



Title	労働法とその周辺（八）
Author(s)	小嶋, 典明
Citation	阪大法学. 2013, 63(2), p. 2-32
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/67930
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

労働法とその周辺（八）

小 寫 典 明

九 公務員の超勤・夜勤

はじめに——ある政府の答弁書から

霞ヶ関は「不夜城」ともいわれる。厚生労働省が居を構える合同庁舎第五号館も、その例外ではない。この公知の事実をもとに、平成二五年三月一日、「厚生労働省労働基準局におけるサービス残業等の実態及び改善に向けた取組方針に関する質問主意書」が、第一八三回国会参議院質問第四四号として、藤末健三民民主党参議院議員により国会に提出された。

質問主意書はまず、次のようにその趣旨を述べる。

「労働基準法の割増賃金制度は、使用者が時間外、休日及び深夜に労働者を働かせた場合に、割増賃金の支払を義務付けることで労働時間の間接的な規制を行い、労働者が健康を保持しながら労働時間以外の生活のための時間を確保して働くことができることを目的としている。また、年次有給休暇制度についても労働基準法に基づき、労

働者に安心して休養を取らせて心身の疲労を回復させること、加えてゆとりある生活の実現に資することを目的として労働環境の整備を図っている。

平成二十二年四月には、改正労働基準法が施行され、長時間労働を抑制し、また仕事と生活の調和の観点から法定割増賃金率の引上げや時間単位の年次有給休暇制度の導入などが行われたが、いまだに時間外労働をさせても賃金を払わないサービス残業を課したり、年次有給休暇を認めない等、法令遵守を軽視した規範意識の低い企業、いわゆるブラック企業が問題となっている。

こうした一方、中央省庁においても、残業代の不払い問題があるとの指摘が繰り返しなされている。企業の法令違反については、全国の労働基準監督署で指導監督を行っているが、労働基準監督署を指揮命令している厚生労働省自体や中央省庁においてサービス残業が常態化しており、企業を指導監督する観点から早急に改善する必要があると考える」。

そして、具体的には、次の三点について、政府（厚生労働省）の回答を求めた。

- ① 企業のサービス残業等の規制監督官庁である厚生労働省、特に労働基準局におけるサービス残業の実態についてどのように把握しているのか、残業手当の支払状況、年次有給休暇の取得状況と併せて明らかにされたい。
- ② 中央省庁においては、国会関係事務、予算事務等の作業で深夜労働に及ぶことも推察されるが、時間外労働に対して支払われる超過勤務手当について不払い残業が常態化している中で、実際に深夜労働に及んだ際、一般職の職員の給与に関する法律に基づき、夜勤手当は給与に反映されているのか、厚生労働省労働基準局における支払状況を明らかにされたい。

③ 今後、企業のサービス残業をなくしていく上で、規制監督官庁である厚生労働省を始めとして国家公務員の労働環境を率先して改善していくことが重要と考えるが、サービス残業などの労働環境の改善に向けてどのような方針を安倍内閣として持っているのか、見解を明らかにされたい。

これに対する答弁書（平成二五年三月一二日付け）の内容は以下のようなものであったが、他の答弁書と同様、その中身はご多分にもれず、木で鼻をくくるようなものとなった。

① 厚生労働省においては、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号。以下「法」という。）第十六条の規定が適用される職員が超過勤務命令に従い正規の勤務時間を超えてした勤務については、当該正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、超過勤務手当を当該職員に支給している。

また、平成二十三年における職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数は、同省においては十四・一日、同省労働基準局においては十五・〇日である。

② 法第十八条の規定に基づき、正規の勤務時間として午後十時から翌日の午前五時までの間に勤務することを命ぜられた職員については、当該正規の勤務時間の全時間に対して、夜勤手当を支給することとされているが、厚生労働省労働基準局においては、同省が設置された平成十三年一月六日以降、夜勤手当の支給対象となる職員はいない。

③ 国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、超過勤務命令に従って行われるものであり、法第十六条の規定が適用される職員が超過勤務命令に従い正規の勤務時間を超えてした勤務については、当該正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、超過勤務手当が当該職員に支給されている。一

方、恒常的な長時間に及ぶ超過勤務により、職員の活力が低下し、政策立案や業務遂行などに支障を来すとともに、職員の心身の健康や生活にも深刻な影響を及ぼす状況があるとの認識の下、政府としては、「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成四年十二月九日人事管理運営協議会決定^①）に基づき、引き続き、超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進に努めてまいりたい。

いわゆるサービス残業の実態には一言も触れず、超過勤務手当や夜勤手当の説明をもって回答に代える。このような答弁の仕方は、いささか誠実に欠けるといわざるを得ないものの、答弁書は内閣総理大臣の名において作成される以上、そこに嘘を書くわけにもいかない。

たとえば、答弁書は、省庁再編以降、夜勤手当の支給対象となる職員は労働基準局にはいないという^②が、このことは、給与法（一般職の職員の給与に関する法律）一八条が夜勤手当を「正規の勤務時間として午後十時から翌日の午前五時までの間に勤務することを命ぜられた職員」に対して支給すると定めていることを、その前提としている。要するに、深夜の時間帯を正規の勤務時間とするような職員は基準局には一人もいない。こういつていくにすぎないのである。

他方、正規の勤務時間を超えて、つまり「残業」として、深夜に及ぶ勤務を命じられた職員に対しては、給与法一六条一項により、深夜勤務に対する割増分を加算して、超過勤務手当が支給される。「超過勤務命令に従い正規の勤務時間を超えてした勤務については、当該正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して」超過勤務手当を支給している。答弁書はこのように繰り返し述べている^{①・③}が、超過勤務命令の存在を与件とすれば、当然こういう話になる。

ただ、超過勤務手当とはいっても、公務員の場合、予算の範囲内でしかこれを支給できないという現実もある。超過勤務命令を伴わない「超過勤務」が相当程度なければ、「不夜城」も維持できない。それゆえ、答弁書の内容は一種の虚構ともいえるが、虚構であることを十分弁えた上で、法令上誤りのない答弁書を書くことを官僚は求められる。官仕えもまた楽ではないのである。

正規の勤務時間という尺度

官庁勤務時間。略して官執という。公務員の世界に固有の用語ではあるが、国立大学を含む、新旧の国の機関が始業時刻を八時半と定めているのも、この官執に由来する。大正十一年閣令第六号（官庁勤務時間並休暇ニ関スル件）第一項が、昭和二十四年一月一日の改正（総理庁令第二号）により、「官庁ノ勤務時間ハ日曜日及休日ヲ除キ午前十時三十分ヨリ午後五時迄トス」と改められて以来、同項に規定する平日の官庁勤務時間は、このように固定されたまま現在に至っている。

