

■教育行政のポイント

労基法違反で宿泊学習をめぐる損害賠償を認定

小川 正人

宿泊学習中の時間外勤務がありながら適切な割り振りを履行しなかったとして、被告(県)の賠償責任を認める判決があった(松山地裁、2025年3月25日)。

本事件(香川県人事委員会「令和元年(措)第1号事案」の判定取り消し事件)では、宿泊学習期間中の就寝指導や実作業に従事していない「不活動仮眠時間」が正規の勤務時間に該当するか否かなど、他にも幾つかの争点があったが、本稿では、紙幅の関係上、時間外勤務の割り振りの履行の在り方等をめぐる争点に絞って紹介する。

事案の概要と原告の主張

原告の元中学校教員は、2019年10月27日～29日まで、勤務していた学校が実施した集団宿泊学習に引率教員の一人として参加した。宿泊期間中のタイムスケジュールは、たとえば27日では、午前7時から午後11時までが指導などの勤務時間、午後11時～午後11時50分は就寝指導(不慮の事態が生じた時の指導とされる時間帯)、午後11時50分～午前6時15分は不活動仮眠時間とされた。他の28日、29日も概ね同様のタイムスケジュールであった。

被告(県)は、3日間のうち時間外勤務の合計は、(就寝指導と不活動仮眠時間を除いた)19時間50分であり、そこから休憩時間を控除した16時間50分を正規の勤務時間に割り振るべき時間だとした。

一方、原告の教員は、宿泊学習中に休憩時間がなかったこと、合宿時等に時間外勤務がありながらその前後の週で正規の勤務時間の適正な割り振りが履行されなかったことは労働基準法違反であり肉体的・精神的苦痛を被ったとして、県に慰謝料の支払いを求めて訴えた(就寝指導や不活動仮眠時間が時間外勤務にあたるとする主張については棄却)。

被告(県)の主張

被告(県)は、教員の仕事の特殊性からすれば校

長が勤務時間を的確に把握することは困難であり、仮に法定勤務時間を超えたとしてもこれを認識するのが可能であったとは言えない。合宿中も教員の自主的・自発的判断で生徒指導がなされたもので給特法の趣旨を没却するような事情は認められない。

また、正規の勤務時間の割り振りについては、教員自身がその後の勤務日や時間帯を指定して割り振りを実施する旨申請しそれを校長が承認する方式を採用しており、校長が要件を満たしたか否かを明確に認識することが難しい。以上から、給特法の趣旨を没却するような事情はなく、校長が注意義務違反したとは言えない、と主張した。

判決内容と今後の控訴審

判決では、教職の特殊性からその勤務時間を厳格に管理することは難しいとされることから給特法が制定されているが、校外学習や修学旅行等の引率業務は、各時間帯における教員の業務内容や生徒指導の態様につき詳細な指揮命令で実施されることが少なくない。よって、本件合宿中の教員の業務を特定して管理することは容易であったと指摘した。また、勤務時間の割り振りは教員の自主性に任せていたが、校長は、割振るべき正規の勤務時間を通知したのみで教員の自主性に一任し、事前に割り振りの計画を立てたり指導するなど適正に割振られるよう注意を払うこともできたが、そうした措置を講じておらず、職務上の義務を果たしたとは言えず過失があったというほかない、と判断した。

なお、原告(教員)は訴えの一部しか認められていないとし、被告(県)も主張が認められず、今後の教育行政運営に与える影響も大きいとして、双方が控訴した。給特法が改正されその在り方が社会の耳目を集めているだけに、本裁判の今後の動向を注視したい。

(おがわ・まさひと＝東京大学名誉教授)

チーム担任制は「普通の学校」で実現できる！

チーム担任制のはじめかた

三浦 清孝【著】 四六判／定価 2,530 円

■本の詳細の確認およびご注文は、右QRコードより小社ホームページをご利用ください。

