

【被控訴人高槻市及び被控訴人校長らの主張】

争う。

第4 当裁判所の判断

1 争点1（控訴人らの勤務実態）について

(1) 控訴人らの勤務状況

前提事実、証拠（後掲のもの）及び弁論の全趣旨によれば、控訴人らの勤務状況に関して、以下の事実が認められる。

ア 控訴人松岡について（甲28の1、甲62、76、85、甲89の1～3、丙9の1～6、丙16、原審控訴人松岡本人）

(ア) 控訴人松岡は、柳川中学校において、平成14年度は3年生の担任であり、平成15年度は1年生の担任であった。

(イ) 柳川中学校における休憩時間は、午後0時45分から午後1時30分までであり、これは、4時限の授業の終了から5時限の授業の開始までの間であり、生徒の昼食及び昼休みと同じ時間帯であった。

(ウ) 控訴人松岡は、平成15年度前期の水曜日を除き、毎日1時限程度、授業を担当しない空き時間があった。

(エ) 控訴人松岡は、昼食時間に週3回程度、担任する生徒と一緒に昼食をとり、その際に、生徒と会話をして、生徒の様子を把握するなどしていた。

(オ) 控訴人松岡は、平成14年度は、2学期の中頃から、3年生に対する進路指導のため、生徒との相談や、書類の作成等の作業を行っていたが、昼休み（休憩時間）にもその作業を行っていた。また、担任した学級には、情緒障害がある生徒や、小学校の時から不登校であった生徒が在籍しており、昼休み等の時間に、これらの生徒に生じた問題に対応していた。

(カ) 控訴人松岡は、平成15年度は、1年生の担任として、生徒を中学校

での集団生活に慣れさせ、生徒間に生じた問題を解決し、また、担任した学級に在籍していた高機能自閉症の生徒に関して生じた問題を解決するために、昼休み、放課後等の時間に、これらの問題に対応していた。

控訴人松岡は、平成15年6月9日から同月27日まで、昼休み等の時間において、教育実習生に対する教材研究・特別教育活動の指導に当たった。

(キ) 控訴人松岡は、定例的な学年会、教科に関する会議に、主に放課後に参加していた。

柳川中学校において、職員会議は、放課後に行われることが通例であった。

(ク) 控訴人松岡は、この他に、担任クラスに関する諸事務、教科の研究・準備、定期考査の問題作成・採点、進路関係の諸事務に従事しており、これらの業務を自宅に持ち帰ってすることが度々あった。

イ 控訴人家保について（甲28の4、甲71、72、76、81、82、丙13、14の各1・2、丙19、原審被控訴人中井本人、原審控訴人家保本人）

(ア) 控訴人家保は、庄所小学校において、平成14年度は1年生の担任であり、平成15年度は、5、6年生の理科専科と5、6年生の算数のT・T（チーム・ティーチング）主担、養護学級児童の学習支援を担当していた。

(イ) 庄所小学校での休憩時間は、月曜日・火曜日・木曜日は午後3時25分から午後4時10分までであり、水曜日・金曜日は午後2時25分から午後3時10分までであり、いずれも、授業終了後に行う「終わりの会」（10分間）の終了時刻後の、放課後の時間帯であった。

(ウ) 控訴人家保は、平成14年度は、1年生の担任として、1学期の前半に、家庭との連絡を学年だよりで行っていた。学年だよりの発行は、当初は週2回程度であったが、その後、次第に減少し、2週に1回程度に

なった。

控訴人家保は、平成14年度に、「研究部会（人権・道徳部）代表・指導部会（体育部）代表・高槻市人権教育研究協議会校内代表・校内推進委員会・職員会議・校内研」に関する業務を分掌していた。

控訴人家保は、放課後、児童が下校するまでの間、児童の対応に当たっていた。

平成14年度、庄所小学校では5年生がいわゆる荒れた状態になったことから、この問題に関して、放課後に臨時会議が行われることがあった。控訴人家保は、他の教諭とともに、5年生への対応に関する業務（個別面談、生活指導、当番等）を担当した。

- (エ) 控訴人家保は、平成15年度は、庄所小学校が養護学級1学級を含めて8学級の小規模校であり、担任クラスを持っていなかったこともあり、校務分掌について、全部で39ある「部・委員会」のうち15に所属し、全部で25ある各代表（長）のうち11の代表（長）となり、また、前記「T・T授業」の実施において、6年生24名、5年生36名を受け持っていた。控訴人家保は、放課後等に、担当する部・委員会に関する業務、他の担当者との調整等に当たった。

控訴人家保は、平成15年度、週22時限程度の授業を担当しており、その他の空き時間は、週5時限程度あった。

- (オ) 控訴人家保は、その他に、授業教材の準備・後片づけ、理科実験の準備・後片づけ、学校行事及び学年行事の準備等の業務に従事した。

ウ 控訴人志摩について（甲28の5、甲76、85、丙15の1～4、丙20、原審被控訴人高浜本人、原審控訴人志摩本人）

- (ア) 控訴人志摩は、土室小学校において、平成14年度は5年生の担任であり、平成15年度は、理科専科とコンピュータ情報主担を担当していた。

(イ) 控訴人志摩の土室小学校での休憩時間は、火曜日・木曜日・金曜日は午後3時30分から午後4時15分までであり、月曜日・水曜日は午後2時40分から午後3時25分までであり、いずれも、授業の終了時刻から15分後の、放課後の時間帯であった。

(ウ) 控訴人志摩は、平成14年度は、担任する5年生の林間学校（6月13日及び14日に実施）のため、年度当初から計画立案、準備等に当たり、放課後に生徒と一緒に準備作業を行ったこともあった。

また、土室小学校は、平成14年度、高槻市から研究委嘱校の指定を受け、担任する5年生が総合的学習の研究発表を中心となつて行うため、控訴人志摩は、年度当初から計画立案、地域内外のボランティア・ゲストとの折衝準備等に当たった。

(エ) 控訴人志摩は、平成15年度は、教材の準備、実験器具の準備・後片づけ、教材園の管理、放課後における児童との対応、ホームページの作成、コンピュータクラブのボランティアとの打合せ、機器の保守管理、コンピュータ機器の新規更新作業、情報主担者会議・研修への出張等に従事していた。

控訴人志摩は、平成15年度、週20時限程度の授業を担当しており、その他の空き時間は、週6時限程度あった。

(オ) 土室小学校において、職員会議は、原則として休憩時間後の時間に行われていたが、休憩時間内から行われることもあった。休憩時間に繰り上げて職員会議を行う際は、校長、教頭、各教科部の主任又は各学年の主任で構成される推進会議において、議題内容に照らして事前に決定され、推進会議は、職員朝礼の際にこれを提案し、教職員の了承を得ていた。控訴人志摩は、平成15年度の推進会議の構成員であった。このような休憩時間中の職員会議は、平成14年度については3・4回、平成15年度には4・5回程度あった。

