

はじめに

公立学校教師が休憩時間とされている時間に勤務を余儀なくされて行った場合、遂行した業務は、法的には超勤と評価され、それに対しては労働基準法37条所定の割増賃金が支払われるべきものか。

休憩時間中の勤務（超勤）に対する手当請求事件（平成16年（行ウ）第50号）に関する原審判決（大阪地裁第5民事部平成20年1月9日判決）の判断をいかに評価すべきか、そしてこの種の問題について法的にはどのように考えるべきかについて、労働法研究者としての見解を求められたので、ここに私見を披瀝し、参考に供したいと考える。

## I 事案の概要

原告5名は小学校教諭4名、中学校教諭1名であった。勤務時間の中途に置かれるべき休憩時間について、府勤務時間条例に基づく府教委勤務時間規則は、午前11時から午後2時までの間に置く、ただし学校運営上必要があるときは他の時間に変更し得ると、かなり柔軟に定めている（4条）。原告らの服務監督者は高槻市教育委員会であるが、高槻市教委勤務時間規則もそれと同様の内容を定めている。

休憩時間は45分間であるが、原告らの指定された時間帯は区々であり、原告Aは午後0時45分から午後1時30分、原告Bは週のうち3日は午後3時25分から午後4時10分、2日は午後2時25分から午後3時10分、原告Cは水曜日は午後2時40分から午後3時25分、それ以外の日は午後3時30分から午後4時15分、といった状況であった。

しかし現実には、原告らは、生徒と一緒に昼食、教材準備、実験器具の準備・片付け、ノート・プリントの点検、生活指導、補習、保護者との対応、電話への対応、児童会・生徒会の指導、学校行事の準備、進路指導相談、不登校児への対応、教育実習生の指導や諸会議への出席等々、実に様々な業務があり、それらはしばしば休憩時間に食い込み、対応せざるを得ないことが多かった。そのことは、教育委員会の休憩時間の取得状況調査においても、休憩時間を「ほとんど取得できなかった-52.6%、全く取得できなかった-19.2%」と回答があり、原告らが所属する学校の校長もその状況は十分に認識していた。

だが、それらについては超勤手当は一切支払われなかった。そこで、その支払を請求したが、大阪地裁はその請求を棄却した（判決原本より要約）。

## II 公立学校教師と労働時間法制

この問題を検討するにあたっては、当然のことながら、公立学校教師（以下、教師という）に関わる現行の労働時間法制の全容を正確に把握することが出発点である。

従来、この種の問題についての裁判例の中では、そのことが軽視ないしは無視され、その結果、教師の労働時間法制に関わる問題が歪曲されていると考えざるを得ないものが少なくないことに鑑み、あえて先ず指摘し、以下に概説する次第である。

### 1. 教師にかかる労働時間法制

法律は、個々の条文を取り上げて、それについてだけ解釈を試みるのではなく、①法律全体を視野に入れ、まず当該法律制定の趣旨・目的、特徴などを明確にし、次いで、②その趣旨にそって個々の条文の位置づけを確認し、それから③当該条文の解釈を展開する、という順序を踏むべきである。

現実の検討の過程では当然、①～③はしばしば往復したり、①について立てた仮説を③を考える過程で修正したり、その逆もあつたりするが、最終的な結論に至るまでには、①-②

③という順序による整理が行われていなければならない。  
その最終的結論を示せば以下のとおりである。

#### (1) 基本法制

(a) 教師は地方公務員であるから、地方公務員法の適用を受け、原則として労働基準法が適用される。

次に見る「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、給特法と呼ぶ）は、最初、1971年に施行された際は、国立学校の教師も適用対象としていた（以下、当時の法律を旧給特法と呼ぶ）が、2003年に改正された。旧法、現行法とも労働基準法32条、34条などは原則どおり適用されるものとしたが、37条は適用除外することとした（地公法58条3項、旧給特法10条―給特法5条）。

