

平成21年9月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官 **市川 智 祥**

平成20年（行コ）第176号 各時間外勤務に関する措置要求判定取消請求控訴
事件（原審・さいたま地方裁判所平成18年（行ウ）第23号，同第25号，同第
26号）

口頭弁論終結日 平成21年3月30日

判 決

横浜市鶴見区市場下町2番13号

控訴人（原告） 成 沢 功

（以下「控訴人成沢」という。）

さいたま市浦和区木崎3-10-24

控訴人（原告） 竹 本 好 明

（以下「控訴人竹本」という。）

埼玉県川口市戸塚6-9-19

控訴人（原告） 市 川 弘 次

（以下「控訴人市川」という。）

上記3名訴訟代理人弁護士 佐 々 木 新 一

同 田 中 浩 介

同 柳 重 雄

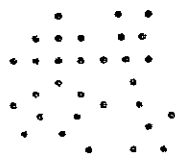
同 牧 野 丘

同 梶 山 敏 雄

同 伊 須 慎 一 郎

同 佐 渡 島 啓

東 京 高 等 裁 判 所



同	中	山	福	二
同	福	地	輝	久
同	島	田	浩	孝
同	南	雲	芳	夫

さいたま市浦和区高砂3丁目15番1号

被控訴人（被告）	埼	玉	県
代表者兼処分行政庁	埼	玉	県
代表者委員長	香	川	實
訴訟代理人弁護士	金	岡	昭
指定代理人	松	本	徳
同	伊	東	祐
同	氏	家	敏
同	船	橋	正

主 文

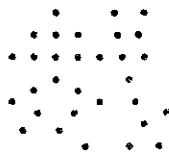
- 1 本件控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 埼玉県人事委員会が、平成16年（措）第1号事件につき、控訴人成沢に対し平成18年3月24日付けでなした「要求事項1については、これを認めることができない。」及び「要求事項2のうち、埼玉県教育委員会に求める具体

東京高等裁判所



的措置ア、イ及びオ、川口市教育委員会に求める具体的措置ア、イ及びオについては、これを取り上げることができず、その余については、これを認めることができない。」旨の判定を取り消す。

3 埼玉県人事委員会が、平成16年（措）第3号事件につき、控訴人竹本に対し平成18年3月24日付けでなした「要求事項1については、これを認めることができない。」及び「要求事項2のうち、埼玉県教育委員会に求める具体的措置ア、イ及びオ、川口市教育委員会に求める具体的措置ア、イ及びオについては、これを取り上げることができず、その余については、これを認めることができない。」旨の判定を取り消す。

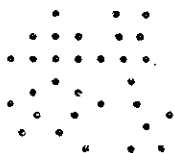
4 埼玉県人事委員会が、平成16年（措）第6号事件につき、控訴人市川に対し平成18年3月24日付けでなした「要求事項1及び2については、これを認めることができない。」及び「要求事項3のうち、埼玉県教育委員会に求める具体的措置ア、イ及びオ、川口市教育委員会に求める具体的措置ア、イ及びオについては、これを取り上げることができず、その余については、これを認めることができない。」旨の判定を取り消す。

5 被控訴人は、控訴人らに対し、それぞれ10万円及びこれに対する平成18年8月31日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

6 訴訟費用は、第1，2審とも被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要

1 控訴人成沢及び控訴人竹本は、埼玉県川口市立小学校の教育職員、控訴人市川は、埼玉県川口市立中学校の教育職員である（いずれも、いわゆる県費負担教職員）ところ、地方公務員法46条に基づき、埼玉県人事委員会に対し（な



お、地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令 7 条参照), それぞれ, 時間外勤務の解消を求めて, 別紙 1 ないし 3 記載の措置を求める要求をしたところ, 埼玉県人事委員会は, 控訴人らの時間外教育活動について実態調査 (以下「本件調査」という。) を行い, この調査結果に基づき, 平成 18 年 3 月 24 日, 「これを認めることができない」 ないし 「これを取り上げることはできない」 旨の判定をした (以下「本件各判定」という。)

本件は, 控訴人らが, 本件各判定は違法であるとして, その取消しを求める事案である。

原判決は, 控訴人らの請求をいずれも棄却したので, 控訴人らが控訴をした。

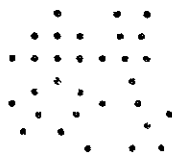
- 2 争いのない事実等, 争点及び当事者の主張は, 原判決 2 3 頁 5 行目, 同 6 行目, 同 2 4 頁 1 2 行目, 同 1 4 行目から同 1 5 行目にかけて, 同 1 6 行目, 同 1 9 行目の「埼玉県人事委員会」を「埼玉県教育委員会」に改め, 下記 3 に当事者の当審における主張を付加するほか, 原判決の「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の 2 項ないし 5 項 (原判決 3 頁 9 行目から同 3 8 頁 2 2 行目まで) に記載のとおりであるから, これを引用する。

3 当事者の当審における主張

(1) 控訴人ら

ア 労働基準法 3 2 条及び埼玉県の学校職員の勤務時間, 休暇等に関する条例 (平成 7 年条例第 2 8 号。以下「勤務時間条例」という。) 違反

(ア) 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。) 5 条, 地方公務員法 5 8 条 3 項は, 労働基準法 3 3 条 3 項の特則を規定しているものの, 労働基準法 3 2 条の適用を排



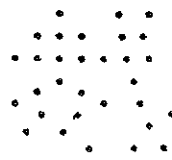
除していないので、埼玉県の市立小中学校の教育職員（以下、単に「本県教育職員」という。）には、労働基準法 32 条がそのまま適用される。

したがって、校長等の使用者は、本県教育職員に対し、給特法 6 条 1 項、公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令及び埼玉県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に関する条例（昭和 46 年条例第 80 号。以下「給特条例」という。）により定められた限定 4 項目業務を除き、1 日 8 時間、週 40 時間以上の勤務を命ずることはできない。

そのため、地方教育行政の組織及び運営に関する法律 42 条、地方公務員法 24 条 6 項に基づき制定された勤務時間条例は、本県教育職員の勤務時間は、4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 40 時間（3 条 1 項）、任命権者は月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 8 時間の勤務を割り振るものとする（4 条 2 項本文）と規定している。

(イ) ところで、本県教育職員が、校長等の使用者から、時間外教育活動を義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、所定時間外に行うものであっても、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価され、その時間は、社会通念上必要と認められる限り、労働基準法上の労働時間に該当する。

本県教育職員の上記時間外教育活動が、上記(ア)の勤務時間を超える場合は、労働基準法 32 条に違反するものというべきである。仮に、給特法の趣旨にもとることがないということで、労働基準法 32 条の規定にもかかわらず許容される場合があるとしても、給特法制定当時想定され



た時間外教育活動，すなわち，教育調整手当４％に相当する小学校で週２時間３０分，中学校で週３時間５３分が限度であり，これを超える時間外教育活動は労働基準法３２条に違反するものである。

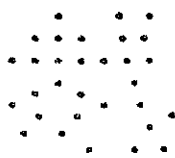
(ウ) 控訴人らは，上記(ア)のと通りの勤務時間が決められ，校長から就労の始期と終期も指定されているところ，授業等多種の業務に従事せざるを得ず，これらの質，量とも膨大であるため，所定勤務時間内にこれらの業務を終えることができず，１か月７０時間から１００時間もの長時間の時間外教育活動を行うことを余儀なくされ，それが常態となっていた。

上記時間外教育活動は，自発性，創造性に委ねられた業務とはいえず，校長等の使用者から義務付けられ，余儀なくされているものである。したがって，上記時間外教育活動は，校長等の使用者の指揮命令下に置かれていると評価され，労働基準法上の労働時間に該当する。

(エ) 以上のとおり，控訴人らが１か月７０時間から１００時間もの時間外教育活動を行うことを余儀なくされていることは，労働基準法３２条及び勤務時間条例に違反するものである。

イ 労働安全衛生法違反

(ア) 平成１７年法律第１０８号により改正された労働安全衛生法(以下「平成１８年労働安全衛生法」という。)は，事業者は，週４０時間を超える労働者の労働が１か月当たり１００時間を超え，かつ，疲労の蓄積が認められるときは，労働者の申出を受けて，医師による面接指導を行わなければならないと定めている。また，長時間の労働(週４０時間を超える労働が１か月当たり８０時間を超えた場合)により疲労の蓄積が認



められ、又は健康上の不安を有している労働者、事業場で定める基準に該当する労働者についても面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう務めなければならないと定めている。少なくとも、長時間労働の限界は1か月45時間というべきであり、これを超える時間外労働は教育職員の生命及び健康を危険な状態に陥らせるから、指導を行うべきこととなる。

(イ) ところが、控訴人らは、1か月70時間から100時間の時間外教育活動を強いられているのである。したがって、控訴人らは、労働安全衛生法に定める指導や措置が必要な状況にある。

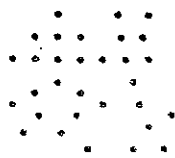
ウ 時間外教育活動の把握、規制義務違反

校長や教育委員会は、控訴人らに対する時間外教育活動に対する時間管理を行った上、労働基準法32条、勤務時間条例、労働安全衛生法に違反しないよう時間外教育活動を規制すべき義務があるが、控訴人らの時間外教育活動を適正に把握せず、時間外教育活動に対する規制をしていないのであるから、このような状況は違法というべきである。