- (カ) 控訴人志摩は、休憩時間を費やしても足りず、教材の研究、作成等の業務を自宅に持ち帰ってすることが度々あった。
- エ 控訴人末広について（甲28の3、甲76、85、105、丙11の1～4、丙12の1-2、丙17、原審被控訴人大西本人、原審控訴人末広本人）
- (ア) 控訴人末広は、竹の内小学校において、平成14年度は、3年生の担任であり、平成15年度は、5年生の担任であった。
- (イ) 控訴人末広の竹の内小学校での休憩時間は、6時限まである日は、午後3時35分から午後4時20分までであり、5時限まである日は、午後2時45分から午後3時30分までであり、いずれも、授業終了後に行う「終わりの会」（10分）が終了した後の、放課後の時間帯であった。
- (ウ) 控訴人末広は、終わりの会の終了後、児童全員が下校するまでの間、児童への対応を行い、その後、教室の片づけ、ノートの点検、次回の授業の準備等を行っていた。
- (エ) 控訴人末広は、平成14年度は、竹の内小学校がNIE（「教育に新聞を」の英語略）の研究指定を受け、11月に公開授業を担当することから、9月の運動会終了後からその準備等に当たった。11月は、総合的な学習を行う時限数が増加し、控訴人末広は、そのための準備・打合せ、授業後の反省・点検等に当たったが、これらの作業が休憩時間に食い込むことがあった。
- (オ) 控訴人末広は、平成15年度は、担任する5年生による林間学校や児童会の行事（児童会祭り等）があり、その計画を立案し、放課後に児童と一緒に準備を行った。また、控訴人末広が担任する学級に自閉的な児童、不登校の児童、養護学級に入っている児童等が在籍していたことから、この問題に対処するため、放課後に保護者との連絡、家庭訪問等を行った。
- (カ) 控訴人末広は、平成14年度及び平成15年度は、電話の近くに席が

あったことから、休憩時間に電話の対応をすることが度々あった。

竹の内小学校において、教諭の休憩時間における電話の対応は、管理職又は昼休みを休憩時間としていた事務職員が主に当たるようにしていたが、教頭が平成15年度に病気で勤務を休んだ時期があったこともあり、管理職又は事務職員が電話の近くにいない際は、他の教諭が電話の対応をすることがあった。

(キ) 控訴人末広は、竹の内小学校が全学年2クラスという小規模校であったことから、校務分掌との関係で、放課後に会議に参加することが多かった。

(ク) 竹の内小学校において、職員会議は、原則として休憩時間後の時間に行うこととされていたが、会議の議題によって就業時間内に会議が終了しないことが予想される場合には、帰宅時間が遅くなることを憂慮する教職員からの申出等によって、朝の職員朝礼時に提案して、休憩時間内から会議が行われたこともあった。

オ 控訴人長谷川について（甲28の2，甲63，65，76，83，84，86，丙10の1～4，18，原審被控訴人山口本人，原審控訴人長谷川本人）

(7) 控訴人長谷川は、大冠小学校において、平成14年度は1年生の担任であり、平成15年度は3年生の担任であった。大冠小学校は、各学年2クラスの小規模校であった。

(イ) 控訴人長谷川の大冠小学校での休憩時間は、水曜日以外は午後3時30分から午後4時15分までであり、水曜日は午後2時40分から午後3時25分までであり、いずれも、授業が終了した10分後の、放課後の時間帯であった。

(ウ) 控訴人長谷川は、平成14年度は、担任する1年生に養護学級に在籍していた児童がおり、放課後に同児童への連絡帳を作成し、同児童のい

る学童保育に届けて、その際に同児童の様子を確かめたりしていた。同児童の下校時刻は午後5時であった。

(エ) 控訴人長谷川は、平成14年度に高槻市教育研究会小学校生活部の部長を担当し、放課後にこの役員と会議を行うことがあった。

(オ) 控訴人長谷川は、平成15年度は、月曜日、火曜日、木曜日及び金曜日の放課後に、担任する3年生の児童に対して補習を行っていた。月曜日は全員に対して行われ、その他の曜日は一部の児童に対して行われていたが、火曜日と金曜日は6時限まで授業があったので、上記補習は休憩時間中に行われた。これらの補習は、7月に爆弾をしかけたとの脅迫電話があった事件が発生するまで続けられた。

(カ) 大冠小学校において、職員会議（定例会議は月1回）は、休憩時間の終了後に行われていた。

(2) 高槻市教委による休憩時間の取得状況調査の結果（甲2の1～3、丙24）

ア 高槻市教委は、平成15年1月、2学期（平成14年9月2日～同年12月24日）における休憩時間の取得状況について、各校長に調査を依頼した。

調査の方法は、各学校長において、所属学校の教職員に質問を記載した調査票を配布し、その回答の集計結果を集計票に記載して、高槻市教委に提出するというものであった。

イ 選択式の質問に対する回答の集計結果は、以下のとおりであった。

(ア) 明示された休憩時間を取得できたか（対象職員1503名）。

A ほぼ取得できた	108名（7.2%）
B 50%程度取得できた	234名（15.6%）
C ほとんど取得できなかった	791名（52.6%）
D 全く取得できなかった	289名（19.2%）
E 無回答	81名（5.4%）

(イ) 上記(ア)でBないしDと回答した者において、時間の変更等で休憩時間を確保できたか(回答者1290名)。

- |                |              |
|----------------|--------------|
| A ほぼ取得できた      | 9名 ( 0.7%)   |
| B 50%程度取得できた   | 170名 (13.2%) |
| C ほとんど取得できなかった | 710名 (55%)   |
| D 全く取得できなかった   | 401名 (31.1%) |

り 調査票において、前記イ(ア)の質問にBないしDと回答した者は、更に、休憩時間を取得できなかった理由を記述式で回答することを求められていた。

控訴人らが所属する各学校の校長が、上記記述式の回答内容を取りまとめ、集計表に記載した内容は、以下のとおりであった(甲2の3)。

(ア) 柳川中学校(控訴人松岡)

明示した休憩時間は取れていないという予想はあったが、実態はそれを超えるものであった。制度の抜本的な改善か、人的配置を施す以外に方法はない。

(イ) 庄所小学校(控訴人家保)

授業終了後の45分を休憩に充てたが、児童との対応等でほとんど取得できなかった。来年度は一斉に休憩が取れるよう十分な検討が必要。

(ウ) 土室小学校(控訴人志摩)

