

上告受理申立理由書

平成 2 1 年（行ノ）第 2 9 号

原審 大阪高等裁判所（平成 2 0 年（行コ）第 2 8 号）

上告受理申立人 松岡勲 外 4 名

相手方 大阪府 外 8 名

最 高 裁 判 所 御中

2 0 0 9 年 6 月 2 6 日

上告受理申立人 松 岡 勲

上告受理申立人 家 保 達 雄

上告受理申立人 志 摩 覚

上告受理申立人 末 広 淑 子

上告受理申立人 長谷川 洋 子

記

<目次>

はじめに（要旨）

第一 原審判決には、労基法第34条の解釈に重大な誤りがある。

第二 原審判決には、休憩時間中の職員会議開催とその振替について、
労基法第34条の解釈に重大な誤りがある。

第三 原審判決には、最高裁判所判例違反がある。

第四 原審判決には、給特法の解釈の誤りがある。

第五 高槻市及び校長らの使用者責任と損害賠償責任

第六 上告受理申立人の意見

第七 結論

はじめに（要旨）

最高裁判所による労働法制上の違法状態の速やかな是正は、本件にみられるような公教育の場に於いて喫緊の課題となっている。特に本件では以下の点が問われている。

本件上告受理申立人（以下、「申立人」と言う。）らを含む教育職員（以下、「教員」と言う場合がある。）は労働基準法（以下、「労基法」と言う。）第34条（休憩）の適用を受ける者である。また相手方校長らは、使用者として労基法第34条「勤務時間の途中に与える（1項）」、「一斉に付与する（2項）」、「自由に利用できる（3項）」という三要件を満たす休憩時間を教員に与える義務を当然に負っている。然るに学校現場にあっては、ほとんどの教員が休憩時間を満足に取得し得ない厳しい状況が積年の問題として常態化している。

高槻市の学校現場でも、労基法が規定する休憩時間は依然有名無実化したままである。高槻市と高槻市教育委員会が、これまでと同様に休憩時間未取得の問題を現場任せにして行政責任を抛棄するのであれば、違法状態から脱却することは永久に不可能

であると判断せざるを得ない。そこで申立人らは、全国で初めて「学校現場での休憩時間未取得問題を司法に問う」訴訟を起こしたのである。申立人らが司法に判断を求めたのは、第一に《「休憩時間を与える」ことと「休憩時間を取得する」こととは、使用者が労基法第34条に規定する三要件を満たす休憩時間を保障するための条件整備を為すことであり、その結果、教員らが何の支障もなく休憩時間を行使できることである。しかし、本件に於いて使用者たる校長は、その職責（義務）を果たしていると言えるかどうかの判断を求めたのである。》、第二は《高槻市及び高槻市教育委員会は、校長らが使用者としての「休憩時間を与える」義務を果たしていない以上、国家賠償法上その賠償責任を免れることはできないという判断を求めたのである。》

しかし、原審判決は違法状態を解消し適法化に寄与する判断を一切していない。それどころか、原審判決は「申立人らには、条例規則で何ら支障なく労基法第34条の三要件を満たす休憩時間保障の条件が整備されている。そして、使用者たる校長らはその付与義務を適法に果たしているにも拘わらず、休憩時間中職務に従事したのは申立人らの自主的判断によるものである。」と判断する。これが全国に先駆けた「公教育の現場に於ける教員の休憩時間取得問題に関する」判例として確定するならば、司法判断として取り返しがつかない禍根を残すことになる。

最高裁判所は、本件にみられるような公教育の場に於いて喫緊の課題である「休憩時間の未取得問題」という労働法制上の違法を速やかに是正されたい。申立人らは、最高裁判所が学校現場での休憩時間付与義務違反を是正すると共に、労基法第34条通りの休憩時間を保障するために必要な条件整備を司法判断として下されんことを切望するものである。

上告受理申立理由として、「はじめに」で次の四点（１）休憩時間を付与するための条件に関する問題、（２）休憩時間未取得の責任を「教員の自主的判断に任せる」のは違法である問題、（３）教育現場と乖離した「教員の職務の特殊性」に係る混乱の問題、（４）「給特法」の解釈に誤りがある問題に関する意見の概要を述べる。

（１）休憩時間を付与するための条件に関する問題

第一の問題は、「休憩時間を与える」とは、教員らが何の支障もなく、労基法第34条の三要件を満たす休憩時間を取得することができる条件が整備されていることを意味する。しかし本件においては、使用者たる校長らがその責務を果たしていると言えるのかという問題である。

まず休憩時間の「位置」であるが、休憩時間が現実取得することができない、或いは取得することが極めて困難であることが明白な時間帯に、校長が休憩時間を設定し明示することは、実質に於いて休憩時間を「与えない」に等しい。或いは、校長が休憩時間の振り替えを指示しなかったり、取得することが極めて困難な時間帯に休憩時間を振り替えるのも同じである。

そして、校長らがそのような事実を認識していたにも拘わらず、教員らが容易に休憩時間を取ることができるための条件整備を怠り、その結果、教員らのやむにやまれぬ長時間労働によって学校教育を維持し、或いはそのような教員らの労働に依存して公教育が維持されることを安閑と黙認し続けていたというのであれば、校長らの労基法第34条違反は明らかである。

したがって、校長らが使用者としての「休憩時間を与える」義務を果たしていない以上、国家賠償法（以下、「国賠法」と言う。）上も、相手方高槻市らはその賠償責任を免れることはできないというべきである。

（２）休憩時間未取得の責任を「教員の自主的判断に任せる」のは違法である。

第二の問題は、休憩時間の取得を「教員の自主的判断に任せてよいのか」という問題である。原審判決はそれを是認している。しかし、その論拠や法的根拠は何ら示されておらず、原審判決は司法判断としてあるまじき誤った解釈であると言う以外にない。

原審判決では、確かに申立人らが休憩時間に勤務していた（勤務せざるを得なかった）事実を認定している。そして校長は、申立人らに休憩時間を明示する一方で、明示した時間帯に休憩取得が無理な場合は休憩時間の振り替えを申し出るよう指示している。しかも校長は、申立人らに対して休憩時間に業務に従事するよう何らの命令

も発出していない。これらの事実を認定した上で、休憩時間中に業務に従事した結果、休憩時間が取れなかったのは、申立人らの自主的判断によるものであり、その責任は申立人らに帰すると断定したのである。

すなわち原審判決は、「事実認定」についてそれ以上の検証もなく、校長による休憩時間の明示行為及び休憩時間の振り替え申出手続きの措置でもって、労基法上の休憩時間を与えたと為し、校長は付与義務を果たしたと判断したのである。そして、校長は休憩時間中に業務を為すよう命令した事実もないことから、明示された休憩時間を敢えて取得せず、休憩時間の変更手続すらしなかったのは、申立人らの意志に基づく「自主的判断」であるとし、休憩時間の振替取得することを申立人らの「判断に委ねたこと自体を違法であるとはまではいえない」とする。したがって、休憩時間の未取得問題（休憩時間中職務に従事した問題）を、事実上教員の自主的判断に委ねたとしても、労基法上何ら違法性を問われることはない結論づけているのである。

しかし、原審判決の正否を検討する場合に不可欠なものは、申立人らにとって何の支障もなく休憩時間を取得できる環境が整備されていたかどうか、取得条件が保障されていたかどうかの吟味である。然るに原審判決は、本件に於ける休憩時間の取得環境や条件整備の責任は校長にあるにも拘わらず、労基法上の使用者である校長らは自らの責務を適法に果たしていたかどうかの吟味が厳密には為されていない。その上、休憩時間を与えなければならない「使用者」校長に付随する「責任」を免罪するだけでなく、結果として「教員に委任」或いは「教員の責任」に転嫁してもよいとするのならば、その法的根拠は何処にあるのか明示すべきである。労基法第34条は、そのような「委任」を許す限定を何ら加えてはいないし、法律がそのような特段の定めを設けているわけでもない。

冒頭述べたように、現実問題として学校現場にあつては、ほとんどの教員が休憩時間を満足に取得し得ないという厳しい状況が積年の問題として常態化しているのである。すなわち、原審判決は、「休憩時間を与える」とことと「休憩時間を取得する」ことが如何に困難な現場状況にあるかに目を向けていない。それどころか、原審判決

の「申立人らには、何ら支障なく労基法第34条の三原則を満たす休憩時間保障の条件が整備されている。そして、使用者たる校長らは、その付与義務を適法に果たしている」との判断が、「公教育の現場に於ける教員の休憩時間取得問題に関する」判例として確定するならば、司法判断として取り返しがつかない禍根を残すことになる。

（３）教育現場と乖離した「教員の職務の特殊性」に係る混乱

第三の問題は、原審判決には一審判決も含めて強調している「教育職員の職務の特殊性」に係る吟味に混乱が生じている問題である。この混乱に通底しているのは、本件全体を通じても言えることだが、教育現場の日常に対する認識に現場感覚抜きの如何ともし難い乖離があることである。すなわち、教育現場の日常に対する無理解（無知）に起因する「教育労働の特殊性をめぐる混乱」が終始惹起している。