(2) 被控訴人

ア 教育職員の教育活動の特殊性とその法規制

(ア) 教育活動は、人間の心身の発達という基本的な価値に関わるものである上、高度な学問的な修練を必要とし、その実践的な活動の場面では、個性の発達に即する的確な判断に基づく指導力が要求される。そして、教育職員の職務遂行による成果は、時間と目に見える結果等によっては計測することができないものである。したがって、教育職員の教育活動



は、教育職員の自発性、創造性に期待されるところが大きいものであって、その性質上、勤務時間外においても、それぞれ自発的に教育活動を行うことが予定されるものである。

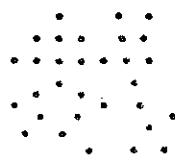
また、教育職員の職務内容は、授業活動のように本来の職務であることが明らかなものから、研修への参加等本来の職務に付随するもの、PTA活動のように本来の業務ないし職務遂行とはいえないものまで含まれる。すなわち、教育職員の行う職務活動は、どこからどこまでが本来の職務であるのか、どこまでが拘束されるべき勤務時間ないし勤務か、それらが、教育職員の自由な意思に基づくものであるのか、職務として行われているのかを、明確に確定できない性質を有するものである。

加えて、教育職員の勤務形態は、春季、夏季、冬季の学校休業期間があるなど、一般行政事務の職員とは大きく異なっている。

さらに、教育職員の上記職務の性質に照らすと、教育職員の勤務時間の管理については、一般行政事務職員の勤務時間管理とは異なり、校長ら管理職が厳格な勤務時間管理を行うことになじまない性質を有する。

(イ) 教育職員の上記職務の特殊性に鑑み、給特法及び給特条例は、原則として、本県教育職員に対し、時間外勤務を命じないものとした上、時間外勤務に対して割増賃金の支給を定める労働基準法37条の適用を排除するとともに、その代替措置として、時間外教育活動を含め、教育職員の実際に行っている内外の教育活動全体を包括的に評価して、一律4%の教職調整額を支給することにしたのである。

(ウ) したがって、本県教育職員の職務遂行は、教育という特殊性から、個



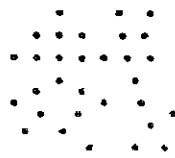
々の教育活動を勤務時間内に行うか勤務時間外に行うか、校内で行うか校外で行うかについて、教育職員の自発的判断に委ねているものである。そうすると、教育職員の自発的判断の結果、勤務時間外の教育活動があったとしても、それが勤務時間外であることをもって、直ちに校長の黙示の命令による時間外勤務であると評価することはできない。

本県教育職員の行う時間外教育活動が違法と評価されるのは、教育職員の自発性及び創造性に任せた給特法の趣旨にもとるような事態や、給特法が想定した程度を越えた繁忙のため、同法によることが明らかに不当であると評価し得る事態に至った場合に限られるというべきである。

すなわち、本県教育職員が、校長の明示の指示がない状況下で、時間外の教育活動を行った場合、それが余儀なくされたり、意に反するとしても、給特法が想定する範囲内の時間外教育活動であれば、違法性はなく、これをもって、校長の黙示の命令による時間外教育活動とは評価されず、労働基準法32条の労働時間に該当することもないのである。

イ 控訴人らの教育活動に対する評価

- (ア) 本件調査によれば、控訴人らの時間外教育活動の40%ないし50%は成績関連業務であるとともに、校長の指導を無視した土、日の部活動も存していた。そして、本件調査は、期末の成績関連業務のため多忙な時期に行われたものであり、他方、教育職員には、春休み、夏休み、冬休みの繁閑期があることも考えると、控訴人らの時間外教育活動が、給特法の想定する範囲を著しく超えて、無定量、無制限に常態化している状況にあるとはいえず、給特法、給特条例の趣旨にもとるということは



できない。

したがって、控訴人らの自発性は損なわれておらず、時間外勤務を命じられたと評価すべき特段の事情はないのであって、控訴人らの時間外教育活動をもって、労働基準法 32 条、勤務時間条例に違反するということはできない。

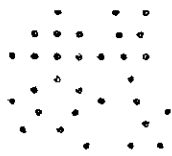
(イ) 労働安全衛生法は、労働者の健康被害防止から適切な労働時間の管理を求めているが、本件調査は、控訴人らの繁忙期の調査であり、その内容は、自宅持帰り仕事や土日の部活動などである上、控訴人らに健康被害はみられない。また、教育職員の勤務については、教育活動の性質に照らして、一般行政事務の職員と同様の厳格な時間管理は不適當である。

したがって、校長等は、控訴人らに対する概括的な勤務時間の管理をすれば足りるのであって、労働安全衛生法に違反する状況は生じていないのである。

第 3 当裁判所の判断

1 本件各判定に処分性があるかどうかについては、原判決が「事実及び理由」欄の「第 3 当裁判所の判断」の 1 項（原判決 38 頁 24 行目から同 39 頁 7 行目まで）において説示するところと同一であるから、この説示を引用する（争点 1）。

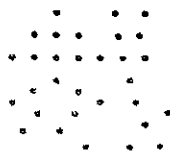
すなわち、地方公務員法 46 条は、地方公務員法が地方公共団体の職員に対し労働組合法の適用を排除し、団体協約を締結する権利を認めず、また争議行為をなすことを禁止し、労働委員会に対する救済申立ての途をとざしたことに対応して、職員の勤務条件の適正を保障するために、職員の勤務条件につき人



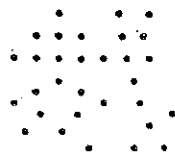
事委員会又は公平委員会の適法な判定を要求し得べきことを職員の権利ないし法的利益として保障する趣旨のものであるから、同条の申立てを違法に却下した場合ももとより、実体的審査をし棄却の決定をした場合においても、審査の手續が違法であるか、裁量権の限界を超えて違法に申立てを棄却した場合には、同条により認められた職員の権利を否定するものとして、職員の具体的権利に影響を及ぼすわけであるから、却下決定又は棄却決定は取消訴訟の対象となる行政処分にあたるというべきである（最高裁判所昭和36年3月28日第三小法廷判決・民集15巻3号595頁）。

2 次に勤務条件に関する措置要求の制度について検討する。

- (1) 地方公務員法は、「職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。」（46条）とし、「前条に規定する要求があつたときは、人事委員会又は公平委員会は、事案について口頭審理その他の方法による審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて、その権限に属する事項については、自らこれを実行し、その他の事項については、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告をしなければならない。」（47条）と定める。この勤務条件に関する措置の要求（以下「措置要求」という。）の制度は、上記のように、地方公務員法が、地方公共団体の職員に対し、労働組合法の適用を排除し、団体協約を締結する権利を認めず、また争議行為をなすことを禁止し、労働委員会に対する救済申立ての途をとざしたことに対応して、職員の勤務条件の適正を確保するために設けられたものであり、人事委員会又は公平委員会（これを併せ



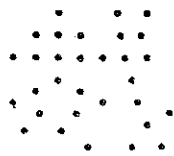
て以下「人事委員会」と表記する。)は、①申立人が対象とした事柄が職員の勤務条件に該当するかどうか、②該当するとして、当該勤務条件が適正さを欠くかどうかをまず判断し、③それが適正さを欠くと判断したときは、自ら(その権限に属する事項の場合)措置を執るか、又は当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し必要な勧告をすることになるものである(これを併せて以下「人事委員会の措置」という。)。申立てに係る勤務条件(①、②)が適正さを欠くことがいわゆる処分要件であり、適正さを欠くと判断された場合に発動される③の人事委員会の措置がいわゆる処分であると理解される。申立ての単位は、申立人が問題とする勤務条件の同一性により区切られるというべきである。なお、埼玉県の勤務条件に関する措置の要求に関する規則(昭和26年人事委員会規則第11号の2)には、「要求事項」と「要求の具体的事由」を記載するよう求められている(2条)が、「要求事項」ごとに申立てを分けて捉えるべきものではない。申立人がした「要求事項」の記載は、あくまでその希望を述べるものであり、人事委員会はそれに拘束されることなく、勤務条件が適正を欠くという処分要件が充足されていると判断するときは、その裁量で適当と思われる措置を執ることができる(非訟事件の申立てに類似するものといえるのであり、民訴法の処分権主義などは妥当しない。申立人は、適正さを欠くとする自分の「勤務条件」を具体的に特定して主張すれば、必ずしも求める措置の具体的内容まで述べず、「適当な措置を求める」というものでも足りるというべきである。ただし、この「要求事項」及び「要求の具体的事由」の記載を総合して申立人がどのような勤務条件を問題にしているかが判断され



る。)