児童への対応や教材研究等で、なかなか取得できない現状。

(エ) 竹の内小学校(控訴人末広)

電話、来客対応、教材研究等のため、とりにくかった。しかし、意識づけとしての効果はあった。

(オ) 大冠小学校(控訴人長谷川)

休憩時間には、児童や保護者への対応が入ることが多い。児童がいる間は休憩をとるという意識が薄い。

## 2 争点2（被控訴人校長らによる職務命令の存否）について

### (1) 控訴人らの休憩時間の取得に関する被控訴人校長らの対応

#### ア 柳川中学校（控訴人松岡）について（丙16，原審被控訴人竹下本人）

被控訴人竹下は、平成14年、平成15年の4月の職員会議において、休憩時間を明示した文書（丙21の1・2）を職員に配布した上で、休憩時間内に会議や打合せをしないようにすること、職務を休憩時間に行った場合は校長に対して休憩時間の振替を申し出ることを伝え、また、上記文書を職員室に掲示した。

被控訴人竹下は、各年4月のPTA役員会において、教職員の休憩時間内に保護者による学校訪問、電話等をできるだけ控えるように求めた。

被控訴人竹下は、休憩時間に教職員が電話、訪問者への対応をすることを避けるために、校長又は教頭のいずれかが、在校する際は職員室に在室して、これらの対応を行うように図っていた。

#### イ 庄所小学校（控訴人家保）について（丙19，原審被控訴人中井本人）

被控訴人恒岡は、平成14年度の当初、教職員に対し、休憩時間を明示した文書（丙23の1）を示して、休憩時間は自由に使える旨を述べ、休憩時間を取得できない場合は休憩時間の振替を利用するように伝えた。

被控訴人中井は、平成15年4月又は5月の職員朝礼において、休憩時間を明示した文書（丙23の2）を職員に配布した上で、被控訴人恒岡と同様の内容を伝えた。

被控訴人中井は、教職員に対し、各種会議を休憩時間後に行うように注意を促し、また、休憩時間に教職員が電話等の対応をすることを避けるために、校長又は教頭のいずれかが、在校する際は職員室に在室して、これらの対応を行うように図っていた。

#### ウ 土室小学校（控訴人志摩）について（丙20，原審被控訴人高浜本人）

被控訴人高浜は、平成14年5月の職員会議において、休憩時間に関する

る文書（丙15の4）を配布して、各教職員が休憩時間を適切に取得できるように伝えて、同文書を掲示し、休憩時間を取得できない場合は休憩時間の振替を利用するように伝え、また、平成15年4月の職員朝礼において、休憩時間について説明した。

被控訴人高浜は、教職員に対し、各種会議について、休憩時間後に行い、会議の議題を精選するなどして開催時間を短縮するように注意を促し、また、休憩時間に教職員が電話等の対応をすることを避けるために、休憩時間には校長を含む管理職又は事務職員がこれらの対応を行うように図っていた。

被控訴人高浜は職員会議が休憩時間に食い込んで行われた場合には、教職員がそれに代替する休憩時間を各自がその判断で、会議の前後で取得していると認識していた。

エ 竹の内小学校（控訴人末広）について（丙17，原審被控訴人大西本人）

被控訴人佐竹は、平成14年度の当初、教職員に対し、休憩時間に関する文書（丙12の1）を配布して、休憩時間を取得するように伝えて、同文書を掲示し、休憩時間を取得できない場合は休憩時間の振替を利用するように伝えた。

被控訴人大西は、平成15年度の当初、教職員に対し、休憩時間に関する文書（丙12の2・3）を配布した上で、被控訴人佐竹と同様の内容を伝えた。

被控訴人大西は、教職員に対し、各種会議を休憩時間後に行うように注意を促し、また、休憩時間に教職員が電話等の対応をすることを避けるために、休憩時間には校長、教頭又は事務職員がこれらの対応を行うように図っていた。

被控訴人大西は、職員会議が休憩時間内に実施された場合は、休憩時間の振替を別の時間帯に行うものと認識し、その扱いを各教職員に委ねて

いた。

オ 大冠小学校（控訴人長谷川）について（丙18，原審被控訴人山口本人）

被控訴人山口は、平成14年度及び平成15年度の当初、教職員に対し、休憩時間の時間帯を示した時間割（丙22の1・2）を配布して、休憩時間を取得するように伝えて、同文書を掲示し、休憩時間を取得できない場合は休憩時間の振替を利用するように伝えた。

被控訴人山口は、上記時間割に休憩時間と会議等の時間を区別して記載するなどして、休憩時間に会議等を開催しないように図り、また、休憩時間に教職員が電話等の対応をすることを避けるために、休憩時間には校長、教頭ができる限り職員室に在室するように図っていた。

## (2) 被控訴人校長らによる職務命令の存否

前記1(1)によると、土室小学校（控訴人志摩）及び竹の内小学校（控訴人末広）では、休憩時間中に職員会議が開かれることがあったことが認められる。職員会議の開催及びこれに対する教職員の出席は、校長の職務命令に基づくものと認められる。

しかし、それ以外には、本件全証拠によっても、被控訴人校長らが控訴人らを含む教職員に対し、休憩時間中に職務に従事するように明示して命令した事実は認められない。むしろ、前記(1)の認定によれば、平成14年度及び平成15年度において、被控訴人校長らが控訴人らを含む教職員に対し、明示した休憩時間を取得できるように配慮していたことが認められる。

たしかに、前記1で認定した控訴人らの勤務状況によれば、控訴人らは、休憩時間にも相当時間にわたり、職務に従事していたことは認められる。しかし、後記3(1)で述べる教育職員の職務の特殊性に照らすと、その多くについては、控訴人らは、教育職員としての各自の自発性、創造性に基つき、その職務を遂行してきたと認めるのが相当であって、少なくとも、被控訴人校長らが控訴人らに対し、各自の職務を休憩時間にわたり従事することを、黙



示に命令したような事実は認められない（なお、前記1(1)オ(オ)の補習については、月曜日に行われていた補習は「大冠タイム」と呼ばれる、全員に対するものであったが、6時限目〔午後2時35分から午後3時20分〕に実施されており、休憩時間にはかかっておらず（甲76）、その他の曜日に行われた補習は一部の児童に対するものであり、校長の職務命令に基づくものとは考えにくい。）。

また、控訴人らの勤務状況に照らすと、控訴人らが従事した職務の中には、控訴人らの服務監督者であり、校務の分掌を決定する権限のある被控訴人校長らの判断に基づき、職務担当が定められたものがあることが認められる。