官庁勤務時間とは、本来「開庁時間」を意味するが、勤務時間がこの官庁勤務時間に合わせて定められている職員のことを公務員の世界では、官執勤務職員ともいう。人事院の調べによると、平成二〇年四月一日現在、約一五万三〇〇〇人の官執勤務職員が在職しており、勤務時間法（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律）の適用を受ける職員（約二八万九六〇〇人）に占める割合は五二・八％と、全体の過半数を占めるものとなっている（なお、官執勤務職員を除く勤務時間法適用職員の内訳は、時差通勤職員約九万六〇〇〇人「三三・一％」、交代制勤務等職員約三万三八〇〇人「一一・七％」、早出遅出勤務職員（交代制勤務等職員を除く）約五七〇〇人「二・〇％」、フレックスタイム制適用職員約一〇〇〇人「〇・三％」となっている⁽²⁾）。

先にみた答弁書にも登場する「正規の勤務時間」も、つまるところ官庁勤務時間によって決まる。このようにいつて大過はない。土曜日が日曜日とともに週休日として定められた（勤務時間法六条一項）今日においても、官庁における土曜日の勤務時間を「午後零時三十分迄」とした規定が上記閣令にはまだ残っている（一条但書）の⁽³⁾は理解に苦しむとはいえ、週休二日制を公務員の世界に導入する過程においては、官庁勤務時間をめぐる次のような⁽⁴⁾質疑も国会では行われている。

○野田哲吾 ……公務員の勤務体制を定めたものはいろいろあるんですね、これ資料見ると。まず一つは、当然のことながら一般職の職員の給与等に関する法律、この中の第十四条、これがあるわけですけども、その前に、官

庁勤務時間並休暇ニ関スル件（大正十一年七月四日閣令第六号）、総務庁の法令集を見ると、これがやっぱり生きているわけですね。その中で、「官庁ノ勤務時間ハ日曜日及休日ヲ除キ午前八時三十分ヨリ午後五時迄トス但シ土曜日ハ午後零時三十分迄トス」、こうなっている。そして、その一番最後の附則の方を見ると、「明治九年太政官達第二十七号中但書ヲ削ル」と、こういうのがあるわけですね。

この明治九年太政官達第二十七号というのは何かと思つて調べてみると、これはもうなかなか今私どもの手元にある法令集にはないんですね。国会図書館等でいろいろ調べてみると、「来ル四月ヨリ日曜日ヲ以テ休暇ト定ム」「従前一六日休暇ノ処来ル四月ヨリ日曜日ヲ以テ休暇ト被定候条此旨相達候事 但土曜日ハ正午十二時ヨリ休暇タルヘキ事」、これが明治九年三月十二日太政官達二十七「号」と、こういうのがあるわけです。現在ある総理府関係法令集の中では、この太政官達のただし書きはもう削つたということですから、ただし書き以外はまだ生きているのかなというふうに思うわけなんです。

ただ、この中身自身はかなり興味のある太政官達でございまして、それまでは、先生十六日とおっしゃいましたけれども、一、六日なんです。一、六のつく日と六のつく日を休みにしますということだったのを改めまして、西洋式に日曜日を休みというのを初めて持ち込んで、それで土曜日半ドンというので今の週休二日制の一番嚆矢、初めがこの太政官達だったという意味で、かなり我々もおもしろい太政官達だと思つてますが、中身は法制的にはもう現在そういうことで廃止になっております。それから、現在、逆にこれはおもしろいんですが、国家公務員法に勤務時間という言葉が出てまいりません。時間外勤務というのは出てまいりますが、勤務時間というのはたしか出てこなかったと思います。⁽⁵⁾それで、むしろ給与法の方で勤務時間というのが出てきて、それを受けて人事院規則一五——がで、それから、その現実の時間の振り分けを、先生おっしゃったように、総理庁令ということでやっているわけにございます。

ただ、それに対して、先生御指摘のとおり、閣六と言っておりますが、大正十一年の閣令六号、これがまだ生きております。これがなぜかというのは、正直端的な点は私どもわかりかねるんですが、昔のものと見ますと、当初明治時代、明治元年なんかを見ますと、いわゆる参退時刻ということで参集退出時刻、これを定めているんですが、みの刻（巳の刻、午前一〇時頃——注）には参集しなさいと、それでさるの刻（申の刻、午後四時頃——注）になったら退出してもいいですよということを決めてきて、それがいわばこの閣令六号まで続いているわけです。ですから、これを見ますと、いわば執務時間という概念であるわけなんです。それに対して、やはり現在給与法などで使っています勤務時間というのは、個々の職員のいわば権利的なものとして勤務時間というのをとらえています。戦後的な概念であるわけなんです。それが戦前からの執務時間と戦後の勤務時間、若干発想が違う点があります。完全に片方に吸収すればいいというような体系にどうもなっておらないわけです。その辺が、現在も形としては併存するということになっているその大きな原因だと、そういうふうに私ども理解しております。

（第一一一回国会参議院内閣委員会会議録第二号「昭和六二年一月一日」による）

「職員の勤務時間は、休憩時間を除き、一週間について四十時間を下らず四十八時間をこえない範囲内において、人事院規則で定める」。平成六年に勤務時間法が制定される前の給与法は、当初から一四条一項でこのように定めていた。右の質疑において、野田参議院議員（日本社会党所属）や手塚政府委員（総務庁人事局長）が言及した給与法の規定とは、一週間の勤務時間について定めたこの規定を指す。

「職員の勤務時間は、休憩時間を除き、一週間当たり四十時間とする」。新たに制定をみた勤務時間法は、五条でこう規定することになるが、このような一週間の勤務時間の法定は、週休日（土日、勤務時間法六条一項）と休

日(祝日法に定める休日および年末年始の休日、同法一四条)を区別し、後者の休日についてはこれを勤務日に含めることによって初めて可能になった(仮に週休日と休日の区別がなければ、一週間の勤務時間は週により変動し得る)ことにも留意する必要がある。「特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない」(同条)。そのような日として、休日は位置づけられたのである。