そして、処分要件である勤務条件が適正さを欠くかどうかは、地方公務員法その他の法令に照らして判断すべきものであるところ、地方公務員法は、地方公務員の勤務条件を決定する原則として、平等取扱の原則（13条）、情勢適応の原則（14条）、均衡の原則（24条3項、5項）などを定めていて、勤務条件が適正さを欠くかどうかの判断は、これらの原則を踏まえて多角的な見地から検討、判断しなければならないから、この点の判断については、基本的には、人事行政に関する調査、研究、企画、立案、勧告等について職責を担っている専門機関たる人事委員会（地方自治法202条の2等参照）の広範な裁量にゆだねられているといえることができる（いわゆる要件裁量がある。）。また、勤務条件が適正さを欠くと判断された場合、どのような措置を執るかについても、人事委員会に広範な裁量が認められるといえるべきである（いわゆる効果裁量がある。）（以上、前掲最高裁昭和36年3月28日第三小法廷判決参照）。

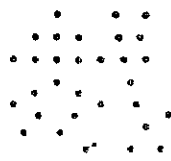
- (2) ところで、本件各措置要求は、控訴人らが「教育業務を普通に遂行するためには恒常的に時間外勤務をしなければならない状況」にあるから、控訴人らの「時間外勤務に係る勤務条件」が適正さを欠くことを理由に、人事委員会に「適当な措置」を求める趣旨のものと理解される（控訴人成沢及び控訴人竹本の要求事項1及び控訴人市川の要求事項2の「勤務実態の把握と勤務時間管理実施」の要求についても、「教育業務を普通に遂行するためには恒常的に時間外勤務をしなければならない状況」にあるという勤務条件の不適正さを解消するための一つの措置としてこれを求めているものと解される



(控訴人らの本件各措置要求の「校長へ求める具体的措置」のア欄に、「勤務時間を把握し、時間外勤務を是正及び解消する具体的対策を取ること。」との記載がされていることから、それは明らかである。)。本件各措置要求はそのような時間外勤務にかかる勤務条件が適正さを欠くことを理由に適当な措置を求める申立てとして、それぞれ各人ごとに、これを一個の申立てと捉えるべきである(要求事項ごとにこれを分けて別個のものと捉えるのは相当でない。))。

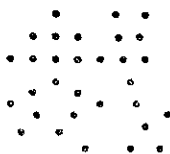
そして、本件各判定をみると、結論としてこれを認めることができないとした部分と措置要求の対象事項でないことを理由として取り上げることができないとした部分とがあるところ、後者の部分については、処分要件の審査に入らないで門前払いの却下処分をしたかのように一見みえないでもない。しかしながら、本件各措置要求は、上記のように、控訴人らの「時間外勤務に係る勤務条件」が適正を欠くという主張と、それを前提に人事委員会に一定の措置を求める要求とからなるものであり、各人ごとに一個の申立てと捉えられるものであるところ、埼玉県人事委員会は、控訴人らの「時間外勤務に係る勤務条件」が適正を欠くかどうかという処分要件について審査をし、適正さを欠くとはいえないという判断をした上で結論を出していることは明らかであるから、上記の結論部分の表現ぶりにかかわらず、本件各判定は全体として、処分要件(勤務条件が適正さを欠くこと)が充足されないから、何らの措置も執らないといういわゆる棄却処分をしたものと捉えるのが相当である。

そうすると、本件では、控訴人らの申立てに係る勤務条件が適正さを欠く



とはいえないとした人事委員会の判断が裁量権を逸脱、濫用したもので違法かという点を審査し、その点に違法が認められるなら、本件各判定を全体として取り消すべきであるということになる。そして、裁量権を逸脱、濫用したもののかどうかの審査は、判断の前提とした重要な事実誤認がないかどうか、又は当該事実に対する評価が明らかに合理性を欠くとか、その判断の過程において考慮すべき事情を考慮しない等により、その判断内容が社会通念に照らして著しく妥当性を欠くものと認められるかどうかという観点からされるべきである。ただし、問題とされた勤務条件が法令に違反するという場合には、当然、当該勤務条件は適正さを欠くことになるのであり、かつ、勤務条件が法令に違反しているか否かの判断については、人事委員会に裁量があるとはいえない。ただし、上記の判断は、処分がされた当時の事情に基づいてなされ、処分後の法令の改廃や処分後の事実状態の変化を斟酌して処分の適否を判断することは許されないものである（抗告訴訟は、行政処分に対する事後審査をその本質としている。したがって、後記のように、本件各判定の後の時点で施行された平成18年労働安全衛生法の規定等を踏まえて本件各判定の当否を論ずることは失当である。）。また、その審査の手續に重大な違法がある場合も、処分の違法を構成することがあり得るものである。

したがって、控訴人らが申し立てた「時間外勤務に係る勤務条件」が適正さを欠いていないとする人事委員会の判断については、①当該勤務条件が法令に違反していないかどうか（上記のように、その判断には裁量は認められない。）を検討し、また、②そのような法令違反の事実までは認められないとしても、適正さを欠くとはいえないとした判断につき裁量権の逸脱、濫用が



認められないかを、 a その基礎とされた重要な事実に誤認がないかどうか、
b 当該事実に対する評価が明らかに合理性を欠くとか、その判断の過程において考慮すべき事情を考慮しない等により、その判断内容が社会通念に照らして著しく妥当性を欠くものと認められるかどうかという観点から検討すべきである。また、審査の手續に違法がないかどうかも検討すべきである。

- (3) なお、上記のように本件各判定を捉えると、措置要求の対象事項でないことを理由として取り上げることができないとした判定部分についてはこれを取り消す訴えの利益がない旨の被控訴人の主張が採用できないことは明らかである（争点2）。

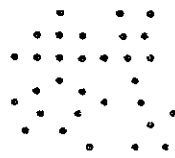
- 3 以上の考え方を前提にして、以下、控訴人らの申立てに係る勤務条件が適正を欠くとはいえないとした埼玉県人事委員会の判断が違法といえるかについて検討する（争点3）。

- (1) 初めに控訴人らが本件各措置要求において問題とする勤務条件である勤務時間を規律する法令について検討する。

控訴人らは、いずれも埼玉県川口市立の小学校又は中学校に勤務する教育職員であるところ、このような埼玉県川口市の市立小学校又は中学校の教職員の勤務時間については、法令に以下のような定めがある。

まず地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）

42条は、「県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法24条6項の規定により条例で定めるとされている事項は、都道府県の条例で定める。」と規定している。そして、地方公務員法24条6項は、「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」旨規



定している。なお、県費負担教職員とは 市町村立学校職員給与負担法 1 条及び 2 条に規定する職員（地教行法 3 7 条 1 項）をいい、市立の小学校又は中学校の教諭はこれに当たる。

これを受けて埼玉県では、勤務時間条例が定められ、3 条 1 項において、「学校職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 4 0 時間とする。」と定めていた（平成 1 9 年条例第 6 5 号による改正前のもの。以下同じ。）。また、4 条 1 項本文において、「日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。）とする。」と定められ、また、同条 2 項本文において、「教育委員会は、月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 8 時間の勤務時間を割り振るものとする。」と定めていた。

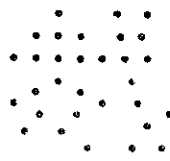
また、給特法には、以下のような規定が置かれている。

1 条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。

3 条 1 項 教育職員（校長、副校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。）には、その者の給料月額額の 1 0 0 分の 4 に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。

2 項 教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。

5 条 教育職員については、地方公務員法 5 8 条 3 項本文中「2 条、」とあ



るのは「33条3項中「官公署の事業（別表第1に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第1第12号に掲げる事業」（注 教育，研究又は調査の事業）と，「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において，公務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」と読み替えて同項の規定を適用するものとし，同法2条、」と，「32条の5まで」とあるのは「32条の5まで、37条」と，（中略），と読み替えて同項の規定を適用するものとする。

6条1項 教育職員（管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。）を正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間，休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）5条から8条まで，11条及び12条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。3項において同じ。）を超えて勤務させる場合は，政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

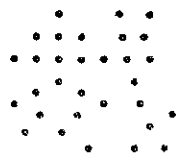
2項 前項の政令を定める場合においては，教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない。

3項 1項の規定は，次に掲げる日において教育職員を正規の勤務時間中に勤務させる場合について準用する。

1号 一般職の職員の勤務時間，休暇等に関する法律14条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日に相当する日

2号 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）

17条の規定に相当する条例の規定により休日勤務手当が一般の

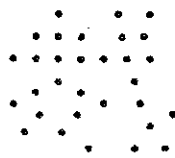


職員に対して支給される日（前号に掲げる日を除く。）

なお、6条1項所定の基準を定める政令として「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」（以下「基準政令」という。）があるが、そこには以下のような規定が置かれている。

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「法」という。）6条1項（同条3項において準用する場合を含む。）の政令で定める基準は、次のとおりとする。

- 1 教育職員（法6条1項に規定する教育職員をいう。次号において同じ。）については、正規の勤務時間（同項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、同条3項各号に掲げる日において正規の勤務時間中に勤務することを含む。次号において同じ。）を命じないものとする。
- 2 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であつて臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。
 - イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
 - ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
 - ハ 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をいう。）に関する業務
- ニ 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

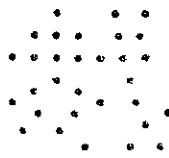
これを受けて埼玉県の特給条例は、以下のような規定を置いている。

3条1項 義務教育諸学校等の教育職員（学校職員の給与に関する条例（昭和31年埼玉県条例33号。以下「給与条例」という。）別表第一教育職給料表（一）又は別表第二教育職給料表（二）の適用を受ける者に限る。7条において同じ。）のうちその属する職務の級がこれらの給料表の一級、二級又は特二級である者には、その者の給料月額額の100分の4に相当する額の教職調整額を支給する。