教育労働は、場合によっては使用者である校長の「指揮命令下にある職務（「労働性」）」として遂行することもあるが、殆どの場合教育労働は、教育機関である学校の監督者である校長の教育事務に関する学校運営方針に基づく包括的職務命令下での「教員の職務性」として遂行しているのが現実である。教育労働で多くを為す教育事務に係る「職務性」の特徴は、校長による直接の指揮命令が直轄し得ない個々の教員の裁量や多様で柔軟な教育活動にある。（憲法第23条「学問の自由」）すなわち、この「職務性」こそが、校長の完全な指揮命令下にある職務（「労働性」）とは違うところであり、個々の教員の裁量や多様で柔軟な教育活動を遂行する余地を充分に残しているところでもある。そして、これは「自主的・創造的な教員の職務（労働内容）の特殊性」と言われる所以でもある。それは教育活動それ自体が「教育」の本質的要請からくる特殊性を有しているからに外ならない。それ故に個々の場面においては、「教員の自主的判断に委ねなければならない教育活動の特殊性」が常に存在し、それを無視した教育活動は成り立たないのである。

教員が職務を遂行する場合、質的には「労働性と職務性」が併存するのであるが、本件の原審判決に於いては、休憩時間中の職務遂行を「労働性」に基づくものではなく、すべて「職務性」に基づくものとした。立証理由の唯一の論拠は、「校長らが

休憩時間中に職務に従事するように命令した事実は認められない」、「申立人らは定められた職務担当につき、各自の判断で休憩時間中に職務に従事した」ことに特化されている。すなわち、「校長からの職務命令は無かった」として「労働性」を否定する。そして「申立人らの自主的判断により休憩時間中に職務に従事した」として「職務性」を肯定したに過ぎないのである。しかも「職務性」には、校長の包括的職務命令下にある職務も含まれていることを吟味していない。

原審判決は、「自主的・創造的な教員の職務の特殊性」故に自主的判断として休憩時間中に勤務に従事したとし、校長の休憩時間付与義務を免責する。そして、労基法上の休憩時間の履行を申立人らの自主的判断に委ねてもよいとし、申立人らの判断に委ねたこと自体を違法であるとまではいえないと判示しているのである。

しかし、本件で争点となっているのは、あくまでも労基法上、保障されるべき休憩時間の未取得の問題である。だとすれば、教育活動の「特殊性」があるからといって、それを楯に、或いは隠れ蓑にして、労基法上の休憩時間の履行を教員の自主的判断に「委ねてもよい」とは言えない。何故ならば、休憩時間を付与しなければならない使用者である校長に属する監督責任を教員に委ねてもよいという法的根拠はどこにも無いからである。

（４）「給特法」の解釈に誤りがある問題

第四の問題は、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」と言う。）の解釈に誤りがある点である。

原審判決は、「旧給特法、府給与条例及びこれに関する前記法令の規定は、教育職員の勤務の特殊性に鑑み、その勤務については勤務時間の内外を問わずに包括的に評価することとし、このことに照らすと、直ちにこの勤務に対する対価を受給するものではないというべきである」としている。しかし、給特法成立の経過からいって、限定４業務以外の時間外勤務については、「教職調整額」の対象には含まれていない。原審判決のように「勤務時間の内外を問わず包括的に評価する」ものとして、４業務を限定列挙せずに「教職調整額」の対象を「推定」して捉えることは誤っている。し

たがって、給特法の趣旨を正しく理解すれば、限定４業務以外の超過勤務を命じないことが前提ではあるが、もし限定４業務以外で超過勤務が生じたときには、「対価受給権」が発生すると捉えるべきである。

また原審判決は、教員の職務の特殊性について、「教育職員の仕事量は単純な時間で計ることができるものではない」とし、「教育職員が従事する職務のうちその主要な部分である、各自の自発的な意思に基づき遂行されることが期待される職務は、その性質上複雑、困難、かつ、高度な問題を取り扱うものである」と述べ、「その職務遂行に関しては各教職員の専門的知識、技能に裏付けられた責任と自覚に委ねざるをえない」と説明する。そして、「旧給特法は、教育職員の職務が、職務及び勤務態様の面で一般の行政事務職員とは異なる特殊性を有することから、国公立の義務教育諸学校等の教育職員について一般の行政事務職員と同様な勤務時間管理を行うことは適当ではなく、その特性に応じた給与体系を定める必要があったことから制定されたものと考えられる。」と給特法をこのように解釈し、教員に対しては単純に労働時間法制上の勤務時間管理を行うのは適当でないとし、労基法第３２条に規制を加えるのである。

しかし、本件に於ける休憩時間中に申立人らが遂行した業務は、「自覚・自発的意思」云々のレベルで語られるべきものではなく、教員の職務性（教育労働）として子どもへの教育活動や教育的働きかけとして遂行を「余儀なくされたもの」と言うべきである。したがって、休憩時間中にも為さざるを得なかった業務は、子どもたちに対する教員としての労働内容、即ち職業的義務として為しているのであるから、校長の学校運営方針に基づく（校長の包括的職務命令下の）勤務と考えるのは至極当然である。しかも、教員に於いても原則として法定労働時間制に則って労働時間の管理が為されるのであって、上記の論理によって限定４業務以外の超過勤務を無制限に容認することは、労基法の原則に違反する。

給特法は、その条文を要約すれば、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「限定業務」（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、それ以上のことを規定してはいない。

それにも拘わらず先ほど説明した、4 業務を限定列举せずに「教職調整額」の対象を「推定」して捉えることに依拠した原審判決の論拠は、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ようとしている。そして、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る。これは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同様に評されてもやむを得ない。

以上、申立人らは、原審判決は下記に詳述するように労基法第 34 条に違反していると考え、上告受理申立をし、最高裁判所の労基法の原則に立脚した誠意ある判断を求めるものである。

第一 原審判決には、労基法第 34 条の解釈に重大な誤りがある。

1. 原審判決は、2006 年に文部科学省が行った教員勤務実態調査結果とも矛盾する。

原審判決は、2006 年に文部科学省が行った教員勤務実態調査結果（甲 99 号証）とも大きな乖離がある。朝日新聞 2007 年 6 月 3 日の特集記事によると、「公立小中学校の勤務時間は夏休みを除いた 5 ヶ月の平均で、1 日 10 時間 45 分だった」

「残業時間は 40 年前の 5 倍前後に増えた」、また、休憩・休息時間の取得状況につ

いては、「休息・休憩は8分」と報道している（甲100号証）。休憩時間（45分）＋休息时间（30）分＝1時間15分中のたった「8分」である。同記事で、この調査の研究代表者である小川正人東京大学教育学部教授は「先生の長時間勤務なしには、学校経営が成り立たなくなっている。こんなに休息时间（＊休憩時間の間違いと思われる）が少ないのは明らかに労働基準法違反の状態だ」と述べる。しかし、「休憩時間が奪われており、労基法違反である」という文部科学省勤務実態調査ですら認める現状認識を原審判決は共有しない。原審判決は、教員の「勤務態様の特殊性」を主張し、教員の勤務は「計測できない性質を有する」と言うが、実際は、ほとんどの勤務はこの実態調査でも分かるように測定可能なのである。

2. 原審判決では、「前記1で認定した控訴人らの勤務状況によれば、控訴人らは、休憩時間にも相当時間にわたり、職務に従事していたことは認められる。」（原審判決、50頁21行）と、申立人らが休憩時間中に勤務していた事実を認定している。しかし原審判決は、休憩時間中に職務に従事していたことの認定事実と、休憩時間の取得問題とが乖離しているにも拘わらず、使用者校長の義務違反の有無及び労基法違反の有無に関して、何故「義務違反無し、及び労基法違反無し」の結論に至ったのかという根拠を示すことなく判断している。

確かに校長らは、労基法上の休憩時間を教員に明示し、休憩取得が無理な場合は割り振り変更を申し出るよう指示している。原審判決は、果たしてそれだけの措置で労基法上の休憩時間を与えることができたのか、校長の付与義務を果たせたのかどうかについて何らの検証もしていない。そうであるにも拘わらず、原審判決はこれら校長の措置だけで労基法で規定する休憩時間付与義務を果たしたと認定し、後は事実上、教員の自主的判断に委ねたとしても何ら違法性がないと結論づけるのは大きな間違いを犯している。

原審判決の判断が正しいのであれば、休憩時間を与えなければならない「使用者」としての校長の監督責任を「教員に委任」或いは「教員の責任」に転嫁してもよいと

いう法的根拠は何処にあるのか明示すべきである。そして、労基法の解釈として何らの誤謬もなく適法である根拠を明示すべきである。

まさに、原審判決は「教育の特殊性」を巡る判断が一貫して混乱しているために、本件の争点である「教員の休憩時間が未取得のままである」という法律上の適否の問題を教員の責任に転嫁しているのである。したがって、原審判決の判断は法解釈に誤謬があり、到底納得できない判決であると言わざるを得ない。

また、その事実に立脚すれば、申立人らへの未払賃金及び損害賠償請求を高等裁判所は認定して当然だが、認定しなかった。原審判決は労基法第34条に反する重大な誤りを犯している。

3. 原審判決は「後記3(1)で述べる教育職員の職務の特殊性に照らすと、その多くについては、控訴人らは、教育職員としての各自の自発性、創造性に基つき、その職務を遂行してきたと認めるのが相当であって、少なくとも、被控訴人校長らが控訴人らに対し、各自の職務を休憩時間にわたり従事することを、黙示に命令したような事実は認められない。」(原審判決50頁23行)と判示する。

