休憩時間訴訟／上告受理申立まで

学校労働者ネットワーク・高槻

<休憩時間訴訟の経過>

2004年	年明け	訴状等の準備開始
	4月21日	提訴
	6月7日	第1回口頭弁論
	8月25日	第2回口頭弁論
	10月25日	第3回口頭弁論
2005年	1月17日	第4回口頭弁論
	3月30日	第5回口頭弁論
	6月15日	第6回口頭弁論
	8月31日	第7回口頭弁論
	10月26日	第8回口頭弁論
	12月14日	第9回口頭弁論
2006年	4月26日	第10回口頭弁論
	7月26日	第11回口頭弁論（証人尋問：原告松岡、長谷川）
	9月13日	第12回口頭弁論（証人尋問：原告末広、家保、志摩）
2007年	1月15日	第13回口頭弁論（証人尋問：被告大門大阪府教委教職員企画課課長補佐、竹下元柳川中校長、山口元大冠小校長）
	2月14日	第14回口頭弁論（証人尋問：被告大西竹の内小学校長、中井元庄所小学校長、高浜元土室小学校長）
	5月16日	第15回口頭弁論（証人尋問：被告山口元大冠小学校長への反対尋問）
	8月27日	第16回口頭弁論
2008年	1月9日	第17回口頭弁論（判決・敗訴）
	1月21日	控訴状提出
	4月30日	控訴理由書提出
	6月11日	第1回控訴審
		（7月末に萬井隆令龍谷大学法科大学院教授の鑑定意見書、増田賢治全学労組代表の意見陳述書提出）
	8月29日	第2回控訴審
	11月19日	第3回控訴審
2009年	1月29日	第4回控訴審
	4月16日	第5回控訴審（判決・敗訴）
	4月30日	最高裁に上告受理申立書提出
	6月26日	最高裁に上告受理申立理由書提出
	7月25日	最高裁より記録到着通知書（7／23付）到着
	9月13日	最高裁より調書（不受理決定）（9／11付）到着

<上告受理申立理由書> (抜粋)

<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見つから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、休憩時間が現実に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「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業務を限定列举せずに「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数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」であると言うべきである。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言わ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場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。万が一そうならば、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에서도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為した。

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為したのであるから、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。手待ち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おり、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。この時間帯は手待ち時間になり、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。

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時間を超える」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「林野庁白石営林署事件・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。

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できない」「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。

<若干の反省と今後の方向>

・5年半の訴訟過程で、多くの方に理論的支援及び傍聴・カンパ等の支援でお世話になりました。お礼を申し上げます。原告一同、大変感謝しております。全裁判の過程を「原告本人訴訟」で取り組み、大変勉強になり、「裁判をやって、よかった」と思っています。また、裁判所が行政当局側に立っており、原告側の訴えを聞く耳を持たないことがいやと言うほど、感じさせられました。

・訴訟の反省としては、休憩時間が取れていない詳細な実態把握の準備が出来ていなかったことで、1ヶ月程度に絞って実態把握をした上で、賃金請求・損害賠償請求をし、訴訟に持ち込んだ方がよかったと後から反省しています。

・理論的な面で、<給特法>に絡んで超勤手当請求はできないと訴状作成時に考えましたので、労基法第37条による超勤手当請求をしなかったのは、中途半端であったと反省しています。

・訴訟の5年余のなかで、(退職者の松岡を除いた)原告4名中、癌患者が2名にもなり、この間の職場の異常な勤務実態を実感しました。今後は最高裁の判断を待つだけですが、今後の方向としては、再度、「職場闘争」の原点に立ち戻り、休憩時間が取れ、超過勤務が少しでも少なくなり、健康破壊を食い止めることを目指した「職場闘争」を追求したいと思っています。

(松岡)