7条1項 義務教育諸学校等の教育職員については、正規の勤務時間（学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年埼玉県条例第28号）3条に規定する勤務時間をいう。以下この項において同じ。）の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超える勤務をいい、同条例10条1項に規定する学校職員の休日における正規の勤務時間中の勤務及び同条例11条1項の規定により代休として指定された正規の勤務時間中の勤務を含むものとする。次項において同じ。）は命じないものとする。

2項 義務教育諸学校等の教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。

- 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をい



う。)に関する業務

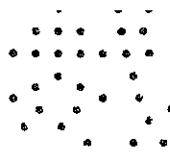
4 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

また、地方公務員法 58 条 3 項本文は、「労働基準法 2 条、14 条 2 項及び 3 項、24 条 1 項、32 条の 3 から 32 条の 5 まで、38 条の 2 第 2 項及び第 3 項、38 条の 3、38 条の 4、39 条 5 項、75 条から 93 条まで並びに 102 条の規定、労働安全衛生法 92 条の規定…（中略）…規定は、職員に関して適用しない。」と定めている。この規定の仕方からみて、地方公務員法は、労働基準法、労働安全衛生法が地方公務員にも一般的には適用されることを前提にその一部の規定の適用を除外しているということが出来る。

(2) 次に、給特法制定の経緯及びその立法趣旨について検討する。

給特法は教育職員について給与と勤務時間の特例を定めたものである（なお 1 条参照）が、その制定の経緯は以下のとおりと認められる（甲 6、95、98、100 ないし 102 及び弁論の全趣旨）。

ア 戦後公立学校の教育職員は、昭和 24 年 1 月施行の教育公務員特例法により地方公務員となった。他方、昭和 23 年、国家公務員の給与が官吏俸給令から 15 級制の新給与に切り替えられた際、当時国家公務員であった国民学校と中学校の教育職員は、平均 1 週間当たりの所定拘束時間が一般職員より長い 48 時間以上あるものとみなして、一般職員に比してほぼ 1 割高の切替えが行われた。これとの関連で、教育職員については原則として超過勤務手当を支給しないという方針が採られたが、超過勤務手当に関

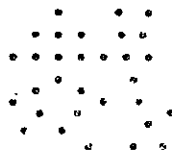


する規定の適用を排除する措置は採られなかった。その後昭和24年1月、国家公務員の勤務時間制度が確立され、週48時間になった。しかし、教育職員の1割高の水準はそのまま維持された。このような背景の下で、昭和24年2月、文部省は次官通達を発し、国立学校の教育職員の勤務時間については週48時間の割り振りを教育職員個々について弾力的に行い、原則として時間外勤務を命じない旨の指導を行った。公立学校の教育職員についても同様の指導方針が採られた。

イ しかしながら、毎年の給与改定の結果、上記の教育職員給与の優位性が失われ、また、文部省の指導にもかかわらず、実際は時間外勤務の実態が多くなったことなどから、各地で行政措置要求や訴訟が次々と提起され、いわゆる超勤問題として大きな社会問題となった。

ウ そのため、文部省は、教育界の混乱を收拾するとともに、勤務の実態を把握するために、昭和41年度において全国的な勤務状況調査を行った(以下これを「昭和41年調査」という。)

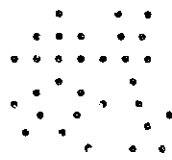
同調査は、公立学校を地域類型別、学校規模別に分けて対象校を抽出し、昭和41年4月3日から昭和42年4月1日までの期間に、対象となった全教育職員の時間外教育活動の時間を調査したものである(ただし、当時は正規の週勤務時間が44時間の時代であった。)。この調査によると、勤務時間外の教育職員1人当たりの週平均の労働時間は、小学校では2時間30分、中学校では3時間56分であった(甲98による。ただし、文部科学省のホームページでは、昭和41年度調査では、時間外勤務時間の1週間平均は、小学校1時間20分、中学校2時間30分と記載されてい



る。)。また、6月分のデータを勤務時間外の勤務時間順に6分割してみると、勤務時間外の勤務時間が最も長いグループでは、週平均して、小学校で8時間59分、中学校で13時間41分、勤務時間外の勤務時間が最も短いグループは週平均して小学校で20分、中学校で1時間35分であった。また、小中学校の教育職員の時間外教育活動が最も長い月は6月と7月であり、特に7月中旬が最も長いものであった（以上いずれも甲98による。）。）。。

エ 上記勤務状況調査の結果を踏まえ、昭和43年4月に、義務教育諸学校の教育職員に対して、その勤務の態様の特殊性に鑑み、当分の間、俸給の月額額の4パーセントに相当する教職特別手当を支給することなどを内容とする「教育公務員特例法の一部を改正する法律」案が閣議決定され、国会に提出されたが、廃案となった。

オ 昭和46年2月に人事院総裁から「義務教育諸学校の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する法律の制定についての意見の申し出」が内閣総理大臣あてに出され、義務教育諸学校等の教育職員について、その職務と勤務態様の特殊性に基づき、新たに教職調整額を支給する制度を設け、超過勤務手当を支給しないこととするなどの提言がされた。その提言の説明として以下のようなことが述べられた。すなわち「(一) 教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと及び夏休みのように長期の学校休業期間があること等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般の行政事務に従事する職員と同様な時間管理を行うことは必ずしも適当でなく、とりわけ超過勤務手当制度は教員にはなじまないものと

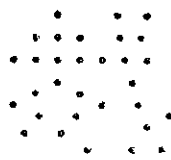


認められる。よって、勤務時間の管理について運用上適切な配慮を加えるとともに、教員の超過勤務とこれに対する給与等に関する現行制度を改め、教員の職務と勤務の態様の特殊性に応じたものとする必要がある。」「(二)

教職員調整額の支給 教員の勤務は、勤務時間の内外を問わず、包括的に評価することとして、現行の超過勤務手当及び休日給の制度は適用しないものとし、これに替えて新たに俸給相当の性格を有する給与として教職調整額を支給することとする。教職調整額の支給額は、昭和41年度に文部省が行った教員の勤務状況調査の結果その他を勘案して、俸給月額の4パーセントとする。」「(三) 時間外勤務の規制 右に関連し、適正な勤務条件を確保するための措置として、正規の勤務時間外における命令による勤務が教員にとって過度の負担となることのないよう、文部大臣は、人事院と協議して時間外勤務を命ずる場合の基準を定めるべきものとする。」

カ 上記人事院の意見の申し出を踏まえ、政府は、「国立の義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する特別措置法」案を国会に提出し、昭和46年5月、これが成立したものである。

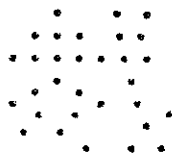
そして、給特法の立法趣旨は、以下のようなものであると説明されている。すなわち、教育職員の職務は自発性・創造性に期待する面が大きく（なお、自発性、創造性が求められる教員の職務の例としては、以下のようなものを挙げて説明がされる。授業準備のための資料作成・どこまでを対象とするか、どこまで深く掘り下げるかなど、教員の自発性・創造性に負うところが大きい。いじめのトラブルを回避するために個別に面談を行う場合・だれを対象として、どこまで丁寧に面接を行うかは教育職員の判断に



委ねられている。部活動の指導・部活動において各種の大会やコンクールなどでよい成績を収めるために、どのように指導し、どの程度まで指導を行うかは教育職員の熱意に基づき自発的に判断される。)、また、夏休みのように長期の学校休業期間があること等を考慮すると、その勤務の全てにわたって、一般の公務員と同様に、勤務時間の長短によって機械的に評価することは必ずしも適当ではなく、とりわけ時間外勤務手当制度は教育職員にはなじまないところから、このような教育職員の職務と勤務態様の特殊性を踏まえ、教育職員については、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、時間外勤務手当を支給しないが、その代わりに、上記実態調査を踏まえて教職調整額として給料月額の4パーセントを一律に支給する(なお、教職調整額は給料相当とされ、期末・勤勉手当や退職手当等の算定の基礎ともされているので、これらの措置も勘案すると、一般の公務員と比較し約6パーセント程度優遇されているといわれる(甲5)。)。その反面、時間外勤務を命じることができる場合を限定4項目業務(a.生徒の実習、b.学校行事、c.職員会議、d.非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合)に限定し、教育職員に過度の負担がかからないようにして適正な勤務条件を確保するというものである。

- (3) 以上のような公立小学校、中学校の教育職員の勤務時間についての法令の定め方、給特法の立法経過、立法趣旨を踏まえると、公立小学校、中学校の教育職員の時間外勤務については、法令は以下のように規律していると解するのが相当である。

上記のように、地方公務員法は地方公務員についても労働基準法の適用が



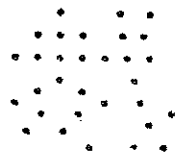
あることを前提に、同法の一部の規定のみ適用を除外しているところ、労働基準法 32 条、35 条の規定は適用除外されていない。給特法も特にその点に関し特別の定めをしていない。したがって、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働をさせてはならない。」

