

2008年7月29日

全国学校労働者組合連絡会代表

(略称;全学労組代表)

増 田 賢 治

(現在、吹田市立山田東中学校で短時間勤務再任用職員として勤務する。また、控訴人らが所属している登録職員団体組合「学校労働者ネットワーク・高槻」が加盟する全国学校労働者組合連絡会の代表をつとめる。)

【組合の役職及び経歴】

(現在)

・全国学校労働者組合連絡会代表及び大阪教育合同労働組合吹田支部副代表

(経歴)

・大阪教育合同労働組合執行委員長(1989年11月23日～1998年5月29日)

・全国学校労働者組合連絡会代表(1995年から現在に至る)

・大阪教育合同労働組合吹田支部副代表(1999年6月22日から現在に至る)

意見陳述書

高槻市教育委員会が休憩時間確保に向けた本格実施をせず、7年連続で「休憩時間の試行」を続けていることは、労働基準法に違反し刑事罰の対象になる

はじめに

服務監督権を有する高槻市教育委員会(以下、高槻市教委という)は、強行法規である労働基準法(1947年4月7日法律49号。以下、労基法という)で法定された休憩時間を保障するために、本来あるべき指導助言を含めた教育行政としての責任を抛棄しており故意及び重過失に該当する。高槻市及び高槻市教委は、休憩時間確保に向けての本格実施をせず、2002年度以降7年連続で「休憩時間の試行」を続けていることは、労基法に違反する行為である。また、高槻市教委は大阪府教育委員会(以下、府教委という)の指導にも従わず、府下の市町村教育委員会(以下、市町村教委という)が困難な状況下において、休憩時間を確保するために、2003年度以降行政努力を継続しているのに比べて、高槻市教委は他との均衡を著しく欠いている事実について意見を述べる。

また、従前から休憩時間はそれぞれの自治体ごとに条例及び規則で定められているが、学校現場に

においては、100年以上所謂「悩ましい問題」として休憩時間が保障されことなく放置され、休憩時間と無縁の勤務が為されている具体の事実について意見を述べ本件控訴審の参考に供したいと考える。

1. 学校現場で100年以上、所謂「悩ましい問題」として休憩時間が保障されことなく放置されてきたのは、主として教育現場の特殊な勤務実態からくる理由によるものである。その他の理由としては、教育委員会と校長はもとより教職員に於いても、1970年代以降、公立学校教員に適用或いは適用除外になる法律を混同したことに起因する。すなわち、地方公務員法(以下、地公法という)、[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(以下、[]付は旧給特法という。[]なしは給特法という)による労基法適用・適用除外との混同、また、休憩時間が取れていないことの代償措置についての考察が圧倒的に不足していたことにもよると考えられる。ここでは、それらの法律関係を整理すると同時に、本件「休憩時間中の勤務」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(大阪地方裁判所第5民事部、2008年1月9日判決)の判断を如何に評価するべきかという観点で意見を陳述する。また、こ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、学校現場の実情等を踏まえながら貴法廷が教師の労働実態について事実を理解して頂くために意見を陳述する。

2. 2003年3月10日、府教委事務局は、初めて教職員企画課長名による事務連絡『休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について』(以下、府事務連絡という)を発出した。これまで、大阪教育合同労働組合及び大阪教育合同労働組合吹田支部(以下、教育合同及び吹田支部という)の休憩時間確保の要求に対して、府教委ならびに吹田市教育委員会(以下、吹田市教委という)は休憩時間については「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」「府立の高等専門学校、高等学校の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」「何々市(町村)立学校の府費負担教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(準則)」(以下、これらをまとめて勤務条例・規則という)に基づき確保されているものと認識していると回答し、これを公式見解としてきた。それも拘わらず、府教委はなぜ今回府事務連絡を発出せざるを得なかったのかという経緯を明らかにするために意見を陳述する。

3. 高槻市教委は、2003年度以降府教委の指導にも従わず、服務監督権を有する教育行政の責任として休憩時間を保障するための調査・分析及び改善すべき課題の明確化等を行ってこなかった。また、休憩時間の確保に向かわせるために、教育行政として改善すべき課題を明らかにし、指揮命令権を有する校長への指導を抛棄し、労基法違反の違法状態を放置してきた。それらの改善努力が為されなかった結果、高槻市教委並びに校長は労基法違反という故意及び重過失を犯していると言わざるを得ない。これは、行政裁量に関わる当否の問題であり裁量権の範囲であるとする原審判決に到底首肯することはできない。また、裁量権の範囲で扱える程度の簡単な問題ではない。それに関わる事実について、府下市町村教委とりわけ吹田市教委が行っている教育行政としての改善努力と対比することで、高槻市教委の違法行為を明らかにするために意見を陳述する。

I 原審判決の法的評価と地公法、旧給特法による労基法適用除外との混同

1. 本件訴訟の積極的意味は、名実ともに休憩を行使できる執務環境を整備することにある

(1) 控訴人らは、単なる超過勤務一般を問題にしているのではない。休憩時間中に於いてさえ教師本来の業務を遂行せざるを得なかったことを問題にしているのである。控訴人らは、本来休憩時間に当たる時間帯に業務を遂行せざるを得なかったことは、単なる超過勤務一般には該当せず、「食いだめ、寝だめ」ができないように別の次元の問題であるとの認識を持ちながらも、現行法制の下ではそれを超過勤務と評価せざるを得ず、その時間数に見合う超過勤務手当の支払を請求したのが本件の訴えである。

換言すれば、控訴人らが要求する真の目的は、「超過勤務手当の支払」を請求することが第一義ではない。控訴人らが求めているのは、学校現場で休憩時間が保障されていないために、連続8時間45分以上の労働を継続せざるを得ない勤務実態や或いは持ち帰り仕事が常態化していることの解消である。すなわち控訴人らは、このままでは自らの命を縮めることになりかねないと意識し、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労基法で法定された休憩時間を保障することを求めたのである。

休憩時間が保障されることは、仕事の緊張感から解放されるということである。逆に休憩時間中に仕事をせざるを得ないということは、勤務時間開始前・終了後の時間外労働とは全く別の意味で、労働時間法制の趣旨に反することであり、「命を縮める」ことに繋がりがかねない劣悪な労働環境の放置が許されるのかどうかという問題でもある。

すなわち休憩時間とは、拘束時間中ではあるが労働から解放されて自由に過ごすことが保障されている「特別な時間」である。本件は、教師のそのような「休憩時間中の超過勤務」に関しての初めての訴訟であり、したがって、初めての原審判決であった。

(2) 教師と休憩時間制度

① 教師にも労基法の適用がある。したがって、使用者たる自治体及び教育委員会には教師に休憩時間を保障する義務がある(地公法第58条第3項、旧給特法第10条及び給特法第5条)。

本件では、確かに勤務条例・規則どおり休憩時間を労働時間の途中に置いている。しかしその休憩時間は、小学校では午後3時25分とか午後3時30分から始まることになる。つまり始業時刻が午前8時30分であるから、既に連続7時間の労働の後に初めて休憩を取るように設定されているのである(判決本文39頁ほか)。本件では直接の争点にはなっていないが、府教委は、公務運営上の特別な事情があれば休憩時間を別の時間帯に定めることができるとしている。しかし、別の時間帯に定め得るとはいつても、そういった常識では考えづらい時間設定は休憩時間保障の趣旨に反している。そして被控訴人らが、見た目はこれで「休憩時間を与えている」ので問題はないと認識しているならば、「非常識が常識」になっているとの誹りを免れないであろう。それ自体が被控訴人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、労基法第34条に違反するものとして高槻市及び高槻市教委と校長は刑事罰の対象となる違法行為である。

② 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)。原審判決が労働時

間について把握義務があることを認めるのは、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(判決原本62頁)。しかし本件の争点である、休憩時間の使用状況、すなわち与えられているはずの明示した休憩時間帯に控訴人らが労基法にいう権利としての休憩を行使できているのかどうか、その休憩を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切言及がない。当たり前であるが、出勤簿によっては休憩を把握することはできない。高槻市及び高槻市教委では、休憩時間の使用状況について、年度ごとの調査が為されていないので誰にも正確に把握することはできないが、もし教師本人の休憩時間の使用状況に関する自己申告を認めないとすれば、学校現場に於いては、労働時間管理を含め服務監督権を有する校長による現認以外に方法はない。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、明示された休憩時間帯の使用状況の現認が厳密に行われていたという積極的な認定は為されていない(判決原本48～50頁、60～61頁)。

原審判決における被告(被控訴人)らの主張や立証を見る限り、原告(控訴人)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到底考えられない。ところが原審判決は、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」としている(判決原本62頁)として、各市町村のそれが合理的な判断と方法であるのか、その裁量が合理的と言えるのかどうかという肝心な点については司法判断を避けているのである。結局原審判決は、休憩時間が保障されていた(付与されていた)かどうかについての現認が厳密に行われないうまま、すなわち具体的にその方法を確認しないままの被告(被控訴人)らの処理を免責しているのである。