これにより、休日についても給与が支給されるというタテマエにはなったが、実際には「正規の勤務時間による勤務に対する報酬」と定義される俸給(給与法五条一項)が、休日に勤務しないことによって減額されないことをそれは意味するにとどまっていた。むしろ、休日についてはこれが勤務日としてカウントされることにより、民間でいう割増賃金の算定基礎となる「勤務一時間当たりの給与額」(給与法一九条)を休日日数に相当する分、低く抑えることができるという効用さえ、そこにはあつたのである。^⑥

さらに、週休日と休日が右のようにして区分された結果、週休日の勤務については「正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた」ものとして超過勤務手当が支給され(給与法一六条)、休日の勤務については「正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた」ものとして休日給が支給される(同法一七条)というように、それは一方で、手当上の区分をも伴うものとなった。

かくして、公務員の世界においては、「正規の勤務時間」という尺度が要ともいふべき位置を占めることになる(先にみたように、超過勤務手当と夜勤手当の区分においても、「正規の勤務時間」が両者を分ける尺度とされている)。このことも銘記する必要がある。

超勤・夜勤手当等にみる公務員の世界

公務員の世界とそれ以外の世界とは、同じ名称の用語を使用している、その意味が異なることが多い。⁽⁷⁾ 先にもその一端をみたように、超過勤務手当や夜勤手当はその代表例ともいうことができる。ただ、以下にみるように、最初からこのような違いがあったわけではない。

【沿革】

国家公務員にも、かつて労働基準法を始めとする労働関係法令が適用されていた時代があった。そうした時代に制定をみた法律に、次のように定める「労働基準法等の施行に伴う政府職員に係る給与の応急措置に関する法律」(昭和二十二年一月二日法律第一六七号)がある。

① 政府は、官吏その他政府職員（以下職員という）、職員の遺族又は職員の死亡当時その収入によつて生計を維持していた者に対する給与で労働基準法（略）の定める労働条件に相当するもの……が、当該基準による給与の額……に達しないときは、その基準による給与の額……に達するまで給与を増額して支給する。

② 前項の場合において、同項の規定により増額して支給する給与と従前の例による給与との調整及び同項の規定による給与の支給手続に関し必要な事項は、大蔵大臣が、これを定める。

附則

この法律は、労働基準法第三十七条（略）の規定による時間外、休日及び深夜の割増賃金に相当する給与については昭和二十二年七月一日以後……その給与を支給すべき事由の生じた給与につき、これを適用する。

これを受けて定められたのが「昭和二十二年法律第百六十七号（労働基準法等の施行に伴う政府職員に係る給与の応急措置に関する法律）による給与支給準則」（昭和二十二年二月二十七日給発第一三三七号通牒⁽⁸⁾）であり、この準則には、次のような超過勤務手当に関する定め（第一章）が置かれた。

（適用範囲）

第一条 超過勤務手当は、官吏、官吏の待遇を受ける者、嘱託員、雇員、傭人及び工員（以下職員という。）にこれを支給する。但し、左に掲げる者には、大蔵大臣の承認を得た場合を除くのほか、これを支給しない。

一、土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業に従事する者

二、動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業に従事する者

三、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者

四、監視又は断続的労働に従事する者で、行政官庁の許可を受けた者

（超過勤務手当の種類）

第二条 超過勤務手当は、これを分つて時間外手当、深夜手当、日直手当及び宿直手当の四種とする。

（時間外手当）

第三条 時間外手当は、職員がその所轄庁の長の命により、左の各号の一に該当する勤務に服した場合において、その超過勤務時間数に応じ、これを支給する。

一、大正十一年閣令第六号第一項の勤務時間（以下官庁執務時間という。）によつて勤務する職員が

(イ) 四月一日から十月三十一日までの間において退庁時刻（七月三十一日から八月三十一日までの間において

は土曜日を除き午後四時とする。後午後五時まで、十一月一日から三月三十一日までの間において退庁時刻後午後六時まで勤務した場合

(ロ) 四月一日から十月三十一日までの間において午後五時以後、十一月一日から三月三十一日までの間において午後六時以後勤務した場合

注 官庁勤務時間は、当時四月一日から一〇月三十一日までは午前八時、十一月一日から三月三十一日までは午前九時に始まるものとされていた。⁽⁹⁾

二、官庁勤務時間によらないで勤務する職員が、大蔵大臣の定める勤務時間後勤務した場合

三、休日勤務した場合

第四条 前条の時間外手当の額は、勤務一時間当り給与額の十二割五分（前条第一号のイの場合は十割）の額に、前条の超過勤務時間数を乗じて得た額とする。

② 前項の勤務一時間当り給与額は、左に掲げる給与月額の合計額を、官庁勤務時間によつて勤務する職員にあつては二百時間、その他の職員にあつては大蔵大臣の定める時間数を以て除して得た額とする。

一、俸給月額、給料月額（日給者にあつては三十日分とする。）暫定加給月額及び暫定加給臨時増給月額

二、臨時勤務地手当の支給を受ける者は、前号の月額の合計額にその勤務地について定められた臨時勤務地手当の支給割合を乗じて得た金額

三、昭和二十二年法律第四百十号の臨時手当の支給を受ける者は、前二号の月額の合計額にその八分の一を乗じて得た金額

四、僻地手当の支給を受ける者は、その月額

五、その勤務が前各号以外の給与で大蔵大臣の定める給与の支給を受けるものであるときは、その給与の月額

(深夜手当)

第五条 深夜手当は、職員がその所轄庁の長の命により、午後十時から午前五時までの間において勤務した場合において、その勤務時間数に応じ、これを支給する。

② 前項の深夜手当の額は、第四条第二項の勤務一時間当り給与額の二割五分の額に、前項の勤務時間数を乗じて得た額とする。

③ 職員がその所轄庁の長の命により、第三条各号に掲げる勤務に服し、且つ、その勤務が午後十時から午前五時までの間である場合においては、その時間の勤務については、時間外手当と深夜手当とはこれを併せ支給する。

(日直手当)

第六条 日直手当は、職員がその所轄庁の長の命により、休日に本務に従事しないでその所轄庁において、庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡及び庁内の監視に従事した場合においてその勤務回数に応じ、これを支給する。

② 前項の日直手当の額は、その勤務一回につき、左の区分による額とする。

一、特別地域所在官署に在勤する者にあつては 六十五円

二、甲地域所在官署に在勤する者にあつては 六十円

三、乙地域所在官署に在勤する者にあつては 五十五円

四、丙地域所在官署に在勤する者にあつては 五十円

③ 前項各号に掲げる地域区分は、臨時勤務地手当支給準則の定めるところによる。

(宿直手当)