「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。」、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回休日を与えなければならない。」との規定が控訴人らにも適用があることは明らかである。

もっとも、労働基準法 36 条の適用も除外されていないから、いわゆる 36 協定が締結されれば時間外労働をさせることができる。

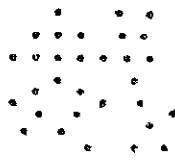
また、給特法は、読替規定を置いて、労働基準法 33 条 3 項の規定を、「公務のため臨時の必要がある場合においては、教育、研究又は調査の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については 32 条から前条まで若しくは 40 条の労働時間を延長し、又は 35 条の休日に労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。」と読み替えて適用することとしているから、労働基準法 33 条 3 項に基づいて時間外勤務を命じることができる。ただし、その場合には、特に公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならないと定め、また、公務の必要に基づいて時間外勤務を命ずることができる場合を限定 4 項目業務（a. 生徒の実習、b. 学校行事、c. 職員会議、d. 非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合）に限定している。

このように、給特法、地方公務員法によると、控訴人らについて、時間外



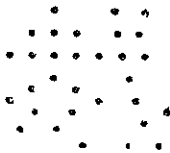
勤務を命じることができる場合としては、36協定がない以上、労働基準法33条3項の公務のため臨時の必要がある場合に該当するときだけに限定されるということになる。

しかしながら、元々教育活動にはその労働の遂行の仕方（いつ、どのように、どの程度するか等）につき教育職員の自主的、自発的な意思・判断に委ねられ、校長等による勤務時間管理に必ずしもなじまない労働部分が含まれるのである（そのことは、昭和41年調査や後記の平成18年調査において、教育職員間で時間外勤務に費やした時間に大きな開きがみられることから裏付けられるといえる。ただし、このような自主的、自発的教育活動部分といえども、学校が計画し実施するもので、校長が責任を取り得る態勢の下に実施されるものであるから、原則として労働基準法が規制する「労働時間」に含まれるものである。）。給特法は、そのような労働が勤務時間外に行われることも当然想定、許容し（なお、昭和41年調査において判明した時間外勤務の実態は限定4項目業務に当たるようなものだけに限定されてはいなかったことが優に推認されるところである。）、こういった部分を含めて包括的に評価した上、教職調整額を一律上乘せする、その代わり、正規の時間外勤務命令を発して労働させた分及び時間外になされた自主的、自発的労働分について割増賃金は支給しないことにするという立法がされたものと解される（なお、給特法は、一般法である労働基準法に対する特別法としての意味を持つ。）。このような取扱いは、労働基準法の専門的裁量労働（38条の3参照）に似た面があるといえる（労働の遂行の仕方について労働者の裁量の幅が大きく、その労働時間を厳格に規制することが業務遂行の実態や能



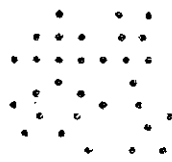
力発揮の目的からみて不適切である場合に適用される専門的裁量労働制の場合、実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間数だけ労働したものとみなされる。たとえ実際はみなし労働時間を超えて時間外労働をしたとしても、その分は労働時間にカウントしない扱いがされるのである。そして、労働の量よりも質ないし成果に着目して報酬が支払われることになる。）。教育職員の場合も、その労働の遂行の仕方について裁量に委ねられた部分があることから、給特法は、労働の量と無関係に（実際に時間外勤務をしたか、したとして何時間したかは特に問わずに）、一律に一定割合の教職調整額を支払うこととする反面、そのような自主的、自発的労働分については、それがたとえ勤務時間外に行われたとしても労働時間にカウントしないとしたものということができる（専門的裁量労働制になぞらえると、法定労働時間だけ勤務したこととみなす趣旨のものと理解される。そして、給特法の定め自体が、労働者の過半数を組織する労働組合等との書面による協定（労働基準法38条の3）に代わるものとしての意味を持つといえる。したがって、労働時間の把握・管理の面においても、基本的には、みなし労働時間が適用される労働者と同程度に、労働時間の把握・管理を行えば足りるものと解されるのである。）。

もっとも、そのような制度を採る反面として、無制約、無定量に時間外勤務が増大することを抑止するねらいで、時間外勤務を職務命令で命ずることは原則として禁止し、例外的に時間外勤務を命じるとしても、命じられる場合を限定4項目業務に限定するとともに、時間外勤務を命じる場合、教育職員の健康と福祉を害することのないよう勤務の実情について十分な配慮がな



されなければならないと規定したものである。

- (4) このような給特法等の定め方からすると、控訴人らの時間外勤務の実態が、
- ①限定4項目業務に該当しない場合なのに、校長の明示の時間外勤務命令に従って正規の勤務時間外に実施されている、ないし明示の命令までではないとしても実質的にみるとその労働の遂行の仕方（いつ、どのように、どの程度するか等）について自分の意思・判断を入れる余地（すなわち裁量）がなく、給特法が想定している自主的、自発的労働と評価できないような実態がある場合は、給特法、労働基準法に違反し、それは違法であるというべきである。
- また、②上記のような意味での自主的、自発的な教育活動であるとはいえるものの、それが、年間を通して恒常的に、かつ、客観的にみても長時間にわたらざるを得ない状況にあり（上記のように、小中学校には長期の学校休業期間があり、繁忙期とそうでない時期とがあると考えられるのである。また、その労働の遂行の仕方については、その裁量に委ねられる部分があるから、教育職員個々人の意思・判断により時間外勤務に費やす時間について相当な開きが生ずるのである。）、給特法が想定していた時間外勤務の状況からかけ離れたものになっていて、健康と福祉を害するおそれが高いといえるような場合にも、給特法の時間外勤務を抑制しようとする上記の趣旨を没却し、また、労働時間を規制し、かつ、時間外勤務に対して割増賃金の支払を義務付けている労働基準法の趣旨に適合しない状態になっているといえるから、その勤務条件は適正を欠くといえることができる。もっとも、「自主的、自発的な教育活動であるとはいえるものの、それが年間を通して恒常的に、かつ、客観的にみても長時間にわたらざるを得ない状況にあり、給特法が想定して



いた時間外勤務の状況からかけ離れたものになっていて、申立人の健康と福祉を害するおそれが高いといえるかどうか」の判断については、人事行政に関する調査等の専門的機関である人事委員会に裁量が認められるというべきであり、その判断については、a その基礎とされた重要な事実に誤認がないかどうか、b 当該事実に対する評価が明らかに合理性を欠くとか、その判断の過程において考慮すべき事情を考慮しない等により、その判断内容が社会通念に照らして著しく妥当性を欠くものと認められるかどうかという観点から検討すべきことになる。また、審査の手續に違法がないかどうかも検討すべきであることになる。

- 4 以上の観点に立って、控訴人らの時間外勤務の状況が適正さを欠くものとなっているかどうかを以下検討する。

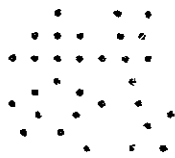
(1) 控訴人らの時間外教育活動の実態

ア 川口市立小中学校の管理運営体制について

(ア) 地教行法 33 条は、学校等の管理について、「教育委員会は、法令又は条例に違反しない限度において、その所管に属する学校その他の教育機関の施設、設備、組織編成、教育課程、教材の取扱その他学校その他の教育機関の管理運営の基本的事項について、必要な教育委員会規則を定めるものとする。」と定めている。

上記規定に基づき、川口市教育委員会は、川口市立小・中学校管理規則（昭和 32 年教育委員会規則第 2 号。甲 31）を制定して、川口市立小・中学校の管理運営の基本的事項を定めている。

(イ) 川口市立小・中学校管理規則によれば、川口市立小中学校は、それぞ



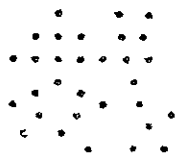
れ、毎年、その年度に実施する①教育目標及び重点目標、②年間授業日数、授業時数及び日課表、③各教科、道徳、総合的な学習の時間及び特別活動についての指導の方針及び年間指導計画の教育課程を定め（４条）、校長は、毎年度初めに、職員の校務分掌を定める（１５条）と規定されている。

したがって、各教育職員は、校長の包括的な指導監督の下で、教育課程に基づく教育活動等を、校務分掌に従って遂行することとなる。ただし、校長が個々の業務遂行について個別に指示することは通常ないものである。

また、川口市立小中学校では、１年間５２週のうち、夏季、冬季、春季において、授業のない学校休業期間が約１０週間存する。また、成績関連業務が生ずる繁忙な時期（小学校は７月、１２月、３月、中学校は、７月、１１月、２月）が存する一方、学校休業期間中にはそのような繁忙な業務は存せず、年間を通せば繁忙な時期とそうでない時期が混在する。なお、臨海学校等の課外授業、運動会、修学旅行等の時間外勤務については、振替休業日の制度が設けられている。

イ 控訴人成沢の時間外教育活動の状況について（甲１，４７，原審控訴人成沢）

（ア）控訴人成沢は、本件調査当時、川口市立元郷南小学校に勤務する教育職員であり、校務分掌として、３年生担任、道徳主任、バドミントンクラブ担当、集会委員会を担当していた。また、担任として担当する児童数は３３名であった。