果たして、教育活動に於ける教員の「職務の特殊性」と「自発的・創造的」職務遂行との関係は、原審判決で判示した捉え方で良いのかどうか検証する。

「自発的・創造的」な労働は、教員に求められる「職務の特殊性」に基づいていることは間違いない。「自発的・創造的」な労働は、まさに教員の職務そのものに外ならない。何故ならば、教員が「自発的・創造的」に職務に専念すればするほど、教員は教員の職務、或いは当然に期待される教員としての職務を行っているとの評価を受けるからである。本件に於ける、休憩時間中に申立人らが遂行した業務は、「自覚的・自発的意思」という一側面のみから捉え切れる問題ではない。すなわち、教員の職務性(労働内容)として子どもへの教育活動や教育的働きかけとして「遂行を余儀なくされたもの」であるという、もう一方の側面を含む両面から捉えるべき問題である。しかし、原審判決は、教員の職務か否かを相手方である使用者校長の「強制的かつ直

接的指揮命令」と申立人らの「自覚的・自発的意思」が対立するか、或いは「二者択一」であるかのような捉え方になっている。これこそ学校現場の生の実態を何ら知ることなく判示したとしか言いようのないものである。

休憩時間中に教員が為す業務は、子どもたちへの教員の職務性としての労働内容、すなわち、職業的義務として為しているのであるから、校長からの黙示の命令の下で遂行したと捉えるのは当然であり、それらの職務について校長から逐一指示を受ける性格のものではないと捉えるべきである。校長がそれらの職務遂行に異を唱えることもなく、或いは黙認している限りは、「使用者」としての校長の暗黙の了解、或いは黙示の命令による職務の遂行だと捉えるのが当然である。

4. 原審判決は、「これらの職務についても、上記の職員会議への出席を除くと、これらを遂行する時間帯までの指示があったとは認められず（したがって、これらの職務を休憩時間に遂行するよう指示があったとも認められない。）、控訴人らは、定められた職務担当につき、各自の判断から、都合のよい時間帯にその職務を遂行していたと認めるのが相当である（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全ての職務を終わらせることができない場合もあることが推定されるが、これを休憩時間内に遂行するか、所定終業時刻後の残業として遂行するかは、各自の判断ということになる。）」と言う。（原審判決51頁10行）既に述べたとおり、学校には使用者である校長の指揮命令下にある職務（労働性）と、教育機関としての学校の監督者である校長の教育事務に関する包括的職務命令下での教員の職務性が存在する。そして、教育活動に於ける職務内容である労働性と職務性は峻別しなければならない性格（性質）の問題である。また、教育事務に係る職務性に関する業務は、校長の指揮命令が直轄し得ないところの個々の教員の裁量や多様で柔軟な教育活動としての特性がある。すなわち教育活動は、「自主的・創造的な教員の職務の特殊性」の下に成り立っている。

本件はこれら「自主的・創造的な教員の職務の特殊性」があることを前提にした上

で、労基法の休憩時間保障に関する校長の監督義務の在り方を立論することなく、「教員の職務の特殊性」と「校長の監督義務」の相関に関する立論や法的根拠を何ら示すことなく、労基法上の休憩時間の履行を教員の自主的判断に委ねてもよいとし、唐突に「控訴人らの判断に委ねたこと自体を違法であるとまではいえない。」と、とんでもない間違いを犯している。

5. 休憩時間は、「単に作業に従事しない手待ち時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。」（昭22.9.13基発第17号）と規定している。休憩時間は、労働者を拘束する労働時間ではないので賃金支払いの対象になり得ない。また、使用者が休憩時間を与えなかった場合は、「六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する」との罰則規定がある。（労基法第119条）

校長が休憩時間を付与せず、教員が休憩時間を未取得の場合、校長は刑事罰の対象になり懲役か罰金が科せられることになる。したがって、賃金が支払われない休憩時間に労働せざるを得なかった場合は、単に未払い賃金請求で済まされる問題ではない。まず、休憩時間を与えなかったことへの罰則適用の可否判断があり、その後、休憩時間に於ける労働の対価支払い義務を問うのが順序である。

以上、原審判決は、罰則規定を有し、強行法規である労基法第34条に違背する重大な誤りがある。

第二 原審判決には、休憩時間中の職員会議開催とその振替について、

労基法第34条の解釈に重大な誤りがある。

1. 原審判決では、「被控訴人高浜は、休憩時間の振替については各教職員がその判断で取得していると認識していた」「被控訴人大西は、休憩時間の振替を別の時間帯に行うものと認識し、その扱いを各教職員に委ねていたことが認められ」とし、「こ

これらの事実に照らせば、各校長は、教職員の同意の下に休憩時間の振替取得を教職員の判断に委ねていたと考えられる」（原審判決５８頁）と判示する。

しかし、労基法第３４条の規定では、使用者は休憩時間を「労働時間の途中に与え」なければ処罰される訳で、原審判決の言うような「（被控訴人校長らは）各教職員がその判断で取得していると認識していた」というような認識の問題ではなく、また「その扱いを各教職員に委ね」といった次元の問題でもなく、その振替取得を「教職員の自主的判断」に委ねてよいものではない。これらの理由については、既に述べてきた通りである。

２．職員会議を主宰する者は、学校管理運営規則上「校長」にあり、職員会議を休憩時間中に開催することを承認、決定したのは校長である。これは相手方高槻市が「これらの開催決定は校長の承認するもので、校長の決定でもある」（被控訴人高槻市の平成２０年１月１９日付「控訴審準備書面（２）」）と認めている。また、職員会議を主宰するのが誰であろうと（管理運営規則とは関係なく）、労基法上の責務として使用者（校長）は休憩時間を与えなければならないのである。あくまでも、労基法上の使用者である校長らが「休憩時間を与えなければならない」責務をもつのである。よって、校長らは、自らの責任に於いて、休憩時間を振り替える時間帯を具体的に指定し、その日のうちに休憩時間帯を付与する責任を放棄しており、校長らが、職員会議を休憩時間に行うことを指示し、その振替を保障しなかったのは労基法第３４条違反であり、原審判決には、労基法の解釈に重大な誤りがある。

３．原審判決は「このような措置は、すでに説示した教育職員の職務と勤務の態様の特性(前記(１)ア)に鑑みれば合理性を有しているものと認められる」「校長が必ず教育職員に対して個別具体的に振替時間を指示しなければならないとまで断じることできない」「控訴人らが、結果として休憩時間の振替取得を行わなかったとしても、その不作為が、控訴人らの各自の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされ

ていたということもできない」と判示する。（原審判決５８頁）

果たしてこの判断、すなわち「控訴人らが、結果として休憩時間の振替取得を行わなかったとしても、その不作為が、控訴人らの各自の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされていたということもできない」との判示は、証拠に基づかず、教員が置かれている勤務の実態とあまりにも乖離している。

「第五．高槻市及び校長らの使用者責任と損害賠償責任、３．申立人に与えられた休憩時間帯の実態」で後述するが、２００２年度に実施した「高槻市休憩時間取得実態調査」（甲２号証）によると、「明示された休憩時間を取得できたか」の質問に対する回答で、「全く取得できなかった」と「ほとんど取得できなかった」との合計が、７１．８％である。そして、その７１．８％を対象にした質問、「時間の変更等で休憩時間を確保できたか」に対する回答は、「全く取得できなかった」と「ほとんど取得できなかった」との合計が、８６．１％にも達しているのである。但しこの調査は、敢えて労基法第３４条第３項「休憩時間の自由利用の原則」を意識させない設問になっている。もし「自由利用」について厳密に問えば、それら二つの数字はほぼ１００％近くになるだろう。いずれにしても、これが申立人らの置かれている現場の実態である。時間の変更をしても休憩時間を取得することが叶わないことは、この「勤務実態調査」結果によらずとも周知の事実である。このことは、申立人らに限らず高槻市及び校長らは熟知していることなのである。したがって、この実態は「控訴人らの各自の自由意思を極めて強く拘束するような形態」以前の問題である。すなわち、本人の自由意志を「強く拘束」しているかどうかの判断を為す以前に、本人の「自由意志」は存在しないというのが偽らざる事実である。

４．原審判決は「教育職員の職務の特殊性」を強調するが、これまで論述してきた通り、敢えて繰り返しを厭わず述べれば、教育活動は、それ自体が教育というものの本質的要請からくる特殊性を有している。それ故、個々の場面においては、各教員の自主的判断に委ねなければならない「教育活動の特殊性」があり、それを無視してよい

と申立人らは言っているのではない。しかし、本件で争点となっているのは、あくまでも労基法上、保障されるべき休憩時間の未取得である。だとすれば、「教育活動の特殊性」があるからといって、それを楯に、もしくは隠れ蓑にして、労基法上の休憩時間の履行を各教員の自主的判断に「委ねてもよい」とは言えない。休憩時間を与えない使用人としての校長の監督責任を各教員に委ねてもよいという法的根拠はない。法的根拠があるとすれば、どこにあるのか示すべきである。少なくとも教員の休憩時間に対し、労基法第34条がそのような「委任」を許す限定を何ら加えていないことに照らせば、原判決の判断には納得できない誤りがあると言わざるを得ない。

原審判決の「校長が必ず教育職員に対して個別具体的に振替時間を指示しなければならないとまで断じることもしない」「控訴人らが、結果として休憩時間の振替取得を行わなかったとしても、その不作為が、控訴人らの各自の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされていたということもできない」とする判示については、先に述べたように法令上の根拠を示していない。また、被控訴人高槻市は「特定の時間帯を指定してその時間帯に代替的に指示」せず、「教職員の自主的な判断に委ねていた」とするが、同様に労基法第34条違反である。