しかし、これらの職務についても、上記の職員会議への出席を除くと、これらを遂行する時間帯までの指示があったとは認められず（したがって、これらの職務を休憩時間に遂行するよう指示があったとも認められない。）、控訴人らは、定められた職務担当につき、各自の判断から、都合のよい時間帯にその職務を遂行していたと認めるのが相当である（その日の職務内容によっては、休憩時間を取得すると、本来の終業時刻までに全ての職務を終わらせることができない場合もあることが推定されるが、これを休憩時間内に遂行するか、所定終業時刻後の残業として遂行するかは、各自の判断ということになる。）。

控訴人らは、休憩時間を全く取得できないような勤務状況にあったことから、被控訴人校長らが控訴人らに対して休憩時間の勤務につき黙示ないしは包括的な職務命令を行っていたというべきである旨主張するが、以上の認定判断に照らすと、仮に控訴人らがそのような勤務状況にあったとしても、そのことから直ちに、被控訴人校長らにおいて控訴人らが主張するような黙示ないしは包括的な職務命令をしていたとは認められない。

- 3 争点3（控訴人らの被控訴人大阪府に対する、休憩時間中の勤務に対応する給与請求権の有無及びその額）について

(1) 旧給特法の適用範囲について

ア 旧給特法について

旧給特法10条は、公立の義務教育諸学校等の教育職員について、労働基準法37条を適用しない旨定める。

そして、証拠（甲49、乙6、乙7の1・2、乙29、30）によれば、その立法趣旨は、教育の勤務時間については、教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと、また、教員には夏休みのように長期の学校休業時間があること等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般の行政事務に従事する職員と同様の時間管理を行うことは必ずしも適切でないこと、これらのことから、勤務時間の管理について運用上適切な配慮を加えるとともに、教員の時間外勤務とこれに対する給与等に関する制度を改め、教員の職務と勤務の態様の特殊性に応じたものにしたものであることが認められる。

この点を敷衍するならば、本来、教育は、人間を対象とし、人格の発展と完成を目指してその育成を促す営みであって、このような教育の仕事に従事する教員の職務は、きわめて複雑、困難かつ高度な問題を取り扱うものであり、専門的な知識、技能はもとより、哲学的な理念と確たる信念や責任感を必要とし、また、その困難な勤務に対応できるほどに教育に関する研修、専門的水準の向上を図ることが要求されるという特殊性を持つ。そのため、教育職員が携わる教育活動は、それ自体完結したものではなく、その内容の質及び量において、教育職員の創意工夫により際限なく広がりうる特性を持つことから、単純に時間や結果によって計測できない性質を有するうえ、教育という重要な職務に関わる教師としての責任と自覚に基づいて遂行されなければならないという特質を有する。しかも教育にかかわる活動は、千差万別であって、その職務の遂行に当たり、教育職員の自覚・自発的意思によることにより多くを期待されているものから、教育職

員の自覚・自発的意思によることが望ましいが、同時に校長等からの職務命令により義務としてなさなければならないものまで、種々の性格のものがある。そのため、教育職員の職務は、本来の業務か否か、教育職員の自発的意思に基づいて行われているものか職務命令による義務として行われているものかを明確に画することの困難な側面を有していることも否定し難いところである。

このように、教育職員の仕事量は単純な時間数で計ることができるものではなく、また、教育職員が従事する職務のうちその主要な部分である各自の自発的な意思に基づき遂行されることが期待される職務は、その性質上、複雑、困難、かつ、高度な問題を取り扱うものであり、その職務遂行に関しては各教職員の専門的知識、技能に裏付けられた責任と自覚に委ねざるをえない点で、一般の行政事務職員とは大きく異なる特殊性をもつ職務であるといえる。

教育職員の勤務態様をみても、直接児童・生徒の教育を行う場合でも通常の教科授業のように学校内で行われるもののほか、修学旅行や遠足のような学校外で行われるものもあり、家庭訪問のように教育職員特有の勤務があるうえに、自己の研修においても必要に応じて学校外で行われる場合も少なくなく、このような場合、管理・監督者である学校長が教育職員の勤務の実態を直接把握することは困難であり、さらに夏休みのように長期の学校休業期間中の勤務は児童・生徒の直接指導よりも研修その他の勤務が多い等、一般行政事務職員とは著しく異なる勤務態様の特殊性がある(甲49)。

以上の諸点に加えて前掲各証拠を総合すると、旧給特法は、教育職員の職務が、職務及び勤務態様の面で一般の行政事務職員とは異なる特殊性を有することから、国公立の義務教育諸学校等の教育職員について一般の行政事務職員と同様な勤務時間管理を行うことは適当ではなく、その特性に

応じた給与体系を定める必要があったことから制定されたものと考えられる。

すなわち、教育職員の勤務に前記のような特性があることから、その勤務について勤務時間の内外を問わず包括的に評価することにして、労働基準法37条等に定める時間外勤務手当及び休日給の制度を適用しないことにする代わりに、俸給相当の性格を有するものとして教職調整額を支給することとしたこと、教職調整額に関して、国立の義務教育諸学校等の教育職員については、昭和41年に文部省が行った教員の勤務状況調査の結果その他を勘案して、俸給月額の4%の額を支給することとし（旧給特法3条）、公立の義務教育諸学校等の教育職員については、国立の義務教育諸学校等の教育職員に関する事項を基準として、支給の措置を定めなければならないと定められたこと（旧給特法8条）が認められる。

そして、前掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、これらの規定に関連して、適正な勤務条件を確保するための措置として、正規の勤務時間外における命令による勤務が教員にとって過度の負担にならないようにするため、旧給特法7条は、国立の義務教育諸学校等の教育職員について、文部大臣（当時）が人事院と協議して時間外勤務を命じる場合の基準を定めることとし、これに基づき、文部省は、「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規程」（昭和46年7月5日文部訓令第28号）（乙2）及び「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の施行について」（昭和46年7月9日文部事務次官通達第377号）（乙6）で、時間外勤務を命じる場合について、① 生徒の実習に関する業務、② 学校行事に関する業務、③ 学生の教育実習の指導に関する業務、④ 教職員会議に関する業務、⑤ 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務と定めたこと、旧給特法11条は、公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合につき、国立の義務教育諸学校等の教

育職員について定められた例を基準として条例で定める場合に限るものとする旨を定めたことが認められる。

イ 府給与条例，府勤務時間条例及び府教委勤務時間規則について

府給与条例は，旧給特法10条，8条，3条の規定を受けて，教育職員の勤務に特殊性があることに鑑み，義務教育諸学校等に勤務する教育職員については，その者の給料月額4%に相当する額の教職調整額を支給することとし，時間外勤務手当の支給を定めた規定（21条）を適用しない旨を定める（26条の3）（乙1）。