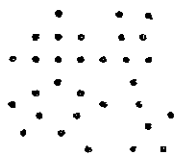


控訴人成沢の勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分までで、そのうち、休憩時間は午後4時15分から午後5時まで、休息時間は、午前10時30分から同45分まで、午後1時35分から同50分までと定められていた。

控訴人成沢の業務の主なものは、学校内で直接児童にかかわる担任学級における授業及び担任児童への生活指導、その他成績処理、教材研究のほか、学校運営上必要な会議、報告書作成等の事務的業務等であった。

(イ) 控訴人成沢は、本件調査の期間(平成17年7月4日から同月17日)において、休憩時間内の教育活動5時間50分、休憩時間を除く時間外教育活動26時間45分(うち学校外5時間10分)の合計32時間35分の時間外教育活動を行った。なお、上記調査期間は、学期末の成績評価の時期であり、その後は、夏季休業期間に入ることとなっていた。休憩時間を除く時間外教育活動の内訳は、成績関連に12時間40分(うち学校外で20分)、採点等に6時間3分、学級会計報告作成に1時間50分(学校外)、添削に1時間10分(学校外)、夏休みの学習カレンダー作成に1時間10分(学校外)、朝の教室での指導等に1時間5分、夏季休暇願等に40分(学校外)、児童集会指導に35分、図工の作品掲示に30分、プール点検に27分、学年月末統計集計資料作成に25分、書類整理に10分というものであった。また、休憩時間内の教育活動の内訳は、委員会活動、学年会、書類整理、テスト採点、ノート丸付け、夏季休暇願作成、動静届作成等であった。

控訴人成沢は、平日において平均2時間程度の時間外教育活動を行い、



休日には、7月10日には1時間45分、7月16日には約7時間程度の時間の時間外教育活動を行った。そして、全体の時間外教育活動のうち、成績関連業務が約39%（12時間40分）を占めていた。

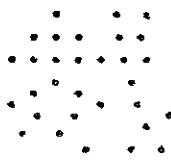
なお、校長等から上記の時間外教育活動をするよう明示の職務命令ないし具体的な指示がされたことはなかった。上記のような時間外教育活動をいつ、どのように、どの程度するか等については、控訴人成沢の判断に基本的には任されており、上記の時間外教育活動も、控訴人成沢が、自分の意思・判断で時間外に実施したものである（むしろ、校長からは、朝8時半前に教室に行って指導する必要ではなく、前の日に黒板に書いておけば済むなどと助言されたりしているが、8時半前に自発的に教育活動を行ったりしている（乙24の2，原審控訴人成沢）。）。

ウ 控訴人竹本（甲2，44，乙48，原審控訴人竹本）

（ア）控訴人竹本は、本件調査当時、川口市立木曽呂小学校に勤務する教育職員であり、校務分掌として、1年生担任（学年主任）、国語部会（書写部会）、研究推進委員会（国語）、体育部会、教務研修部会、特別支援教育部会を担当していた。また、担任として担当する児童数は30名であった。

控訴人竹本の勤務時間は、午前8時25分から午後5時10分までで、そのうち、休憩時間は午前10時40分から同50分まで、午後3時45分から同4時20分まで、休息時間は午前10時25分から同40分まで、午後1時25分から同40分までと定められていた。

控訴人竹本の業務の主なものは、学校内で直接児童にかかわる担任学級での授業及び担任児童への生活指導、その他、教材研究、事務的業務等で



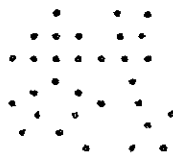
あった。

(イ) 控訴人竹本は、本件調査の期間（平成17年7月4日から同月17日）において、休憩時間内の教育活動4時間20分、休憩時間を除く時間外教育活動29時間49分（うち学校外2時間）の合計34時間9分の時間外教育活動を行った。なお、上記調査期間は、学期末の成績評価の時期であり、その後は、夏季休業期間に入ることとなっていた。

休憩時間を除く時間外教育活動の内訳は、成績関連に15時間（うち学校外で1時間）、教材研究に3時間57分、朝の教室での指導等に3時間36分、資料等作成に2時間20分、会計関連に1時間50分、プリント作成に1時間（学校外）、採点等に48分、面談等に25分、行事関連に20分、書類整理に18分、印刷等に15分であった。また、休憩時間内の教育活動の内訳は、学年会、学年だより作成、研修承認願作成、教材掲示等であった。

控訴人竹本は、平日において平均2時間程度の時間外教育活動を行った。休日は、7月10日、17日に相当時間、時間外教育活動をした。そして、全体の時間外教育活動のうち、成績関連業務が約44%（15時間）を占めていた。

なお、校長等から上記の時間外教育活動をするよう明示の職務命令ないし具体的な指示がされたことはなかった。上記のような時間外教育活動をいつ、どのように、どの程度するか等については、控訴人竹本の判断に基本的には任されており、上記の時間外教育活動も、控訴人竹本が自分の意思・判断で実施したものである（むしろ、校長からは、朝8時半前に教室



に行つて指導する必要までではなく、前日に指導するように工夫してはなどと助言されたりしているが、朝８時半前に自発的に教育活動を行ったりしている（甲２，原審控訴人竹本）。。

エ 控訴人市川（甲３，２０，２１，５１，乙４９，原審控訴人市川）

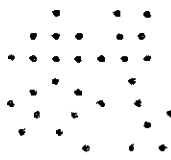
(ア) 控訴人市川は、本件調査当時、川口市立在家中学校に勤務する教育職員であり、校務分掌として、１年生担任、野球部顧問（２人体制の副担当）、生徒会担当をしていた。担当教科は数学であり、１学年を中心に他の学年も教えていた。また、担任として担当する生徒数は３９名であった。

控訴人市川の勤務時間は、午前８時２０分から午後５時５分までで、そのうち、休憩時間は午後１時１０分から同３０分まで、午後４時から同２５分まで、休息時間は午前９時４０分から同５０分まで、午前１０時４０分から同４５分まで、午後２時２５分から同３５分まで、午後３時２５分から同３０分までと定められていた。

控訴人市川の業務の主なものは、学校内で直接生徒にかかわる授業、担任生徒への生活指導及び部活動指導、その他、教材研究、事務的業務等であった。

(イ) 控訴人市川は、本件調査の期間（平成１７年７月４日から同月１７日）において、合計５５時間４０分の時間外教育活動を行った。なお、上記調査期間は、学期末の成績評価の時期であり、その後は、夏季休業期間に入ることとなっていた。

その内訳は、土日の部活動指導が１２時間１５分、成績関連に２２時間２５分、朝の教室での指導等に４時間５５分、資料等作成に４時間１５分、

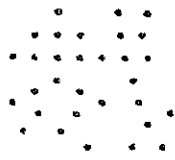


採点等に2時間40分、プリント作成に2時間35分、印刷等に2時間30分、下校指導等に2時間、教材研究に1時間25分、会議に40分であった。

控訴人市川は、平日において平均2時間から3時間程度の時間外教育活動を行い、休日にも、7月9日、16日、17日と相当時間、時間外教育活動を行った。そして、全体の時間外教育活動のうち、休日における部活動指導が約22%（12時間15分）、成績関連業務が約40%（22時間25分）を占めていた。

(ウ) 控訴人市川に対し、校長等から上記の時間外教育活動をするよう明示の職務命令ないし具体的な指示がされたことはなかった。上記のような時間外教育活動をいつ、どのように、どの程度するか等については、控訴人市川的意思・判断に基本的には任されており（なお、後記参照）、上記の時間外教育活動も、控訴人市川が自分の意思・判断で実施したものである。

在家中学校では、部活動指導は校務分掌として位置付けられていた（甲27, 50）が、部活動の内容、すなわち、週何回練習をするか、土、日の練習をするか、対外試合をするか等は、職員会議に諮ることなく、顧問の判断で自主的に決めるものとされていた。そして、在家中学校の校長からは、年度当初の第1回職員会議において、土、日に部活動の指導をする場合は、どちらかの曜日だけとし、連日行わないこと、生徒の精神的、肉体的負担を考え午前か午後の練習とし、1日中通しての練習をしないことなどの基本的な方針が、口頭で伝えられていた（乙40）。そして、野球部の顧問は、控訴人市川のほかもう1人の教育職員が担当していたが、休

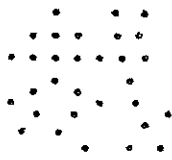


日の指導は、控訴人市川が自らの判断で主に1人で行っていた（甲21，乙49，控訴人市川）。

(エ) なお、休日の部活動指導には、埼玉県の学校職員の特殊勤務手当に関する条例（平成11年条例第300号）7条に基づき、特殊業務手当が一定の場合に出ることになっていた（3時間を超えた場合に1200円，6時間を超えた場合に1500円）（甲23）。

オ 平成18年に文部科学省の委託で実施された教員勤務実態調査（以下「平成18年調査」という。）の結果によると、小学校、中学校の教育職員の勤務日の残業時間が1月当たり平均約34時間となるなど、昭和41年調査の結果と比べて残業時間の増加が見られた。また、1日当たりの平均残業時間について、5時間以上の者がいる一方で、零分の者もいるなど、各教育職員間で残業時間の長短の差が大きいことが判明している（甲95）。