そのような対応では、教職員の多忙な現実からすると、休憩を代替的に取得できるという保障はまったくない。しかも、2002年度実施の「高槻市休憩時間取得実態調査」（甲2号証）以降は、高槻市は言うに及ばず、自主的にでも取得できたかどうかの確認作業を校長らは為していない。また、原審判決が、「このような場合、休憩時間の分割取得による振替によって対処すべきであるところ、高槻市教委や被控訴人校長らがこれを拒否した形跡はない」（原審判決65頁9行）と免責するが、「拒否」しなかったからよいというものではなく、既に述べた通り、校長は休憩時間が確実に取得できる振替時間帯を指定して、保障することが労基法上求められる。したがって、休憩時間中の職員会議開催とその振替を保障しなかったことは、相手方校長らの勤務時間管理責任の放棄と言え、労基法第34条違反であり、原審判決は、後述の最

高裁判例にも違背しており、校長らと服務監督者としての高槻市は、国家賠償法上の損害賠償の責任を負うべきものである。

以上、原審判決は、労基法第34条の規定に背反する誤った判断である。

第三 原審判決は、最高裁判所判例違反がある。

原審判決では、申立人らの休憩中に為した業務について「休憩時間中に職務に従事するよう明示して命令した事実は認められない。」（原審判決50頁17行）とし、「職員会議への出席を除くと、これらを遂行する時間帯までの指示があったとは認められず」（原審判決51頁10行）、「控訴人等は、定められた職務担当につき、各自の判断から、都合のよい時間帯にその職務を遂行していたと認めるのが相当である」（原審判決51頁12行）と述べる。さらに「本来の終業時刻までに全ての職務を終わらせることができない場合もあることが推定されるが、これを休憩時間内に遂行するか、所定終業時刻後の残業として遂行するかは、各自の判断ということになる。」（原審判決51頁15行）と判示して言う。

だが、これらの判断は、従来の最高裁判決に照らし合わせると、次の点に置いて大きく違背していると言わざるを得ない。

1. 住友化学名古屋製造所事件

住友化学名古屋製造所事件（昭和54（1979）年11月13日、最高裁第三小法廷判決、昭和53年（オ）第763号損害賠償請求事件、労経速1032-3：以下、「住友判決」と言う。）では、使用者が、休憩を「与えたに過ぎない」のであって「労働者が自由に利用できない」休憩時間には、損害賠償責任が生じるとし、休憩時間中の稼働部分に対する賃金支払い義務が発生する可能性も視野に入れている。

すなわち本件においても、結果的に申立人らの休憩時間が「明示したに過ぎない」のか、また「自由に利用できていたか」を事実に基づいて、厳格に判断すべきである。

この点を申立人らの勤務状況に照らすと、申立人らは「教員として」やらざるを得ない業務をしていたのであり、その業務は、教育活動という本務であり、教員にとっては必要不可欠な業務である。それは、①残業または、家庭に持ち帰るか。或いは、②休憩時間を使ってでも、その日の在校中に為すべきものである。

さらに、こうした業務は恒常的に為されており、偶発的あるいは突発的に生じた内容であっても、それが連続的に続く勤務である。また、それが子どもの生活の間でもある学校という場での教育活動の特殊性でもある。「教育職員の職務の特殊性」を原審判決は強調する。繰り返すが、教育活動は、それ自体が教育というものの本質的要請からくる特殊性を有している。それゆえ個々の場面においては、「教育活動の特殊性」が当然あり、それを無視してよいと申立人らは言うのでは勿論ない。しかし本件で争点となっているのは、あくまでも労基法上、保障されるべき休憩時間の未取得問題である。だとすれば、既述の通り、教育活動としての「特殊性」があるからといって、それを楯に労基法上の休憩時間の履行を各教員の自主的判断に「委ねてもよい」とは言えない。しかし、少なくとも教員の休憩時間に対し、労基法第34条がそのような「委任」を許す限定を何ら加えていないことに照らせば、原判決の法解釈には明らかな誤りがあると言わざるを得ないのである。

「住友判決」においても、休憩時間か労働時間が、使用者の指揮・命令に拘束されているか否かを重視しているが、学校現場に於いても教育職員の業務は、使用者（校長）の黙示の命令（指導という形態を取る場合もある）の下で行われているものである。（島根県教組超勤事件松江地裁判決、甲31号証参照）。とりわけ、本件に於いては、休憩時間内に職員会議を為した例（申立人志摩、末広）も認定されている。また、放課後の児童への指導は通常の学校なら日常的に行われなくてはならず、この時間帯に休憩を入れるなどは、最初から休憩を確保させるつもりのない学校運営であり（小学校勤務の申立人ら4名）、校長にその責任があるのは当然である。加えて、「住友判決」の高裁判決では、「使用者の労務指揮権から離れ、自由にその時間を過ごすことにより肉体的・精神的疲労の回復を計るべく設けられた休憩時間の付与が債

務の本旨に従ってなされ」ない場合には、「労働者の身体・自由といった法益に侵害があった」と判示している。

したがって、十分な休憩室もないまま、休憩時間にも、ときに子ども、保護者、業者らが入りし、電話も頻繁にあるような状態、あるいは、様々な教育活動をしている申立人らに「休憩を与えた」というのは、その実態のないものであり、詭弁としか言いようがない。

すなわち、一切の業務から解き放たれた状態での休憩が常態でない場合に、それを「休憩時間を与えた」と言うべきではない。

2. 三菱重工長崎造船所事件

三菱重工長崎造船所事件（平成12（2000）年3月9日最高裁第一小法廷判決、最高裁平成7年（オ）第2029号賃金事件、判時1709-126：以下「長崎判決」という。）によれば、「労働時間とは、（中略）労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい」、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又は、これを余儀なくされたときには、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、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することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」と判示している。

しかし、本件の高裁判決では、教育活動が特殊性を持ち「その内容の質及び量において、教育職員の創意工夫により際限なく広がりうる特性を持つことから、単純に時間や結果によって計測できない性質を有する」、あるいは「教育職員の自覚・自発的意思によることにより多くを期待されている」（原審判決52頁21行）と述べ、その行為が「本来の業務か否か、教育職員の自発的意思に基づいて行われているものかを明確に画することの困難な場面を有していることも否定し難いところである」（原審判決53頁3行）と言う。

これは、本来の職務か否かを、使用者（相手方校長ら）の「強制的、直接的指揮命令」と「自発的意思」が対立するか、または「二者択一」であるかのような議論である。学校の現場の実態を知らずに判示したとしかいいようのないものである。

本件における、休憩時間中の申立人らの業務は、「自発的意思」であるかどうかよりも、本務である子どもへの教育活動・教育的働きかけとして、遂行を「余儀なくされたもの」とであると言うべきである。

申立人らの述べる事実は、児童生徒に関わらざるを得ない教育活動を、休憩時間においてでも、やらざるを得ない状態の証左である。児童生徒や保護者に「休憩時間だから、後にしてください」と言えるようなものではない。万が一そうなれば、それは、教員としての適格性を疑われることになりかねない。したがって、休憩中の業務は、公務員としての教員が、子どもたちへの職業的義務として為しているものであり、相手方校長らは当然、休憩の保障のためには、あらゆる方策を考えねばならない。まずもって、校長らは教育職員の実態を把握し、「休憩を与える」義務を負う。休憩を「取らない」のではなく、「取れない」という実態認識が必要であったと考える。百歩譲って、休憩時間に「勝手」に申立人らがやっているとするならば、少なくとも、指揮監督権者として校長自ら、休憩の目的を果たすためには、申立人らの業務が「休憩時間を使ってしか為しえないこと」なのではないかと、その内容の吟味をすべきである。

余儀なくされた業務をやっている申立人らに、休憩時間の意義を説き、その状態が望ましくないとするならば、必要な是正措置を執るべき校長らがなんら方策を持たないこと、それ自体が、休憩時間付与義務の放棄であり、明らかな労基法違反であると断じざるを得ない。

3. 大星ビル管理事件

大星ビル管理事件（平成14（2002）年2月28日最高裁第一小法廷判決、最高裁平成9年（オ）608号、609号割増賃金請求事件、民集56-2-361：以下、「大星判決」と言う。）によれば、「不活動仮眠時間」が労働時間であり、労

働者は賃金請求権を有すると判示されている。「大星判決」によれば、仮眠時間中でも具体的作業がないのが常態であれば、その労働時間性は否定されるであろうが、色々な事態の起こるこの仮眠時間に実際的に労働が為されているかという点に置いて吟味されている。

すなわち、この仮眠時間に「使用者の指揮命令下」であるか否かだけで判断せずに、具体的な職務を行ったか否かによって、また、その職務から生じる「拘束性」によって、労働基準法第32条の労働時間であるかないかの判断をした。

この「大星判決」の判旨を本件と照らし合わせてみれば、当然のこと、申立人らの休憩時間は、広範囲な教育活動を義務づけられており、実際にその時間に業務をしているため、いわゆる「手待ち時間」であり、休憩時間の目的に違背した労働時間に他ならない。しかし、原審の高裁判決では、その判断を避け、「控訴人らの休憩時間が使用者（被控訴人校長ら）の指揮命令下における手待ち時間であったということはできない。」（原審判決59頁14行）としている。しかし、「大星判決」は、休憩時間を含む勤務時間について、使用者の指揮命令下であったか否かだけで判断せずに、仮眠時間に実際に労働が為されていたかという点に置いて吟味している。判例「大星判決」から判断しても、申立人らは休憩時間中に実際の業務をしたのであるから、この時間は「手待ち時間」だと判断すべきである。そうであるにも拘わらず、原審判決は極めて誤った判断を為している。