③被控訴人とりわけ被控訴人校長らは、休憩時間の意義や制度の趣旨及び内容を正確には理解しておらず、また正確な知識や認識もなく、極めて杜撰な対処や運用をしてきたという以外にない。

2. 教師の職務はすべて「自発性、創造性」に基づく勤務形態であるにも拘わらず～休憩時間中の勤務は教師の「自発性、創造性≡サービス労働」に基づくものであるという～原審判決の論理矛盾

(1)控訴人らは、休憩時間中にも様々な内容の教師として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」は認定している(判決原本37～48頁、50～51頁、55頁ほか)。そして、原告(控訴人)らは「年度ごとに校務を分掌するに当たって、職務分担を決める形で包括的な職務命令が出される。その結果、あまりにも職務分担が多いため、それを滞りなく遂行しようとするれば必然的に勤務時間の始業前、終業後の超過勤務だけでなく持ち帰り仕事も発生し、休憩時間中にも業務を遂行せざるを得ない。したがって、それらは黙示の命令に従ってなされた超過勤務と評価すべきである。」と主張する。

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或いは黙示の命令の存在を否認する。そして、職務分担は校長が定めたが、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」を強調している(判決原本51頁、56頁、57

頁ほか)。これこそ「木を見て森を見ず」の例えが当てはまる判断事例であろう。

(2) 原審判決でいう「自発性、創造性」は、論理矛盾に陥っている。

原審判決は、確かに「自発性、創造性をもって・・・職務を遂行していた」と判示しているから、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、「自発性、創造性」をもって業務を遂行したと認定している。これは、使用者(この場合は校長)による業務遂行についての指示と矛盾するものではない。そして、業務を遂行する際の労働者の「労働性を否定するものではない」との判断は正鵠を得ている。

問題は、それをこれまでの超過勤務一般に対する超過勤務手当請求事件に関する判例に於いて主流を為す「調整」推定論(龍谷大学法科大学院萬井隆令教授の本件控訴審に於ける鑑定意見書「休憩時間中の労働と超勤手当について」4～5頁より)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、超過勤務手当を支給すべき特別な場合にあ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。

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」(判決原本51～52頁)だという。すなわち、勤務時間内に遂行仕切れないほどの職務を包括的に指示したとしても、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」してはいないとする。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、特別に超過勤務手当は支払われないと結論づける。しかし、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仕切れない職務を命じたにも拘わらず、休憩時間中の職務遂行を黙認していないというのは論理が一貫しない。矛盾する判断だと言わざるを得ない。

原審判決は、「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」のかについては一切言及していない。休憩を取りたいと願ってい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して「休憩時間を全く取得できない」状況にあったとすれば、それは教師をそういう状況に「追い込んだ」結果であり、「自由意思を極めて強く拘束」したと評価されて当然である。

なお原審判決は、「自発性、創造性」を強調するあまり、「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」としながら、「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「職務の大半」がどうして「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く、明らかに論理矛盾に陥っている。

3. 労働法制からの適用除外

学校現場の労働者が一般労働法の適用除外になるのは、地公法第58条、旧給特法第10条による。

(1) 旧給特法と時間外勤務との関係

①旧給特法(「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」1971年5月2日制定)は、簡単に言えば、「教師の勤務は特殊なので、測定できない超過勤務もある。したがって、勤務時間の内外を包括的に評価し、あらかじめ給与の4%を給与に上乗せする。」ことを決めた法律である。そして、この法律は30年かかって教師から「超過勤務」という概念を奪い取ってしまった。今では俗説が俗説をうみ、「4%の上乗せがあるから超過勤務は仕方ない」というように、この法律が誤解されるようになってしまった。

②旧給特法第7条第1項後段で、教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」と定められ、第10条では、「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」と規定されているのである。これを受けて旧文部省は、文部省訓令第28号「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規定」(1971年7月5日)を制定し、その2日後に「給特法の施行について」という通達が出された。

③文部省訓令第28号の第3条で「時間外勤務に関する基本的態度」として「教育職員については、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ものとする」ことが大原則であるとしたのである。また、第4条で「教育職員に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臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする」とあり、超過勤務を命ずることのできる、所謂「限定4項目」を規定したのである。

④通達には、「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係教育職員の繁忙の度合い、健康状況を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすること」とある。この意味するところは、当該教育職員だけでなく当該学校の教職員集団との協議が必要なこと。また、校長が当該教育職員に時間外勤務を命ずるにあたって、当該教育職員の同意を得ずに一方的に命ずることは許されないということである。

⑤通達は、教育職員については長時間の時間外勤務をさせないようにすること。やむを得ず長時間の時間外勤務をさせた場合は、『適切な配慮』をするように規定している。

⑥さらに、通達では「教育職員の勤務時間の管理については、教育が特に教育職員の自発性、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し、正規の勤務時間であっても、業務の種類、性質によっては承認の下に、学校外における勤務により処理しうよう運営上配慮を加えるよう、また、いわゆる夏休み等の学校休業期間については、教育公務員特例法(以下、教特法という)第19条(研修)[現第21条]及び第20条(研修の機会)[現第22条]の規定に沿った活用を図るように留意すること」を明らかにしている。この趣旨は、

a.教育は、憲法や教育基本法によって保障された教育の自由によって裏付けられた自発性、創造的な営みであって、職務命令などになじまないものであることを前提にしている。

b.授業の実施のように、年間授業計画、時間割等による時間・場所が確定されている勤務(年間・月間計画で予定されている職員会議、校内研修、学年会議や各種部会、委員会等)以外の自主研修、授業の準

備・整理、教材研究等、自主性に基づく個別的業務については、必ずしも勤務場所を学校に拘束しないということである。

したがって、ここでいう「承認」とは、勤務場所を離れて職務に従事するという了解を求める性質のものである。これは、個別の承認でなく、包括的な承認も含まれる。そのためにも、年度当初の職員会議で校外勤務について確認しておくことが重要である。

c.長期休業期間中における教特法第19条[現第21条]、第20条[現第22条]の活用による自主研修についても同様に、登校勤務日・出張や年次有給休暇・夏季休暇等以外は、承認された、いわゆる自宅研修も含めて校外自主研修として活用するという趣旨である。

(2) 地公法第58条で適用除外になる法律

①労働組合法、労働関係調整法、最低賃金法

②労働安全衛生法第2章(労働災害防止計画)

③労基法

・第2条(労働条件の決定)

・第24条第1項(賃金の支払い・・・チェックオフ)

・第32条の3から第32条の5(フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制)

・第38条の2第2項から第5項(みなし労働時間のただし書)

・第39条第5項(労使協定による年休計画付与)

・第75条から第93条(災害保障、就業規則)

・第102条(労働基準監督官の司法警察官の職務)

職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は人事委員会または市町村長にある。

(3) 旧給特法第10条で適用除外になる法律

①労基法第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

②労基法第33条(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の適用の事例がある。)

公務のための臨時の必要がある場合においては、教育職員については、労基法第32条、第33条の2(1ヶ月単位の変形労働時間制)もしくは第40条(労働時間及び休憩時間の特例)の労働時間を延長し、または第35条の休日に労働させることができる。この場合においては、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。

この場合、労基法第36条の協定は必要ない(1948. 7. 5基収第1685号)。

4. 旧給特法第10条による労基法第33条の適用

公務のため臨時の必要で、教師に時間外労働・休日労働をさせる場合でも休憩時間は与えなければならない。

それでは、休憩時間が与えられないで労働させられたら、どのような法律問題が起きるか。

(1) 労基法違反で、使用者に刑事罰が科せられる

この場合の使用者は、校長・市教委・府教委のいずれかになるのか、それとも連帯して責任を負わなければならないのか。

府教委は、義務制の場合、教職員は市町村職員であり給与を府費で負担しているだけなので、府教委の責任はないとの認識を示している。しかし、そうであったとしても府立学校教職員に対して府教委の責任は逃れられないのは当然であろう。

(2) 使用者は、休憩時間を与えずに労働させた労働者に未払い賃金(時間外割増賃金)を支払わなければならない。

教師は、給特法及び職員の給与に関する条例第26条の3で時間外・休日勤務手当が支給されない。ただし、教師に時間外勤務を命令できるのは、以下の限定4項目のみで、臨時または緊急にやむを得ないときに限られている(府勤務条例・規則)。

①生徒の実習に関する業務 ②学校行事に関する業務 ③教職員会議に関する業務 ④非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

但し、教育職員以外の事務職員等は、問題なく時間外割増賃金が請求できるのはいうまでもない。

5. 教師が休憩時間を与えられないで労働することは、勤務条例・規則に違反する

地方公務員である教育職員にも労基法第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)の適用があるとの判例が存在する。但し、これは「調整」推定論に基づくものであり、教師の勤務の特殊性から教師の仕事を例外的に扱い、労働者として持つ「労働性」を完全な形で認めることを躊躇している。

(1) 静岡県教委事件(最高裁1972. 4. 6)

