

平 2 1 人 委 第 7 9 号
平成21年(2009年)5月22日

高見 英夫 様、

山口県人事委員会委員長

佐 久 間 勝 雄



平成20年(措)第2号事案に係る措置要求の判定について(通知)

このことについて、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第47条及び勤務条件に関する措置の要求に関する規則(昭和49年山口県人事委員会規則第1号)第7条第1項の規定に基づき、平成21年5月21日に別添判定書の写しのとおり判定したので、同条第3項の規定により送達します。

なお、この判定の取消の訴えは、この判定があったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内に、山口県を被告として(この場合において、山口県人事委員会が被告の代表者となります。)提起することができます。

平成20年（措）第2号事案

判 定 書

措置要求者

山口県立熊毛南高等学校

教 諭 高 見 英 夫

山口県人事委員会は、措置要求者高見英夫（以下「要求者」という。）から平成20年8月1日付けで提出された勤務条件に関する措置の要求について、次のとおり判定する。

主 文

要求事項1、要求事項2及び要求事項3の山口県立熊毛南高等学校長（以下「校長」という。）に対する平成14年4月1日付け教職第48号「学校職員の勤務時間等の取扱いについて」（以下「4.1文書」という。）内容の徹底についてのうち、「勤務」の項目中、勤務時間については、勤務実態を把握し、その適切な管理に努める必要があるものと認める。

要求事項3のうち県教育委員会に対する要求及び要求事項4については、これを取り上げることはできない。

その余の要求事項については、これを認めることはできない。

理 由

第1 要求事項

- 1 校長に、本校の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を求める。
- 2 校長に、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8、第66条の9、第104条に基づく医師の面接指導を実施するため、本校の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を行うことを求める。
- 3 校長及び県教育委員会に、「4.1文書」内容の徹底、超過勤務を解消するための具体的措置を求める。
- 4 県教育委員会に、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」（以下「文部科学省通達」という。）に基づき勤務実態の把握を行うとともに勤務時間の適正管理を各学校に徹底すること及び労働安全衛生法違反が生じないよう校長を指導することを求める。
- 5 県教育委員会に、時間外勤務について時間外勤務手当を支払うことを求める。
- 6 県教育委員会に、年休・代休が実質的に取れるよう教職員の増員を求める。

第2 要求の理由

措置要求書、反論書の内容を要約すればおおむね次のようなものである。

- 1 校長は、本校教職員の勤務実態・時間外勤務の実態を適切に把握していない。一時的な授業参観や部活動巡回では、その様子は部分的に把握できても、長時間勤務の実態の把握は不可能である。

- 2 県教育委員会は平成18年10月に勤務実態調査を行い、校長は勤務時間の適正化・回復措置に言及するが、実効ある措置が取られておらず、超過勤務は常態化している。別紙「措置要求者の勤務実態調査」の示すとおり、超過勤務は月101時間を超え、過労死ラインを超えている。
- 3 労働安全衛生法の改正によって、全ての事業場において、事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1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、労働者の申し出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないこととされた。

また、長時間の労働(週40時間を超える労働が1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努めなければならないこととされた。
- 4 「4. 1 文書」については、形式的に年度当初の職員会議で配布されたのみである。
- 5 平成19年6月22日の職員会議で校長から地区別校長会の報告・「ゆとりある学校づくりの推進」に向けての業務改善計画(案)・研修についてのプリントが1枚配られたが、校長が読み上げただけで審議はなかった。その後、措置要求するまで改善への具体的な取組はなかった。
- 6 別紙「措置要求者の勤務実態調査」の示すとおり、学校・出張先における時間外勤務だけでも月62時間を超えている。この勤務は教育活動遂行上必要な勤務である。職員会議などについては管理職より回復措置を取るよう指示があるが、超過勤務が常態化している現状では、取ることは困難である。よって、上記時間外勤務について時間外勤務手当の支払いを求める。
- 7 公立学校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年法律第77号。以下「給特法」という。)では、教育職員へは時間外勤務手当を支給せず、教職調整額を支給することとしているが、これは、「教育職員の専門性や勤務の特殊性を包括的に評価するもの」として支給しているものであり、時間外勤務手当の代わりに支給しているのではない。
- 8 給特法第3条第2項の「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。」との規定を受けて、義務教育諸学校等の教育職員の給与特別措置条例(昭和46年山口県条例第31号。以下「給特条例」という。)第3条第3項に、義務教育諸学校等の教育職員については、一般職に属する学校職員の給与に関する条例(昭和27年山口県条例第6号。以下「学校職員給与条例」という。)第16条(時間外勤務手当)及び第17条(休日勤務手当)の規定は適用しないこととされているが、実際に給特法が禁止した超過勤務が行われている以上、時間外勤務手当を要求することは当然である。
- 9 また、給特法は、原則として教育職員には時間外勤務をさせないことを前提にして、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるとの要件を満たした場合、限定された項目について、例外的に時間外勤務を命じることができるという、教育職員の時間

