

■教育行政のポイント

超勤手当未払い事件判決——埼玉地裁(1審)と東京高裁(2審)

小川 正人

埼玉県内の公立小学校教員が法定労働時間を超えた時間外勤務に対して、時間外割増賃金支払いと損害賠償の請求をした裁判事件の高裁判決が2022年8月25日にあり、控訴棄却の判断を下した。

争点と1審判決の概要

原告の主張は、①給特法の教職調整額は超勤4項目の時間外勤務に限られ、それ以外の業務の時間外勤務には時間外割増賃金を支払うべき(争点1)、②労基法32条の規制を超えて時間外労働をさせ精神的苦痛を与えたことは国家賠償法(以下、国賠法)違反である(争点2)、というものである。

1審判決(2021年10月1日)は、争点1に関して、(1)教員の業務は自主的部分と職務命令に基づく部分が渾然一体でありその峻別は困難で定量的労働時間による管理に馴染まないことを考慮して教職調整手当が支給されており、給特法制定時と比べ時間外勤務が著しく増加しているとはいえ今日でもその制度の根拠は失われていない、(2)教職調整額は超勤4項目に限らずそれ以外の業務を含めた時間外勤務に対する超勤手当に代わるもので、超勤4項目以外の業務に係る時間外勤務について時間外割増賃金の発生を予定していると解することができないと判断した。

争点2では、給特法が教員の労働時間を定量的に管理することを前提としておらず校長が職務命令による教員の労働時間を的確に把握できる方法もないことから、仮に労働時間が法定労働時間を超えたとしても、それだけで国賠法違反とはいえない。ただ、給特法は無定量的時間外労働を防止し健康と福祉を害しないよう配慮も求めていることから、そうした法の趣旨を忘却するような過重な時間外労働は損害賠償責任を負うべきであるとした。

その上で、本件請求期間の原告の勤務状況を検討した結果、法定労働時間を超えた業務があっても直ちに健康や福祉を害するおそれのある時間外労働に従事させられたとはいえず、社会通念上受忍すべき限度を超えるほどの精神的苦痛を与えているとはいえずと判断し、原告敗訴とした。

ただ、1審判決は社会の耳目を集めた。付言で「給特法は、もはや教育現場の実情に適合していないのではないか」「勤務実態に即した適正給与の支給のために、勤務時間の管理システムの整備や給特法を含めた給与体系の見直しなどを早急に進め、教育現場の勤務環境の改善が図られることを切に望むものである」と述べたためである。

2審判決と大阪地裁判決(6月28日)との比較——給特法下の安全配慮義務の取組の意義

多くの関係者は、1審の付言に注目し、その延長線上に2審で何らかの新しい判断を期待した。しかし、2審は旧来の判例に沿って淡々と控訴棄却とした。2審の判決文を読み、給特法の法解釈という「土俵」に乗って給特法の問題を司法の場で是正していくことの難しさを改めて感じるとともに、政治の責任を再度問いたい思いが更に強まった。

また、2審判決は働き方改革前の原告の勤務問題と法制度を前提にしており、教職員の健康確保措置に配慮した2020年の指針策定等による近年の新しい法制的考え方と運用趣旨等を踏まえたものではない。その意味でも、2審判決と対照をなすのが先の大阪地裁判決(6月28日)である(No. 671既報)。同判決は、給特法の下でも指針の意義を確認し管理監督者の安全配慮義務違反を指摘した。指針で示された新たな安全配慮義務の新基準は、管理監督者に安全配慮義務の履行をより具体的に求め、教職員の健康と福祉を守る取組を広げるうえで有意義と考える。教職員の安全配慮に責任を負う管理監督者——特に学校管理職は、今回の高裁判決と先の大阪地裁判決を読み比べ、指針の意味を再確認しておくことが必要である。

(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。

【著】妹尾昌俊／工藤祥子 A5判／定価 2,420 円(税込)

