以上のとおり、本判決の判示には必ずしも説得力がない部分があると考えざるを得ないが、他方で現代では、望ましいか否かは別として、官公庁であると私企業であるとを問わず、事実上手当等を支

給されない時間外勤務、いわゆる「サービス残業」が恒常化していることも周知の事実である⁵⁾。そのような状況の中では、実質的な勤務時間に見合ったものと言えるかはともかくとして、一定割合の手当が支給されている教員の現状は、「ないよりまし」と評価されるべきものであるのかもしれない。

しかしながら、そのように考えた場合でも、遂行されている業務の量及び質と、支給される給与とが合理的な均衡を保っているかは、常に問題として吟味されるべきである。そして、現行制度が、具体的な時間外勤務の有無及び長短に関わらず手当が一律に支給されるものである以上、業務と給与との均衡の合理性は、教員相互間において業務内容が合理的に配されているか否かに直結することとなる筈であり、この点において、学校管理者の責任は、今後極めて重くなる可能性が高いように思われる。

- 1) 本判決に関する評釈としては、川田琢之・ジュリ1437号105頁、松戸浩・平成23年度重判54頁、山田創一・判評640号25頁、長谷浩之・自治研究88巻12号123頁、上田絵理・法セ増刊新判例解説Watch11号263頁、羽根一成・職研44巻11号108頁、星野豊・月刊高校教育45巻2号76頁がある。また、原判決に関して、福山和人・季刊労働者の権利283号62頁、同・労旬1709号42頁、山本圭子・季教165号90頁があり、第一審判決に関して、福山和人・季刊労働者の権利277号51頁、小宮文人・法時81巻6号146頁、押田貴久・月刊高校教育42巻2号72頁がある。
- 2) 名古屋地判平成11年10月29日判タ1055号142頁、名古屋高判平成14年1月23日平成11年(※)960号WestlawJapan、札幌地判平成16年7月29日平成14年(行ウ)26号WestlawJapan、札幌高判平成19年9月27日平成16年(行コ)16号WestlawJapan、東京地判平成17年1月13日判タ1186号122頁等。
- 3) むしろ、一律に手当が支給されるという扱い自体によって、一定時間までの時間外労働については原則的に受忍されるべきであるとの感覚が管理者にも教員にも事実上生じる結果、その限界について明確さがなくなっている可能性もあるのかもしれない。
- 4) さらに言うなら、安全配慮義務違反に基づく慰謝料原資を予算計上しておくことは制度上不可能であろうから、この第一審及び原審の判断が確定していた場合には、学校管理者のみならず予算執行者の側も、極めて難しい対応を迫られていた可能性がある。
- 5) 実際、時間外勤務が増加する業務は、当該組織外から見て目立たない部署が担当する 경우가少なくないため、組織全体としての「経費削減」の要請が組織の内外を通じて強い場合には、当該業務に従事する者に時間外手当の請求を事実上自粛させる雰囲気醸成されることも、十分予測されるところである。

(ほしの・ゆたか 筑波大学准教授)