外勤務を規制することを目的とした法律である。したがって、時間外勤務命令を出した場合には、教職調整額の支払いに加え、直近の時期に代休を与えるなど代償措置を講じることを規定しているが、その措置が実効あるものとして行われていない以上、時間外勤務手当を要求することは理にかなっている。

- 10 単位制による複数同時展開授業のため、授業変更ができず、年休・代休が取れない。部活動や生徒会指導もある。年休・代休を保障するには教職員の増員が必要である。
- 11 教職員の定数は、教職員の勤務条件に密接に結びついており、実際の業務量が週40時間を超えてある以上、業務を減らすか、時間外勤務手当を支給するか、人を増やすかしか解決方法はない。

第3 校長及び県教育委員会の意見

校長及び県教育委員会の意見の内容を要約すればおおむね次のようなものである。

1 要求事項1について

教頭からの報告や機械警備システムの解除及びセット時刻により教職員の勤務実態の把握に努めている。また、授業参観や個人面談、部活動巡回などにより適宜勤務実態の把握に努めている。

2 要求事項2について

医師の面接指導については、2学期当初の職員会議で確認し、面接指導が必要な者は申し出るように指導した。

3 要求事項3について

・校長の意見

- (1) 年度当初の職員会議で「4. 1 文書」を配布し、勤務、時間外勤務等について確認した。
- (2) 職員会議については、早めの資料作成、配布などの工夫により時間短縮に取り組むように指導した。また、職員会議が勤務時間を超えた場合には、後日、勤務時間を調整する等の配慮をし、代休についても、その都度教職員に取るように指導している。
- (3) 学校自己評価で評価領域に業務改善を入れ、その重点目標に学校の組織等における改善、日常的な業務における改善、勤務状況における改善の3項目を設定して取り組んでいる。

・県教育委員会の意見

- (1) 教職員の勤務の適正を図り、一人ひとりが意欲をもって職務に専念できるようにするために「4. 1 文書」を毎年度校長及び全教職員に周知することとし、「4. 1 文書」の趣旨である適正な勤務時間の管理について、校長会議等で依頼している。

なお、「4. 1 文書」の周知状況を毎年度調査しており、熊毛南高等学校においては、平成19年度も教職員に周知したと報告を受けている。

- (2) 「ゆとりある学校づくりの推進」を重点取組事項の一つとし、各学校ごとの

効果的な事例を紹介するなど、学校における業務改善を支援している。また、県教育委員会が行う各種会議や諸調査の精選・簡素化を進めており、昨年度は平成18年度に比べて教員が出席する各種会議については20を削減し、各種調査については14を削減した。なお、学校体育団体などの教育関係団体に対して、当該団体の行う各種大会や会議等の精選等に向けた働きかけを行っている。

4 要求事項4について

文部科学省通達に基づき、「山口県教育委員会面接指導実施要領」を制定し、平成19年度から全所属において面接指導を実施できる体制を整えている。

また、校長に対し、職員の勤務状況・疲労等について常日頃から状況把握に努め、面接指導を希望する職員に対しても適切な対応を行うよう指導している。

5 要求事項5について

給特法第3条第2項の「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。」との規定を受けて、給特条例第3条第3項に、義務教育諸学校等の教育職員については、学校職員給与条例第16条(時間外勤務手当)及び第17条(休日勤務手当)の規定は適用しないこととされている。

要求者は、給特条例第2条に規定された「義務教育諸学校等の教育職員」に該当することから、時間外勤務手当が支給されないことは明白である。

6 要求事項6について

教職員の増員については、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第46条に規定される措置要求の対象とはならないものである。

