

主 文

- 1 原判決のうち上告人の敗訴部分を破棄する。
- 2 前項の部分のうち，被上告人X₁及び同X₂の請求に関する部分につき，同被上告人らの控訴を棄却する。
- 3 第1項の部分のうち，被上告人X₃の請求に関する部分につき，第1審判決を取り消し，同被上告人の請求を棄却する。
- 4 被上告人X₁及び同X₂の請求に関する控訴費用及び上告費用は同被上告人らの負担とし，被上告人X₃の請求に関する訴訟の総費用は同被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人南部孝男の上告受理申立て理由第3～第7について

1 本件は，京都市立の小学校又は中学校の教諭である被上告人らが，平成15年4月から12月までの間（ただし，8月を除く。以下「本件期間」という。），時間外勤務を行ったところ，これは，義務教育諸学校等の教育職員に原則として時間外勤務をさせないものとしている「国立及び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」（平成15年法律第117号による改正前のもの。以下「給特法」という。）及びこれに基づく「職員の給与等に関する条例」（昭和31年京都府条例第28号。平成16年京都府条例第19号による改正前のもの。以下「給与条例」という。）の規定に違反する黙示の職務命令等によるものであ

り、また、各学校の設置者である上告人は被上告人らの健康保持のため時間外勤務を防止するよう配慮すべき義務に違反したなどと主張して、上告人に対し、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償等を請求する事案である。なお、上記の「時間外勤務」とは、正規の勤務時間以外の時間における勤務のほか、「国民の祝日に関する法律」による休日及び年末年始の休日等における正規の勤務時間中の勤務を含むものをいう（給特法11条、給与条例37条2項。以下、「時間外勤務」又は「勤務時間外」というときは、後者を含む意味のものをいう。）。

2 給特法及びこれに基づく給与条例の規定では、京都府の公立の義務教育諸学校等の教育職員（給与条例2条6号、7号）で、市町村立学校職員給与負担法（平成16年法律第49号による改正前のもの）1条又は2条に規定する職員に該当し、管理職員に該当しないなど所定の要件を満たす者（以下、単に「教育職員」という。）の勤務条件について、次のとおりの特例が定められている。

(1) 教育職員には、給料月額額の100分の4に相当する額の教職調整額を支給する（給特法8条、3条1項、給与条例7条の2第1項）。教職調整額は、諸手当等の計算上給料とみなす（給特法8条、9条、給与条例7条の2第2項）。

(2) 教育職員には、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給しない（給特法10条、地方公務員法（平成15年法律第104号による改正前のもの。以下同じ。）58条3項本文、給与条例22条の5第2項、15条、18条）。

(3) 教育職員には、原則として時間外勤務をさせないものとし、これをさせる場合は、生徒の実習に関する業務など所定の四つの業務のいずれかに従事する場合で、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限り（給特法11条、7条、給与条例37条2項、3項）、かつ、その健康及び福祉を害しないように考慮しなけ

ればならない（給特法10条，地方公務員法58条3項本文）。

3 原審の適法に確定した事実関係の概要は，次のとおりである。

(1) 被上告人らは，本件期間中，上告人の設置する小学校又は中学校の教育職員（教諭）であった。各人の勤務する学校（以下「勤務校」という。）は，被上告人X₁がA小学校，同X₂がB中学校，同X₃がC中学校である。各人の勤務時間は，月曜日から金曜日までの5日間において，被上告人X₁が午前8時40分から午後4時40分まで（午後4時40分から午後5時25分まで休憩時間），同X₂及び同X₃が午前8時25分から午後4時25分まで（午後4時25分から午後5時10分まで休憩時間）であった。

(2) 被上告人らの本件期間中の勤務状況等の概要は，次のとおりである。

ア 被上告人X₁は，小学5年の学級（児童数36名）の担任であり，1週間の受持ち授業時限数は合計26時限であった。

被上告人X₁は，勤務校が京都市教育委員会から研究発表校に指定されたことに伴いその研究主任としての活動を行ったほか，新規採用者の支援指導に当たり，上記研究発表とも関連する年間110時間に及ぶ総合学習の準備において中心的役割を担った。平成15年6月下旬の14日間及び同年12月上旬の8日間における職務等の状況は，おおむね第1審判決別紙「原告X₁勤務表1・2」記載のとおりであり，上記期間中，職務に関連する事務等で勤務時間外に行ったものの時間数は合計で約70時間50分であった。