以上、原審判決は労基法第32条並びに第34条の解釈を誤り、最高裁判例に違背している。

第四 原審判決には、給特法の解釈の誤りがある。

1. 原審判決は、「旧給特法、府給与条例及びこれに関する前記法令の規定は、教育職員の勤務の特殊性に鑑み、その勤務については勤務時間の内外を問わずに包括的に評価することとし、・・・このことに照らすと・・・直ちにこの勤務に対する対価を

受給するものではないというべきである。」（原審判決５５頁～５６頁）とするが、給特法成立の経過からいって、限定４業務以外の時間外勤務については「教職調整額」には含まれていず、「勤務時間の内外を問わず包括的に評価する」ものとして教職調整額を捉えることは誤っている。また、給特法の趣旨をこのように理解すれば、限定４業務以外の超過勤務を命じないことが前提であり、限定４業務以外の超過勤務が生じたときには、「対価受給権」が発生すると捉えるべきである。

２．また、原審判決は「教育職員の仕事量は単純な時間数で計ることができるものではなく、また、教育職員が従事する職務のうちその主要な部分である各自の自発的な意思に基づき遂行されることが期待される職務は、その性質上複雑、困難、かつ、高度な問題を取り扱うものであり、その職務遂行に関しては各教職員の専門的知識、技能に裏付けられた責任と自覚に委ねざるをえない点で、一般の行政事務職員とは大きく異なる特殊性をもつ職務であるといえる。」とし、「旧給特法は、教育職員の職務が、職務及び勤務態様の面で一般の行政事務職員とは異なる特殊性を有することから、国公立の義務教育諸学校等の教育職員について一般の行政事務職員と同様な勤務時間管理を行うことは適当ではなく、その特性に応じた給与体系を定める必要があったことから制定されたものと考えられる。」（原審判決５３頁～５４頁）と給特法を規定する。しかし、本件に於ける、休憩時間中の申立人らが遂行した業務は、「自覚・自発的意思」云々ではなく、教員の職務性（労働の内容）として子どもへの教育活動や教育的働きかけとして遂行を「余儀なくされたもの」であると言うべきである。したがって、休憩時間中に為す業務は、子どもたちへの教員の職務性（労働の内容）即ち職業的義務として為しているのであるから、校長からの指揮命令下の勤務と考えるのは当然である。しかも、教育職員においても原則として法定労働時間制に則って労働時間の管理が為されるのであって、上記の論理によって限定４業務以外の超過勤務を無制限に容認することは、労基法の原則に違反する。この点に関して、申立人らが提出した萬井隆令龍谷大学法科大学院教授「鑑定意見書」（甲１１８号証）は、以下

の通り述べる。

「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「限定業務」（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評さ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。」（萬井鑑定意見書５頁）

３．萬井鑑定意見書と同趣旨の見解は、文部科学省の「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直しの等に関する検討会議」の「審議のまとめ」（２００８（平成２０）年９月８日、甲１３２号証）においても明記されている。公表された「審議

のまとめ」2の「教員の勤務時間管理、時間外勤務、適切な処遇の在り方」についての要旨は次の通りである。

教員には、時間外勤務の時間数に応じた時間外勤務手当が支給されず、全員一律に「教職調整額（４％）」が支給されている。このような現行制度の下では、管理職が部下である教員の時間外勤務の状況やその時間数を把握する必要に迫られることが少ない。また、教員は労基法３７条が適用除外となっているだけであるにも拘わらず、労基法による労働時間に係る規制が全て適用除外されており、管理職は教員の時間外勤務やその時間数を把握する必要はないという誤解が生じている一因にもなっていると考ええる。

教員は、労基法３２条などの労働時間に係る規制が適用されている以上、校長は、部下である教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を有している。この「審議のまとめ」は、休憩時間を含む教員の労働時間管理の現状を的確に指摘している。すなわち、今や給特法の存在は、校長に時間外勤務やその時間数を把握する必要はないという誤解を生じさせる一因になっている。その結果、校長は休憩時間を含む教員の労働時間管理を適正に把握すると共に適切に管理する責任があるにも拘わらずその職責を果たしていないとしている。（「審議のまとめ」５頁）

以上、原審判決中の「控訴人らの休憩時間の勤務は、その全体を通じ、（中略）控訴人らの各自の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされ、かつ、そのような勤務実態が常態化しているとまでは認められない。そして、控訴人らの休憩時間における勤務の実情を放置することが、時間外勤務を命じ得る場合を限定列挙して制限を加えた趣旨にもとるような事情を認めるに足る証拠はない。」（原審判決５８頁１９行）との判示は、明らかに論理のすり替えである。また、原審判決は、給特法の適用・解釈を限定４業務以外に無限定に拡張するという重大な誤りを犯しており、労基法の労働時間の原則（第３２条）、休憩時間の原則（第３４条）に大きく反してい

る。よって、相手方大阪府は原告らの未払い賃金の支払い義務を負うものである。

第五 高槻市及び校長らの使用者責任と損害賠償責任

1. 原審判決は、「控訴人らは、休憩時間における職務内容や勤務態様に照らし、控訴人らの休憩時間は、実質的にみて使用者の指揮命令下における手待時間であり、労働時間であった旨主張するところ、たしかに、教育職員は、休憩時間中であっても、突発的な事態に対して、生徒指導等の方法で対応する必要がある場合が存することは窺える。」（原審判決59頁3行）としながらも、「控訴人らの休憩時間が使用者（被控訴人校長ら）の指揮命令下における手待時間であったということはできない。」（原審判決59頁14行）と結論づける。しかし、「手待ち時間でない」という判示の理由が明確に示されていない。高裁判決が理由として上げるのは、ここでも「教育職員の勤務の特殊性」「教職員としての各自の自発性、創造性に基づいて遂行されたもの」である。

すなわち原審判決は、既に述べたように「教員の職務性（労働の内容）」ではなく「職務の特殊性」を際立たせようとするあまり、一審判決を含め終始本件全体を通じて「教育の特殊性」を巡る判断に混乱が生じている。換言すれば、「休憩時間にも相当時間にわたり、職務に従事していたことを認める」のであれば、単純に労基法第34条で保障されるべき休憩時間の未取得に対して「使用者」である校長の違法性こそ問われるべきである。校長は、休憩時間中に「業務を入れてはならない」ことこそ労基法の原則であり、原審の判示は、労基法の解釈として成り立たない。まさに「教育の特殊性」を巡る原審の判断の混乱こそが、本件の争点である「教員の休憩時間が未取得のままである」という問題を教員の責任のみに転嫁しようとしているのである。申立人らの休憩時間中における勤務が、校務として「やらざるを得ないもの」であったことは明白である。したがって、原判決の判断には到底納得できない誤謬があると言わざるを得ないのである。

相手方高槻市教委、校長らには、「休憩時間中に働かせてはならない」という認識

がなく、このことに起因して休憩時間保障問題での混乱があるため、休憩時間に関する全ての運用に錯誤が引き起こされている。

2. 原審判決は、「これら法令の規定によれば、高槻市教委及び高槻市立小中学校の校長は、各学校に所属する教育職員に対し、休憩時間が取得できるように、その実情を把握して、適正に管理するように図る義務を負うというべきであるから、教育職員における休憩時間の取得の管理について、職務上の義務に違反する行為をし、又は職務上の義務を履行しなかったときには、国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使があったと認め得る場合が存するというべきである。」（原審判決61頁20行）としながらも、結局、「高槻市教委又は被控訴人校長らにおいて、控訴人らの休憩時間に対する把握又は管理について、国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使があったとは認められない。」（原審判決66頁22行）と結論づける。果たしてそのように言えるだろうか。

高槻市教委は2002年度以来現在まで「休憩時間の試行」を続けている。大阪府教育委員会の休憩時間及び休息時間確保に関する「通知（事務連絡）」及び「当面のスケジュール案」（甲29号証）によれば、2005年度には「休憩時間・休息時間が確保された状況をめざす。」とあり、当然にも府下すべての学校で、労基法に基づく休憩時間の確保がなされなければならない。すなわち、すべての市町村は、これまでの違法状態を解消し、すべての勤務日に於いて誰にでも休憩時間の取得が可能な行政措置を講じ、適法な休憩・休息時間が「本格実施」されていなければならないにもかかわらず、高槻市教委は行政責任を放棄したままである。

高槻市教委は、2002年度に一度だけ「休憩時間取得実態調査」を行ったが、それ以降実態調査を行っていない。これは、服務監督権を有する高槻市教委が、予測をはるかに超える最悪（無法状態）の調査結果に現れた実態を改善し適法化するだけの行政能力がないことを自らが認め、故意に行政責任を放棄したとしか思えない。校長らも、休憩時間確保に関する何らの措置を取らず、使用者としての責任を放棄したま

まなのである。

3. 申立人らに与えられた休憩時間帯の実態

- ・ 申立人松岡（中学校勤務）・・・休憩時間は生徒の昼食及び昼休み中に設定。

この時間帯は生徒との対応が頻繁に必要。手待時間になり休憩が取れない。

- ・ 外の申立人4名（小学校勤務）・・・休憩時間は放課後の時間帯に設定。

後述のように始業後7時間経過した休憩時間の設定は違法である。まだ在校する児童生徒、帰宅途中の児童生徒もあり、突発事故の可能性がある。保護者などからの電話等の対応もある。この時間帯は手待時間になり、休憩時間とはなり得ない。