校長の違法な時間外勤務命令によって時間外勤務をした教育職員についても時間外勤務手当請求権が認められる。

(2) 静岡市立学校教職員事件

旧給特法が労基法第37条の適用を除外したのは、無定量・無制限の時間外勤務命令を許容する趣旨ではないから、時間外勤務命令が教育職員の自由意志をきわめて強く拘束するような形でなされ、そのような勤務が常態化しているなどの事情があれば、時間外勤務手当請求権は失われない(愛知県松陰高校事件、名古屋地裁1987. 2. 13)との判例が示すように、休憩時間が与えられずに労働させられてきた教師についても未払い賃金(時間外割増賃金)が請求できる。

なを、未払い賃金の請求権は、過去2年間にわたって有効である(労基法第115条)。

休憩時間を与えなかった場合は、未払い賃金問題とは別の次元で労基法上の罰則規定(第119条ほ

か)が適用されることになる。もしも有罪になれば、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金刑が科せられる場合もある。

6. 学校現場と休憩時間

労基法が休憩時間を定めているが、学校現場で具体的に適用する場合を考えてみる。

労基法第34条(休憩時間)は、地方公務員(教職員)にも適用される。また、学校という事業場で行われている事業は、労基法第8条第12号にいう「教育」の事業であるので休憩時間を与えなくてよいとする例外規定は学校現場の労働者には適用されない。ただし、行政官庁の許可を得た一斉休憩除外だけは適用となる。

そして、地方公務員の休憩時間等については、「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める」(地公法第24条)とされ、各自治体の勤務条例・規則で定められている。

(1)大阪府の勤務条例・規則

① 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(規則第3条の2)

第5条 任命権者は、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては45分、8時間を超える場合においては1時間の休憩時間を置かなければならない。ただし、特別な勤務に従事する職員については、任命権者は別に休憩時間を定めることができる。

② 府立の高等専門学校、高等学校等の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則第4条、条例第5条第1項本文に規定する休憩時間は、校長が、次の時間内に置くものとする。ただし、学校運営上必要があると認める場合は、他の時間に変えることができる。

一. 昼間において授業を行う学校または課程に勤務する職員午前11時から午後2時まで

二. 夜間において授業を行う課程に勤務する職員午後2時から午後5時15分まで

2. 条例第5条第1項ただし書の規定する特別の勤務に従事する職員の休憩時間については、校長(注. 市町村立学校職員は市町村教育委員会)が別に定める。

③ 何々市(町村)立学校の府費負担教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(準則)

第3条 条例第5条第1項本人に規定する休憩時間は、校長が、次の時間内に置くものとする。ただし、学校運営上必要があると認める場合は、他の時間に変えることができる。

一. 昼間において授業を行う学校または課程に勤務する職員午前11時から午後2時まで

二. 夜間において授業を行う課程に勤務する職員午後2時から午後5時15分まで

④ 2003年4月1日、新たに条例化された「休息时间」

これまで全国の自治体で大阪府と宮崎県だけに設置されてこなかった教員の休息時間が大阪府に初めて導入された。府教委が発出した2003年3月10日付「休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について」(事務連絡)によると、(2)休息时间とは、休憩時間とは異なり、労基法の根拠に基づくものではなく、条例により、勤務時間中に認められた休息のための時間である。休息時間は、あくまでも勤務時間そのものに含まれ、給与の支給の対象となる時間である休息時間は、勤務中における軽度の疲労を回復し、

公務能率の増進を図ることを目的として勤務時間中に置くものであるが、校長の指揮監督下にあり、職場を離れて自由に活動できるものではなく、休息時間が付与されなかったといって繰り越されるものではない。

〈参照規定〉

①の条例 第6条、②の規則 第5条、③の規則(準則)第4条と説明されている。そしてその「位置」は、勤務時間の中に4時間につき15分、合計30分が「基本パターン」として例示されている。

休息時間は、一応勤務を要しない時間とされているものの、所属長(校長)が必要と認めるときには勤務を命じ得る時間であって、労基法にいう休憩時間ではなくて、所謂「手待ち時間」である。

(2) 休憩時間の明示とその保障

府立・義務制を問わず、学校が一事業場となるので校長が休憩時間を置き、与えることとなっている。

使用者は労働契約を締結するとき、労働条件を明示しなければならない(労基法第15条、則第5条)が、府の勤務条例・規則の掲示だけでは休憩時間が特定されないの、明示したことにはならない。校長による休憩時間の特定があつて初めて明示行為が完了するのである。明示義務(文書明示)に違反した場合は、「30万円以下の罰金」の刑事罰に処せられる。

しかし、これまでの学校現場では労基法第15条、則第5条にいう休憩時間の明示行為は存在しなかった。したがって、学校現場では、100年以上も「悩ましい問題」として休憩時間が保障されることなく放置されてきたのである。校長はじめ教職員の誰もが教育現場には特殊な勤務実態があるので、労基法で規定する休憩時間を取ることは不可能であるとの認識が一般的であつた。

次に、休憩時間が明示されたとしても、一斉休憩及び自由利用が保障されていなければ休憩時間は与えられていないことになる。与えなければ「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」の刑事罰が科せられる(労基法第119条)。

これまで、校長によっては学校の時程を示す日課表や校時表があるので休憩時間は明示されていると誤った認識をしている者が存在した。これらの校長は、教職員に対して勤務の割振りを行うに当たり、休憩、休息時間を明確にし、教職員に文書で周知しなければならないことを理解できていないからである。また、一斉休憩除外の許可を得てない限り一斉に休憩時間を与えなければならない。

一方、府教委及び市町村教委の認識は次のようであつた。府教委は教育合同との交渉で「休憩時間は与えられているはずである」とこれまで回答し続けてきた。また、吹田市教委においても「休憩時間は取られているものと認識している」というのが教育合同吹田支部への公式回答であつた。あるいは、教育合同の要求に対して、他の市町村教委は「学校の特殊性から与えていない」と答えているものまであつた。そして、校長の中には「休憩時間を与えると学校が混乱する」との本音まで飛び出しているのが現実の姿であつた。

「授業の合間の休憩時間が自由に利用することが出来る時間であれば、労基法第34条にいう休憩時間である」(1948. 5. 14基発第769号)との旧労働省通達もあるが、この場合も、校長による休憩時間の特定が先になければならない。そうでなければ、その時間は単なる「手待ち時間」と同じものになる。

(3) 一斉休憩除外で休憩時間が保障されるか

学校現場の特殊性から、一斉休憩の除外許可をとる校長がいる。府立学校では約180校中既に140校

が一斉休憩時間除外許可を受けているという。また、府下の自治体で初めて豊中市教育委員会(以下、豊中市教委という)が休憩時間確保の試行を行った際、一斉休憩の除外許可を取ったが結果的に休憩時間を確保することができず挫折してしまった経緯がある。その後2004年度になって、豊中市教委が教職員の退勤時刻に関する勤務実態調査(甲第58号証、甲第59号証)を行うなどしたが休憩時間の確保には至らなかった。そこで教育合同豊中支部は大阪府人事委員会へ措置要求を行った結果、休憩時間の文書明示をするようにとの判定が2008年に出された。しかし、依然として休憩時間の確保が困難なため、豊中市教委は休憩時間が保障されない場合「適切な配慮」を行うとしている。また、高槻市教委は、府教委の府事務連絡が発出される1年前の2002年度に休憩時間の試行を行ったが、結局「絵に描いた餅」にすらならなかった(甲第2号証)。それ以降、労基法第34条に違反するとの認識ぐらひはしているのだろうが、今年度に至っても試行を継続せざるを得なくなっている。結局、高槻市教委は7年連続で「休憩時間の試行」を継続しており、依然として労基法違反の状態にある。

先に述べたとおり、地方公務員の労働条件の監督官庁は、その是非はともかく人事委員会または市町村長(地公法第58条)であるので、府立学校長は大阪府人事委員会に許可申請をしている。しかし、府下の義務制の校長は、一部の市町村教委を除いて一斉休憩の除外申請をしていない。

府立学校で一斉休憩の除外許可を受けている理由は、生徒の昼休みの書類発行等に対応するために行政職(事務職員)を他の教職員から切り離して休憩時間を置くとするものである。この除外許可を受けたとして、その意味するところは、それぞれの教職員に別々に休憩時間を与えることである。例えば、事務職員だけが休憩時間を取り教師が休憩時間を実質的に取り得てないとすれば、この除外申請は実態を伴わない虚偽の申請となり、公文書偽造の罪に問われる可能性があるといえる。

Ⅱ 2003年3月10日、府教委が『休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について』の事務連絡を発出するに至った経緯

1. なぜ府教委は、この期に及んで休憩時間確保のための方策とでもいうべき指示を各市町村教委へ発出したのか。府教委発出の府事務連絡によると、「学校における休憩時間の確保については、小学校・中学校・高等学校及び盲・聾・養護学校で児童・生徒の指導対応が異なるとともに、各学校の実状なども影響し、休憩時間の確保はそう簡単なものではない。したがって、休憩時間・休息時間の確保については、中(長)期的に取り組むことにする。」となっている。

