

## ■教育行政のポイント

### 管理職の安全配慮義務違反で判決

小川 正人

過重な時間外勤務で適応障害を発症したとして大阪府立高校教員が府に慰謝料等の損害賠償を求めた訴訟で、大阪地裁は、6月28日、安全配慮義務違反があったと判断し府に支払いを命じた。今後の教員の働き方や学校経営にも影響を及ぼす内容であり、ポイントを紹介するとともに、その意義を述べる。

#### 被告・府の主張

被告・府の主張は、およそ以下の通りであった。

原告教員(以下、原告)は、部活動等で過重な長時間勤務があったとするが、それら業務は超勤4項目の時間外勤務ではなく、校長は時間外勤務を明示的・黙示的にも命じておらず、原告は自主的に業務に従事していた。従って、原告の時間外勤務は、職務命令ではなく労基法上の労働時間と同視することはできないから、これをもって業務の量的過重性を評価するのは相当でない。教員の職務の成果は、時間等で計測できず各人の自主性、創造性に基づく職務遂行が期待されることから一般の行政事務職員と同じ労働時間の管理はできない。原告の長時間労働の主な原因は、自ら望んだ部活動指導及び業務遂行の非効率さによる。また、原告の心身の健康状態が酷い状態であったとは認めがたく自らの健康管理を適切に行っていると言いが難い。業務負荷の軽減は、第一義的に原告自身で行うべきもので管理職の対応には限界があり、校長は原告の仕事・健康等を心配し頻繁な声かけを行う等、安全配慮義務を尽くしていた。

#### 判決の主なポイントと意義

判決は、被告の上記主張を全面的に退けた。

学校内外の勤務を「在校等時間」の外形で把握しその上限規制をした文科省「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」(2019年、後に指針 以下「指針」)は、超勤4項目以外の業務時間を

含めて「勤務時間」を適切に把握するためのもので、その趣旨やその背景にある考え方を踏まえれば、部活動を含む本件時間外勤務時間をもって業務の量的過重性を評価するのが相当であり、原告の時間外勤務は職務命令ではないとか労基法上の労働時間と同じでないということは無関係であるとした。

また、原告からの再三の業務過重と健康被害の訴えに対し被告は原告に頻繁に声掛けしたこと、原告の業務の自主性等から自ら調整すべきで管理職が踏み込むのは難しかったこと等の主張に対しては、判決は「原告の業務の自主性・創造性を尊重すべきことと、当該職員が客観的に心身の健康を害するおそれのある過重な業務に従事して、精神的に追い詰められた様子を示し、労務管理を求めている際にこれにこたえる義務があることは別の問題である」と、被告が安全配慮義務を怠ったと判断した。

過重な時間外勤務にもかかわらず管理職の安全配慮義務違反はなかったとする最高裁判決(2011年7月12日)があるが、今回の判決が最高裁判決と異なる判断をすることになったのは、第一に原告がすでに公務災害の認定をされており過重な時間外勤務と適応障害発症との因果関係があると判断されたこと、第二は「指針」策定で、超勤4項目の業務か否かに関係なく「在校等時間」を管理対象にすることで勤務状況を正確に把握して教員個々の勤務・健康等への安全に配慮することを管理監督者がより厳しく要請されるようになったこと、等を指摘できる。

管理監督者の安全配慮義務は、これまでも労働契約法や労働安全衛生法等で求められてきていたが、旧来は給特法等を理由に勤務管理が疎かにされてきた経緯もあった。今回の判決は、「ガイドライン」策定や労働安全衛生法等の改正を背景に、給特法とは別次元で管理監督者に安全配慮義務への自覚を促すものとなっている。

(おがわ・まさひと=東京大学名誉教授)

●教師の過労死を繰り返さないために、今、できること

## 先生を、死なせない。

8月3日発売予定!【著】妹尾昌俊/工藤祥子 A5判/定価 2,420円(税込)

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <https://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