高槻市休憩時間取得実態調査（2002年度）（甲2号証）

◆「明示された休憩時間を取得できたか・・・」

「ほとんど取得できなかった」「全く取得できなかった」の合計

71.8%

（柳川中学校72.4%/庄所小学校90%/土室小学校72.7%、
竹の内小学校52.6%/大冠小学校71.4%）。

◆「時間の変更等で休憩時間を確保できたか・・・」

「ほとんど取得できなかった」「全く取得できなかった」の合計

86.1%

（柳川中学校82.2%/庄所小学校80%/土室小学校89.3%、
竹の内小学校82.3%/大冠小学校88.2%）。

◆調査結果に関する相手方校長の所見

（竹下幸男柳川中学校長）

明示した休憩時間は取れていないという予想はあったが、実態はそれを超えるものであった。制度の抜本的な改善か、人的配置を施す以外に方法はない。

（恒岡善博庄所小学校長）

授業終了後の４５分を休憩に充てたが、児童との対応等でほとんど取得できなかった。来年度は一斉に休憩が取れるよう十分な検討が必要。

（高浜義則土室小学校長）

児童への対応や教材研究等で、なかなか取得できない現状。

（佐竹真文竹の内小学校長）

電話、来客対応、教材研究等のため、とりにくかった。しかし、意識づけとしての効果はあった。

（山口正孝大冠小学校長）

休憩時間には、児童や保護者への対応が入ることが多い。児童がいる間は休憩をとるという意識が薄い。

また、**文部科学省の勤務実態調査（甲９９号証、１００号証）**において、取得できた休憩時間と休息時間の合計は・・・**１日あたり８分**

以上のように学校現場で休憩時間が取得できない実態は、申立人らが提訴した時期と現在と比較して何ら変わってはず、ますます酷くなっている。それは学校現場において、超過密な勤務実態と休憩時間が取り得ない実態が構造的にあるからである。行政当局にはこのような違法状態を適法状態にしていくための努力（休憩時間中の代替要員の配置、そのための財政措置）が要請されるが、相手方高槻市と校長らは何らその責任を果たしておらず、国賠法上の損害賠償の責任を負うべきである。

４．原審判決では、「もっとも、被控訴人校長らが、控訴人らに対し、控訴人らが休憩時間中に勤務していた際に勤務を止めるように指示していたことを認めるに足りる証拠はないが、このことは、以上の認定判断を妨げるものではない。」（原審判決６４頁４行）とするが、相手方校長らは、職員が休憩時間中職務を継続せざるを得ない実態を把握しようとしていず、また、「休憩時間中の職務を止めるように指示」し

ていないことは、使用者としての責任を放棄したものであり、労基法第34条違反と
言うべきであろう。

5. また、原審判決は、「控訴人らは、労働基準法15条、労働基準法施行規則5条
3項の規定に照らし、各教育職員に対して休憩時間に関する文書を交付すべきである
旨主張する。しかし、上記各規定は、労働契約の締結に際して、使用者に労働条件を
明示することを義務付けた規定であるから、前記で認定したような状況において、高
槻市教委又は被控訴人校長らが、各職員に対し、休憩時間を示した文書を交付すべき
職務上の義務を負うとまでは認められない。」とする。（原審判決66頁8行）そも
そも地方公務員である教職員には、労働契約という概念が適用されない。したがって、
「労働契約の締結に際して、使用者に労働条件を明示することを義務付けた（上記各）
規定であるから・・・休憩時間を示した文書を交付すべき職務上の義務を負うとまで
は認められない。」とするのは失当である。教員の雇用関係は「任用行為」とされ、
雇用条件及び勤務条件は条例主義とされている。条例主義の立場に立つならば地方公
務員である教職員は、休憩時間の設定が、条例通りに運用されない時には、個別に校
長が文書明示すべきである。また、高槻市及び校長らが休憩時間保障の責任を十分に
果たしていない実態から言って、休憩時間の文書明示が大変重要であり、前記の判示
は、2003年度に相手方高浜校長が口頭でしか説明しなかった不作為も含め同様に、
職員に休憩時間を保障するという労基法上の観点から言っても妥当ではない。

高槻市教委は2002年度に校長に休憩時間の明示の指導はしたが、それ以降、休
憩時間明示の指導をせず、休憩時間が取得できるための手だてを何ら講じず、放置し
たままであった。そのため、申立人らの所属する組合（学校労働者ネットワーク・高
槻）が情報公開請求した結果、2003年度、2004年度には明示文書が存在しな
い学校が10校前後あった。（甲5号証、甲11号証）また、提訴の影響か、開示請
求の結果、2005年度より全明示文書存在とされたが、毎年数校程度の学校で明示
文書としては不適當な文書が混入しており、高槻市教委に要請して、再明示の措置を

取らしている。今年度（２００９年）も開示請求をしたが、７月１日までの「決定期間延長通知」が為され、その理由は「市内全・小中学校からの対象文書の収集に時間を要するため」であった。申立人らの開示請求がなくなれば、休憩時間の明示すらなくなる危惧のあるのが、高槻市における休憩時間保障の実態である。

６．また、原審判決は、申立人らが高裁段階で提起した、勤務時間開始後６時間を超える放課後の時間帯での休憩時間の設定は、労基法第３４条第１項に違反するという主張を（申立人らの主張としても判決文に記載せず）、一切無視し、判断を回避している。申立人らの主張は、以下の労働法の学説から言っても当然のものである。

「本条が（注、第３４条１項）休憩時間を具体的に特定することを要求していないと解するのが一般的解釈であるが、本条の規定を文字どおり解釈すれば、労働開始後６時間を経過するまでに４５分、８時間を経過するまでに１時間の休憩を与えることが求められるのであり、この範囲を超える繰り下げは許されない。」（青木宗也、片岡昇編『労働基準法Ⅰ』清林書院、４４６頁、甲１２９号証）

すなわち、労基法第３４条１項は、休憩時間の位置について具体的に特定していないが、６時間を超えて置いていいとは言っていない。「労働開始後６時間を経過するまでに４５分、８時間を経過するまでに１時間の休憩を与えることが求められるのであり、この範囲を超える繰り下げは許されない。」のは、当たり前である。その点で、申立人４名の小学校始業後７時間経過した休憩時間の設定は明らかに違法である。労基法で、あえて「６時間超える」というのは、「実態上の一勤務において、休憩時間を４５分以上取得させる必要な連続労働時間の限界」を示したと考えるのが妥当である。長時間労働にわたる密度の濃い継続的労働の６時間の後に休憩を取ることができたとしても、連続労働から生ずる疲労を、途中で軽減・回復するというねらいからは、遙かに遠い。

学校における休憩時間制度の意義は、継続した長時間労働による肉体的精神的疲労を回復させて、教職員の労働災害や過労による疾病や死にいたる事態（過労死）を予防することで、労働者の健康を具体的に確保維持するための制度である。また、教職員にとっては、教育労働の再生産、活性化のためにも時間的ゆとりを具体的に確保することは大きな意義がある。

そういった休憩時間の意義、労基法第34条の趣旨からも、休憩時間の位置は、勤務規則（これは民間企業における就業規則と同等である）の「午前11時から14時までに置くという」基本形に近づける努力が行政当局に求められ、年間を通じて、始業後7時間経過した休憩時間の設定に変更するのは、違法である。また、当日における休憩時間を変更する場合、変更より前に休憩時間の振替時間帯を明示しない振替は、労基法第34条の趣旨から言って、違法である。

7. 以上、「使用者」である相手方校長らが教員に休憩時間を与えるためには、それを保障するためにあらゆる方策を考えなければならない。そのためには、校長らは教員の勤務実態を正確に把握した上で、労基法は休憩時間を与えなければ「6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金」という刑事罰を伴う強行法規であるとの認識を持つと同時に、労基法第34条で定める「休憩時間を与える義務」を負っているという確固たる認識と自覚をすることが第一に必要である。

第二に、校長たる者、教員が休憩を「取らない」のではなく、「取れない」という風に思いを馳せる必要がある。百歩譲って休憩時間中、教員が「勝手」に仕事をしているとするならば、少なくとも監督責任者としての校長は、その教員の業務が「休憩時間を使ってしか為しえないこと」とであると認識すべきである。そして、教員が休憩時間中に業務をやっている場合、校長はその教員に休憩時間の意義を説くと同時に、その状態が望ましくないと判断するならば、必要な是正措置を執らなければ、監督責任を果たしたことになるのである。

このような相手方校長らの休憩時間付与義務違反及び勤務時間管理責任放棄を惹

起した服務監督者としての高槻市教委の責任は極めて重大である。

第六 上告受理申立人の意見

1. 申立人 長谷川洋子の意見

原審判決書の中の、以下の文言には驚いた。

「さらに、証拠（丙4～8の各1・2）によれば、控訴人らは、平成14年度及び平成15年度において、所定終業時刻までの数時間に年次休暇を取得することが少なくなかったこと（時間単位の休暇は当日申し出て取得することができることになっている。）が認められるから、控訴人らが休憩時間を取得することが極めて困難であるかのような状況にあったとまでは未だ認めがたいというべきであるし、他にかかる事実を認めるに足りる的確な証拠はない。」（原審判決57頁6行～12行）（傍線は申立人による）