また，府勤務時間条例は，義務教育諸学校等に勤務する教育職員に対し，正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命ずることができる旨を定め（7条，18条），勤務を命じることができる場合について，府教委が，国立の義務教育諸学校等の教育職員について定められた例を基準として，人事委員会と協議して定める場合に限られる旨を定めている（11条，18条）（乙3）。

そして，府教委勤務時間規則6条は，府勤務時間条例11条を受けて，勤務を命じることができる場合について，限定4業務（①生徒の実習に関する業務，②学校行事に関する業務，③教職員会議に関する業務，④非常災害等やむを得ない場合に必要な業務）に当たる場合で，臨時又は緊急にやむを得ないときとすると定めている（乙4，5）。

ウ 小括

前記ア，イのとおり，旧給特法，府給与条例及びこれに関する前記法令の規定は，教育職員の勤務の特殊性に鑑み，その勤務については勤務時間の内外を問わずに包括的に評価することとし，時間外勤務手当の支給を定めた規定を明文で除外し，時間外勤務手当の支給に代えて，俸給相当の性格を有する給与として俸給の4%（ただし，各種手当てに跳ね返るために実質的には6%程度になる〈甲48〉）に当たる教職調整額を支給するもの

としている。そして、控訴人らは、平成14年度及び平成15年度において、これらの規定の対象となる教育職員であった。

このことに照らすと、控訴人らは、休憩時間に勤務した場合であっても、これまで述べた旧給特法、府給与条例及びこれに関する前記法令の規定の趣旨や、かかる法令等が制定された経緯及び理由に照らし、本来、法令上この勤務に対する対価の受給権を取得するものではなく、たとえ、控訴人らが、休憩時間に勤務を行い、この勤務が府教委勤務時間規則6条所定の事由（限定4業務）に該当しない場合であっても、そのことから直ちにこの勤務に対する対価の受給権が生ずるものではないというべきである。

もつとも、休憩時間における勤務について、旧給特法、府給与条例及びこれに関する前記法令の規定の趣旨を全く没却するような事態が生じた場合、すなわち、休憩時間において、勤務をするに至った経緯、従事した職務の内容、勤務の実情等に照らし、休憩時間における勤務が教育職員の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされ、かつ、そのような勤務実態が常態化しているなどの場合においては、時間外勤務手当の支給除外を定めた法令の規定の趣旨に反するものとして、労働基準法37条、府給与条例21条の適用は除外されず、教育職員は、休憩時間の勤務につき対価の支給を求めることができると解するのが相当である。

そこで次の(2)において、控訴人らに、上記のような例外的な勤務実態が存するかという点について検討する。

## (2) 控訴人らの勤務における対価の受給権の有無

- ア 前記1の認定判断によれば、控訴人らは、平成14年度又は平成15年度において、各校長から明示された休憩時間において、相当時間にわたり勤務に従事していたこと、当時、控訴人らを含む高槻市立小中学校の教育職員の多くが、明示された休憩時間を十分に取得できないと感じるような勤務状況であったことは認められる。

しかし、他方において、控訴人松岡は、平成14年度又は平成15年度において一時期を除き、毎日1時限程度の空き時間があり（前記1(1)ア(ウ)、控訴人家保は、平成15年度に理科専科等を担当していた際、週5時限程度の空き時間があり（同イ(エ)）、控訴人志摩は、平成15年度に理科専科等を担当していた際、週6時限程度の空き時間があったこと（同ウ(エ)）、さらに、証拠（丙4～8の各1・2）によれば、控訴人らは、平成14年度及び平成15年度において、所定終業時刻までの教時間に年次休暇を取得することが少なくなかったこと（時間単位の休暇は当日申し出て取得することができることになっている。）が認められるから、控訴人らが休憩時間を取得することが極めて困難であるような状況にあったとまでは未だ認めがたいというべきであるし、他にかかる事実を認めるに足りる的確な証拠はない。

そして、前記1で認定した勤務状況及び教育職員の職務の特殊性に照らすと、控訴人らが休憩時間に従事した職務の大半は、教育職員としての各自の自発性、創造性に基づいて遂行されたものと認めるのが相当である。

また、被控訴人校長らが、職員会議への出席を除き、休憩時間に職務に従事するように明示又は黙示に命令したとは認められず、むしろ、控訴人らを含む教職員に対し、休憩時間を取得できるように配慮してきたと認められることは、前記2で述べたとおりである。

ところで、前記1、2認定の事実によれば、土室小学校（控訴人志摩関係）及び竹の内小学校（控訴人末弘関係）では、休憩時間に職員会議が開催されることがあったことが認められる。控訴人らは、休憩時間中に行われた職員会議については、「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるとき」ではなく、休憩時間の振替取得を教育職員の自主的な判断に委ねてよいものではなく、振替時間を校長が責任をもって指示すべきであると主張する。

しかしながら、前記1、2認定事実によれば、① 土室小学校における

職員会議が休憩時間内から行われる場合は、控訴人志摩も平成15年度には構成員であった推進会議において、事前に決定され、推進会議は、職員朝礼の際にこれを提案し、教職員の了承を得ていたこと、同校の校長であった被控訴人高浜は、休憩時間の振替については各教職員がその判断で取得していると認識していたこと、② 竹の内小学校における職員会議は、帰宅時間が遅くなることを憂慮する教職員からの申出等によって、朝の職員朝礼時での提案により行われていたこと、同校の校長であった被控訴人大西は、休憩時間の振替を別の時間帯に行うものと認識し、その扱いを各教職員に委ねていたことが認められ、これらの事実を照らせば、各校長は、教職員の同意の下に休憩時間の振替取得を教職員の判断に委ねていたと考えられる。そして、このような措置は、すでに説示した教育職員の職務と勤務の態様の特性（前記(1)ア）に鑑みれば合理性を有しているものと認められるから、相当でないということとはできないし、また、校長が必ず教育職員に対して個別具体的に振替時間を指示しなければならないとまで断じることができない。そして、かかる場合において、控訴人らが、結果として休憩時間の振替取得を行わなかったとしても、その不作為が、控訴人らの各自の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされていたということもできないというべきである。

このようにみると、控訴人らの休憩時間における勤務は、その全体を通じて、勤務をするに至った経緯、従事した職務の内容、勤務の実情等に照らして、控訴人ら各自の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされ、かつ、そのような勤務実態が常態化しているとまでは認められない。そして、控訴人らの休憩時間における勤務の実情を放置することが、時間外勤務を命じ得る場合を限定列挙して制限を加えた趣旨にもとるような事情を認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、控訴人らは、被控訴人大阪府に対し、休憩時間の勤務に