「休憩時間の確保はそう簡単なものではない」との表現は、府教委の本音であり、これまで府下に於いて休憩時間が保障されてこなかったことを物語っている。しかしこの表現は、府教委が教育合同との交渉で「休憩時間は与えられているはずである」と回答し続けてきたことに矛盾する。また、吹田市教委が「休憩時間は取られているものと認識している」と教育合同吹田支部に回答してきたことにも矛盾する。先ほど述べたように、他の一部の市町村教委では「学校の特殊性から休憩時間を与えていない」と正直に答えているものまである。また、校長の中には「休憩時間を与えると学校が混乱する」との本音まで飛び出しているのが現実である。この現実の姿は、正直といってしまうとそれまでであるが、余りにも労働法制に無知なるが故の姿であろう。

府教委が事務連絡発出に至る事の発端は、1998年3月31日に休憩・休息に関する措置要求が大阪府人事委員会に出され、2000年4月5日に判定が下された(甲第14号証[地方公務員人事判定集第49集])(甲第45号証[判定書])。それに続き、2002年3月28日に高槻市で休憩時間が与えられていないのでその保障を求めるとともに、休憩できなかった労働に対する未払い賃金の支払いを求める措置要求が大阪府人事委員会に提出された。そして、2004年3月1日その判定が下された(乙第18号証[判定書])。また、2001年2月8日、宿泊行事に伴う超過勤務及び休憩時間が保障されていない件でも措置要求が出され、2002年10月28日に判定が下されている。それらのことを経て、府教委は2003年度より新たに休憩時間を導入するに伴い、それに便乗する形で、既に勤務条例・規則で定められているが有名無実になっている休憩時間の実態を認識しているが故に、休憩時間確保に向けて改めて市町村教委に指示をしたのである。すなわち、府教委は「休憩時間を確保すべき」と市町村教委に対する指導責任を既に果たしているとの証明が欲しかったのである。したがって、教職員に対する服務監督権を有する市町村教委及び指揮命令権を持つ校長が、勤務条例・規則で規定する休憩時間を与えていないのであれば、それはすべて服務監督権及び指揮命令権を持っている市町村教委ならびに校長の責任であるとして、府教委は責任回避の先手を打ったとしか考えられない。もしも、休憩時間が与えられていないとして現場の教員が刑事告発した結果、起訴され有罪判決が出され禁固刑(懲役刑)の判決が確定すれば、失職するのは現場校長なのである。

また、府教委が休憩時間確保のための府事務連絡を発出せざるを得なかった別の理由は、2001年4月6日、厚生労働省通知「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置についての基準」(基発第339号)が都道府県及び政令指定都市等に通達されたことが関係していると思われる。厚生労働省は、労働時間の適正な把握のための基準を策定し、併せて今後、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて本基準の周知を図り、その遵守のための適切な指導を行うとしている。これは、我が国で蔓延している「サービス残業」に対する行政の基本的態度を初めて示したものである。

これに関連して、2001年5月24日の第151回参議院文教科学委員会及び2001年10月30日の第153回参議院文教科学委員会において、総務省ならびに文部科学省は、「この基準は公立学校教職員にも適応される。また、教育委員会もその対象になる。」(以下、国会議事録による)と答弁している。また、「厚生労働省の基準の項目のうち、始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法についての項目、労働時間の記録に関する書類の保存に関する項目、また労働時間を管理する者の職務に関する項目などが適用になる。」と答弁しており、「始業・終業時刻については、命令のない超過勤務についても始業・終業時刻の確認及び記録の対象に入るか。」の質問に対して、文部科学省の矢野重典政府参考人(初等中等教育局長)と遠山敦子文科相は、「一般的には命令のない勤務についても始業・終業時刻に入るものと思っています。例えば、命令のある超過勤務ですとか、部活動などについてもこれは当然入ると思っています。」そして、この基準の周知について「人事主管課長会議等の勤務時間管理を扱う会議において指導して参りたいと思っています。」また「文部科学省は、勤務終了後の命令でない超過勤務についても今後、始業・終業時刻の確認をすると表明されましたが、そういう実態、あるいはそれに関わっての持ち帰り仕事を含めて実態を把握すべきだと思うが」の質問に対して、矢野政府参考人は、「持ち帰り仕事は勤務時間に含まれない。そうしたことも含めて、公立学校教職員の勤務実態について文科省としては調査を実施し

ていない。」(1966年以来、文科省は超過勤務に関わる勤務実態調査を政策として実施していないのが事実である。)、遠山文科相は、「各教育委員会に対しまして、常に教職員の勤務時間管理を適切に行うよう指導して参っております。なお、服務監督権者である各教育委員会が、その権限と責任において、必要に応じて教職員の勤務時間管理の実態調査を独自に行うことはもちろん可能であろうと考えております。」と答弁している。

その後、2006年度には実に40年ぶりになる文部科学省の「教員勤務実態調査」を実施するに至る。そして、2006年4月3日付け文部科学省通知「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(通知)」(18ス学健第1号)等に引き継がれていくのである。

2.『休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について』(2003年3月10日事務連絡)(甲第29号証)

これまで府教委が『休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について』の府事務連絡をなぜ2003年3月10日になって発出せざるを得なかったかについての経緯を述べてきた。以下、この府事務連絡の概要とその重点について述べる。

『休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について』(2003年3月10日府事務連絡)

休憩時間及び休息時間については、校長が勤務時間の割振りを行うに当たり、当該時間を明確にし、職員に周知することが必要であります。このたび、平成15年4月1日から休息時間を置くことになりますが、これに伴い、休憩時間及び休息時間の確保に向けて別添メモを参照に取組まれるようお願いいたします。

案

休憩時間・休息時間の確保に向けての運用(メモ)

1. 休憩時間・休息時間について

(1) 休憩時間とは、職員が勤務時間の途中において精神的肉体的にいつさいの労働から離れる時間をいう。休憩時間は正規の勤務時間には含まれない時間であり、休憩時間に対して給料は支給されない。

休憩時間は、職員の精神的肉体的疲労を回復させ、勤務能率の増進、不注意による災害の予防という重要な役割を果たすものである。労働基準法(以下「労基法」という)及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(以下「府条例」という)に基づき、与えなければならない。

休憩時間の与えかたについては、労基法上次の3つの制約がある。

- ① 労働時間の途中に与えなければならない。
- ② 原則として一斉に与えなければならない。
- ③ 自由に利用させなければならない。

【参照規定】

- 労働基準法第34条、第119条
- 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第5条
- 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則第3条の2

- 府立の高等専門学校、高等学校の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則第4条
- 何々市(町村)立学校の府費負担教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(準則)第4条

(2) 休憩時間とは、休憩時間と異なり、労働基準法の根拠に基づくものではなく、条例により、勤務時間中に認められた休息のための時間である。休憩時間は、あくまでも勤務時間そのものに含まれ、給与の支給の対象となる時間である。

休憩時間は、勤務中における軽度の疲労を回復し、公務能率の増進を図ることを目的として勤務時間中に置くものであるが、校長の指揮監督下にあり、職場を離れて自由に活動できるものではなく、休憩時間が付与されなかったといって、繰り越されるものではない。

【参照規定】

- 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第6条
- 府立の高等専門学校、高等学校等の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則第5条
- 何々市(町村)立学校の府費負担教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(準則)第4条

2. 休憩時間・休息時間の確保方策

【ファーストステージ】

(1) 勤務時間の割振りを行うこととする。(基本パターン例参照)

・府立の高等専門学校、高等学校の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(以下「府教委規則」という)に基づき、勤務時間の割振りを行うものとする

・割振りの内容としては、次のとおりである。

- ① 勤務日における勤務終始時刻
- ② 勤務日における休憩時間の配置
- ③ 勤務日における休息時間の配置

・勤務時間の割振りについては、明確にし、職員に周知することが必要である。なお、周知方法については、労基法の趣旨もふまえ、文書により周知することが望ましい。

(2) 休憩時間の与え方について

【セカンドステージ】

(勤務時間の途中)

「原則」

府教委規則5条に基づき、昼間に授業を行う学校については、11時から14時の間、夜間に授業を行う学校については、14時から17時15分の間で45分の休憩時間を置く。(基本パターン例参照)

「例外」

一般には、昼休みが休憩時間に充てられている場合が多いが、学校給食を実施している学校においては給食指導が終わった後や放課後に置くこともできる。この場合は、府教委規則5条1項ただし書き(府費負担教職員については準則3条ただし書き)により、勤務時間中の別の時間帯に与えるものとする。ただし、休憩時間の趣旨からして、勤務開始時刻前に置いたり、勤務終了時刻の後に置いたりすることはできない。(確保できないパターン例参照)

【サードステージ】

(一斉)

「原則」

府条例及び労基法に基づき、同一時間帯に一斉に置かなければならない。これは、一部の職員が休憩しているときに他の職員が勤務しては休憩時間が法の趣旨に沿ったものとならないからである。

(基本パターン例参照)