第七条 宿直手当は、職員がその所轄庁の長の命により、本務に従事しないでその庁舎に宿泊して、庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡及び庁内の監視に従事した場合においてその勤務回数に応じ、これを支給する。

② 前項の宿直手当の額は、その勤務一回につき、左の区分による額とする。

一、特別地域所在官署に在勤する者にあつては 五十二円

二、甲地域所在官署に在勤する者にあつては 四十八円

三、乙地域所在官署に在勤する者にあつては 四十四円

四、丙地域所在官署に在勤する者にあつては 四十円

③ 前条第三項の規定は、これを前項各号に掲げる地域区分に準用する。

(休日)

第八条 第三条第三号及び第六条第一項の休日は、官庁執務時間によつて勤務する職員にあつては、日曜日、明治六年太政官布告第二号に規定する休曜日（年末年始の休暇——注^⑩）及び昭和二年勅令第二十五号に規定する休日（祝祭日——注^⑪）とし、その他の職員にあつては、大蔵大臣の定める休日とする。

(出張中の職員に対する取扱)

第九条 公務により出張中の職員に対しては、時間外手当及び深夜手当は、これを支給しない。但し、職員の所轄庁の長が予め第三条各号又は第五条第一項の勤務に服すべきことを指示して出張を命じた場合は、この限りでない。

(端数計算)

第十条 第三条の超過勤務時間数又は第五条第一項の勤務時間数の締切計算の場合において、一時間に満たない端数があるときは、三十分以上は、これを一時間とし、三十分未満は、これを切捨てる。

② 時間外手当又は深夜手当の額の銭位未満の端数は、これを銭位に満たしめる。

(支給手続)

第十一条 所轄庁の長は、超過勤務命令簿及び超過勤務手当整理簿を作成し、必要事項を記入し、且つ、これを保管しなければならない。

(支給期日)

第十二条 超過勤務手当はその月分を、翌月の俸給又は給料の支給定日に、これを支給する。但し、一箇月に二回以上給料の支給を受ける者に対しては、その給料の支給定日までの分を、次の給料支給定日に支給する。⁽¹²⁾

その内容は、当然のことながら、労働基準法のそれに近い。時間外手当や深夜手当といった用語も、これが意味するところを含め、労基法の内容に沿ったものとなっており、時間外勤務と休日勤務を区別するという発想はそこにはみられないものの、休日は週休日(日曜日)と祝祭日の双方を含むものと観念されており、これを所定休日と考えれば、違和感なく読める。

たしかに、管理監督者を含む労基法四一条各号に該当する職員について、深夜手当の支給を除外している点は、現在の基準法の解釈とは異なるとはいえ、同法の解釈としても、そうした解釈がまったく成り立たないというわけではない⁽¹³⁾。管理監督者等には、時間外手当も深夜手当も、超過勤務手当(広義)として、これを支給しないという

条文のスタイルは、むしろシンプルでわかりやすいとさえいえる（後に述べるように、現在も公務員の世界では、このような考え方が採用されている）。

いわゆる法内残業については割増を認めないという点を含め、準則の内容は、文字どおり労基法をベースとしている。こういった誤りはなかったのである。

翌昭和二十三年五月三十一日に公布された「政府職員の新給与実施に関する法律」（法律第四六号、即日施行）は、勤務時間や超過勤務手当等に関する規定を含まないものであったが、同年一月二二日に公布をみた「政府職員の新給与実施に関する法律の一部を改正する法律」（法律二六五号、昭和二十四年一月一日施行）は、その内容をほぼ一新し、次のように定めることになる。

（一週間の勤務時間）

第十九条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、一週間について四十時間を下らず四十八時間をこえない範囲内において、人事院規則で定める。

2 各庁の長は、その官庁の特殊の必要に応ずるため、人事院の承認を経て、休憩時間を除き、一週間について四十時間を下らず四十八時間をこえない範囲内において、前項の規定によつて定めた勤務時間を変更し又は延長することができる。

3 前二項の勤務時間は、特に支障のない限り、月曜日から土曜日までの六日間においてその割振を行い、日曜日は、勤務を要しない日とする。但し、各庁の長は、特別の勤務に従事する職員につき、人事院規則の定めるところにより、日曜日以外の日をもつて勤務を要しない日とすることができ。

(給与の減額)

第二十条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき特に承認のあつた場合を除く外、その勤務しない一時間につき、第二十四条に規定する勤務一時間当りの給与額を減額して給与を支給する。

(超過勤務手当)

第二十一条 正規の勤務時間をこえて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間をこえて勤務したすべての時間に対して、勤務一時間につき、第二十四条に規定する一時間当りの給与額に左の割合を乗じた額に相当する金額を超過勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間をこえ実働一日八時間になるまでの部分 百分の百

二 実働一日八時間をこえる部分 百分の百二十五

但し、その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合には 百分の百五十

(休日給)

第二十二条 職員には、正規の勤務日が休日に当つても、正規の給与を支給する。

2 休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、第二十四条に規定する勤務一時間当りの給与額の百分の百二十五を休日給として支給する。正規の勤務時間外に勤務をしても、休日給は、支給されない。

3 前二項において「休日」とは、国民の祝日に関する法律(昭和二十三年法律第百七十八号)に規定する日をいう。

(夜勤手当)

第二十三条 正規の勤務時間として午後十時から翌日の午前五時までの間に勤務することを命ぜられた職員には、

その間に勤務した全時間に対して、第二十四条に規定する勤務一時間当りの給与額の百分の二十五を夜勤手当として支給する。

（勤務一時間当りの給与額の算出）

第二十四条 前四条に規定する勤務一時間当りの給与額は、俸給の月額と勤務地手当の月額との合計額に十二を乗じ、その額を一週間の勤務時間に五十二を乗じたもので除した額とする。

さらに、昭和二五年四月三日には、現行法と名称を同じくする「一般職の職員の給与に関する法律」（法律第九五号、即日施行「四月一日適用」）が公布をみたが、その規定内容は前述した改正後の「政府職員の新給与実施に関する法律」をほぼ引き継ぐものであり、これらの規定についてはその条番号が変更されたにすぎなかった（それぞれが五条繰り上げられ、第一四条から第一九条までの規定となる）。

ただ、いづれにせよ、「正規の勤務時間」を柱¹⁴尺度とする現行の法体系は、ここにほぼ完成をみることになる。週休二日制の導入や最近の労基法改正に伴う変更を除けば、その後現在に至るまでの主な変更点は、①法内残業の取扱い（実働時間が八時間を超えない場合であっても、正規の勤務時間を超える勤務については、超過勤務手当の支給割合が百分の百二十五となる。昭和二五年二月二七日の法改正「法律第二九九号、昭和二六年一月一日施行」による¹⁴）と、②休日の定義（祝日等の追加。昭和三九年二月一七日の法改正「法律第一七四号、即日施行」にとどまるといってもよい¹⁵）。