改めて指摘するまでもなく、労基法32条は週に40時間、日に8時間を「超えて、労働させてはならない」と定め、違反に対しては罰則を設けている。それが教師の労働時間制の基本である。他の諸々の労働時間に関わる制度はその大枠の中で、明文の規定がある限りにおいて個別的例外扱いが認められる。教師も法定労働時間制を適用される以上、まず、その法定労働時間を超える労働をさせてはならない、とする原則が最も重視されなければならない。

(b) 教師の労働時間制について給特法は特例を定める。給特法は給与等についての特別措置法という名称であるが、各条文とそれを受けて制定された規程（政令）、関連通達、自治体の条例を精読すれば明らかなように、全体的には労働時間制についての特例を定めた法令である。

#### (2) 給特法の構造と趣旨

給特法が定める、教師の労働時間制と超勤に関する制度はかなり特異である。

##### (ア) 超勤の原則禁止

法定労働時間制が適用されるから、当然のことであるが、超勤は原則として禁止され、超勤は「文部大臣が人事院と協議して定める場合に限」られる（旧給特法7条1項）。

同条に基づく協議を経て、「教師に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規程」（1971（昭46）年7月5日文部省訓令28号）が定められた。同規程は、「正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じない」とした後（3条）、時間外勤務を命じ得るのは、①生徒の実習、②学校行事、③教育実習の指導、④教職員会議、⑤非常災害等やむを得ない場合という5項目に限定した。しかも、当該5項目についても、「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限」られる（4条。以下、その2つの要件を満たす業務を「限定業務」と呼ぶ）。同条は、旧給特法は改正により「政令で定める場合」と改正されたが（給特法6条）内容は異ならない。

各地方自治体では給特条例が定められたが、条例制定にあたり、文部省はモデル条例案を作成して教育委員会を指導した。条例制定をめぐる各自自治体ごとに教育委員会と教職員組合の間で交渉が行われた結果、上記「教育実習の指導」は除外され、それ以降、学校長が超勤を命じ得るのは通称で“限定4項目”と呼ばれる(1)。大阪府勤務時間条例も超勤は「限定4項目に限って」命じるものとしている。

留意すべきは、上記の法律、規程および条例には、列挙する以外の業務についても超勤があり得ることを示唆する表現は一切、存在しないことであり、したがって、教師が「限定業務」以外の業務について超勤することはあり得ない、という建前である。

##### (イ) 超勤の特例

(a) 旧給特法等は上記超勤の原則禁止の他に、以下の特例を定めた。①超勤について労基法33条3項を適用する（旧給特法10条―給特法5条）、②「俸給月額百分の四に相当する額の教職調整額を支給する」（旧給特法3条1項―給特法3条1項）、③労基法37条を適用除外し、割増賃金は支払わない（旧給特法10条―給特法3条2項および5条）である。

(b) 解釈による濫用を防ぐために、1971（昭46）年7月9日文部事務次官通達文初財377号は、より具体的に、たとえば、「学校行事」とは学習指導要領に定めるものに相当する「学芸的行事、体育的行事および修学旅行的行事を指す」とし、「非常災害等」の「等」とは、

「児童・生徒の負傷疾病等人命にかかわる場合における必要な業務」と「非行防止に関する児童・生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする業務を指す」ものとした。

(ウ) 小括

要約すれば、①正規の勤務時間の割振りを適正に行うことにより、原則として超勤は行わせない、②例外的に超勤を行わせ得るのは「限定業務」に限る、③「限定業務」については、労基法 33 条 3 項により勤務を命じる（36 協定の締結を要件としない）、④「限定業務」につき超勤を命じられた場合、教師はそれに従う義務があるが、超勤を行ったとしても、時間数に応じて超勤手当は支払われず、手当に代わって（ただし、実際に超勤が行われたか否かや時間数に関わりなく）、本俸の 4 %に相当する「教職調整額」が全員に一律に支払われる(2)。