第4 当委員会の判断

1 認定事実

当委員会が行った校長及び要求者本人からの事情聴取等によれば、次の事実が認められる。

(1) 要求者の平成20年度における校務分掌は、1年生の副担任、生徒部の分掌で部活動は剣道部顧問である。

なお、校務分掌は、事前に要求者の希望を調査し、了解を得た上で職員会議で決定されている。

(2) 熊毛南高等学校の勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分までとなっており、そのうち、休憩時間は午前11時50分から午後0時35分までである。要求者の1週間当たりの授業時間数(総合学習を含む)は、16時間であり、他の教員と比較しても平均的な時間数となっている。

(3) 職員の出勤状況は、午前7時40分頃に出勤する教頭が職員室で確認している。

(4) 最終の退勤状況は、機械警備のセット時刻で確認し、退勤が遅い職員に対しては教頭が早く帰るよう常々指導をしている。

(5) 熊毛南高等学校では、個々の教員の始業・終業時刻が記載された書類等は作

成されていない。

- (6) 校長は、平成20年6月に1回、職員会議で学校グラウンドの芝生化を検討するための事前の協議を行う「緑化委員会」を開催するため、勤務時間外に要求者を委員として会議に招集した。
- (7) 校長は、休憩時間に生徒指導等の業務を行うこととなった場合には、授業のない時間に休憩を取るよう代償措置についての指示をしている。
- (8) 熊毛南高等学校においては、「4. 1文書」については、4月の職員会議において資料を配布し、内容を一部説明することにより周知を行っている。
- (9) 平成20年の熊毛南高等学校教員の平均年休取得日数は7.6日、最高取得日数は18日であり、要求者の年休取得日数は3時間であった。
- (10) 要求者は、平成20年4月以降、週休日に勤務した12日分の代休をほとんど取得している。
- (11) 県教育委員会は、平成18年10月に行った勤務実態調査の結果を基に公立学校教頭をメンバーとする「学校活性化ワーキンググループ」において、学校における業務改善について検討し、平成19年3月に「業務改善への提案」を作成した。その中で校務分掌に関する領域や部活動の指導等に関する領域などで勤務時間外の業務を縮減するための提言を行っている。

熊毛南高等学校では、業務改善委員会を立ち上げて、業務改善に係るアンケート調査を実施し、問題点についての改善を図る取り組みを行っている。

2 以上の事実に基づいて、次のとおり判断する。

(1) 要求事項1及び要求事項2について

要求者は、校長に要求者を含む勤務校の教職員の勤務実態の把握及び勤務時間の管理を求めているが、措置要求の対象事項は、要求者自身の勤務条件について、直接、具体的に維持改善を求めるものに限られるので、要求者以外の勤務校の教職員についての要求は、地方公務員法第46条に規定する措置要求の対象とはならない。よって、以下、要求者に限って判断する。

要求者の勤務実態把握について、校長は、教頭から職員室の様子等の報告を受け、概括的に要求者の勤務実態の把握に努めていることは認められるが、日々の出退勤時間については、把握していない状況であった。

次に、勤務時間の管理については、公立学校の教職員を含む地方公務員には、労働基準法（昭和22年法律第49号）第32条などの労働時間に係る規制が適用されており、校長は、学校に所属する教職員の勤務時間外における業務の内容やその時間数を適正に把握するなど、適切に管理する責務がある。

平成13年には厚生労働省が、使用者に労働者の労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明確にし、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を示した「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（以下「厚生労働省通知」という。）を策定している。これは公立学校にも適用されるものであるが、この中で、始業・終業時刻を確認し、記録することなどが示されている。

また、平成18年には、長時間労働者の健康を保持するための措置として、労働安全衛生法が改正され、事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1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こと等を内容とする医師の面接指導等の制度が設けられ、文部科学省通達では、面接指導制度の実施についての周知徹底とともに厚生労働省通知に示されている基準に基づき、各学校等において勤務時間の適正な把握に努めることを求めている。

これを熊毛南高等学校についてみると、上記第4の1認定事実(3)(4)のとおり始業時には教職員の出勤状況の把握に努めるとともに、教員が正規の勤務時間以外の時間に業務を行っている状況の把握に努めている。