「例外」

学校においては、昼休み時間中の児童生徒の運動・遊戯による事故防止といった安全管理、非行の防止といった生徒指導など重要な業務のため巡回する必要がある。また、給食指導の教職員とそうでない教職員や、高等学校において窓口対応の事務職員とそうでない事務職員とを別々に休憩させる必要もある。このような場合においては、交代制を採用することが望ましい。府条例5条2項及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(以下「府規則」という)3条の2に基づき個々の教職員別々に休憩時間を置くことになる。ただし、現行制度上、この場合教育委員会の承認が必要である。(確保できないパターン例参照)

【フォーステージ】

(分割)

「原則」

休憩時間の自由利用という趣旨からして、一括付与が原則である。(基本パターン例参照)

「例外」

労基法は休憩時間を分割して付与することまで禁止しているわけではない。学校運営上、一括して付与できない場合においては、分割しておくことによらざるを得ない場合もある。

小学校教員の給食指導後の休憩や授業の合間の休み時間など自由に利用しうる時間であれば、休憩時間とすることができる。しかし、休憩の回数があまりに多いと1回当たりの時間数が短くなり、本来の目的が達成することができず、自由利用の原則からみても適当ではないので2分割に留めなければならない。

(確保できないパターン例参照)

3. 休憩時間・休息時間確保に向けた取り組み

休憩時間を確保しないということは、関係法令からして問題がある以上、上記2で示した工夫により対応することが必要である。

しかしながら、学校における休憩時間の確保については、小学校・中学校・高等学校及び盲・聾・養護学校に児童・生徒の指導対応が異なるとともに、各学校の実状なども影響し、休憩時間の確保はそう簡単なものではない。

したがって、休憩時間・休息時間の確保については、中(長)期的に取り組むことにする。

具体的には次のとおりである。

(1) 平成15年度については、各学校での休憩時間・休息時間の確保及びその実態把握とする。

(2) 平成16年度については、平成15年度の1年間の取組み状況を調査・検証し、確保できていない学校について、年度中に確保にむけて重点的に取り組むものとする。

(3) 平成17年度において、休憩時間・休息時間が確保された状況をめざす。

4. 当面のスケジュール(案)

平成15年

- ・3月上旬 各学校・各地教委へ通知(休憩時間通知とともに)
- ・4月～ 各校での取組み
- ・10月 実態調査及び工夫指導

平成16年

- ・3月 実態調査
- ・4月～ 確保困難校における重点的取組み

平成17年

- ・3月 実態調査
- ・4月 実施

これに続いて府事務連絡は、休憩時間・休息時間の確保にかかる基本パターンとして【昼間に授業を行う学校について】【夜間に授業を行う学校について】に分類して具体の例示をしている。例えば、基本パターン例としては、・昼休みを休憩時間とする一般的のパターンである。・休憩時間として、午前11時から午後2時の間で45分を置くパターンである。・中学校や高等学校において、各教員別に授業の入っていない時間帯を休憩時間とすることも可能である(ただし、この場合は一斉休憩除外となる)。・高等学校において、事務職員が窓口(庶務)対応のため、この時間帯において交代で休憩時間をとることも可能である(ただし、この場合は一斉休憩除外となる)。

確保できない場合のパターン例として、一斉休憩除外・一括付与除外は、・この事例は、小学校低学年の授業(5時限目)終了後に休憩時間(45分)を置くパターンである。・当該パターンによれば6時間経過後に45分置くことになる。・この事例は、小学校高学年、盲・聾・養護学校などで授業終了後に休憩時間(45分)を置くパターンである。・この事例においては、職員会議等は、全ての教職員が休憩時間を取得した時間である4時15分以降に実施することとなる。

一斉休憩除外・分割付与の例示は、・この事例は、休憩時間(45分)を一括して置くことができない場合に、昼休みと放課後に2分割して休憩時間を置くパターンである。

府事務連絡は、事細かに時程を示しながら具体を例示しているが、この部分は省略する。

Ⅲ. 高槻市教委が7年連続で「休憩時間の試行」を続けるのは、行政裁量に関わる当否の問題ではなく、行政責任の抛棄であり労基法に違反し刑事罰の対象になる

平成20年7月(行コ)第28号「賃金等請求控訴事件」被控訴人(大阪府を除く)の「答弁書」によると、「高槻市教委が休憩時間を試行のままとしている点につき吹田市教育委員会の対応を指摘するなどして、その行政責任を放棄していると主張する(控訴理由書27～30頁)」しかし「実態調査の実施の有無にかかわらず(この点は原判決も指摘するように行政裁量に関わる当否の問題である。)、高槻市教委は休憩時間の取得の推進のための校長に対する指導を怠ったことはないし、実際にも控訴人らとの関係においても休憩時間の取得を阻害する結果は生じていないから、行政責任の放棄を問題とされるべき理由はない。」と主張する。

今年度(2008年度)で7年目に及ぶ高槻市及び高槻市教委による「休憩時間の試行」は、この調子だと本格実施に至らず、「試行の状態」が際限なく繰り返される可能性がある。そうなれば、府下で高槻市教委のみが労基法に違反した違法な状態が継続することになり到底許容されることではない。

1. 高槻市教委が府教委の調査(2005年度)に応じなかったのは行政裁量を逸脱している

府教委が2003年3月10日に出した事務連絡『休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について』では、2005年度から府下各市町村教委及び府立学校で「休憩時間の完全実施」を目指すタイムスケジュールをもって指導している。そこで府教委は、全府下に於ける休憩時間の本格実施状況を検証するために、2005年度末になって府下の市町村教委及び府立学校に対して調査を実施した(大阪市を除く42市町村教委及び府立学校が対象となる)。その結果を2006年度当初「休憩時間、休息時間の調査結果と今後の取り組みについて」(甲第77号証-2)としてまとめ、市町村教委及び府立学校長に通知した。それによると、府下(大阪市を除く)に42市町村教委がある中で、二つの市教委、すなわち高槻市教委と豊中市教委が府教委の調査に応じていなかった。

豊中市教委は、現在の学校現場に於いて教師の特殊な勤務実態が続く限り、休憩時間を明示しても労基法で法定する休憩を付与できないと考え休憩時間を明示していないとの理由からである。ただし、その後、教育合同豊中支部が大阪府人事委員会に措置要求を出した結果、2008年2月15日、府人事委員会は「豊中市教育委員会は、大阪府教育委員会の指導・助言に沿って、所管の市立小中学校の各校長に対し、勤務時間内における休憩時間帯を明確にするよう指示すべきものと認める。また、各校長は、その指示に基づき、これを設定・明示し、周知するなど特段の措置を講ずべきものと認める。」との判定を行った。そして、教育合同豊中支部と豊中市教委はこの判定を不服として、その取り消しを求めて大阪府(人事委員会)を被告として訴えを起さなかったため、この判定は確定している(本意見陳述書10頁)。

しかし、高槻市教委が府教委の調査「休憩時間、休息時間の調査結果と今後の取り組みについて」になぜ応じなかったのか、未だその理由は明らかにされていない。

いずれにしても、被控訴人ら(大阪府を除く)が、府教委の休憩時間取得調査にも応じず何ら改善努力も為し得ないまま、「高槻市教委が休憩時間を試行のままにしていることは行政責任を放棄しているとの指摘は当たらず、この点は原判決も指摘するように行政裁量に関わる当否の問題である」と主張するのは失当である。

2. 大阪府教委調査「休憩時間、休息時間の調査結果と今後の取組みについて(まとめ)」別記(甲第77号証-2)

府教委の調査結果によると、「休憩時間を取得できている」と回答した市町村教委は0(ゼロ)である。「概ね取得できている」は11市町村教委あり、「取得できていない」は29市町村教委に及ぶものであった(府立学校を除く)。以下、府教委の別記「まとめ」より、休憩時間に関する部分を抜粋してみる。

○ ○これらのうち、「ほとんど取得できていない」「取得できていない」と回答した府立学校や市町村教委が、取得できない要因としてあげているのは、主として、児童・生徒対応、授業等の準備、各種会議などであった。

また、調査票回収後、電話による聞き取り等を行い、取得できていない具体的な状況(根拠・理由等)を確認したところ、「児童・生徒への指導・対応等により、あらかじめ校長が明示した時間帯に一齐に休憩時間を取得することが難しい」という趣旨のものが多く、実態として、休憩時間を交代で取得したり、分割して取得しているケースも見受けられた。

○ ○もとより学校は、一般の公務職場とは異なり、児童・生徒が在学している間は、授業時間外であっても、児童・生徒への様々な指導や突発的な対応が必要となる場合があるなど、全教職員が一齐に、かつ、一括して休憩時間を取得することは簡単なことではない。また、校種ごと、あるいは学校ごとに多種多様な教育課題を抱えており、府内一律的な制度運用を行うことも難しいという実態がある。