つき対価の支給を求めることはできないというべきである。

イ 控訴人らの主張について

(7) 控訴人らは、休憩時間における職務内容や勤務態様に照らし、控訴人らの休憩時間は、実質的にみて使用者の指揮命令下における手待時間であり、労働時間であった旨主張するところ、たしかに、教育職員は、休憩時間中であっても、突発的な事態に対して、生徒指導等の方法で対応する必要が生じる場合が存することは窺える。

しかし、前記(1)で述べたところに照らすと、控訴人らは、休憩時間に職務に従事する必要が生じた場合があったことをもって、直ちにこの職務の対価の支給を求めることはできないというべきであるし、控訴人らの勤務状況等（前記1参照）及び教育職員の職務の特殊性に照らすと、控訴人らが休憩時間に従事した職務の大半は、教育職員としての各自の自発性、創造性に基づいて遂行されたものと認めるのが相当であることは、前記アのとおりであるから、控訴人らの休憩時間が使用者（被控訴人校長ら）の指揮命令下における手待時間であったということとはできない。

(イ) 控訴人らは、教育職員において、旧給特法の成立後、4%の教職調整額に対応する時間以上の時間外勤務を余儀なくされており、この勤務に対する手当が支給されるべきである旨主張する。

しかし、旧給特法等の規定が、教育職員の勤務の特殊性に鑑み、その勤務については勤務時間の内外を問わずに包括的に評価することとし、時間外勤務手当の支給を定めた規定を明文で除外し、時間外勤務手当の支給に代えて、俸給相当の性格を有する給与として俸給の4%に当たる教職調整額を支給するものとしていることに照らすと、控訴人らは、休憩時間に勤務した場合であっても、原則として、法令上この勤務に対する対価の受給権を取得するものではないと解すべきことは、前記(1)ウで

述べたとおりである。これに反する控訴人らの上記主張は、採用できない。

- (ウ) 控訴人らは、教育職員に対して、限定4業務以外の業務について時間外勤務命令が出された場合には、賃金が支給されるべきである旨主張する。

しかし、仮に控訴人らが休憩時間に行った職務が限定4業務に該当しない場合であっても、そのことから直ちにこの勤務に対する対価の受給権が生ずるものではないことは、前記(1)ウで述べたとおりである。これに反する控訴人らの上記主張は、採用できない。

- (エ) 控訴人らは、旧給特法を適用して、休憩時間における労働に対する賃金を支払わないことが、労働基準法だけでなく、憲法27条2項（勤労条件に関する基準の法定）に違反する旨の主張をするが（控訴人ら準備書面(12)21頁参照）、地方公務員法、旧給特法は、労働基準法の特別規定であって、労働基準法と異なる規定を法律で定めること自体が、憲法27条2項に違反するわけではない。

#### 4 争点4（被控訴人校長らに対する損害賠償請求の成否）について

公権力の行使に当たる地方公共団体の公務員がその職務を行うにつき故意又は過失によって違法に他人に損害を与えた場合には、地方公共団体がその被害者に対して賠償の責に任じ、公務員個人はその責を負わないというべきである（最高裁判所第二小法廷昭和53年10月20日判決・民集32巻7号1367頁）。

そして、控訴人らの被控訴人校長らに対する本訴請求は、控訴人らの休憩時間中の勤務について、被控訴人校長らに違法行為があったとして損害賠償を求めらるるものであり、被控訴人校長らの職務行為に関するものであるから、国家賠償法1条1項に基づき請求されるべきものである（公務員の違法な職務行為に関する損害賠償を、民法の不法行為に関する規定に基づいて請求することは認

められない。)

以上によれば、被控訴人校長らは、控訴人らの本訴請求について、被控訴人高槻市とは別個に、損害賠償責任を負うものではない。

したがって、控訴人らの被控訴人校長らに対する本訴請求は、その余を検討するまでもなく、理由がない。

5 争点5 (被控訴人高槻市又は被控訴人校長らにおいて、控訴人らの休憩時間に対する把握、管理について、違法があったか) について

(1) 高槻市教委及び被控訴人校長らにおける義務

平成14年度又は平成15年度において、高槻市教委は、高槻市立小中学校教諭であった控訴人らに対し、地教行法43条1項に基づき、服務監督権限を有しており、また、被控訴人校長らは、所属職員であった控訴人らに対し、学校教育法28条3項又は40条に基づき、監督する権限を有していた(前提事実(2)ア参照)。

そして、高槻市立小中学校教諭は、労働基準法34条の休憩時間に関する規定が適用されるどころ、府教委勤務時間条例5条1項は、市町村教育委員会において、府教委の定める基準に従い、1日の勤務時間が6時間を超えて8時間以内である場合に、原則として、45分間の休憩時間を、勤務時間の途中に置かなければならない旨を定め、府教委勤務時間規則は、校長が上記の休憩時間を定める旨を定める(前提事実(2)ウ参照)。

これら法令の規定によれば、高槻市教委及び高槻市立小中学校の校長は、各学校に所属する教育職員に対し、休憩時間が取得できるように、その実情を把握して、適正に管理するように図る義務を負うというべきであるから、教育職員における休憩時間の取得の管理について、職務上の義務に違反する行為をし、又は職務上の義務を履行しなかったときには、国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使があったと認め得る場合が存するというべきである。

そして、上記の違法な公権力の行使があったか否かは、教育職員における休憩時間の取得に関する具体的な実情を踏まえて、高槻市教委及び高槻市立小中学校の校長において、教育職員における休憩時間の取得を妨げるような行為をしていたか否か、あるいは休憩時間の取得が妨げられている状況を認識しながら、これを放置していたか否か等の点を考慮して、損害賠償義務を認め得るような職務上の義務違反があったか否かによって判断するのが相当である。

- (2) そこで、控訴人らにおける休憩時間の取得に関して、高槻市教委又は被控訴人校長らにおいて、国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使があったかについて、以下検討する。

#### ア 控訴人らの休憩時間に関する状況

控訴人らが、平成14年度又は平成15年度において、被控訴人校長らから明示された休憩時間において、相当時間にわたり勤務に従事しており、休憩時間を十分に取得できないと感じるような実情にあったことは、前記1のとおりである。

しかし、控訴人松岡を除く控訴人らの休憩時間は、放課後の時間帯であったところ、放課後に行う勤務のうちどのような作業を、休憩時間に従事していたかを具体的に特定することは困難である。そして、前記2(2)、3(2)のとおり、控訴人らの勤務状況及び教育職員の職務の特殊性に照らすと、休憩時間にかかる時間帯に実施された職員会議への参加を除き、控訴人らが休憩時間に従事した職務の大半は、教育職員としての各自の自発性、創造性に基づいて遂行されたものと認めるのが相当であり、控訴人らが休憩時間を取得することが極めて困難であるような状況にあったと認めることはできない。

