

2022年9月2日

【談話】教職員の長時間労働の違法状態を認め、解消のための施策にとりくむことを求めます

～埼玉小学校教員超勤裁判の控訴審判決について～

全日本教職員組合（全教）
書記長 檀原毅也

埼玉県内の公立小学校教員が、時間外勤務が常態化する教職員の実態を告発し、残業代が支払われていない状況は違法だとして、未払い賃金の支払いを求めた埼玉超勤裁判において、8月25日、東京高等裁判所は一審のさいたま地裁判決を支持し、控訴を棄却しました。

公立学校の教員は給特法により、生徒の実習、学校行事、職員会議、非常災害などいわゆる「超勤4項目」以外の時間外労働を「原則命じることができない」とされ、時間外勤務や休日勤務の手当が支払われない一方で、給与月額4%に相当する教職調整額が措置されています。文部科学省と教育委員会は「超勤4項目」以外の時間外労働は「自主的・自発的行為」であるとして労働時間と認めていませんが、現実には「超勤4項目」以外の時間外勤務がまん延しています。

原告側は、今日の教員の勤務実態は①1日8時間を超えて労働させてはならないと定めた労働基準法32条に違反し、教職調整額とは別に労基法37条に基づく割増賃金が支払われるべきであり、②仮に37条が適用されないとしても、32条の法定労働時間を超えて労働を強いられたことについて、国家賠償法に基づく損害賠償が認められるはずだ、と訴えました。

一審判決は、労基法37条の適用を退ける一方で、原告の教員が示した時間外勤務の一部は32条の労働にあたり、「校長の職務命令に基づく業務が日常的に長時間にわたり、時間外労働をしなければ事務処理ができない状態が常態化している」「校長に労基法32条に違反するという認識があつて、業務の割り振りなどの必要措置を怠ったまま、法定労働時間を超えて働かせ続けている」ことが認められた場合には、国家賠償法による損害賠償責任が生じるとしました。しかし、本件については「ただちに健康や福祉を害する恐れのある時間外労働に従事させられたとは言えず、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」と言い難い」として、損害賠償を認めませんでした。

一審判決が、これまで労働時間ではないとされてきた教員の時間外勤務について、その一部ではあっても労基法32条の労働時間にあたり、国家賠償法による損害賠償責任の対象となるとしたことは、きわめて重要です。しかし、原告が示した時間外勤務の内容を精査して「最大でも月15時間」と結論づけたことは、教職員の勤務実態をふまえない、不適切な判断です。原告側が一審判決を不服として控訴し、子どもを育てる教育の場にふさわしい労働条件を求める主張を行ったことは当然のことです。また、控訴審において労働法研究者の意見書を提出し、長時間労働が労働者の「生活時間」を奪っていると指摘したことも、重要な論点です。

それにもかかわらず高裁控訴審判決が、「教員の業務は自発的なものと校長の命令に基づくものが混然一体となっているため、一般の労働者と同様の賃金制度はなじまない」と従来の主張を繰り返し、原告側の主張を退けたことはきわめて不当です。

上告審にすすむにあたり、全教は、最高裁が長時間勤務がまん延する教職員の勤務実態を「違法」と認定し、一刻も早く改善するための施策を行うよう、立法・行政の各機関に要請することを求めます。

教職員の長時間勤務の最大の要因は、「ビルド&ビルド」で進められてきた、この間の教育政策による仕事量の多さと、それに見合った教職員配置がなされていないことにあります。同時に、一審判決において「もはや教育現場の実情に適合していないのではないか」と指摘された給特法の改正も急務です。

全教は、教職員の長時間勤務をなくすため、この間の教育政策の抜本的見直しと教職員定数の大幅増員を求めます。同時に、給特法を改正し、「時間外勤務を命じない」原則を堅持した上で実際に行った時間外勤務に対する手当の支払いを求める世論と運動を大きく広げていく決意です。