特に、給食指導が行われている小学校や一部の中学校、盲・聾・養護学校においては、昼休みに休憩時間を一齐に取得することは困難な状況にある。

○ ○しかしながら、休憩時間は、職員の精神的肉体的疲労の回復、勤務効率の増進、不注意による災害防止という重要な役割を果たすものであり、労働基準法及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づき、確保しなければならないものである。校長は、所属職員の勤務時間を管理する上で、自校の実情を踏まえ、また、教職員の理解も得ながら、休憩時間確保のために特段の配慮・工夫を行う必要がある。

○ ○休憩時間は、法的には、一齐に、かつ、一括して付与することが原則ではあるが、それが困難な場合には、勤務の強化にならない等の一定の条件のもとに、①一齐休憩の適用を除外し、交替で付与する。②分割して付与する。という例外的な方法を用いることも法的に認められている(①及び②を組み合わせることも可能)。これらの場合においても、校長が勤務時間の割り振りにおいて休憩時間の付与時間帯を明示し、全教職員に周知することが必要である。

○ (注)①の一齐休憩の適用除外の方法を用いる場合には、あらかじめ府教育委員会(市町村立学校の場合は市町村教育委員会)の承認が必要である。また、②の分割付与の方法を用いる場合は、2分割に留めるべきものである。

○ ○したがって、「一齐・一括付与」の方法で休憩時間を確保することが難しい学校においては、個々の教職員の勤務の実態を考慮し、これらの例外的な方法を活用して、実質的に休憩時間を確保できるよう、勤務時間の割り振りにおいて、適切に休憩時間の設定を行う必要がある。

○ ○なお、あらかじめ休憩時間として明示した時間帯に取得できない教職員については、当該教職員からの申し出に基づき、別の時間帯に付与するなど、きめ細かな対応が求められる。

○ ○また、調査の結果、一部の府立学校・市町村立学校において、校長から教職員に対して休憩時間の明示時間帯の周知が十分に行われていないケースが見受けられたが、教職員の休憩時間を確保することは、服務監督者である学校長の責務であることを十分認識し、速やかに改善を図る必要がある。

○ ○各校長においては、早急に自校の実情を踏まえた休憩時間の付与方法を検討するとともに、必要に応じて教育委員会の承認等、所要の手続きをとることが必要である。

○

これまで休憩時間の明示すらなく、ほとんどの市町村立学校では、校長はじめ教職員にとって休憩時間取得は馴染みのないものであった。学校現場で100年以上、所謂「悩ましい問題」として休憩時間が保障されることなく放置されてきたのは、主として教育現場の特殊な勤務実態からくる理由によるものであると既に述べてきたが、これが府下の偽らざる現実であり教師が置かれてきた実態でもある。そのような実情がある中で、府教委の休憩時間取得に関する府「事務連絡」及び今回の調査は、休憩時間に対する教職員の意識付けという点では意味がある。しかし、教育現場の特殊な勤務実態に変わりがない中、否むしろ以前よりも現場での多忙化が進行している状況では、人的予算など財政出動を伴わない限り、個々の自覚、或いは個別の工夫や努力のみに期待するのであれば自ずと限界が見えていると言うべきである。依然として、「絵に描いた餅」になる可能性が大であろう。

3. 教育合同吹田支部の吹田市教委に対する要求事項及び吹田市教委の改善努力について

組合は、これまで吹田市教委に対して休憩時間と休息時間の保障を求めて定期交渉や継続交渉及び要求課題別交渉を粘り強く継続してきた。この問題で組合が吹田市教委との交渉を始めた当初は、信じられないような教育委員会の回答があった。例えば、当時の吹田市教委教職員課長の発言「各学校の時程表で示されていると思っている。それ以外には言えないが私も疑問に思っている。」、或いは「実態を調査している訳ではないが、勤務時間等の条例にある11時から14時までの間にとってもらっているものと思っている。」などである。当時の吹田市教委は、府の勤務条例・規則程度は知っていたと思われるが、刑事罰を伴う強行法規としての労基法や労働時間法制の知識は殆どなかったものと思われる。したがって、組合から労働法制についてレクチャーしなければならない場面が度々あった。それでも吹田市教委は、学校現場で100年以上「悩ましい問題」として休憩時間が保障されることなく放置されてきた現実を認め、服務監督責任者として休憩・休息時間の保障をしなければならぬという決意が十分に覗えた。また、吹田市教委は休憩・休息時間を保障することは、決して、一朝一夕にできるほど簡単なことではなく、すべての校長はもとより教育合同吹田支部はじめ他の職員団体の協力なしには難しいことも理解できているようだった。そして吹田市教委は、教育合同吹田支部に対して休憩時間を確保するための協力要請を行った。

(1) 吹田市教委は、府教委の「府事務連絡」を受けて、2003年12月4日に「府費負担教職員の休憩・休息時間の確保に向けて」「休憩時間取得計画書(様式1)」「休憩時間変更一覧表(様式2)」(甲第121号証)を各学校に通知した。

(2) 組合はその後も交渉を重ねた結果、吹田市教委は2003年度3学期に休憩・休息時間確保のための試行を5校のモデル校(岸一小、西山田小、千里新田小、二中、青中)で実施する計画を示した。また、2004年度に入ってから吹田市の全小学校及び全中学校で試行実施し、2005年度には一年間を通して全校で本格実施する計画を示した。そして、休憩及び休息時間の保障については、今後も組合との事前協議を通じて改善を加えながら実施していくことも確認された。

(3) その結果、2004年10月5日、吹田市教委学校教育部教職員課は2003年度3学期小中学校5校のモデル校実施結果を集約し、「休憩・休息時間の確保に向けたモデル校実施を終えて」(甲第30号証)を

公表し、組合に対しても情報提供した。その後、モデル校実施の集約結果でも明らかなように、休憩時間が付与されていない実情について今後如何にすれば休憩及び休息を少しでも保障することができるのかについて両者で協議を行った。

(4) 2005年1月から吹田市全校で試行実施が開始されることになった。そして、全校試行実施結果の集約のために、2005年3月7日、吹田市教委学校教育部教職員課土屋誠一課長名で事務連絡「府費負担教職員の休憩・休息時間の取得状況調査について(依頼)」(甲第122号証)を作成し、各校長に対して取得状況調査の依頼を行った。吹田市教委は、その調査結果を集約・分析し、2005年5月2日「教職員の休憩・休息時間の取得状況調査(結果)」(甲第123号証)としてまとめ、今後の課題を明らかにした。そして、組合に対して情報提供を行った。

(5) 吹田市では、休憩時間・休息時間の確保を目指して2005年度から初めて吹田市の全小中学校で1年を通して本格実施されることになった。吹田市教委は、2005年度における休憩・休息時間取得状況を調査するために、2006年1月10日、学校教育部教職員課長名で各小中学校長に対して「平成17年度における休憩・休息時間の取得状況調査について(依頼)」(甲第124号証)を発出し、2006年5月2日「教職員の休憩・休息時間の取得状況調査(結果)・添付資料<休憩時間・休息時間の調査結果と今後の取り組みについて(府調査結果より抜粋)>」(甲第77号証-1~2)として公表した。これは吹田市全校で一年間を通した休憩・休息時間の本格実施であり注目を集めた。吹田市教委は、休憩・休息ともに取得状況が芳しくない結果を分析し、吹田市に於ける来年度以降の課題を明らかにするとともに、大阪府下の取得状況についても明らかにした。吹田市教委は、これを組合に対して情報提供し双方で協議を行った。

(6) 2007年1月9日、吹田市教委教職員課長名で「平成18年度における休憩・休息時間の取得状況調査について(依頼)」(甲第125号証)を各学校に送付した。この調査は、調査内容が校長用と教職員用に分かれており、休憩時間の明示の仕方、休憩時間取得一覧表、休養室の活用状況などの関係資料の提出を求めるなどきめ細かな内容になっている。

(7) 2007年5月1日、吹田市教委は「教職員の休憩・休息時間の取得状況調査(結果)」(甲第126号証)を出して、2006年度の休憩時間及び休息時間の取得状況を公表し、組合にも情報提供した。

(8) 2008年1月8日、吹田市教委田口省一教育長名で「平成19年度教職員の勤務状況及び休憩・休息時間の取得状況に関する調査について(依頼)」(甲第127号証)が小中学校長宛に出された。それによると「平成18年度文部科学省は全公立小中学校の教職員の勤務や給与の在り方等を検討するため、教員勤務実態調査を実施し、調査結果が明らかにされました。本市においても、例年実施している教職員の休憩・休息時間の取得状況に関する調査に加え、教職員の勤務状況を把握するため、標記の調査を実施します。」とあり、調査期間は2008年1月21日(月)~25日(金)の1週間である。調査内容は、勤務状況及び休憩・休息時間の取得状況に関する調査であり、校長用と教職員用に分けられている。特に勤務状況の調査内容は、勤務時間(年次有給休暇取得の有無を含む)、出勤時刻・退勤時刻、実際に勤務した時間、超過勤務した時間、休憩・休息時間が取得できたか否かの項目に分けられており、それぞれ主な理由を記入するようになっている。吹田市教委は、この調査結果について現在教職員課が集約・分析及び解決すべき課題を検討中であり、9月当初には組合に示すことができると既に表明している。