私たち教職員の休憩時間を定めているのは、労基法第34条であり、年次有給休暇（以下、「年休」と言う。）を定めているのは、労基法第39条である。この規定を受け、地方公務員法、大阪府勤務条例で、教職員の年休が定められている。ここで、出自・性格の異なる二つの制度が混同され、誤った結論が出された事について、2点、申し上げたい。

(1) 「年次休暇と休憩時間」。高等裁判所の判断の矛盾点。

そもそも休憩時間は、労基法第34条により、労働時間の途中に与えられるのが原則である。なぜなら、体を休め気分をリフレッシュさせ、後半の労働に備えるために休憩時間は途中に与えられるのだが、高槻市の小学校では、ほとんどの曜日、勤務時間終了1時間前に休憩時間が終わる。（甲8号証）

高槻市で休憩時間が初めて明示される直前、私は、相手方山口校長に組合分会交渉を申し入れた。「休憩時間を勤務時間の終わり近くに置かず、本来の意義に沿って設定してほしい」と申し入れたのに対し、校長は頑として受け入れなかった。「何故駄

目なのか」と問う私に、彼は人差し指で天井を差した。彼は最初から本来の意義に沿った休憩時間を設定する気はなかった。「『上』が言うから」と市教委を理由にして判断を逃げたのだ。

休憩取得不可能な場所に押し込められた休憩時間（甲 63、69（1～4）、76 号証）に、本来、その時間帯にあった業務がなくなるのは、休憩時間が取りやすいような措置が何もされてないのだから当然だ。元々その時間帯にあった業務をせざるを得ない。

また、その元々あった業務を、「自発的創造的な職務」と呼び変え、「校長の職務命令によるものではない」（原審判決 50 頁 23 行）と、原審が断ずるのなら、申立人は、「与えられたはずの休憩」振替をとることができるだろうか？ 不当なはずだ。申立人は、所用があり、業務を切るために年休を申し出たのであって、原審の判断からしても、振替ではなく年休が相当だ。

原審は、実態をすべて無視した上、「休憩時間はちゃんと明示され、その時間帯に校長は職務命令も出していない。休憩時間は取れているはずだ。あなたは、年休ではなく、休憩時間振替を取るべきでしょう？」と、自家撞着に陥った判断を下している。

（2）「年次休暇がどのように利用されたか、使用者の干渉を許さない。」

昭和 42 年、最高裁第二小法廷は「林野庁白石宮林署事件・国鉄郡山工場事件」（最判昭 48・3・2、民集 27-2-210）の判決において、「年次有給休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」とした。

申立人たちは上記判例に従い、相手方校長に「所用があり、有休をとります」等、一切述べないで有休を申請した。また、校長らも「体を休めるために有休をとるのか？」等、一切尋ねていない。

しかるに、相手方校長たちは、申立人たちがどのような理由でそれぞれの有休をとったか分からないまま、あたかも、申立人たちが有休をとって休憩時間を補っている

ような憶測・干渉をし、また、その主張を、原審が上記判例に反して、認めてしまった事は、判例主義に反している。

原審の傍線判断は、上記（１）（２）理由から不当である。

最後に

私の持ち帰った仕事が終わるのは毎日ほぼ午後９時だった。心からゆっくり休むことのできる時間帯は自宅でも少なかった。日本中の多くの教職員は同じ状況であろう。原審の判決傍線部の憶測は、まことに許し難い。

私は癌患者だ。０６年末に発症した。癌の原因はストレスだ。患部が痛くなっても運動会や学習発表会、児童の問題解決等に忙殺され、「痛いのは、もしかして癌ではないか」と想像する時間さえなかった。裁判所の過労死認定が時々ニュースになるが、私たちは死なないと過労だと言ってもらえないのか。

「あなたの財産を盗んだ犯人が捕まりましたが、あなたはまだ余裕がありそうだから、犯人は無罪です」といった荒唐無稽な判決は有り得ない。しかし、校長・教育委員会が、法に則って私の命や健康を守る義務を放擲し、その事を裁判所が見過ごすことは、この譬えと同じになるのではないか。

現在、文科省でさえ、教員が業務に忙殺され、通常業務の処理が勤務時間内だけでは間に合わず、恒常的に時間外に及んでいることが実体化していることを認め、実態改善を模索中である。

司法の長である最高裁判所は、その実態の緊急性を下級審に示す必要があると考える。法律・判例に則った、貴最高裁判所の公正な判断を求める。

２．申立人 末広淑子の意見

はじめに

高裁は「控訴人等は、定められた職務担当につき、各自の判断から、都合のよい時間帯

にその職務を遂行していたと認めるのが相当である。」(原審判決51頁10行～14行)とし、私たちが自らの意思で「都合のよい」休憩時間に仕事をしたと判示しました。また「これを休憩時間内に遂行するか、所定終業時刻後の残業として遂行するかは、各自の判断ということになる。」(原審判決51頁16行～18行)として、仕事量が多ければ休憩時間に仕事をしても労働者の責任であるとししました。現実には休憩時間における仕事や残業は常態化しているといえますが、「休憩時間に仕事をすること」を司法が「各自の判断」と明言し、違法性を否定してよいのでしょうか。それは労基法における休憩時間の在り方を否定するものであり、重大な誤りです。以下、2点について意見を述べます。

(1) 「取らない」のではなく、「取れない」休憩時間

私は休憩時間の試行開始直後の2002・2003年度の竹の内小学校での勤務実態を示し、学校現場の膨大な仕事量と休憩時間取得の困難さを法廷で明らかにしてきました。また、その後転勤した寿栄小学校でも、休憩時間が取りやすくなるどころか、ますます仕事量が増加してきた実態も明らかにしてきました。高裁においても「本来の終業時刻までに全ての職務を終わらせることができない場合もあることが推定されるが」(原審判決51頁15行～16行)として学校現場の仕事量の多さを認めています。私は決して、自分が「都合のよい休憩時間に仕事をした」訳ではありません。仕事をする時間を選んでいような余裕は全くありません。勤務時間前、休息時間、休憩時間、勤務時間終了後、持ち帰りとは途切れることなく仕事をしなければ、次の授業や行事、問題事象への対応などができないのです。そうなれば教育活動に支障をきたし、その影響は子どもや保護者に及びます。どうしてもやらねばならない仕事でした。ですから、私は休憩時間を自分の判断で「取らなかった」のではなく、膨大な仕事量のために「取れなかった」のです。高裁においても「休憩時間にも相当時間にわたり、職務に従事していたことは認められる。」(原審判決50頁22行)としています。この「休憩時間に職務に従事していた」という事実は、明らかに労基法に違反しています。ところが、高裁の判決では「自主的・創造的な教員の職務の特殊性」を強調して違法性はないとし、大きな矛

盾をきたしています。「自主的・創造的な教員の職務の特殊性」があることを前提にした上で労基法を適用しているのですから、「自主的・創造的な教員の職務の特殊性」を認めることが、「労基法における休憩時間保障」を妨げることにはならないはずです。休憩時間が「取れない」という違法状態がなんの改善策もなく続いていくなれば、私たち教育職員にとって、罰則を伴う強行法規である労基法の意義はいったい何処にあるのでしょうか。

(2) 休憩時間に行った職員会議とその振替について

当時の勤務校である竹の内小学校において、帰宅時間が遅くなることを憂慮する職員からの申し出等によって、休憩時間に職員会議を行ったとあります。たとえ申し出たのが職員であったとしても、職員会議を開催することを承認・決定するのは校長です。従って相手方大西校長は、「休憩時間に職員会議を行った」という労基法違反を犯しています。また、当然その振替も責任をもって行わなければならないはずです。ところが相手方大西校長は、「休憩時間の振替取得を教職員の判断に委ねていた。」

(原審判決58頁10行)と、あたかも教育職員にその責任があるかのような証言をしているのです。校長は、全職員が実際に振替を取得したのかどうかを確認する責任があるにもかかわらずです。明らかに大西校長は校長の監督責任を果たしていないのです。ところが原審判決は、この点をはっきりさせることなく、相手方大西校長の「取れていただろう」程度の何の実証もない、極めて無責任な証言を採用しています。また、校長が教育職員に休憩時間の振替取得を「委ねる」ということが適法なのかどうか曖昧なままです。

現実には、私たちは休憩時間の振替は取れていません。取れないのです。なぜなら私たちの仕事は、子どもたちがいる間は、当然ながら子どもたちの教育活動と全く切り離された状態になることはできません。労働をやめることはできないのです。「空き時間」があってもノートの点検やプリントの丸つけ、行事の準備など多くの仕事をやり続けなければ、勤務時間外や持ち帰り仕事が増えていくというのが実態ですか

ら、「空き時間」に休憩が取れるはずありません。また、正規の休憩時間の後に振替を取ろうにも、職員会議がたとえ勤務時間終了の午後５時１５分に終わっても、もうその日の内に振替を取る時間は残されていません。今の私たちは、校長の決定で休憩時間に勤務をしなければならない状況が生じて、その振替も取れず、さらに勤務時間外・持ち帰り仕事が続きという、労基法から全く見放されたところに置かれているのです。

おわりに

高槻市で２００２年度から休憩時間の試行がはじまって８年目になりました。しかし、「学校現場で休憩時間が取れない」という違法状態は、未だに解決されないままです。それどころか、職場は年々多忙になり、心身とも疲れて病気休暇を取った同僚も多いのです。私自身も疲労がたまり、健康状態を心配しながらの勤務が毎日続いています。２００６年に文科省が行った教員勤務実態調査結果では、「休息・休憩は８分」と報道されています。この人間の健康を蝕む数字に、文科省も実態改善を模索し始めています。健康で働き続けられる環境を作るために、貴裁判所においては、法に則った正しい判断を強く求めます。