現行法とは異なり、休日を「勤務を要する日」、週休日（日曜日）を「勤務を要しない日」とする区別が當時はなされていたため、多少戸惑うところはあるものの、休日の勤務が「正規の勤務時間中の勤務」となり、週休日の

勤務が「正規の勤務時間を超える勤務」となるという考え方は一貫している。こうもいえるのである。

【現 状】

現行給与法およびこれに根拠を置く人事院規則は、超過勤務手当、休日給および夜勤手当について、次のように規定している。

(超過勤務手当)

第十六条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日給が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

二 前号に掲げる勤務以外の勤務

人事院規則九一九七（超過勤務手当）

（超過勤務手当の支給割合）

第二条 給与法第十六条第一項の人事院規則で定める割合は、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、当該各

号に定める割合とする。

- 一 給与法第十六条第一項第一号に掲げる勤務 百分の百二十五
- 二 給与法第十六条第一項第二号に掲げる勤務 百分の百三十五

2 略

3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間法第六条第一項、第七条及び第八条の規定に基づく週休日における勤務のうち人事院規則で定めるものを除く。）の時間が一箇月について六十時間を超えた職員には、その六十時間を超えて勤務した全時間に対して、第一項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百五十（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百七十五）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

4・5 略

（休日給）

第十七条 祝日法による休日等（略）及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を休日給として支給する。（以下、略）

人事院規則九―四三（休日給）

(休日給の支給割合)

第三条 給与法第十七条の人事院規則で定める割合は、百分の百三十五とする。

(夜勤手当)

第十八条 正規の勤務時間として午後十時から翌日の午前五時までの間に勤務することを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当りの給与額の百分の二十五を夜勤手当として支給する。

公務員の世界には、週休日と休日の区分はあっても、労基法の適用される世界とは違って、法定休日や、時間外労働とは区別される休日労働といった概念がない。それゆえであろうか、週休日における超過勤務手当の支給割合（給与法一六条一項二号、人事院規則九一九七第二条二号）も、休日給の支給割合（人事院規則九一四三第三条）も、そのすべてが百分の百三十五とされている。⁽¹⁶⁾

また、時間外労働の時間が一か月六〇時間を超えた場合における割増率を五割以上とする労基法の改正（三七条一項ただし書の追加。平成二〇年一二月一二日の法改正〔法律第八九号、平成二二年四月一日施行〕）に合わせて、給与法も改正され（一六条三項の追加。平成二二年一月三〇日の法改正〔法律第八六号、施行日は改正労基法と同じ〕）、法律上は今も、正規の勤務時間を超えてした勤務であっても、「週休日における勤務のうち人事院規則で定めるもの」については、その時間を六〇時間を超えて勤務した時間から除外することを可能とするものとなっているが、これを「日曜日又はこれに相当する日」と定めた人事院規則の規定（九一九七旧第三条）は、早々と削除

されるに至っている（平成二三年二月一日の改正、同年四月一日施行⁽¹⁷⁾）。

つまり、公務員の場合には、通常の超過勤務であれ、週休日における勤務であれ、その時間数を合計した時間が一月に六〇時間を超えたときは、割増率が五割までアップすることになる。ただ、一方には予算上の制約という現実もあり、公務員が民間企業の従業員よりも恵まれているということでは必ずしもない。あくまでも、法令ではそうなっている。その程度の問題と考えるのが、むしろ正解に近いともいえよう。

公務員型のエグゼンプション

管理職にも勤務時間法の適用はある⁽¹⁸⁾。しかし、管理職に残業手当が支給されないのは公務員も同じであり、深夜勤務に対して割増が付かないことも、公務員の場合には法律上明確にされている⁽¹⁹⁾。「第十六条から第十八条までの規定は、管理職員等には適用しない」。こう規定した給与法一九条の八第二項がそれである。

ここにいう「管理職員等」とは、民間の管理職手当に相当する、給与法一〇条の二に規定する「俸給の特別調整額」の支給を受ける「管理職員」（同条二項。地方出先機関を含め、概ね課長以上の者がこれに該当する）のほか、「専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が二級以上であるもの⁽²⁰⁾」を指す（一九条の三第一項）が、「俸給の特別調整額」（月額）は五万円を下回る場合もある⁽²¹⁾。

給与法に、このような超過勤務手当等に関する規定の適用を除外する旨の定めが設けられたのは、昭和二十七年二月二五日の法改正（法律第三三四号、即日施行）によるものであるが、その結果、管理職には超過勤務手当等に代えて「俸給の特別調整額」が支給されることになった。

このことに関連して、給与法の改正案について審議した国会においても、「この特別調整額というものは、大体

職務内容が時間的に計測しがたいというものに対して、従来の超過勤務手当制度を廃止いたしまして、この特別調整額というものをつけようという趣旨でございます」といった答弁が繰り返行われている。また、超過勤務手当に代えて、特別調整額を管理職に支給する理由については、「時間的な捕捉がしにくいということが大きな理由でございます。しかし、捕捉すればし得られるというものではなくして、勤務の形態をいたしまして、そういう時間的に捕捉することが不適當であろうというふうに考えます管理層を、今後はすべて時間で給与をはかつて行くということをやめた方が適當であろうというのがこの特別調整額を附加しようという理由でございます」といった説明が一方ではなされている⁽²²⁾。

たしかに、先にみた給与支給準則（一条）の考え方に従えば、管理監督者には超過勤務手当が支給されなくなるはずであったが、実際にはそうはならなかった。給与法に定めのない手当は支給できないものの、超過勤務手当を管理職に支給してはならないという規定も給与法にはない。そこで、超過勤務手当がやむなく管理職手当の代わりを務める。そうした不正常な状態を正常化するという意味も、そこにはあったのである⁽²³⁾。

他方、裁判官や検察官については、先にみた「労働基準法等の施行に伴う政府職員に係る給与の応急措置に関する法律」の制定を受け、同法による「超過勤務手当は、これを支給しない」というルールが、当初から特別法をもって定められることになる。

昭和二十三年七月一日に法律第七五号および第七六号として公布・施行された「裁判官の報酬等に関する法律」の九条但書、および「検察官の俸給等に関する法律」の一条但書に定める規定がそれであるが、裁判官または検察官であれば、例外なく超過勤務手当を支給しないという仕組みがここにスタートを切る⁽²⁴⁾。