(9) これまで吹田市教委は、毎年度実施している「教職員の休憩・休息時間の取得状況調査」について、

組合との事前協議を行い調査方法や調査内容に改善を加えるなど、服務監督責任者として改善努力に努めるとともに、組合に対して「教職員の休憩・休息時間の取得状況調査」結果の情報提供を行ってきた。

また、吹田市教委が初めて教職員の勤務状況調査(2008年1月21日から25日まで)を実施することになったのは、2004年7月23日に組合が吹田市教委に対して要求した「時間外労働の縮減に関する要求書」提出から随分と時間が経過したが、これに応えるものである。

4. 教育合同吹田支部の「休憩・休息時間確保に向けた要求」及び「時間外労働の縮減に関する要求」

以下に示すのは、組合が吹田市教委に対して「休憩・休息時間確保に向けた要求書」のうち、その一部の2004年度と2005年度の要求書である。この要求書で示されているものは、2003年3月10日付けで、府教委が「府事務連絡」を発出する以前と以後で、吹田市で休憩時間の取り扱いがどう変遷していったのかを窺うに足る十分な文書であると思料する。また、労基法で法定されている休憩時間及び勤務条例・規則で定められている休息時間を保障し確保するためには、学校現場でますます常態化している超多忙な日々の勤務状況に於いて「時間外労働の縮減」なしには、休憩時間及び休息時間を保障することができないという実情を知る貴重な文書であると思料する。

(1) 2004年度休憩・休息時間確保に向けた要求書(2004年7月23日)

休憩・休息時間確保に向けた要求書

これまで組合は、休憩時間を保障するよう大阪府教育委員会ならびに貴教委に対して要求してきた。組合は、2002年12月2日の定期交渉において、『休憩時間を確保すること。①各学校で休憩時間の文書明示を行うように指導しているのかどうかを明らかにすること。②休憩時間に勤務し、休憩時間が与えられない場合は時間外勤務になるが、その際生じる超過勤務手当(未払い賃金)をどうするのか明らかにすること。③休憩時間を保障することができなければ、労働基準法第119条の罰則規定「6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金に処する。」(刑事罰)に該当する。早急に実態を調査し、違法状態があれば適法化の措置を具体的に示すこと。』を要求した。それに対して貴教委は、「休憩時間については、府費負担教職員の勤務時間・休日・休暇等に関する規則にのっとって実施されてきたと理解している。」と不誠実極まりない回答をした。

そこで組合は、2003年1月24日に継続交渉を行った。そして貴教委は、改めて次のように回答した。①の要求に対しての回答、「各学校の時刻表で示されていると思っている。それ以外には言えないが私も疑問に思っている(以下、教職員課長発言)。」、②の要求に対しての回答「実態を調査している訳ではないが、勤務時間等の条例にある11時から14時までの間にとりもっているものと思っている。」、③の要求に対しての回答、「本当に休憩時間が取れるように、今後考えていく。この問題については来年度(2003年度)4月当初から試行的なよりきちんとした休憩時間の取り方を検討している。」「もちろん組合とも事前に協議する。」

組合は、休憩時間を確保するための新たな要求、『①労働基準法に規定する休憩時間が保障されているかどうか実態調査を行うこと。②休憩時間が保障されていない実態(違法状態)が明らかになった場合、その責任の所在を明らかにすること。③休憩時間に勤務し、休憩時間が与えられていない場合における、代償措置をどのようにするのか明らかにすること。』を継続交渉で示した。

2003年3月10日、ついに府教委は、「休憩時間及び休息時間の確保に向けての運用について」という府事務連絡を各地教委に発出せざるを得なくなる状況に追い込まれたのである。しかも、休憩時間の確保は、各学校の実状なども影響しそう簡単なものではないとの本音を表明せざるを得なかったのである。それによると、「休憩時間及び休息時間については、校長が勤務時間の割振りを行うにあたり、職員に周知することが必要である。この度、平成15年4月1日から休息時間を置くことになるのに伴い、休憩時間及び休息時間の確保に向けて別添メモを参照に取組まれるようお願いいたします。」また、具体的には次の通りとして、「(1)平成15年度については、各学校で休憩時間・休息時間の確保及びその実態把握とする。(2)平成16年度については、平成15年度の1年間の取組み状況を調査・検証し、確保できていない学校について、年度中の確保に向けて重点的に取組むものとする。(3)平成17年度においては、休憩時間・休息時間が確保された状況をめざす」、そして「当面のスケジュール案」を示すことによって、とりあえずは自らの訴追を回避しようとしたのである。しかし、現実には、2004年4月21日、「休憩時間未払賃金等請求訴訟」が民事裁判として提訴されるに至ったのである。そして、第2回口頭弁論が8月25日に予定されている。また、休憩時間が与えられなかったことに対して、原告団が、刑事告発や労働基準監督署等への訴えを行うことを含め、刑事裁判への展開を志向することも予測される。

組合は、2003年9月24日に組合員及び協力者に対して「休憩時間確保及び時間外勤務実態調査」を実施した。その結果、予測されたこととはいえ、休憩時間はほとんど確保されていない実態が明らかになった。また、時間外勤務の実態、とりわけ休日労働だけで最大月78時間を超えている事実も明らかになったのである。

組合は、放置できない問題として、貴教委に対して休憩時間・休息時間の確保を求めて交渉を継続してきた。その結果、2003年度3学期になって貴教委は、休憩・休息時間確保のための試行を5校のモデル校(岸一小、西山田小、千里新田小、2中、青中)で行うことを明らかにした。また、2004年度に吹田全校で試行実施し、2005年度に本格実施すると回答した。

そして、休憩・休息時間の確保については、組合と事前に協議しながら実施していくことを確認するに至ったのである。

休憩時間・休息時間の確保に向けて、以下の要求事項について交渉を申しれるので、誠実に対応されたい。

要求事項

1. 2003年度3学期に試行実施した5校のモデル校において、労働基準法が規定する休憩時間ならびに休息時間が確保されたのかどうかを明らかにすること。

①試行実施にあたって、各校長にどのような指示及び指導を行ったのか。口頭での指導を含め、すべての資料提供を求める。

②試行実施の集約結果及び分析結果を明らかにすることを求める。

2. 本年度(2004年度)における、全校での試行実施計画について、実施時期、実施方法等の資料提供を含め、明らかにすること。
3. 昨年度の試行実施及び本年度の試行実施において、休憩・休息時間の確保が困難である実態(違法状態)が明らかになった場合、貴教委としての改善策を具体的に示すこと乃至は、善後策を明らかにすること。
4. その他、関連事項。

以上

(2) 2005年度吹田市教委定期交渉及び継続交渉要求事項

休憩時間及び休息時間の完全確保に向けた要求

～休憩時間及び休息時間の確保に向けた取り組みを前進させること～

(1) 労働基準法で定める休憩時間及び条例で定める休息時間をすべての職種(府費負担教職員以外)に保障すること。すなわち、すべての職種に対して休憩時間及び休息時間を明示するとともに、それを保障すること。

(2) 休憩時間及び休息時間を保障する観点から、2001年4月6日の厚生労働省通達『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』で規定されている通り、校長を「労働時間を管理する者」(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者)に任じること。そして、校長に問題点の把握及びその解決を図らせ、早急な対策を講じさせること。

尚、そのことに関連する以下の3点について、具体の回答を行なうこと。

①一勤務日における休憩時間及び休息時間を、同一勤務日内において確実に保障する制度(システム)を確立すること。

具体には、一勤務日において明示された時間に休憩及び休息が取得できない場合は、同一勤務日内での休憩時間及び休息時間の割振りの変更を、校長が「労働時間を管理する者」としての責任において逐一行なうこと。

②一勤務日における休憩時間が、割振りの変更をしても同一勤務日内で保障されなかった場合、「服務監督権者」としての吹田市教育委員会及び「労働時間を管理する者」としての校長は、この違法な状態を解消するために、それぞれ自らの責任において、如何なる具体の措置をするのか明らかにすること。

③結果として休憩時間が保障されなかった場合は、労働基準法第34条違反となり、同法第119条によって刑事罰(6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する)の対象になる。

また、厚生労働省通達『過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等』(2002年2月12日)及び『賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針』(2003年5月23日)にも違反する。

これは、『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』(1971年法律第77号)及び政令第484号『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』(2003年12月3日公布、2004年4月1日施行)とは別の次元で「不払賃

金」の問題が惹起することになる。

その打開策について、『適切な配慮』を含めて具体的に示すこと。

(3) 休憩時間及び休息時間を保障するための環境整備の観点から、全校園の休養室の点検を行なうこと。そして、休憩時間及び休息時間確保の観点から、本来の使用目的にかなう男女別休養室の全面改修ないしは備品の拡充を含め、休養室の改善に取り組むこと。

(4) 2005年度より、休憩時間及び休息時間の保障に向けた取り組みが本格実施された。労基法で法定された休憩に一步でも近づけるために、吹田市教育委員会は、休憩時間及び休息時間を確実に保障するための措置として、年度ごとにおける休憩時間及び休息時間の実態調査と分析を今後とも継続して行なうこと。