(2)ア 以上の認定事実によると、控訴人らの時間外勤務は、校長の明示の時間外勤務命令ないし具体的な指示に基づいてされたものとはいえない（控訴人らは、校長が決定する年度ごとの計画により、包括的な時間外教育活動に係る勤務命令が出されているものと評価できると主張するが、年度ごとの計画は、当該年度の行事、学習計画、指導目標等を定めたにすぎず、勤務時間を超えて勤務することを具体的に予定して、これを義務付けるようなものではないから、本件で、包括的な時間外勤務命令があったということとはできない。）。また、明示の時間外勤務命令ないし具体的な指示はなかったにせよ、実質強制されたもので自分の意思・判断を入れる余地がなく、給特法が想定している自主的、自発的労働と評価できないような実態があるともいえないという



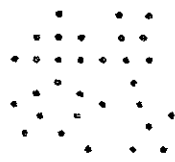
べきである（確かに、上記の控訴人らの勤務の実情をみると、正規の勤務時間中には必要な教育活動が終わらないなどのため、時間外勤務をせざるを得ない状況にあったことが優に認められるが、時間外に、ある特定の教育活動をするかどうか、それをいつ、どのように、どの程度するか等の労働の遂行の仕方については、その意思・判断（裁量）に任されていたのであるから、それは給特法が想定する自主的、自発的労働の範疇に属するといわざるを得ない（ちなみに、専門的裁量労働制においても、労働者は一定の労働を余儀なくされる（義務付けられる）のであるが、その労働の遂行の仕方について一定の裁量が認められているのである。）。）。したがって、控訴人らの時間外勤務は直ちに違法と評価されるものではない。

イ 次に、自主的、自発的な教育活動であるとはいえるものの、それが年間を通して恒常的に、かつ、客観的にみても長時間にわたらざるを得ない状況にあり、給特法が想定していた時間外勤務の状況からかけ離れたものになっていて、健康と福祉を害するおそれが高いといえるような場合に当たるといえるかどうかの点について検討する。

(ア) この点についてはまず以下の点を指摘することができる。

a 控訴人成沢は、本件調査の期間（平成17年7月4日から同月17日までの2週間）に合計32時間35分の時間外教育活動を行ったが、上記調査期間は学期末の成績評価の時期であったところ、成績関連業務（12時間40分）が全体の約39%を占めていたのであり、その後は、夏季休業期間が予定されていたのである。

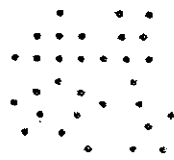
b 控訴人竹本は、本件調査の期間（平成17年7月4日から同月17日



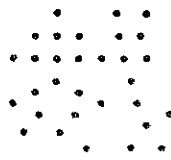
までの2週間)に合計34時間9分の時間外教育活動を行ったが、上記調査期間は学期末の成績評価の時期であったところ、成績関連業務(15時間)が全体の約44%を占めていたのであり、その後は、夏季休業期間が予定されていたのである。

c 控訴人市川は、本件調査の期間(平成17年7月4日から同月17日までの2週間)に合計55時間40分の時間外教育活動を行ったが、上記調査期間は学期末の成績評価の時期であったところ、成績関連業務(22時間25分)が全体の約40%を、休日の部活動指導(12時間15分)が約22%を占めていたのであり、その後は、夏季休業期間が予定されていたのである。そして、休日の部活動の指導は、これをいつ、どのくらいの時間実施するか、上記のように、控訴人市川の意思・判断に任されている面が大きいのであり、過労だと感じれば、土、日のどちらかにしたり、時間を減らしたり、他の担当者に休日の指導を一部替わってもらおうというようなことも十分可能であったと推認される。

(イ) 以上によると、①控訴人らの時間外教育活動の約4割は成績関連業務であるところ、それは本件調査期間のような学期末に特有の事情によるものであるから、直ちに他の期間も同程度の時間外教育活動がされているとは推認できないといえることができる。それに加え、②本件調査期間(7月上旬から中旬)は年間を通じて最も教育活動が繁忙となる時期(7月の夏休み直前の時期)の調査であり、その後は夏季休業期間に入ること(甲98には、「小中学校では服務時間外の勤務時間の最も長いのは6、7月である。週別にみると、小中学校ともに一学期が長い傾向にあり、特に7月中



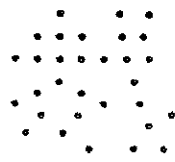
旬が長い。」との指摘がある。また、甲 57 においても、第 1 期（7 月 3 日から 30 日まで）の残業時間が他の通常期に比べてやや長いことが示されており、また、「大型の長期休業期の前には繁忙になると考えられる。」との指摘がある。また、本件調査をする前に開催された説明会において、埼玉県人事委員会の担当者は、「この時期は繁忙期であることについては双方が認めているところである。」旨述べている（乙 23）。③控訴人らの勤務する学校においては夏季休業期間を含め年間約 10 週間の学校休業期間があつて、その間の勤務態勢は、授業などもないから、本件調査期間とは大きく異なり、控訴人らの時間外勤務も相当に減少すると推認されること（なお、乙 69 の 1、70 の 1 参照）、④各学期ごとに通常業務ではない臨海学校等の課外授業、運動会、修学旅行等が実施されているが（乙 58 ないし 60、乙 63 の 2、3）、その場合の時間外勤務についてはいずれも振替休業日が認められていること、⑤控訴人らから長時間の時間外勤務による具体的な健康被害の訴えは出されていないこと（なお、原審で、控訴人市川が、50 歳を超えて体がきつくないですかとの問いに対して、「きついですね。」「なかなか疲れが取れないというのはあります。」と証言している程度である。）、⑥控訴人市川の休日の部活動の指導についていうと、控訴人市川の意味で、土、日のどちらかにしたり、時間を減らしたり、他の担当者に休日の指導を一部替わってもらうというようなことも十分可能であつたこと、⑦昭和 41 年調査でも、サービス時間外の勤務時間が最も長いグループでは、6 月において平均して週で小学校で 8 時間 59 分、中学校で 13 時間 41 分であつたのであり、こういう勤務実態のあ



るグループの存在も念頭において給特法は制定されたものであること等の事実を考慮すると、確かに本件調査期間中の控訴人らの時間外勤務は相当な長時間になっているといわなければならないが、そのことから直ちに埼玉県人事委員会が「控訴人らの時間外勤務が、年間を通して恒常的に、かつ、客観的にみても長時間にわたらざるを得ない状況にあり、給特法が想定していた時間外勤務の状況からかけ離れたものになっていて、健康と福祉を害するおそれが高いといえるような場合」に当たるとまで判断しなかったとしても、事実に対する評価が明らかに合理性を欠き、社会通念に照らして著しく妥当性を欠く判断であるとまでは未だ言い難いというべきである。

(ウ) また、本件調査については、調査の対象時期の点を含め、控訴人らと十分協議の上でなされたものであることが認められるのであり（乙19ないし23，原審控訴人成沢），埼玉県人事委員会が本件調査を行い、本件調査の結果に基づいて判断したことに手続上違法があったなどともいえないことが明らかである。

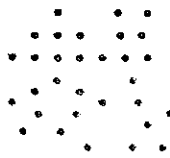
なお、乙23によると、本件調査をする前に開催された説明会において、埼玉県人事委員会の担当者は、7月に調査するのは、「この時期は繁忙期であることについては双方が認めているところであることが挙げられる。もちろん、この2週間の実態から、学校の1年間を推し量るものではない。」などと説明していることが認められるのであり、被控訴人が本件調査期間に繁忙期であることを主張するのが信義則に違反するなどとはいえないことが明らかである。



(エ) そうすると、本件各判定に違法はないというべきである。

ウ なお、控訴人成沢及び控訴人竹本の各要求事項2、控訴人市川の要求事項3のうち、校長に求める具体的措置キは、いずれも「労働安全衛生体制を確立し、学校において衛生委員会活動を推進すること。」とされているところ、この部分は、具体的な時間外勤務の問題を離れ、控訴人らの勤務する職場の安全管理体制の不備の問題そのものを勤務条件として捉え、これを問題にするとも解されないでもないので、念のため検討すると、衛生委員会は、労働安全衛生法18条、同法施行令9条により、常時50人以上の労働者を使用する事業場に義務付けているものであるところ、控訴人成沢の勤務する元郷南小学校の職員数（乙57）、控訴人竹本の勤務する木曽呂小学校の職員数（甲44、乙60）、控訴人市川の勤務する在家中学校の職員数は（甲27）、いずれも40名未満であり、常時50人以上の労働者を使用する事業場には当たらず、衛生委員会の設置は義務付けられていないのである。その代わり、川口市学校教職員安全衛生管理規程（平成10年教育委員会規程第2号）により、50人未満の教職員が勤務するこれらの市立学校には、川口市立学校衛生委員会が置かれているのである（8条、別表第5参照）。

そうすると、控訴人らの職場の安全衛生管理の体制上不備があるとはいえないとした判断が裁量権を逸脱・濫用したもので違法であるなどとはいえない（なお、上記のように、行政処分後の法令の改廃や処分後の事実状態の変化を斟酌して処分の適否を判断することは許されないものであるから、本件各判定より後の時点である平成18年4月1日以降施行された平成18年労働安全衛生法の規定等を踏まえて本件各判定の当否を論ずることは失当であ