また、これらの法律の制定に当たっては、以下のような興味深い質疑も国会では交わされている（なお、以下の

質疑においては、大蔵省給与局長が政府委員として答弁を行っている）。

○委員長（伊藤修君） ……裁判官及び檢察官に対するところの労働基準法に基くところの時間外手当、超過勤務手当これを与えないということにいたしましたというに至つた理由を一つ伺いたいと思います。

○政府委員（今井一男君） この点は裁判所及び檢察庁方面とも御相談をいたしました結果、纏まりましたものでございまして、本来労働基準法をそのまま解釈いたしますれば、時間外勤務はすべて時間毎に正確な計算をいたしまして、それ相当の時間外手当を給するのが法の命ずるところであります。併しながら労働基準法は、本来労働者を建前にいたしまして規定されております関係上、機械というものにぶら下つておる、機械を離れば、それで仕事から離れる、こういった立場の者には極めてびつたり適用されるのでありますが、特殊の職務に従事しておる者特に裁判官でありますとか、檢察官でありますとかいう者には、単に官庁の門をくぐつて官庁の門を出るまでが勤務時間である。それを一步出たら勤務でなくなると認定することも不都合の場合も少くございませんので、仕事の性質上、官庁内における時間は短かいかも知れんが、自宅においても或いは官庁外においても相当に仕事のために力を尽さなければならん場合が多い。これのいい例といたしまして私共研究いたしておりますものは教員でございしますが、教員は勿論本職は教壇に立つて講義をすることでございますけれどもその外に教案を作り、教材を整理をする。或いは採点をするといった意味にお「き」まして、学校の門を出ましても外に仕事、職務と考えなければならん勤務がある。こういったものを又個別的に時間で各人別に計るということもその身分の關係から適当とも考えられませんので、大体これを達観いたしまして、一般行政官吏の平均二割乃至三割の超過勤務をしたもの、こういう前提の下にそれだけの手当を本俸の中に織込みまして、更にその外に、二割強程度一般官吏よりも優遇するという

立場で検事の給与の案ができ上っております。判事はそれよりも若干色を付けるという立場で今回の裁判官の報酬ができ上っておりますのでありまして、従いまして精神におきましては、超過勤務手当並みのものが、即ち時間外に働くということがすでに本俸の計算の中に含まれておる。従つてそれより少くとも別に差引の問題も生じないし、多くても追給という問題は生じない。そういう特殊の職務である。即ち基準法における例外をなすという考え方で法律案はでき上っております。

（第二回国会参議院司法委員会会議録第二三号「昭和二三年五月七日」による）

ここでいう教員は、高校までの教員を念頭に置いたものと考えられるが、大学教員について勤務時間を云々することは論外であつて、その必要すらない。⁽²⁵⁾ こうした常識が当時はあつたといつてよい。

その後、右の適用除外規定は、昭和二四年一二月一二日の法改正（法律第二五三号・第二五四号、即日施行）により、休日給や夜勤手当を含むものと改められたほか、数次の法改正を経て、現在は、報酬または俸給の「特別調整額、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当は、これを支給しない」と規定するものとなっている。⁽²⁶⁾ なお、裁判官や検察官に特別調整額が支給されないのは、超過勤務手当が当初から支給されないものとされていたことによる。⁽²⁷⁾

たしかに、裁判官や検察官の報酬・俸給は、一般官吏（行政職の職員）に比べかなり高いというものの、任官当初の年収は、法曹三者を構成する弁護士収入との均衡を考慮して高めに設定されている初任給調整手当（月額八万八七〇〇円）⁽²⁸⁾を含めても五七〇万円程度とされており、国立大学の教員でいえば、准教授の年収を下回ることはほぼ間違いない。だとすれば、少なくとも准教授以上の教員については、裁判官や検察官の例に倣つて、仕事を

した曜日や時間帯を問わず、手当支給の問題を生じない、そうした「自由に仕事ができる」環境をつくるべきではないか。⁽³⁰⁾ そう考えるのは、おそらく筆者だけではないまい。

(1) 「国家公務員の労働時間短縮対策について」は、平成四年五月に完全週休二日制が実施されたことに伴い策定されたものであるが、現在は超過勤務縮減のための環境整備の一環として、定時退庁日等について定めを置くものとなっている。
(2) ここにいう①「時差通勤職員」とは「交通混雑地域（東京都、さいたま市、横浜市等）にある官署に勤務する職員」を、②「交代制勤務等職員」とは「公務運営の事情により、土日の勤務や二四時間体制での勤務が必要な官署に勤務する職員（刑務官、入国管理官、税関職員等）」を、③「早出遅出勤務職員」とは「公務運営の事情または育児、介護、修学等の事由により、官執勤務職員とは異なる時間帯で勤務する職員（②の職員を除く）」を、④「フレックスタイム制適用職員」とは「研究職員、専門スタッフ職俸給表適用職員など」を指す。なお、以上のほか、⑤「裁量勤務制職員」というカテゴリーも用意されているが、これに該当する「招へい型任期付研究員」は調査当時はいなかったとされている。

(3) なお、閣令第六号は、現在、第二項以下で次のように定めているが、旧きに過ぎるとの印象は否めない。小寫「現場からみた労働時間制度改革」鶴光太郎ほか編『労働時間改革』（日本評論社、平成二二年）一五九頁以下所収、一六〇頁を併せ参照。

② 土地ノ状況ニ依リ又ハ事務ノ性質上必要アル場合ニ於テハ主務大臣ハ総務大臣ノ許可ヲ得テ前項ノ執務時間ノ変更、繰替又ハ延長ヲ為スコトヲ得

③ 事務ノ状況ニ依リ必要アルトキハ執務時間外ト雖執務スヘキモノトス

④ 本属長官ハ療養ノ必要其ノ他特別ノ事情アル所屬職員ヲシテ遅参又ハ早退セシムルコトヲ得

⑤ 本属長官ハ所屬職員ニ対シ七月二十一日ヨリ八月三十一日迄ノ間ニ於テ事務ノ繁閑ヲ計リ二十日以内ノ休暇ヲ与フルコトヲ得但シ事務ノ都合ニ依リ当該期間内ニ於テ休暇ヲ与フルコトヲ得サル場合ニ於テハ他ノ期間ニ於テ之ヲ与フルコトヲ妨ケス