#### イ 高槻市教委による休憩時間の取得に関する対応

高槻市教委が、平成14年4月12日付けの「教職員の勤務における服

務の厳正な取扱い」(甲7の1~4)を發して、高槻市立小中学校の各校長に対し、所属職員に勤務時間の厳守(休憩時間の明示を含む)等、服務の厳正な取扱いについて指導の徹底を図るよう求めたことは、前提事実(6)のとおりである。

ウ 被控訴人校長らにおける控訴人らの休憩時間の取得に関する対応

他方において、被控訴人校長らが、控訴人らに対し、休憩時間に職務に従事するように明示又は黙示に命令した事実は認められないことは、前記2(2)のとおりである。

また、前記2(1)の認定によれば、被控訴人校長らは、控訴人らを含む所属教育職員に対し、休憩時間について記載した書面を配布するなどして、休憩時間を明示した上で、休憩時間を取得するように周知を図り、休憩時間に職務を行った場合には休憩時間の振替を申し出るように伝えていたこと、原則として、休憩時間に会議等を行わないように指示し、所属職員が休憩時間内に電話、外来者等の対応をしないように図るための措置を講じていたこと、職員会議等を休憩時間内に行う場合には、その必要性について、職員に事前に説明する又は委員を務める職員との間で事前に検討するなどの配慮を講じていたことが認められる。

そして、証拠(丙16~20、原審被控訴人竹下本人、原審被控訴人中井本人、原審被控訴人高浜本人、原審被控訴人大西本人、原審被控訴人山口本人)によれば、被控訴人校長らは、いずれも、所属する控訴人ら各自の勤務状況について、他の教諭と比較して特に多忙であるとは認識しておらず、控訴人らの職務内容に照らし、休憩時間を取得することが可能であると認識していたことが認められる。また、控訴人らが被控訴人校長らに対して休憩時間の振替を申し出たことを認めるに足りる証拠はない。そして、控訴人らが休憩時間を取得することが極めて困難であるような状況にあったとまでは認めるに足りる的確な証拠がないことは、前記認定のとおり

りである。これらによれば、控訴人らの休憩時間の取得状況に関する被控訴人校長らにおける上記のような認識が、その実情を全く踏まえないものであったとは認められない。

もつとも、被控訴人校長らが、控訴人らに対し、控訴人らが休憩時間中に勤務していた際に勤務を止めるように指示していたことを認めるに足りる証拠はないが、このことは、以上の認定判断を妨げるものではない。

#### エ 厚生労働省基準との関係

厚生労働省が、平成13年4月6日付けで、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」(平成13年4月6日基発339号)を発したこと、この厚労省基準が、使用者において、労働時間の適正な把握のために、使用者において、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録すること、そのための方法として、使用者が自ら現認すること又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎とすること等を定めていることは、前提事実(5)のとおりである。

しかし、証拠(丙4～8の各1・2)及び弁論の全趣旨によれば、控訴人ら各自は、所属する学校において、出勤簿の記載、休暇届の記載等によって、出退勤につき管理されていたことが認められるところ、教育職員の職務の特殊性に照らし、教育職員の職務のうち、各自の自主性、創造性に基づき遂行されるものがあることは、前述したとおりであり、前記ウの認定判断に照らすと、被控訴人校長らが自ら上記厚労省基準において定める方法で労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しなかったとしても、そのことをもって控訴人らの休憩時間における勤務態様を適正に把握し、管理していなかったとはいえない。

なお、控訴人らは、高槻市教委が各校長に対して上記厚労省基準の周知を図らなかったことが違法である旨主張する。しかし、平成13年5月9日付けで、大阪府総務部市町村課長から各市町村等の人事担当部(課)長

宛に、上記厚労省基準が通知されており（前提事実(5)）、各市町村が、上記厚労省基準につき、どのような方法で基準の実現を図るかは、各市町村の合理的裁量に委ねられたものというべきである。

オ 小括

前記アないしエによれば、高槻市教委又は被控訴人校長らにおいて、控訴人らの休憩時間の取得を妨げるような行為をしたとは認められず、また、控訴人らにおける休憩時間の取得状況を認識しながら、これを放置していたとまでは認められない。前記1、2のとおり、休憩時間に職員会議が開催されることがあったが、このような場合は、休憩時間の分割取得による振替によって対処すべきであるところ、高槻市教委や被控訴人校長らが、これを拒否した形跡もない。被控訴人校長らとしては、このような場合、すすんで、休憩時間を振替取得するよう配慮すべきであったとはいえるが、前記3(2)アにおいて説示した事情を総合するならば、振替取得することを控訴人らの判断に委ねたこと自体を違法であるとまではいえない。

控訴人らは、高槻市教委が、平成15年度以降、休憩時間の取得に関する実態調査を行わず、また、休憩時間の試行を継続していることを論難するが、これらの事実は、その当否はさておき、以上の判断を左右する性質のものではない。

以上によれば、高槻市教委又は被控訴人校長らにおいて、控訴人らの休憩時間に対する把握又は管理について、国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使があったとは認められない。

したがって、この点に関する控訴人らの被控訴人高槻市に対する損害賠償請求は、その余を検討するまでもなく、理由がない。

6 争点6（被控訴人高槻市又は被控訴人校長らにおいて、控訴人らに対し、休憩時間の明示、労働基準法34条の遵守について、違法があったか）について

(1) 休憩時間の明示について

高槻市教委が、平成14年4月12日付けの「教職員の勤務における服務の厳正な取扱い」を發して、高槻市立小中学校の各校長に対し、所属する教育職員に対する休憩時間の明示等について指導したこと、被控訴人校長らが、上記指導を受けて、平成14年度及び平成15年度の当初、所属する教育職員に対し、休憩時間の時間帯等が記載された文書を配布又は提示して、休憩時間を明示し、休憩時間の取得につき周知を図ったことは、前提事実(6)、前記2(1)のとおりである。

控訴人らは、労働基準法15条、労働基準法施行規則5条3項の規定に照らし、各教育職員に対して休憩時間に関する文書を交付すべきである旨主張する。しかし、上記各規定は、労働契約の締結に際して、使用者に労働条件を明示することを義務付けた規定であるから、前記で認定したような状況において、高槻市教委又は被控訴人校長らが、各職員に対し、休憩時間を示した文書を交付すべき職務上の義務を負うとまでは認められない。

また、控訴人らは、被控訴人高浜が控訴人志摩に対し、平成15年度に休憩時間に関する文書の明示を行わなかった旨主張する。しかし、被控訴人高浜が、平成14年5月の職員会議において、休憩時間に関する文書を配布して、休憩時間を適切に取得できるように伝え、平成15年4月の職員朝礼において、休憩時間について口頭で説明したことは、前記2(1)ウで認定したとおりであり、これらによれば、被控訴人高浜が平成15年4月に行った休憩時間に関する説明が、休憩時間の明示に関する職務上の義務に反するものであったとは認められない。