しかしながら、上記第4の1認定事実(5)のとおり、要求者を含めた個々の教職員の始業・終業時刻が必ずしも十分には把握されておらず、その記録もないことが認められる。

したがって、校長は、労働安全衛生法の観点から、より適切に勤務実態を把握し、勤務時間の確認及び記録を行う必要がある。

なお、どのような方法で教職員の勤務時間を把握するかについては、校長の判断と責任において決定する事項であることから、当委員会としては判断すべき事項ではないものとする。

(2) 要求事項3について

要求者は、校長及び県教育委員会に、「4. 1文書」の内容の徹底及び超過勤務を解消するための具体的措置を求めている。このため、校長及び県教育委員会それぞれについて判断する。

ア 校長に対する要求について

最初に、「4. 1文書」の内容の徹底についてであるが、「4. 1文書」は、完全学校週5日制が実施されることに伴い、学校職員の勤務時間の適正を図るための留意事項について、県教育委員会から各県立高等学校長等へ通知された文書であり、その内容は、「1 勤務」から「9 研修」までの9項目について規定されている。以下、各項目ごとに、その内容が要求者に対して遵守されているかを判断する。

「1 勤務」は、「勤務時間については、勤務実態を把握し、その適切な管理に努めること。」と規定しており、これについては、要求事項1及び要求事項2で既に判断したとおり、勤務時間の確認及び記録を行うとともに、その適切な管理に努める必要がある。

「2 時間外勤務」は、「教育職員には、原則として時間外勤務を命じないものとする。」と規定しており、校長は6月に1回、勤務時間外に開催された「緑化委員会」に要求者を委員として招集したが、この会議は職員会議に関連したものであり、また、予算執行上も緊急を要するやむを得ないものであって、後日、勤務時間の調整を行うように指示をしている。

「3 勤務時間の割振り」は、「勤務時間の割振りを適正に行い、週2日の

休日の確保に努め、勤務時間の割振りを臨時に行ったときは、少なくとも前週末までに、すみやかに職員に明示し、周知させること。」と規定しており、校長は要求者の1週間当たりの授業時間数(総合学習を含む)を他の教員の平均時間数とほぼ同じ16時間として割振り、また、学校行事等で変更があるときは、すみやかに明示をして周知を図っている。

「4 休憩時間」は、「休憩時間の確保に努め、勤務時間が8時間を超える場合には留意すること。」と規定しており、校長は、勤務時間8時間の中で、休憩時間を午前11時50分から午後0時35分まで割振り、生徒指導などで休憩時間の取得が困難な場合には、勤務時間の途中においてこれに代わる適当な時間帯に取得するよう指示をしている。

「5 年次有給休暇」は、「校務の運営に支障があると認めるときを除き職員によって指定された時季を変更しないこと。」と規定しており、校長は要求者からの年次有給休暇申請に対して時季変更をしたことはない。

「6 病気休暇、特別休暇、介護休暇、育児休業」は、「それぞれの休暇等の趣旨を踏まえ適切な対応に努め、手続に遺漏のないよう留意すること。」と規定してあるが、平成20年に要求者が申請した特別休暇について適切に対応している。

「7 夏期休業中における厚生計画」は、「完全消化できるよう配慮すること。」と規定しており、平成20年に要求者は与えられた厚生計画4日を完全消化している。

「8 部活動指導」は、「部活動のあり方について関係団体等と連携を図りながら検討し、生徒及び教育職員の休日の確保に努めること。」と規定しており、校長は部活動等の指導業務は、週休日にはできる限り練習等を行わないよう指導している。

「9 研修」は、「休業期間における自己研修は、教育公務員特例法第20条(現行は第22条)を尊重し、これに配慮すること。」と規定しており、校長は平成20年度には要求者から申請のあった2日について承認している。

以上のことから、校長は「1 勤務」については、勤務時間の確認及び記録を行い、その適切な管理に努める必要があるが、その他の項目については、要求者に対し、その内容を遵守しているものと認められる。

次に、超過勤務を解消するための具体的措置についての要求であるが、給特法では、公立の義務教育諸学校等の教育職員(校長、副校長及び教頭を除く。)には、時間外勤務手当等を支給せず、これに代えて給料月額の100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することを規定している。