３．申立人 志摩 覚の意見

教職員は休憩時間・労働条件の棄民

私たち教職員は休憩時間・労働条件の視点からは長期間に亘り棄民でありました。労基法は労働条件の原理として「①労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすもの、②この法律で定める労働条件の基準は最低のもの・・・その向上に努めなければならない」（第１条）と定め、憲法には「この憲法が国民に保障する自由と権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない」（第１２条）と権利を守る義務を謳っています。

しかるに未だ、「控訴人らは休憩時間にも相当時間にわたり、職務に従事していた

ことは認められる」(原審判決50頁20行)と原審判決が認めた休憩時間中の勤務の常態化と、且つ休憩時間の振替先さえない超過密労働の過酷さは、裁判を起こした5年前よりもさらに酷くなっています。

原審判決で振替先と断じられた「空き時間」とは授業のない時間であっても、その時間中は学級の事務処理、採点・ノート点検・教材準備・実験の後片づけ・生活指導上の対応等勤務が継続している時間であり、休憩時間にはなり得ません。上述の業務に付け加え、授業や学年行事の準備等のさまざまな業務で、めまぐるしいほどの労働が現在も連続しています。私が休憩時間中に遂行した上記の業務は全て、子どもに対する教育活動や教育的働きとして必要不可欠な業務であります。

このような業務様態では、休憩時間の振替制度がありながら振替先の時間を確保できるはずがありません。明示された休憩時間を変更する手法も採れず、約90%の教職員が休憩時間を取得できなかった実態を甲2号証は明らかにしています。休憩時間の振替制度は有名無実であり、振替制度を利用するなどして休憩時間を取得することなど全く困難なことです。

職員会議開催に伴う休憩時間の振替取得を教員の自主的判断に委ねた原審判決の誤謬

原審判決は「土室小学校(中略)では、休憩時間中に職員会議が開かれることがあったことが認められる。職員会議の開催及びこれに対する教職員の出席は、校長の職務命令に基づくものと認められる。」(原審判決50頁12行)として、相手方校長らによる明示の職務命令の存在を認めています。

それにも拘らず、原審判決は「被控訴人高浜は～中略～教職員がそれに代替する休憩時間を各自がその判断で、会議の前後で取得していると認識していた」(原審判決49頁)「被控訴人高浜は、休憩時間の振替については各教職員がその判断で取得していると認識していた」(原審判決58頁)と相手方の裏づけがない主観的な認識を採用したうえ、「校長が必ず教職員に対して個別具体的に振替時間を指示しなければならないとまで断じることもしない」「控訴人らが、結果として振替取得をおこな

わなかったとしても、その不作為が、控訴人らの各自の自由意志を極めて強く拘束するような形態でなされていたということもできない」（原審判決５８頁）と労基法の解釈に誤謬をきたしています。

会議のない日さえ休憩時間が取れない業務様態ですから、職員会議がある日に各教職員がその判断で休憩時間及び振替休憩など取れるはずがありません。「各校長は、教職員の同意の下に休憩時間の振替取得を教職員の判断に委ねていた。」（原審判決５８頁）との判断は現場の実態を無視し続ける司法の誤謬そのものです。

文科省の「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」の「審議のまとめ」にも「校長などは、部下であ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を有している」と、校長の責務について明記しています。労基法で規定している休憩時間の取得を教員の自主的判断に委ねることは、明らかに誤った司法判断です。

明示による職務命令下の職員会議を主宰した校長は、労働時間の変更をしたのだから、カットされた休憩時間をどこへ変更するかを事前に明確に提示し、且つ履行されているか細心の注意を払う義務を負うことは、監督者として当然です。しかし相手方高浜校長は、他の相手方校長がしていた休憩時間の割振り提示を一切せず、休憩時間を保障する責務を果たしていませんでした。その不作為が、休憩時間も取れないで始業前朝の８時から夜の８時過ぎまで連続した超過密労働を余儀なくされている教職員を極めて強く拘束しているのです。

教職員の心身の健康・命を守るためにある労基法第３４条に対する違法行為である事を原審判決は見逃しています。

最後に

申立人をはじめ大半の教職員の心身は、極めて危険な状態です。体調がどん底状態でも授業はやり終え、医者にかかるのは放課後、もっと伸びれば春・夏・冬季休業中ということも私達には珍しくありません。私自身、仕事上の精神的ストレスからくる

数年周期の胃潰瘍治療や16年前の消化器系の手術などでは長期休業中まで待ったため、早期発見・早期治療の機会を逸し、症状の悪化・治癒の長期化をきたしました。また昨年は右手首の損傷で、学期中の早期治療なら2週間の病休で済む機会を失し、春季休業まで待ったため、手術・入院・自宅加療で4ヶ月の病休をとらざるを得なくなりました。

私たち教職員の休憩時間さえ取れない超過密労働を改善し、人並みの労働条件を保障するよう、これ以上違法状態を見逃さないよう、最高裁の誠意ある再検討を求めます。

4. 申立人 家保達雄の意見

提訴に至るまでの思い

教職員の労働に関しては、長年にわたり労基法34条の適用が不十分なまま「休憩時間」は有名無実化されてきた経緯がある。私たち申立人を含む教職員は、有名無実と化した「休憩時間」に業務を遂行してきたにも拘わらず、「ただ働き」としか言いようのない状況に置かれてきたという現実の法的不備を司法に指弾して貰うべく、提訴に至ったわけである。つまり、提訴することにより、司法当局としてこの現実を認知し、せめて今後は本来の「休憩時間」の意義に立ち返り、健康破壊の進行を放置することなく実質的な「休憩時間」の保障がなされることを強く望むが為であった。

書証の軽視と現場の実情を知ろうとしない原審判決の怠慢

原審判決63頁6～8行に述べられている通り、相手方（各校長）が「明示」という形で休憩時間に勤務を命じることが通常あり得ないことは当然である。が、しかし、「黙示」の命令はなされていた。私たち申立人も、好きこのんで「休憩時間」に業務をこなしていた訳ではないのであって、せざるを得ない現場の要請（校長による黙示の命令）があるからこそ、自らの健康保持という犠牲を侵してまで業務遂行に駆り立てられたのが実態である。

原審判決５０頁２１～２６行では、「休憩時間にも・・・職務に従事していたと認められる」としながらも、「各自の自発性、創造性に基づき」遂行してきたものであり各校長の「黙示命令の事実は認められない」としているが、「自発性、創造性」という括りで「黙示命令」が為されていなかったという判断は極めて乱暴であると言わざるを得ない。

さらに、原審判決５７頁６～１２行で述べられている、「空き時間」や「時間単位の年次休暇の取得」と「休憩時間」の業務従事事実とは全く別の問題であり、論点のすり替えと言わざるを得ない。「年次休暇が取得できるくらいなら休憩時間も取得できるはず」という言い方は、対偶的に述べれば「休憩時間が取得できないのなら年次休暇も取得できないはずだ」ということであり、無謀な論理展開が為されている。また、原審判決５８頁１９～２２行では、「休憩時間における勤務は・・・各自の自由時間を極めて強く拘束するような形態でなされ、かつ、そのような勤務実態が常態化しているとまでは認められない」と述べられているが、参考として挙げた文部科学省の実態調査結果をこのように簡単に無視してもいいのであろうか。全国調査では、「休息・休憩時間は８分」しか取得できていないという結果が出ている。

原審判決文にこうした齟齬が随所に見られるのは、原審判決の書証軽視と、現場の実態を知ろうとしない裁判所の手抜きと怠慢であると言わざるを得ない。例えば、甲２号証の「休憩時間明示に伴う実態調査」結果（原審判決４６頁１３行～４７頁２６行）を見る限り、「休憩時間」の無実態化は一目瞭然である。この書証については原審判決の中でどう生かされているのであろうか。その評価には言及されていない。現場同僚の証人申請が却下されたのもこうした姿勢の表れではないか。

さらに、原審判決６３頁１８～２６行においては、相手方各校長は申立人らが「他の教諭と比較して特に多忙であるとは認識しておらず」、従って、「休憩時間を取得することが可能であると認識していた」としている。つまり、「特に多忙でもないんだから休憩時間も取得できるはずだ」というわけである。しかしながら、私たち申立人は提訴に際し、他の同僚と多忙さに於いて特に差異はないことを前提としているの

であり、それ故、各職場に於ける休憩時間取得実態を甲 2 号証として挙げているわけである。他の同僚も休憩時間を取得できていたわけでないことは甲 2 号証より明白である。

休憩時間を取得することが可能かという論点では、法律上は可能であるが、それは業務の自宅持ち帰りや残業を前提としない限り不可能なのが現実である。

こうした現実を目を背けることなく、労働者の当たり前の権利としての「休憩時間」が教職員にも実態的に保障されるよう公正な判断を切望するものである。

第七 結論

すでに述べてきたように、原審判決は、労基法第 3 4 条に違反し、最高裁判所判例にも違背する。また、給特法の解釈に於いてもその解釈を誤っている。教育現場で進行する深刻な超過勤務実態と休憩時間未取得を解消し、労基法を遵守するために、上告受理申立を受理され、原審判決は破棄されることを求めるものである。

以上