イ 被上告人X₂は，中学3年の学級（生徒数39名）の担任であり，1週間の受持ち授業時限数は合計19時限（国語15時限，総合学習2時限，学級活動及び道徳各1時限）であった。

被上告人X₂は、担任する学級の生徒の関係で児童自立支援施設への出張や家庭訪問を行うなどしたほか、養護施設指導部長及び生徒指導部長としての活動や、ワンダーフォーゲル部の顧問としての生徒の引率等の活動も行っていた。退校時刻はおおむね午後6時30分頃であり、下校指導のため午後7時から午後8時頃までパトロールを行うこともあった。授業の空き時間には校内パトロールも行っていたため、教材研究、プリント作成、テスト採点などは放課後又は自宅で行わざるを得ない状況であった。平成15年6月下旬の14日間及び同年12月上旬の14日間における職務等の状況は、おおむね第1審判決別紙「原告X₂勤務表1・2」記載のとおりであり、上記期間中、職務に関連する事務等で勤務時間外に行ったものの時間数は合計で約86時間30分であった。

ウ 被上告人X₃は、中学3年の音楽の教科担任であり、1週間の受持ち授業時限数は合計22時限（音楽18時限、総合学習2時限、学級活動及び道徳各1時限）であった。

被上告人X₃は、勤務校が京都市教育委員会から研究発表校に指定されたことに伴い、その研究発表を冊子にまとめる作業を行った。音楽の授業や期末テスト用の独自の教材の作成や事前の準備、吹奏楽部の顧問としての生徒への指導等により、退校時刻は平均して午後8時頃であり、吹奏楽部の顧問としての生徒への指導は休日に及ぶこともあった。平成15年6月下旬の14日間及び同年12月上旬の14日間における職務等の状況は、おおむね第1審判決別紙「原告X₃勤務表1・2」記載のとおりであり、上記期間中、職務に関連する事務等で勤務時間外に行ったものの時間数は合計で約101時間40分であった。

(3) 本件期間中、A小学校、B中学校及びC中学校の各校長は、それぞれ、被

上告人 X₁、同 X₂ 及び同 X₃ に対し、授業の内容や進め方、学級の運営等を含めて個別の事柄について具体的な指示をしたことはなく、また、被上告人らを含めた各学校の教育職員に対し、書面又は口頭で時間外勤務を命じたことはなかった。

4 原審は、上記事実関係の下において、次のとおり判断し、国家賠償法 1 条 1 項に基づく被上告人らの上告人に対する請求をいずれも 55 万円（慰謝料 50 万円、弁護士費用 5 万円）及び遅延損害金の支払を求める限度で認容すべきものとした。

(1) 教育職員の時間外勤務は、それが自主的、自発的、創造的に行われるものではなく、校長等から勤務時間外に強制的に特定の業務をすることを命じられたと評価できるような場合には、違法となるものと解される。しかし、被上告人らの時間外勤務は、上記のような場合に当たるとまではいえないから、被上告人ら各自の時間外勤務について、勤務校の各校長に違法な行為があったとまでいうことはできない。

(2) 被上告人らが勤務する公立学校の設置管理者である上告人は、教育職員に対し、労働時間の管理の中で、その勤務内容、態様が生命や健康を害するような状態であることを認識、予見し得た場合には、事務の分配等を適正にするなどして勤務により健康を害することがないように配慮すべき義務を負うものと解される。被上告人らには、春季、夏季及び冬季における休業期間との関係等を包括的に考察しても、上記の配慮を欠くと評価せざるを得ないような常態化した時間外勤務が存在したことを推認することができ、勤務校の各校長は、そうした状況を認識、予見し得たといえるので、事務の分配等を適正にするなどして被上告人らの勤務が過重にならないように管理する義務があったにもかかわらず、必要な措置を採ったとは認め