(3) 司法機関の使命

法律の建前に反する事象が現実には存在するという事は日常茶飯事である。法律上、超勤が存在しない建前になっているからといって、現実にも存在しないとは限らない。つまり、「限定業務」以外の業務について超勤は存在しないという建前と、実際にそのような超勤が存在するか否かはまったく別の問題である。

裁判所に期待されるのは、給特法の建前や理念、構造を正確に把握した上で、その理念等に反し、現実には、始業時刻前、休憩時間中、終業時刻後、つまり労働はない建前になっているにもかかわらず、様々な事態に対処すべく教師本来の業務を行わざるを得なくなり、「限定業務」以外の業務について超勤が行われた場合に、当該時間を法的には如何に把握し、労働時間法制の理念に即しつつ、それに適切に対応すべきか、を判断することである。

2 給特法の趣旨、構造等についての原審判決の解釈の問題点

旧給特法 10 条—給特法 5 条は労基法 37 条の適用を除外する旨定めるが、給特法 3 条 2 項は重ねて、超勤手当は支給しない旨定める。

その趣旨について、原審判決は、旧給特法制定の趣旨やその全体構造を概観することなく、いきなり同 10 条の紹介、解説から始め、「原告等は、休憩時間に勤務した場合であっても、本来、法令上この勤務に対する対価の受給を権を取得するものではない」と判示する(52～54 頁)。そのような判示の在り方が象徴的であるが、原審判決は上記 1 の冒頭で述べた①、②についての自らの検討や分析はほとんど行っていない。原審判決は、教師をめぐる労働時間法制全体の認識を欠いたまま、既に出されている同種事件についての幾つかの判決文から適当に文章を借用し、小手先で給特法について、特に労基法 37 条の適用除外の趣旨についての解釈論を作り上げたと言われても仕方がないものでしかない。

(1) 給特法制定の趣旨・目的について

(a) 給特法制定の趣旨・目的について、原審判決は上記①に相当するものとして、教師の「勤務について、勤務時間の内外を問わずに包括的に評価することにして」、超勤手当「制度を適用しないこととする代わりに、俸給相当の性格を有するものとして教職調整額を支給することとした」、それに関連して、「適正な勤務条件を確保するための措置として」限定 4 項目に限って超勤を命じ得る制度としたと判示する(判決原本 52～53 頁)。だが、その判示部分以前に、そのような結論を導くことを納得させる説明はどこにもない。原審判決は「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、また、夏休みのように長期の学校休業時間があること等」、教員の「職務と勤務の態様の特殊性」というわずか 3 行で終わる程度の説明しか行っていない(判決原本 52 頁)。(b) 教師の勤務の内容や勤務態様の「特殊性に応じ」る手法は 1 つとは限らない。給与制度に限ってみても複数考え得るし、給与以外の処遇によることもいくつか考え得る。にもかかわらず、いきなり飛躍して、その「特殊性に応じ」て「勤務時間の内外を問わず包括的に評価することにし…」という給特法の制定趣旨についての結論が説かれる(判決原本 52 頁)。

(c) 給特法制定の経緯が示すのは、1950 年当時には教師の超勤に対しても労基法 37 条に

より手当が支払われるべきだということが判例上、確定し、その趣旨にそって文部省、労働省、人事院などが通達を発し、徹底しようとしたが、その後も判例や行政解釈のとおり実施されなかったため、裁判闘争が再発し、やがて最高裁が従来の判例を確認することが確実にされる事態になった(3)のに対し、人事院が1964年、適切な対処を求める報告書をだし、1年間の教師の勤務状況の実態調査を行った結果、政府は教師の時間外労働に対しては特例的な取扱いをすることを前提に予算措置をとることにし、給特法においてその特例を定めた、ということである(4)。

その法制定の経緯を反映して、上記1(1)、(2)で概説したように、給特法は、教師に対する法定労働時間制の適用、すなわち原則として超勤を行わせないことを確認しつつ、その特例を定めたのである。