る。))。

5 控訴人らは、本件各判定が違法である旨主張して、被控訴人に対し、慰謝料請求をするが、上記説示のとおり、本件各判定に違法な点は認められないから、上記請求はいずれも理由がない(争点4)。

6 結論

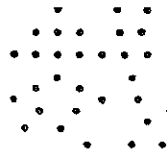
よって、控訴人らの請求をいずれも棄却した原判決は相当であり、本件控訴はいずれも理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第9民事部

裁判長裁判官 大 坪 丘

裁判官 宇 田 川 基

裁判官 足 立 哲



原告成沢の措置要求

第1 要求事項

- 1 校長は、川口市立元郷南小学校（以下「元郷南小」という。）の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を行うこと。
- 2 埼玉県教育委員会（以下「県教委」という。）、川口市教育委員会（以下「市教委」という。）及び校長は、恒常的な時間外勤務を解消するための具体的な措置を講ずること。

第2 要求の理由及び具体的内容

1 要求事項1について

校長の勤務時間の管理は、放任である。校長は、要求者を含めた元郷南小の教諭（以下「教員」という。）の健康や私的生活時間の確保のために、本校の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を厳格に行うべきである。

2 要求事項2について

要求者の行った超過勤務は、どの教員にも存在する構造的なものであり、要求者固有の事情や非効率な業務計画によってではない。県教委、市教委及び校長は、恒常的な時間外勤務を解消するため、以下のとおり、具体的な措置を講ずるべきである。

(1) 県教委へ求める具体的措置

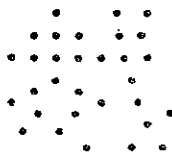
- ア 市教委に対し、教員の勤務実態調査を実施し、勤務時間の把握と時間外勤務の是正及び解消の措置を講ずるよう指導すること。
- イ 時間外勤務是正及び解消のための方針と具体的施策を示し、市教委と校長に周知し、徹底すること。
- ウ 県独自の教員配置の措置を講ずること。
- エ 県の施策として30人以下学級を実施すること。
- オ 作成文書、報告文書及び提出文書類についての厳選基準を策定し、市教委と校長に周知し、徹底すること。

(2) 市教委へ求める具体的措置

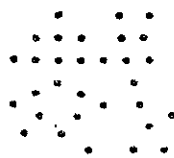
- ア 川口市の全教諭の勤務実態調査を実施すること。
- イ 時間外勤務是正及び解消のための方針と具体的施策を示し、校長に周知し、徹底すること。
- ウ 市独自の教員配置の措置を講ずること。
- エ 市の施策として30人以下学級を実施すること。
- オ 作成文書、報告文書及び提出文書類についての厳選基準を策定し、厳選指導を行うこと。
- カ 研究委嘱を中止すること。

(3) 校長へ求める具体的措置

- ア 勤務時間を把握し、時間外勤務を是正及び解消する具体的対策を採ること。
- イ 教員の過当たりの授業時間数を少なくすること。



- ウ 専科教員を配置すること。
- エ 作成文書，報告文書及び提出文書類を厳選すること。
- オ 研究委嘱を行わないこと。
- カ 諸会議を厳選すること。
- キ 労働安全衛生体制を確立し，学校において衛生委員会活動を推進すること。



原告竹本の措置要求

第1 要求事項

- 1 校長は、川口市立木曽呂小学校（以下「木曽呂小」という。）の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を行うこと。
- 2 埼玉県教育委員会（以下「県教委」という。）、川口市教育委員会（以下「市教委」という。）及び校長は、恒常的な時間外勤務を解消するための具体的な措置を講ずること。

第2 要求の理由及び具体的内容

1 要求事項1について

校長は、要求者を含めた木曽呂小の教諭（以下「教員」という。）の出勤時間、退勤時間を把握していない。校長は、教員の健康や私的生活時間の確保のために、本校の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を厳格に行うべきである。

2 要求事項2について

要求者の行った超過勤務は、どの教員にも存在する構造的なものであり、要求者固有の事情や非効率な業務計画によってではない。県教委、市教委及び校長は、恒常的な時間外勤務を解消するため、以下のとおり、具体的な措置を講ずるべきである。

(1) 県教委へ求める具体的措置

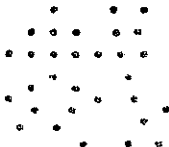
- ア 市教委に対し、教員の勤務実態調査を実施し、勤務時間の把握と時間外勤務の是正及び解消の措置を講ずるよう指導すること。
- イ 時間外勤務是正及び解消のための方針と具体的施策を示し、市教委と校長に周知し、徹底すること。
- ウ 県独自の教員配置の措置を講ずること。
- エ 県の施策として30人以下学級を実施すること。
- オ 作成文書、報告文書及び提出文書類についての厳選基準を策定し、市教委と校長に周知し、徹底すること。

(2) 市教委へ求める具体的措置

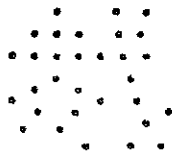
- ア 川口市の全教諭の勤務実態調査を実施すること。
- イ 時間外勤務是正及び解消のための方針と具体的施策を示し、校長に周知し、徹底すること。
- ウ 市独自の教員配置の措置を講ずること。
- エ 市の施策として30人以下学級を実施すること。
- オ 作成文書、報告文書及び提出文書類についての厳選基準を策定し、厳選指導を行うこと。
- カ 研究委嘱を中止すること。

(3) 校長へ求める具体的措置

- ア 勤務時間を把握し、時間外勤務を是正及び解消する具体的対策を採ること。
- イ 教員の週当たりの授業時間数を少なくすること。
- ウ 専科教員を配置すること。
- エ 作成文書、報告文書及び提出文書類を厳選すること。



- オ 研究委嘱を行わないこと。
- カ 諸会議を厳選すること。
- キ 労働安全衛生体制を確立し、学校において衛生委員会活動を推進すること。



原告市川の措置要求

第1 要求事項

- 1 川口市立在家中学校（以下「在家中」という。）校長は、土曜日及び日曜日（以下「土日」という。）に行われる部活動（以下「土日の部活動」という。）の指導における在家中の教諭（以下「教員」という。）の負担を軽減する措置を講ずること。
- 2 校長は、教員の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を行うこと。
- 3 埼玉県教育委員会（以下「県教委」という。）、川口市教育委員会（以下「市教委」という。）及び校長は、恒常的な時間外勤務を解消するための具体的な措置を講ずること。

第2 要求の理由及び具体的内容

1 要求事項1について

要求者は、在家中で野球部の顧問をしているが、土日の部活動が恒常的に行われ、顧問として出勤を強いられている。校長は、土日の部活動の指導における教員の負担を軽減する措置を講ずるべきである。

土日の部活動を指導した場合は、現行では特殊勤務手当が支給されているが、手当はとても仕事に見合うものではない。土日の部活動を熱心にやるのはよいが、疲労度が高いので、やった分だけ手当ではなくて代休が採れるようにすべきである。

2 要求事項2について

校長は、教員の健康や私的生活時間の確保のために、本校の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を厳格に行うべきである。

3 要求事項3について

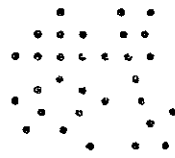
要求者の行った超過勤務は、どの教員にも存在する構造的なものであり、要求者固有の事情や非効率な業務計画によってではない。県教委、市教委及び校長は、恒常的な時間外勤務を解消するため、以下のとおり、具体的な措置を講ずるべきである。

(1) 県教委へ求める具体的措置

- ア 市教委に対し、教員の勤務実態調査を実施し、勤務時間の把握と時間外勤務の是正及び解消の措置を講ずるよう指導すること。
- イ 時間外勤務是正及び解消のための方針と具体的施策を示し、市教委と校長に周知し、徹底すること。
- ウ 県独自の教員配置の措置を講ずること。
- エ 県の施策として30人以下学級を実施すること。
- オ 作成文書、報告文書及び提出文書類についての厳選基準を策定し、市教委と校長に周知し、徹底すること。

(2) 市教委へ求める具体的措置

- ア 川口市の全教諭の勤務実態調査を実施すること。
- イ 時間外勤務是正及び解消のための方針と具体的施策を示し、校長に周知し、徹底すること。
- ウ 市独自の教員配置の措置を講ずること。
- エ 市の施策として30人以下学級を実施すること。



オ 作成文書，報告文書及び提出文書類についての厳選基準を策定し，厳選指導を行うこと。

カ 研究委嘱を中止すること。

(3) 校長へ求める具体的措置

ア 勤務時間を把握し，時間外勤務を是正及び解消する具体的対策を採ること。

イ 教員の週当たりの授業時間数を少なくすること。

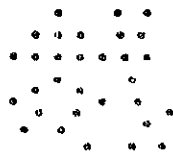
ウ 専科教員を配置すること。

エ 作成文書，報告文書及び提出文書類を厳選すること。

オ 研究委嘱を行わないこと。

カ 諸会議を厳選すること。

キ 労働安全衛生体制を確立し，学校において衛生委員会活動を推進すること。



これは正本である。

平成 21 年 9 月 30 日

東京高等裁判所第 9 民事部

裁判所書記官 市 川 智 祥