⑥ 現業其ノ他特別ノ事務ヲ所掌スル官庁ノ執務時間及休暇ニ付テハ主務大臣別ニ之ヲ定ムルコトヲ得

(4) 以下、会議録や法令の引用に当たっては、旧漢字を新漢字に改めている。

(5) なお、正確にいうと、当時も国家公務員法は、二八条一項、一〇一条一項並びに一〇八条の五第一項および第八項において「勤務時間」という言葉を使用していた。また、「時間外勤務」という言葉は、同法六五条一項第三号（現行法では第五号）が、これを使用するものとなっている。

(6) 詳しくは、小嶋・前掲論文（注3）一六一―一六三頁を参照。

(7) たとえば、小嶋「国立大学法人と労働法 第10回 公務員法の世界（5）」『文部科学教育通信』三〇六号（平成二四年二月二十四号）一〇―一頁を参照。

(8) 大蔵省給与局『国家公務員給与臨時措置法案関係参考法規集 昭和二十三年一月一日現在』三八―四三頁所収。なお、同書は、国立国会図書館・近代デジタルライブラリーに所蔵されている。

(9) なお、閣令第六号第一項は、当時正確には次のように定めていた（大正一三年六月二十四日閣令第四号「同年七月一日施行」による改正後の規定。ちなみに、夏季（七月二日―八月二日）は、この改正により、原則的な休暇付与期間ともされたことに注意。注3掲記の第五項「当時は第四項」を参照）。

官庁ノ勤務時間ハ休日及休暇日ヲ除キ左ノ通トス

四月一日ヨリ七月二十日迄

午前八時ヨリ午後四時迄但シ土曜日ハ午十二時迄トス

七月二十一日ヨリ八月三十一日迄

午前八時ヨリ午十二時迄

九月一日ヨリ十月三十一日迄

午前八時ヨリ午後四時迄但シ土曜日ハ午十二時迄トス

十一月一日ヨリ三月三十一日迄

午前九時ヨリ午後四時迄但シ土曜日ハ午十二時迄トス

(10) 「二月一日ヨリ三日迄」および「十二月二十九日ヨリ三十一日迄」が休暇日に該当した。なお、明治六年太政官布告第三号は、大蔵省給与局・前掲書（注8）三六頁に収録されている。

(11) 具体的には、①元始祭（二月三日）、②新年宴会（二月五日）、③紀元節（二月一日）、④春季皇霊祭（春分日）、⑤

神武天皇祭(四月三日)、⑥天長節(四月二九日)、⑦秋季皇靈祭(秋分日)、⑧神嘗祭(一〇月一七日)、⑨明治節(一月三日)、⑩新嘗祭(二月三日) および⑪大正天皇祭(二月二五日) が祝祭日として休日とされた。なお、昭和二年勅令第二五号も、大蔵省給与局・前掲書(注8) 三六頁に収録されている。

(12) 給与支給準則は、政府職員の給与制度が整備される以前に策定されたものであり、これを一読してもわかるように、各種の臨時的な給与の支給をその前提としていた(これらの臨時的給与の具体的内容については、大蔵省給与局・前掲書(注8)を参照)。他方、給与支給準則に定める規定には、その運用が現在に至るまで基本的に維持されているものも含まれている。たとえば、給与支給準則九条および一〇条の規定と「一般職の職員の給与に関する法律の運用方針」(昭和二十六年一月一日給実甲第二八号)「第十六条関係」の規定とを比較参照のこと。

(13) たとえば、労基法施行規則五四条は一項五号および六号において、それぞれ「労働時間数」および「法第三十三条若しくは法第三十六条第一項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日労働させた場合又は午後十時から午前五時(厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時)までの間に労働させた場合には、その延長時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数」を賃金台帳に記入すべき事項と規定する一方で、その五項では「法第四十一条各号の一に該当する労働者については第一項第五号及び第六号は、これを記入することを要しない」と定めている。このことから、管理監督者を含む労基法四一条該当職員については、深夜業の割増賃金規制を適用しないことを立法者は意図していた、と解することも十分に可能であろう。

なお、このことを筆者は、小寫「働き方の変容と労働法の行方」『JILリサーチ』一九号(平成六年一〇月)一四頁において指摘したが、そこでも言及した労基法六一条四項(当時は、六四条の三第一項ただし書一号がこれに加わる)を根拠に、現在、最高裁は管理監督者にも深夜業の規制は及ぶとの解釈を採用している。ことぶき事件Ⅱ第二小判平成二一・一二・一八判時二〇六八号一五九頁を参照。

(14) このことは、午後から出勤したような場合であっても、終業時刻後に勤務することを命じられたときは「正規の勤務時間を超える勤務」として、超過勤務手当が支給されることを意味している。

(15) なお、超過勤務手当等に与える影響は間接的なものとどまるが、勤務一時間当たりの給与額を算出する際の基礎となる給与(二四条)についても、その範囲が変更されている。

(16) これに対して、労基法の世界においては、休日労働（法定休日の労働）の場合に限り、その割増率が三割五分となる。「労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令」（平成六年一月四日政令第五号）を参照。

(17) ただし、人事院規則九—九七の改正に当たっては、「月六〇時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げに関し、月六〇時間の超過勤務時間の積算の基礎から除く勤務の時間を定める第三条を削除する」との趣旨説明がなされたにとどまっている。そこには、実務上運用が難しいという判断があったのであろうが、その具体的な理由までは明らかにされていない。

(18) この点において、「労働時間、休憩及び休日に関する規定」を管理職には適用しないと定めた労基法（四一条二号）とは、そのスタンスに違いがある。なお、「かりに勤務時間に関する規定の適用を除外したときには、旧憲法下の官吏のように無定量の勤務に戻るおそれがないか」といった危惧がそうさせたともいわれている。森園幸男・大村厚至「公務員給与法精義（第四次全訂版）」（学陽書房、平成二〇年）二一六頁を参照。

(19) これに対して、民間企業では、注13の後段で示した事情もあって、管理職手当に深夜業の割増賃金が含まれることを給与規程等（就業規則）に定めることにより、実務上対応することが通例となっている。

(20) 専門スタッフ職俸給表の二級に定める俸給月額額は、一般の行政職員に適用される行政職俸給表（一）でいえば、八級（本府省の室長クラス）を少し上回る額となっている。

(21) 人事院規則九—一七（俸給の特別調整額）別表第二を参照。人事院の作成した資料においても、府県単位機関（地方出先機関）の課長（行政職俸給表（二）五級）のケース（五種／月額四万九六〇〇円）が代表例の一つとして挙げられている。人事院「国家公務員給与の概要（平成二四年八月現在）」を参照。