原審判決を一読して誰しも奇異に感じるであろうことは、まず超勤があっても手当は支払わない、代わりに教職調整額を払う、しかし、それでは超勤が「教員にとっての過度の負担」になる可能性があるので、超勤を命じ得るものを「限定業務」に限った、という論理展開(判決原本52~53頁)である。同判示部分は、立法の経過も趣旨も、給特法の条文をも無視し、給特法全体の構造を見誤っていることを端的に露呈している。つまり立法政策の目的・手段とそれに伴う付随的措置とを逆転して捉えている。①法定労働時間制を前提に→②超勤のあり得るケースの限定列挙→③教職調整額支給(=超勤手当不支給)と解すべきところを、その前提①を踏まえないために、全く逆に、③教職調整額支給(=超勤手当不支給)→②超勤のあり得るケースの限定列挙と解しているが、本末転倒である。論理としても、「超過勤務手当制度は適用しない」、そうすると超勤が「過度の負担」になる虞があるから超勤を命じ得る「場合を限定した」、だから、かりにその限定を超えて超勤を行っても手当は支給されないという。”まず、超勤手当は支給しないという結論ありき”で、その結論から出発し、起点と終点だけが同じで、その間に内容が食い違ってしまい、まったく論証の体をなしていない。

## (2) 「調整」推定説について

(a) そこで、余りの矛盾に直面して裁判所自らが是正を試みたのが、超過勤務については教職調整額によって「調整」されている、と一応は推定されるが、「休憩時間における勤務が教育職員の自由意思を極めて強く拘束するような形態…常態化」している場合には、その推定が覆され、労基法37条は適用除外されず、勤務に対して手当を支払う、とする(判決原本55頁)、いわゆる「調整」推定説である。しかし、それは給特法の構造と条文が述べていることを無視した根本的欠点を補い得るものではない。

給特法が、教師が超勤をしたとしても手当は一切支払わない、その代わりに教職調整額を支払うとだけ定めているのであれば、まだしも、法律は教師の勤務を「包括的に評価」したとか、それに相応しい対処の在り方として、超勤手当ではなく教職調整額を支給することとした、と解する余地もある。したがって、上記のような極端な場合を想定して、労働条件法定主義を定める憲法27条と労働基準法の存在を斟酌し、いわゆる合理的限定解釈の手法によって「調整」推定説を提唱することにも合理性が認められるかもしれない。

だが給特法は、教師は基本的には法定労働時間制の下で働くものとし、したがって、超勤は命じないことを原則とした。その上で、例外的に限定4項目について、しかも「臨時又は緊急」な場合に限って超勤を命じ得るものとした。しかも、労働時間法制としては極めて異例なことだが、その場合の超勤については時間の上限は定められていない。にもかかわらず給特法はその「限定業務」についての超勤に対しては特殊な対応を定めた。

原審判決はそういった給特法の構造についての基本的認識を持ち得なかったために、教師の勤務を「包括的に評価」したというのであれば、何ゆえに、給特法等に「限定業務」についてだけしか超勤を命じ得ないといった条項が存在するのか、説明不能状態に陥っている。その疑問を自ら発し、「調整」推定説を初めて採った松蔭高校事件における名古屋地裁は、結局、判決においてそれに対する解答を示すことができなかった(5)。原審判決も準拠した「調整」推定説は、今や、この種の事件では判例上の通説となった感があるが、「調整」推定説をとる多くの判決は、原審判決も含めて、もはやその当然の疑問を抱く能力さえ失ったか、