この給特法の規定を受けて、本県においては、給特条例第3条第1項で、公立の義務教育諸学校等の教育職員に給料月額100分の4に相当する額の教職調整額を支給し、同条第3項で、学校職員給与条例第16条及び第17条に規定する時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないこととしてい

る。

この制度の趣旨は、教員の職務は、自発性・創造性に期待する面が大きく、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な時間管理を行う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員にはなじまないからとされている。

また、公務のために臨時又は緊急のやむを得ない必要があつて教育職員に休日又は勤務時間外の勤務を命じることができる場合は、給特法の規定を受けた政令及び条例により、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に配慮して、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に限ることとされている。

この制度の趣旨は、教育職員の健康及び福祉に配慮して、休日又は時間外における命令による勤務が過度の負担とならないよう、このような勤務を制限するものであるとされている。

これらの点を踏まえると、教育職員以外の公務員にあっては、その職務は命令によるものであるのに対して、教育職員の職務には、正規の勤務時間の内外を問わず、校長の具体的命令によらない、教育職員自身の自発性と創造性を尊重した裁量による勤務があると認められる。

また、平成20年4月23日京都地方裁判所判決（以下「京都地裁判決」という。）では「教育職員の時間外勤務が自主的、自発的、創造的になされたものではなく、時間外勤務を行うに至った事情、従事した職務内容、勤務の内容、実態等を踏まえて、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、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、時間外勤務を原則として禁止し、それを命じる場合を限定した趣旨（限定して命じる場合でも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なされなければならないとしている。）を没却するような場合には違法となるが、それ以外の時間外勤務は自主的、自発的、創造的な職務遂行として違法となることはない」と解される。」と判示されている。

以上の観点から、要求者が提出した平成20年6月の「勤務実態調査」表をみると、要求者が超過勤務であるとする101時間30分の内訳は、時間数の多い順に「教材研究 39時間」、「文書整理 10時間55分」、「出張

10時間」、「部活動 9時間25分」、「生徒会用務 6時間15分」、「試験作成 6時間」、「始業前 5時間20分」、「文化祭用務 5時間10分」、「休憩時間中の生徒会ほか 3時間30分」、「人権教育準備 2時間」、「職員会議 1時間25分」、「運営委員会 1時間15分」、「緑化委員会 1時間15分」となっている。

このうち、「出張」については週休日の振替がなされており、校長は、出張先で時間外勤務をするよう命じていないことから超過勤務には該当しない。

「教材研究」、「試験作成」については、教育職員である要求者の自発性や創造性が求められる業務であり、校長からの職務命令もないことから、要求者の自主的、自発的行為であると認められる。

「文書整理」については、雑多な業務をまとめて記載しており、主に事務的な業務を内容としているようであるが、校長からの職務命令もなく、要求者の自主的、自発的行為として整理することが適当と考えられる。

「部活動」については、校長は、要求者の希望に基づき剣道部の顧問へ委嘱していることや職務命令もないことを考慮すると、要求者の自主的、自発的行為であると認められる。

「生徒会用務」、「文化祭用務」、「人権教育準備」については、要求者の分掌する生徒部の行事等に係るものであり、校長からの職務命令もなく、要求者の自主的、自発的行為であると認められる。

「始業前」については、出勤後の始業時刻までの時間であり、勤務時間とまではいえないものと判断される。

「休憩時間中の生徒会ほか」については、校長は、生徒指導などで休憩時間の取得が困難な場合には、勤務時間の途中においてこれに代わる適当な時間帯に取得するよう指示をしている。

「職員会議」及び同会議における方針等を事前に協議する「運営委員会」は、勤務時間内に開始されたものの議事内容等の関係で勤務時間を超えることとなったが、校長は、勤務時間を超えた場合には、後日、勤務時間の調整を行うよう指示をしている。また、勤務時間外に開催された「緑化委員会」についても同様の指示をしている。

以上のことから、「勤務実態調査」に示された教材研究、生徒指導や部活動の指導などは、要求者が自主的、自発的に行ったもので、校長による要求者の自由意思を強く拘束するような状況下で行われていたとも認められない。

したがって、要求者の主張する超過勤務は、要求者が自主的、自発的に行ったものであり、校長に対して超過勤務を解消、すなわち全く無くするという要求は、教職調整額制度の趣旨からしても認めることができない。