られないから、上記の義務違反があるというべきである。

教育職員には時間外勤務手当等が支給されないこともあってその勤務時間管理が行われにくい状況にある上に、被上告人らが健康の保持に問題となる程度の少ない時間外勤務をしていたことを踏まえると、それによって法的保護に値する程度の強度のストレスによる精神的苦痛を被ったことが推認され、各人の精神的苦痛を金銭的に評価すると慰謝料50万円が相当である。

5 原審の上記4(1)の判断は結論において是認することができるが、同(2)の判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 前記事実関係によれば、本件期間中、被上告人らはいずれも勤務時間外に職務に関連する事務等に従事していたが、勤務校における上司である各校長は、被上告人らに対して時間外勤務を命じたことはない上、被上告人らの授業の内容や進め方、学級の運営等を含めて個別の事柄について具体的な指示をしたこともなかったというのである。そうすると、勤務校の各校長が被上告人らに対して明示的に時間外勤務を命じてはいないことは明らかであるし、また、黙示的に時間外勤務を命じたと認めることもできず、他にこれを認めるに足りる事情もうかがわれない。

したがって、勤務校の各校長は、本件期間中、教育職員に原則として時間外勤務をさせないものとしている給特法及び給与条例に違反して被上告人らに時間外勤務をさせたということとはできないから、上記各校長の行為が、国家賠償法1条1項の適用上、給特法及び給与条例との関係で違法の評価を受けるものではない。

(2) 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に

代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである（最高裁平成10年（オ）第217号，第218号同12年3月24日第二小法廷判決・民集54巻3号1155頁参照）。この理は，地方公共団体とその設置する学校に勤務する地方公務員との間においても別異に解すべき理由はないから，以下，この見地に立って検討する。

前記事実関係によれば，被上告人らは，本件期間中，いずれも勤務時間外にその職務に関連する事務等に従事していたというのであるが，上記(1)のとおり，これは時間外勤務命令に基づくものではなく，被上告人らは強制によらずに各自が職務の性質や状況に応じて自主的に上記事務等に従事していたものというべきであるし，その中には自宅を含め勤務校以外の場所で行っていたものも少なくない。他方，原審は，被上告人らは上記事務等により強度のストレスによる精神的苦痛を被ったことが推認されるというけれども，本件期間中又はその後において，外部から認識し得る具体的な健康被害又はその徴候が被上告人らに生じていたとの事実は認定されておらず，記録上もうかがうことができない。したがって，仮に原審のいう強度のストレスが健康状態の悪化につながり得るものであったとしても，勤務校の各校長が被上告人らについてそのようなストレスによる健康状態の変化を認識し又は予見することは困難な状況にあったというほかない。これらの事情に鑑みると，本件期間中，被上告人らの勤務校の上司である各校長において，被上告人らの職務の負担を軽減させるための特段の措置を採らなかったとしても，被上告人らの心身の健康を損なうことがないよう注意すべき上記の義務に違反した過失があるということはできない。

(3) 以上によれば、本件期間中、被上告人らの勤務校における上司である各校長の職務上の行為に、被上告人らとの関係において国家賠償法上の違法及び過失があるとは認められず、上告人は、被上告人らに対し、同法1条1項に基づく賠償責任を負わないというべきである。

6 上記と異なる見解の下に、国家賠償法1条1項に基づく上告人の賠償責任を肯定し、前記の限度で被上告人らの請求を認容すべきものとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨はこの趣旨をいうものとして理由があり、原判決のうち上告人の敗訴部分は破棄を免れない。そして、以上に説示したところによれば、上記部分に関する被上告人らの請求はいずれも理由がない。そうすると、上記部分のうち、被上告人X₁及び同X₂の請求に関する部分については、請求を棄却した第1審判決は正当であるから、同被上告人らの控訴を棄却すべきであり、また、被上告人X₃の請求に関する部分については、第1審判決のうちこれを認容した部分を取り消し、同部分に係る同被上告人の請求を棄却すべきである。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 大谷剛彦 裁判官 那須弘平 裁判官 田原睦夫 裁判官
岡部喜代子 裁判官 寺田逸郎)