あるいは意図的に回避しているように見える(6)。司法機関として憂慮すべき事態と言わなければならない。

(b) 給特法は、その条文を忠実に読めば明らかだが、繰り返しを厭わず要約すれば、①原則として法定労働時間制に則り(地公法 58 条 3 項、給特法 5 条)、②正規の勤務時間の割振りを適正に行うことにより、原則として時間外労働は行わせない(時間外勤務規程 3 条)、③例外的に時間外労働を行わせ得るのは限定 4 項目に該当し、かつ「臨時又は緊急」にやむを得ない必要があるときに限る(同 4 条)、④「限定業務」に係る超勤に対しては「教職調整額」によって対応したものとみなし、個々の時間外労働の時間数に対応する割増賃金は支払わない(給特法 10 条)、ということであり、それ以上のこと、それ以外のことは規定してはいない。

にもかかわらず、「調整」推定説は、上記①～③を定める諸規定をすべて無視し、教師の「自由意思を極めて強く拘束するような形態で…常態化」している場合という全く別個の基準を創設し、それに該当しなければ超勤をさせても差し支えないし、手当を支払う必要もない、というのである。それは、給特法以下の明文の法令が定めた以外の基準を立てて、時間外労働に対して手当を支払わなくても差し支えない、ある種の労働を容認するものであって、法解釈の誤りという域を超えて、むしろ、司法機関が新たな立法を行っていると言われてもやむを得ない事態である。裁判官は「良心に従って法の解釈・適用を行うが、その場合でも「憲法及び法律」には拘束されることを再度確認すべきである。

いずれにしても、原審判決が給特法の趣旨、目的・特徴を真摯に検討した形跡はまったく窺えない。担当の裁判官は、給特法を精読することなく、その名称から勝手に内容を推測したのではないかとまで疑わざるを得ない。

### 3 教師と休憩時間制度

原告等は、超勤一般ではなく、休憩時間中に教師本来の業務を遂行せざるを得なかったことについて、それを超過勤務と評価し、その時間数に見合う超勤手当の支払を請求した。休憩時間は、拘束時間中ではあるが勤務から解放されて自由に過ごすことを保障される特別な時間帯である。本件は教師のそのような休憩時間中の超勤に関しての初めての訴訟であり、したがって、初めての判決である。

#### (1) 教師と休憩時間制

(a) 教師にも労基法の適用があり、したがって、使用者たる自治体には教師に休憩時間を保障する義務がある(地公法 58 条 3 項、旧給特法 10 条—給特法 5 条)。

労基法 34 条が一定の長さの休憩時間を「労働時間の途中に」置くべきことを定めた趣旨は、何よりも、労働の継続により精神的にも肉体的にも疲労が蓄積されていくことから労働者を解放し、人間らしさを取り戻す機会を確保するために一定の長さの時間を保障することである。それは同時に、疲労に伴い仕事に対する集中力や労働意欲が減退することに起因して可能性が増大するミスや事故の発生を防ぐ効果をも有する。休憩と仕事から解放されるということは表裏一体の関係であって、休憩時間中に仕事をせざるを得ないということは、勤務終了後の時間外労働とはまた別の意味で、労働時間制の趣旨に反することである(7)。

(b) 労基法 34 条は「労働時間が 6 時間を超える場合」というが、「労働時間の途中に」という以上、文理からして当然「…超えた場合」ではなく、「…超えることになる場合」という意味であり、使用者は「6 時間を超える」以前に 45 分以上の休憩を与えなければならない(8)。

連続 6 時間の労働が字義どおりに行われるとすれば、その間は一滴の水やお茶も飲まず、軽食も口にできず、トイレにもいけない。毎日そのような労働が続くとすれば、それは生理的に人間の限界に迫るものであろう。したがって、労基法 34 条は、「6 時間」ぎりぎりまでの連続労働を想定したのではなく、それを上限と定めながら、それよりはるか以前に適当なところで休憩時間が置かれるであろうことを労使自治に期待をかけたものと解される。