なお、実態調査にあたっては、休憩時間及び休息時間がより保障された状況を目指すために、教職員の意見が反映されるような、きめ細かな「調査方法」になるよう改善を加えること。

(5) その他、関連事項。

以上

(3) 時間外労働の縮減を求める要求書(2004年7月23日提出)

時間外労働の縮減に係わる要求書

組合は、2004年1月22日に行われた2003年度継続交渉において、貴教委に対して厚生労働省通知『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』等(以下、通知という)を資料提供した。そして組合は、通知が出された目的とその意義について説明を行うとともに、貴教委が服務監督権者としてなすべき課題について今後要求することを通告してきたところである。

2001年4月6日に厚生労働省が出した通知は、「労働時間の適正な把握のための基準を策定し、併せて今後、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて本基準の周知を図りその遵守のための適切な指導を行う」ことを明らかにしている。これは、我が国で常態化している「サービス残業」の防止に対する、行政政府の基本的態度を初めて明確にした画期的ものであるといえる。また、厚生労働省は、2004年度の「地方労働行政運営方針の策定について」においても、通知の遵守を重点とした監督指導等を引き続き実施するとしている。これらの通知は、過重な労働を防止することをはじめ、時間外労働に対する割増賃金の未払いを防止するために、「労働時間を適正に把握すること」を求めたものに他ならない。

このことに関わって、2001年5月24日の151回参議院文教科学委員会及び2001年10月30日の153回参議院文教科学委員会において、総務省ならびに文部科学省は「この基準は公立学校教職員にも適用される。また、教育委員会もその対象になる」と答弁している。また、「厚生労働省の基準項目のうち、始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法についての項目、労働時間の記録に関する書類の保存に関する項目また労働時間を管理する者の職務に関する項目などが適用になる。」と答弁している。そして、「始業・終業時刻については、命令のない超過勤務についても始業・終業時刻の確認及び記録の対象に入るか。」の質問に対して、政府参考人として出席した文部科学省矢野重典初等中等教育局長と遠山敦子文部科学省大臣は「一般的には命令のない超過勤務についても始業・終業時刻に入るものと思ってお

ります。例えば、命令のある超過勤務ですとか部活動などについてもこれは当然入っていると思います。」また、この基準の周知について、「人事主管課長会議等の勤務時間管理を扱う会議において指導したいと思っております」と答弁している。そして、「文部科学省は、勤務時間終了後の命令でない超過勤務についても今後、始業・終業時刻の確認をすると表明されましたが、それらの実態を把握すべきと思うが」との質問に対して、遠山文科相は「各教育委員会に対しまして、常に教職員の勤務時間管理を適切に行うよう指導してまいっております。なお、服務監督権者である各教育委員会が、その責任と権限において、必要に応じて教職員の勤務時間管理の実態調査を独自に行うことはもちろん可能であろうと考えております。」とも答弁している。

ところが、通知が出されて既に3年経過しているにも拘わらず、依然として各学校現場では過重な労働が強いられる実態が改まってはいない。

そこで、組合が所属する『全国学校労働者組合連絡会(略称;全学労組)』は、2004年1月23日に通達の徹底を求めて文部科学省交渉を行った。文科省の交渉担当者、黒沼一郎初等中等教育局・初等中等教育企画課専門職・教育公務員係担当は、「2001年参議院文教科学委員会での政府答弁が正しいこと」、「通達のうち、2の(3)、(6)は適用されないが、(1)、(2)、(4)、(5)は適用されること」を明らかにした。全学労組は周知徹底の文書通知を求めたが、黒沼専門職は、「近々開催される初等中等教育局所管事務説明会で、各都道府県教育委員会に周知徹底を図るように口頭で強調する」ことを約束した。また、今後各都道府県教育委員会の対応に変化がなければ、再度交渉することを確認して交渉を終了した。

教員の場合は、給特法により超過勤務を命じないことを原則としていることから、服務監督権者である貴教委は、時間外労働をさせないために労働時間を適正に管理する責任を有していることは明らかである。しかし、各学校において、過重な労働が強いられる事態が深刻化している。

そこで組合は、以下の点について必要な措置を講じるよう交渉を申し入れるので、誠意ある回答を求める。

要求事項

1. 時間外労働をなくすために、労働者ごとの始業・終業時刻を確認し、記録するよう校長に命じること。その方法は厚生労働省が原則とする「使用者が現認し、記録する」方法を採用すること。
2. 校長を「労働時間を管理する者」に任じて、問題点の把握及びその解決を図らせ、時間外労働をなくすために早急な対策を講じさせること。
3. 教育委員会は、前記の方法により記録した労働時間を月毎に精査し、時間外労働をなくすために必要な措置を講じること。
4. 教育委員会内に労働時間短縮推進委員会を設置するとともに、教育委員会をあげて労働時間の短縮に取り組むこと。
5. 上記の事項について8月末を目処に行動計画を策定し、休憩・休息時間の試行実施に合わせて実施すること。
6. その他、関連事項。

以上

組合は、2004年以来要求している「時間外労働の縮減を求める要求」に関して、2007年度の継続交渉に於いて次のようなやり取りを行った。

2007年度の定期交渉に於ける吹田市教委の回答『「吹田市の勤務状況調査結果をふまえ」と回答しているが、「吹田市の状況調査結果」とは何か明らかにすること。また、調査結果を情報提供するとともに、調査結果に対する吹田市教委の見解ならびに「今後何をどうすればよいのか」具体の施策を明らかにすること。』を継続交渉で要求した。それに対する吹田市教委の回答は、以下のとおりだった。

『市教委としては、教職員の勤務実態を把握する必要があると思い、教職員の勤務についての「確認・記録」を自己申告という形（現状では自己申告による調査方法以外になかった）ではありましたが、今年（2008年）の1月21日から25日の1週間だけについて、市教委としては初めて休憩時間等を含めた勤務実態調査を実施しました。これについては現在集計中ですが、調査結果を集約した段階で組合に情報提供して参りたいと考えています。但し、結果に基づいて何かをするといった具体的な見通しについて今のところ考えていません。まずは実態把握をするということです。今後のことについては、教育合同吹田支部との協議を続けて参りたい。市教委としては、超勤実態を正確に把握するためにはもっと長期にわたる調査が必要であると思いますが、教職員の負担になってもいけないと考えています。今後も検討を続けてまいりたいと考えています。』

時間外労働の縮減に関する問題は、休憩時間保障の問題と表裏一体の関係にあり、時間外労働の縮減乃至解消なくして休憩時間の保障は成り立たないと組合は考えている。

学校現場に於ける超多忙な労働実態は、給特法でいう臨時又は緊急やむを得ない場合にだけ超過勤務を命じることのできる「限定4項目」のために超過勤務が常態化しているわけではない。現実には、給特法で命じることができないとされ、給特法が予定しない業務に関わる超過勤務が常態化しているのである。今や学校現場は、給特法に関わりなく無分別な時間外労働なしに成り立たないほど超多忙化しているのである。

そのような労働実態がある中で、労基法で法定された休憩時間を確保し、保障することが、如何に至難の業か理解できるであろう。

吹田市に於いても同様である。休憩時間問題については、服務監督責任者である吹田市教委の行政としての改善努力を多とするが、今後、1947年に制定された労基法が法定する休憩時間をすべての勤務日に確実に保障していく為の道筋は、未だ見えてきていないというのが偽らざる姿である。これは、本来強行法規であるはずの労基法で休憩時間の保障が法定されていても、或いは給特法で「限定4項目」以外の超過勤務は命じないことになっていても、学校現場に於ける労働実態は法律とは無関係である。とても法治国家とはいえない現実がある。これは、吹田市或いは大阪府に限らず、従前から全国の学校現場が置かれている現実であり偽らざる事実である。

おわりに

これまで繰り返し述べてきたが、使用者が法定労働時間制を遵守するためには、使用者の義務として、勤務時間中に休憩時間を保障しなければならない。休憩時間は、仕事から解放され自由な時間を取り戻

すために、労働者にとって絶対に欠かせない「特別な時間」である。労働者にとって「特別な時間」である休憩時間は、労働者の権利として保障された時間である。勤務時間の途中で休憩を取り、身体や気持ち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、公務能率も向上する。それは、教師であれ一般の労働者であれ人間の労働である限り何ら異なることはない。

これまで意見陳述してきた様に、教師の勤務実態は労基法が法定する休憩とは余りにもかけ離れ過ぎているが、それが休憩時間の法的意義である。そして、給特法が労基法第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。

それにも拘わらず原審判決は、教師にも地公法、労基法が適用されることを意図的に無視していると言える。原審判決は、給特法等の関係法令を統合して判断しておらず、給特法の都合のよい一部分しか見ようとしていない。その結果、給特法成立の趣旨と規定内容を正しく理解し得ず敢えて混同している。

すなわち、原審判決は破棄されるべきである。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されることを求めるものである。

以上、意見陳述する。