(22) 以上、引用は、第一五回国会衆議院人事委員会議録第七号（昭和二七年二月一日）による。答弁・説明を行った政府委員は、滝本忠男人事院事務総局給与局長。

(23) たとえば、このことに関連して、国会では次のような答弁も行われている（引用は、第一五回国会参議院人事委員会議録第七号「昭和二七年二月二三日」による。答弁にある千葉委員とは、日本社会党の千葉信参議院議員を指す）。

○政府委員（滝本忠男君） 今千葉委員から御指摘になりましたように、管理的な職務に従事いたします者につきまし

て超過勤務というような考えはおかしいということは御指摘の通りであります。我々もさように考えております。併しながら現実の給与法におきましては、現在の給与法第十六条に超過勤務手当というものが規定してございます。これは管理者であると一般の職員であるを問わず、やはり時間的に給与が計算されて、そうして超過勤務手当が支払われるということになつてゐるわけであります。従いまして現在の給与法の超過勤務の考え方というものの自体がおかしいということ千葉委員が御指摘になりました通り、我々としても、こういう際に、こういう職員に対しましては超過勤務ということを考えないほうがいいだろう、こういう考えに立つてゐる次第であります。まあ併し、そうは申しましても、現実になんかそういう勤務をやつておりまして、そうしてこれは人により又省庁によりおのずから違いはあるであらうと思いますが、現実になんかそういう給与が支払われているということでありますならば、これが超過勤務を廃止することによりまして取払つてしまふというようなことは、これは甚だおかしいことであらうというふうに考える次第であります。従いまして、平均的なものよりちよつと低い程度という点を我々は狙つてゐる次第であります。その程度のこととは、やはり従来の実績として保障されて然るべきじやなからうかというふうに思つてゐる次第であります。

(24) なお、裁判官報酬法九条および検察官俸給法一条は、それぞれ制定当時、次のように定めていた。

第九条 報酬及び退官手当以外の給与は、最高裁判所長官、最高裁判所判事及び高等裁判所長官には、内閣総理大臣の俸給等に関する法律の例に準じ、その他の裁判官には、一般の官吏の例に準じて最高裁判所の定めるところによりこれを支給する。但し、労働基準法の施行等に伴う政府職員に係る給与の応急措置に関する法律(略)による超過勤務手当は、これを支給しない。

第一条 検察官の給与に関しては、検察庁法及びこの法律に定めるものを除くの外、検事総長、次長検事及び検事長については、内閣総理大臣等の俸給等に関する法律の例により、その他の検察官については、一般官吏の例による。但し、労働基準法等の施行に伴う政府職員に係る給与の応急措置に関する法律(略)による超過勤務手当は、これを支給しない。

(25) なお、アメリカにおいても、教師は、従来から、医師や歯科医師(インターン、研修医を含む)、弁護士とともに、その報酬の多寡にかかわらず、労働時間規制(割増賃金規制)の適用を除外されているが、そこでは小中学校等の教諭や自動車学校の指導員が例示されており、大学教員について労働時間規制の適用を考えることは、それ自体がナンセンスと

解されたのであろうか、大学教員を例示に含めるものとはなっていない。以上につき、小島「知的財産の創造と労働時間規制」大阪大学法政実務連携センター編『企業活動における知的財産』（大阪大学出版会、平成一八年）九九頁以下所収、一二三頁を併せ参照。

(26) なお、裁判官報酬法九条および検察官俸給法一条は、それぞれ現在、その一項で次のように定めている。

第九条 報酬以外の給与は、最高裁判所長官、最高裁判所判事及び高等裁判所長官には、特別職の職員の給与に関する法律（略）第一条第一号から第四十二号までに掲げる者の例に準じ、判事及び第十五条に定める報酬月額額の報酬又は一号から四号までの報酬を受ける簡易裁判所判事には、一般職の職員の給与に関する法律（略）による指定職俸給表の適用を受ける職員の例に準じ、その他の裁判官には、一般の官吏の例に準じて最高裁判所の定めるところによりこれを支給する。ただし、報酬の特別調整額、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当は、これを支給しない。

第一条 検察官の給与に関しては、検察庁法（略）及びこの法律に定めるものを除き、検事総長、次長検事及び検事長については、特別職の職員の給与に関する法律（略）第一条第一号から第四十二号までに掲げる者の例により、一号から八号までの俸給を受ける検事及び第九条に定める俸給月額額の俸給又は一号若しくは二号の俸給を受ける副検事については、一般職の職員の給与に関する法律（略）による指定職俸給表の適用を受ける職員の例により、その他の検察官については、一般官吏の例による。ただし、俸給の特別調整額、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当は、これを支給しない。

(27) ただし、裁判官や検察官に対しても、特別調整額が支給されていた時期（昭和三〇年代前半）はあった。

(28) 「裁判官の初任給調整手当に関する規則」および「検察官の初任給調整手当に関する準則」の各別表を参照。なお、これらの最高裁判所規則や法務大臣訓令は、『給与小六法』（学陽書房、各年版）にも収録されている。

(29) 第一八〇回国会参議院法務委員会（平成二四年二月二八日）における小川敏夫法務大臣の答弁を参照。具体的には、次のようにいう（引用は、会議録第二号による）。

○**国務大臣（小川敏夫君）** やはり司法修習を経てそれぞれが裁判官、検察官、弁護士と法曹の道を歩むわけでございしますが、弁護士の場合に、修習を終えた直後の初年、一年目の弁護士の収入水準、所得水準というものを勘案しますと、裁判官、検察官の初任給は低いと。

最近の調査ですと、大体旧司法修習終了一年目の弁護士の年収が七百八十万円、しかし、検事二十号、裁判官も初任は同じでございますが、大体およそ五百七十万円ということで、二百十万円程度の差があるわけでございます。裁判官、檢察官、給料だけで進路を決めるということはないんでありまして、やはりいい人材を裁判官、檢察官になっていただくためには、やはり弁護士その一年目の所得に余り懸け離れているということがないように調整して、初任給を加算して、いい人材をしっかりと裁判官、檢察官になっていただきたいと、このような趣旨であると考えております。

(30) 大学教員（教授研究の業務）については、専門業務型裁量労働制（みなし労働時間制）の導入が認められているが、所定休日（土曜等）や深夜に仕事をした場合には、時間外労働や深夜労働に対する規制（割増賃金の支払い）を免れないという限界があり、自由な研究の妨げとなっている。