本件では、たしかに休憩時間を労働時間の「途中に」置いている。だが、人により日によ

るが、その時間が午後 3 時 25 分とか 3 時 30 分から始まる、つまり始業時刻が午前 8 時 30 分であるから、すでに連続 7 時間の労働の後に初めて休憩をとるよう設定されている場合が少なくない(判決本文 39 頁ほか)。本件では直接の争点とはされていないが、公務の運営上の事情により府教委は別に休憩時間を定め得るとはいつても、そういった時間設定は休憩時間保障の趣旨に反し、それ自体が被告の労働時間制と休憩時間の意義についての認識不足を露呈するものである。もとより、それは単に認識不足で済まされる問題ではなく、労基法 34 条に違反として教育委員会や学校の責任者は刑罰の対象となる違法行為である。(c) 原審判決は労働時間について把握義務があることを認めている(判決原本 62 頁)。それは 2001 年のいわゆる 4.6 通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」(基発 339 号)も強調したことであるが、法定労働時間制を定める法律の下では当然のことである。

原審判決は勤務時間については出勤簿で把握している、と説明するが(判決原本 62 頁)、本件の争点である、肝心の休憩時間については具体的にどのような方法で把握しているのかについては一言も言及しない。出勤簿によっては休憩を把握することはできない。タイムレコーダーの設置は行われていないし、また仮に設置されていたとしても、機能上は可能であっても、休憩時間の開始と終了の度にカードを挿入するような運用をしなければ、把握はできない。残されたのは、教師本人の申告を認めないとすれば、教育現場の責任者である校長による現認以外にない。だが、本件では、校長は休憩時間を取る時間帯を明示したとか、休憩時間に職務を遂行したときは振替を申し出るよう伝えていたといった類のことが指摘されるだけで、現認が厳密に行われていたという積極的な認定はされていない(判決原本 48～50 頁、60～61 頁)。

給特法の解釈とも関連して、現認してもいずれ超勤手当を支払う必要はないから、結局、現認してもしなくても一緒だという心理から、実際には把握していないのではないか。原審判決の被告の主張、立証を見る限り、原告らの休憩時間中の勤務実態を具体的に把握しているとは考え難い。

ところが原審判決は、上記通達は府から市町村に通知されたから、時間把握の方法は「各市町村の合理的裁量に委ねられた」として(判決原本 62 頁)、結局は、具体的にその方法を確認しない処理を免責するのである。

(d) 要するに被告は、先に検討した給特法についての誤った解釈も影響している可能性があるが、いずれにせよ、休憩時間の意義、制度の趣旨、内容を正確には理解、認識せず、極めて杜撰な対処・運用をしてきた、という以外にない。

## (2) 休憩時間中の勤務と「自発性、創造性」の意義

(a) 原告等は I で見たように、休憩時間中にも様々な内容の教師の業務を遂行している。原審判決も、休憩時間中に「相当時間にわたり、職務に従事していたこと」は原告ごとにその内容を丹念に指摘し、認定している(判決原本 37～48 頁、50～51 頁、55 頁等)。原告等は、それは毎年度、職務分担を決める形で包括的な職務命令が出され、その定められた職務が多いため、それを滞りなく遂行しようとするれば必然的に始業前、終業後の超勤だけでなく、休憩時間中にも業務を遂行せざるを得ず、したがって、それらは暗黙の命令に従ってなされた超勤と評価すべきである、と主張した。

この点について原審判決は、職員会議についてのみ校長の黙示の職務命令の存在を認めたが、それ以外の職務に関しては明示、黙示の命令の存在を否認する。そして、職務担当は校長が定めたが、それを「遂行する時間帯まで」指示したわけではなく、各自の判断で「都合のよい時間帯にその職務を遂行していた」のだから、休憩時間中の職務遂行は「各自の自発性、創造性に基づ」くものである、という(判決原本 50～51 頁)。原審判決は他でも繰り返し「自発性、創造性」を強調する(判決原本 51 頁、56 頁、57 頁等)。

(b) 「自発性、創造性」は異なる 2 つの意味で用いられることがある。1 つは、教師の超勤手当請求訴訟において過去の裁判例にも見られたが、本人が自ら進んでやっていることであって「労働」ではない、という意味においてである(9)。もう 1 つは、業務を遂行する際の労働者の主観的状況を描写する意味で用いられる場合であって、使用者による業務遂行に