以上によれば、高槻市教委又は被控訴人校長らにおいて、控訴人らとの関係で、休憩時間の明示について、国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使があったとは認められない。

したがって、この点に関する控訴人らの損害賠償請求は、その余を検討するまでもなく、理由がない。

(2) 労働基準法34条との関係について

- 7 高槻市教委が、平成14年4月12日付けで各校長に「教職員の勤務における服務の厳正な取扱いについて(通知)」を発したこと、この中の説明用メモに「(①, ②は省略) ③ 休憩時間は、条例上午前11時から午後2時の間に45分のかたまりで取ることを原則とするが、学校運営上必要があると認められるときは他の時間に変えることができる。④ 休憩時間の一斉付与については、職務の特殊性がある場合において、休憩の自由利用が妨げられず、かつ、勤務の強化にならない場合には、休憩時間を一斉に付与することを要しない。」と記載されていることは、前提事実(6)のとおりである。

イ 一斉付与の原則との関係について

- (ア) 控訴人らは、高槻市教委が、平成14年度、休憩時間の試行をする際、各校長に対し、「職務の特殊性がある場合において、休憩の自由利用が妨げられず、かつ、勤務の強化にならない場合には、休憩時間を一斉に付与することを要しない。」と指導したことが、労働基準法34条2項に違反する旨主張する。

- (イ) 労働基準法34条2項は、休憩時間は一斉に与えなければならないと定めるところ、地方公務員法58条4項は、一般職の地方公務員について、条例に特別の定めがある場合は、休憩時間を一斉に与えることを要しない旨を定めている。

そして、府勤務時間条例5条2項、18条は、市町村教育委員会において、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要性がある場合において、人事委員会規則で定めるところによるときは、同条例5条1項で定める休憩時間を一斉に与えることを要しない旨を定め、府勤務時間規則3条の2は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要性がある場合において、休憩の自由利用が妨げられず、かつ勤務の強化にならない場合に当たる

ときは、休憩時間を一斉に与えることを要しない旨を定めている（前提事実(2)ウ(り)、(エ)）。

また、府教委勤務時間規則4条1項ただし書は、府勤務時間条例5条1項で定める休憩時間については、学校運営上必要があるときは、他の時間に変えることができる旨を定めており、高槻市教委の「高槻市立学校の府費負担教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」4条は、高槻市立学校に勤務する府費負担教職員の休憩時間について、府教委勤務時間規則4条1項と同じ内容を定めている（前提事実(2)ウ(オ)、(カ)）。

(り) 前記(イ)の各規定によれば、高槻市立小中学校に勤務する府費負担教職員の休憩時間については、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要性がある場合において、休憩の自由利用が妨げられず、かつ勤務の強化にならない場合に当たるときには、休憩時間を一斉付与することを要しないことになる。

高槻市教委による前記(ア)の指導は、前記(イ)の各規定に基づくものであると認められる。

そして、小中学校の教職員の職務の内容が、放課後も含め、多数の生徒の教育・指導を含む以上、一斉付与が困難であることは明らかであり、職務の特殊性を認めることができる。

また、一斉付与の原則（労働基準法34条2項）の趣旨は、休憩時間の効果を上げるとともに、労働時間及び休憩時間の監督上の便宜を図るためにあるところ、高槻市教委による前記(ア)の指導をもって、上記の趣旨に反するものであるとは認められない。また、高槻市教委による前記(ア)の指導によって、控訴人らの休憩時間の自由取得が妨げられたと認めるに足りる的確な証拠はない。

以上によれば、高槻市教委による前記(ア)の指導が国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使であったとは認められない。

したがって、この点に関する控訴人らの被控訴人高槻市に対する損害賠償請求は、その余を検討するまでもなく、理由がない。

ウ 休憩時間の分割について

(ア) 控訴人らは、高槻市教委が、平成14年度、休憩時間の試行をした際、各校長に対し、「休憩時間は、条例上午前11時から午後2時の間に45分のかたまりで取ることを原則とするが、学校運営上必要があると認められるときは他の時間に変えることができる。」旨指導したことが、休憩時間の分割を認めたものであり、労働時間の自由利用の原則（労働基準法34条3項）に違反する旨主張する。

(イ) 府勤務時間条例5条1項、18条は、市町村教育委員会において、府教委の定める基準に従い、1日の勤務時間が6時間を超えて8時間以内の場合において、勤務時間の途中に45分の休憩時間を置かなければならないが、ただし、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員について、府教委は、別に休憩時間を定めることができる旨を定める（前提事実(2)ウ(ウ)）。

そして、府教委勤務時間規則4条1項は、府勤務時間条例5条1項本文に定める休憩時間について、校長が定め、昼間において授業を行う学校に勤務する職員については、午前11時から午後2時までの間に置くものとし（同条項1号）、ただし、学校運営上必要があると認められる場合は、他の時間に変えることができる旨を定め（同条項ただし書）、高槻市教委の「高槻市立学校の府費負担教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」4条は、高槻市立学校に勤務する府費負担教職員の休憩時間について、府教委勤務時間規則4条1項と同じ内容を定めている（前提事実(2)ウ(オ)、(カ)）。

高槻市教委による前記(ア)の指導は、上記各規定に基づくものであると認められる。

(ウ) そして、休憩時間の自由利用の原則（労働基準法34条3項）の趣旨は、労働者が労働時間の途中において、休息のために労働から解放されることを保障するためにあるところ、労働基準法34条及び前記(イ)の規定は、休憩時間を分割して付与することを禁止したものとは解されず、高槻市教委による前記(ア)の指導が、上記の趣旨に反するものであるとは認められない。

また、高槻市教委による前記(ア)の指導によって、控訴人らの休憩時間の取得が妨げられたとまで認めるに足りる的確な証拠はない

以上によれば、高槻市教委による前記(ア)の指導が、国家賠償法1条1項にいう違法な公権力の行使であったとは認められない。

したがって、この点に関する控訴人らの被控訴人高槻市に対する損害賠償請求は、その余の点を検討するまでもなく、理由がない。

## 7 結論

以上によれば、控訴人らの各請求は、いずれも理由がないからこれを棄却すべきであり、これと同旨の原判決は相当である。

よって、本件各控訴はいずれも理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第14民事部

裁判長裁判官                      三                      浦                      潤

裁判官                              森                              宏                      司

裁判官                              大                              西                              忠                      重

これは正本である。

平成 2 1 年 4 月 1 6 日

大阪高等裁判所第 1 4 民事部

裁判所書記官 坂 本 靖