ただし、教育職員が自主的、自発的に行った勤務であっても、校長は、今後、勤務時間の確認及び記録を行うに当たって、その適切な管理に努め、無制限・無定量的な超過勤務がなされることのないよう努める必要があることは要求事項 1、2 及び 3 において判断したとおりである。

イ 県教育委員会に対する要求について

要求者は、県教育委員会に対しても、「4. 1 文書」の内容の徹底及び超過勤務を解消するための具体的措置を求めているが、山口県立高等学校等の学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（昭和 46 年山口県教育委員会規則第 11 号）により勤務時間の割振りや時間外勤務を命ずることができるのは

校長の権限とされている。

したがって、この要求は、要求者自身の勤務条件について、直接、具体的に維持改善を求めるものということとはできないため、これを取り上げることはできない。

(3) 要求事項 4 について

要求者は、県教育委員会に対し、文部科学省通達に基づく勤務実態の把握を行い、各学校に勤務時間の適正管理を徹底すること及び労働安全衛生法違反が生じないよう校長を指導することを求めているが、この要求は、要求者自身の勤務条件について、直接、具体的に維持改善を求めるものということとはできないため、これを取り上げることはできない。

(4) 要求事項 5 について

要求者は、県教育委員会に対し、要求者が所定勤務時間以外に働いた分の時間外勤務手当を支払うことを求めている。

上記第 4 の 2 (2) アで示したとおり、本県においては、給特条例に基づき、公立の義務教育諸学校等の教育職員に給料月額額の 100 分の 4 に相当する額の教職調整額を支給し、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないこととしている。

このように、現行法令上は、公立の義務教育諸学校等の教育職員に時間外勤務手当等を支給しない制度となっており、法律の改正がない限り地方公共団体の当局が独自にこれを措置する権限を有するものではない（同旨最高裁判所平成 10 年 9 月 8 日判決）。

また、京都地裁判決では、校長からの時間外勤務の職務命令がなくても、「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、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、時間外勤務を原則として禁止し、それを命じる場合を限定した趣旨を没却するような場合には違法となる。」とされているが、部活動の顧問や生徒部などの校務分掌については、要求者の了解を得たものであり、第 4 の 2 (2) アで示したとおり、要求者の勤務は、その自由意思を強く拘束するような状況下で行われていたとも認められないことから、要求者の所定勤務時間以外の勤務は、自主的、自発的なものと判断される。

したがって、この要求は、認めることができない。

(5) 要求事項 6 について

要求者は、県教育委員会に年休・代休が実質的に取れるよう教職員の増員を求めている。

県教育委員会は、教職員の増員については、地方公務員法第 46 条に規定される措置要求の対象とはならないと主張するが、「職員の定数の定めは、人事権の一態様であるから、定数の定めそのものを措置要求の対象とすることはできないが、これを勤務条件の側面からの措置要求として、職員の定数配置が少ないため過重な時間外勤務を行わざるを得ない勤務時間の問題として要求するこ

とはできる」(名古屋高等裁判所平成4年3月31日判決)とされているところから、本件要求を措置要求の対象として判断する。

本件要求で要求者が主張する増員理由は、単位制による複数同時展開授業のため、授業変更ができないこと及び部活動や生徒会指導があることにより、年休や代休が取れないことである。

しかし、平成20年において、年休については、要求者の取得日数は3時間であるものの、熊毛南高等学校教員の平均取得日数は7.6日、最高取得日数は18日であり、また、代休については、要求者自身が平成20年4月以降ほとんど取得していることを認めている。

部活動等については、熊毛南高等学校では、校長、教頭を除くほとんどの教員が部活動を担当しており、また様々な校務分掌の部長や学年主任などの業務を担当している教員もいることから、要求者のみ特殊な事情があるとも認められない。

以上のことから、要求者の主張は、年休・代休が取れないことの理由として、これを認めるだけの相当の理由はなく、認めることはできない。

3 結論

よって、地方公務員法第47条及び勤務条件に関する措置の要求に関する規則(昭和49年山口県人事委員会規則第1号)第7条第1項の規定に基づき主文のとおり判定する。

平成21年(2009年)5月21日

山口県人事委員会

委員長 佐久間 勝 雄



委員 西村 順 子



委員 藤田 幸 夫