についての指示と矛盾するものではないし、「労働」性を否定するものではない。原審判決は「自発性、創造性をもって…職務を遂行していた」と判示するから、後者の意味を取っていることは明らかである。つまり、校長の指示を受けて教師としての様々な業務を遂行する際に、気が進まないが嫌々やるということではなく、「自発性、創造性」をもって業務を遂行することは大いに期待されるし、原告等はそのような期待される教師であった、と認定している。

問題は、それを「調整」推定論と結び付け、「自発性、創造性」をもって業務を遂行していたのだから、「自由意思を極めて強く拘束」してはいない、したがって、超勤手当を支給すべき場合に当たらない、と結論付けることが妥当なのか、ということである。

(c) 原審判決は、「その日の職務内容によっては、休憩時間を取得すると、本来の終業時刻までに総ての職務を終わらせることができない場合もある」と認めながら、これを休憩時間にやるか終業時刻後に残業としてやるかは「各自の判断」だと言い放つ（判決原本 51～52 頁）。それは、勤務時間内に遂行しきれないほどの職務を包括的に指示しても、それを休憩時間という特定の時間帯に処理せよ、と具体的に指示してはいないから、校長は休憩時間中の職務遂行に関与していないし、教師の意思を「強く拘束」してはいない、したがって、教師の休憩時間中の職務遂行は教職調整額によって対応済みであり、別に超勤手当は支払われない、という含意である。だが、原審判決は職員会議については「休憩時間中の開催を黙認している以上、校長の黙示の職務命令」があったと認定した（判決原本 50 頁）。そうしながら、休憩時間を使ってでも対応しない限り処理しきれない職務を命じたにもかかわらず、休憩時間中の職務遂行を「黙認」していないというのは一貫しない、矛盾する判断だと言わざるを得ない。

さらに、「休憩時間を全く取得できないような勤務状況にあった…としても…直ちに…黙示の職務命令をしていたとは認められない」とまでいう（判決原本 52 頁）。だが、何故「認められない」のかについて説明はない。説明に窮したとみられる。教師が自ら好んでそういう「状況」を創り出すわけがない。教師が、校長から包括的に指示を受けている職務を総て遂行しようとするれば「休憩時間を全く取得できない」状況にあったとすれば、社会通念としては、それは教師をそういう状況に「追い込んだ」のであり、「自由意思を極めて強く拘束」したと評価される。先の判示は説明に窮した末の裁判所の自暴自棄的妄言の類というべきであろう。(d) なお、原審判決は「自発性、創造性」を強調するあまり、勢い余って、「どのような作業を、休憩時間に従事していたかを具体的に特定することは困難」と言いながら、「職務の大半は…自発性、創造性に基づいて遂行されたものと認めるのが相当」と判示する（判決原本 60 頁）。裁判所は、「具体的に特定」できないものが、「大半」であれ一部であれ、どうして「自発性、創造性に基づいて遂行されたもの」と判断できるのか。裁判所が行う事実認定とは到底考え難い、支離滅裂なこじ付けと言うべきではあるまいか。

### (3) 小括

原審判決は、一斉休憩の例外および分割については説明しているが（判決原本 64～68 頁）、それは府条例なども制定されており、それなりに説得的である。

だが、それは労基法 34 条の適用があることを前提とした議論である。にもかかわらず原審判決は、その、休憩時間を保障する義務が自治体にある、という肝心の問題から目をそらしている。原告等はまさにそのことを指摘し、それとの関係で、一斉休憩でないため、休憩を取りにくい（取り難くなっている）、と主張しているのであって、一斉休憩でないこと自体を違法だといって争っているわけではない。休憩を取れないこと、にもかかわらず、休憩中に働いたことに対して超勤手当が支払われないことは違法だと主張しているのである。一斉休憩の例外についてだけまともな判示をしたからといって、争点をはぐらかしては、本来の問題は何も解決され得ない。

## 4 まとめ

法定労働時間制を遵守し、勤務時間中の休憩時間を保障するのは使用者の義務である。休憩時間は、仕事から解放され自由な時間を取り戻して、食事を取るほか、仮眠をするなり、

近くの喫茶店に出かけるなり、好きな音楽を聴くとか小説を読む等、個々人が好きなことをして気促に過ごす、そのこと自体が権利として保障された時間帯である。そのようにして勤務時間の途中で休み、身体を休め気分転換をして初めて、勤務時間の後半においても仕事に集中することができるし、能率も向上する。それは教師であれ一般の労働者であれ、異なることはない。

教師の実態とは余りにもかけ離れすぎているが、それが休憩時間というものの法的意義である。そして給特法が労基法 34 条を適用除外しなかった趣旨は正にそこにある、と解すべきである。

にもかかわらず原審判決は、教師にも地方公務員法、労働基準法が適用されることを無視し、給特法等の関係法令にすべて目を通したのかを疑わざるを得ないほど、給特法の一部の条文しか参照せず、その結果、給特法の趣旨・規定内容を正しく理解せず、さらに事実認定においては杜撰というだけでなく無理やこじ付けによって結論を導いている。

要するに、原審判決は破棄されるべきであり、法解釈、事実認定のいずれについても貴法廷において最初からやり直し、司法機関に課せられた使命が果たされることを期待したい。

////////////////////////////////////

(1) 中央教育審議会などに事務方（文部科学省）が提出する資料では「超勤 4 項目」と呼んでいる。

(2) より詳しくは、萬井「公立学校教師と時間外労働－給与特別措置法の解釈・運用上の問題点」龍谷法学 38 卷 1 号 53 頁以下参照。

教師といっても担当している職務は一律ではないから、人により時間外労働の頻度や長短には差がある。もともと、時間外労働は本来は個人ごとに把握され、それに応じて割増賃金は個別に支給されるべきものである。にもかかわらず、100 万人にのぼる教師につき全国一律の教職調整額を支払うことによって時間外労働の有無・長短を具体的には把握しないこととする「調整」という法的テクニックにそもそも問題がある。

(3) 実際にも、予想されたとおり、静岡県事件・最 1 小判昭 47・4・6 判例タイムズ 277 号 143 頁、静岡市事件・最 3 小判昭 47・12・26 判例タイムズ 288 号 206 頁が出された。

(4) 給特法制定の経緯については、東京大学労働法研究会編『注釈労働時間法』（有斐閣、1990 年）309 頁以下、前掲注(2) 龍谷法学 38 卷 1 号 59 頁以下および同引用の文献参照。

(5) 山本吉人「クラブ活動引率にともなう時間外勤務手当の請求」『教育判例百選(第 3 版)』（有斐閣、1992 年）205 頁。

(6) 萬井「公立学校教師の時間外勤務とそれに対する手当の不払い－北海道教組事件・札幌高裁平成 19 年 9 月 27 日判決について」労働法律旬報 1662 号 62 頁以下参照。

(7) 木下秀雄「休憩」片岡・萬井編『労働時間法論』（法律文化社、1989 年）137 頁以下、前掲注(4) 東大労働法研編『注釈労働時間法』314 頁以下等参照。

(8) 労働省労働基準局編著『全訂版労働基準法』（労務行政研究所、1986 年）420 頁、前掲注(8)片岡・萬井編『労働時間法論』148 頁、前掲注(4)東大労働法研編『注釈労働時間法』323 頁ほか、通説である。

(9) 筆者が「労働」性否認説と名付けた、松蔭高校事件・名古屋地判昭 63・1・29 労働判例 512 号 51 頁、大府市事件・名古屋地判平 11・10・29 判例タイムズ 1055 号 168 頁などがその例である。