

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

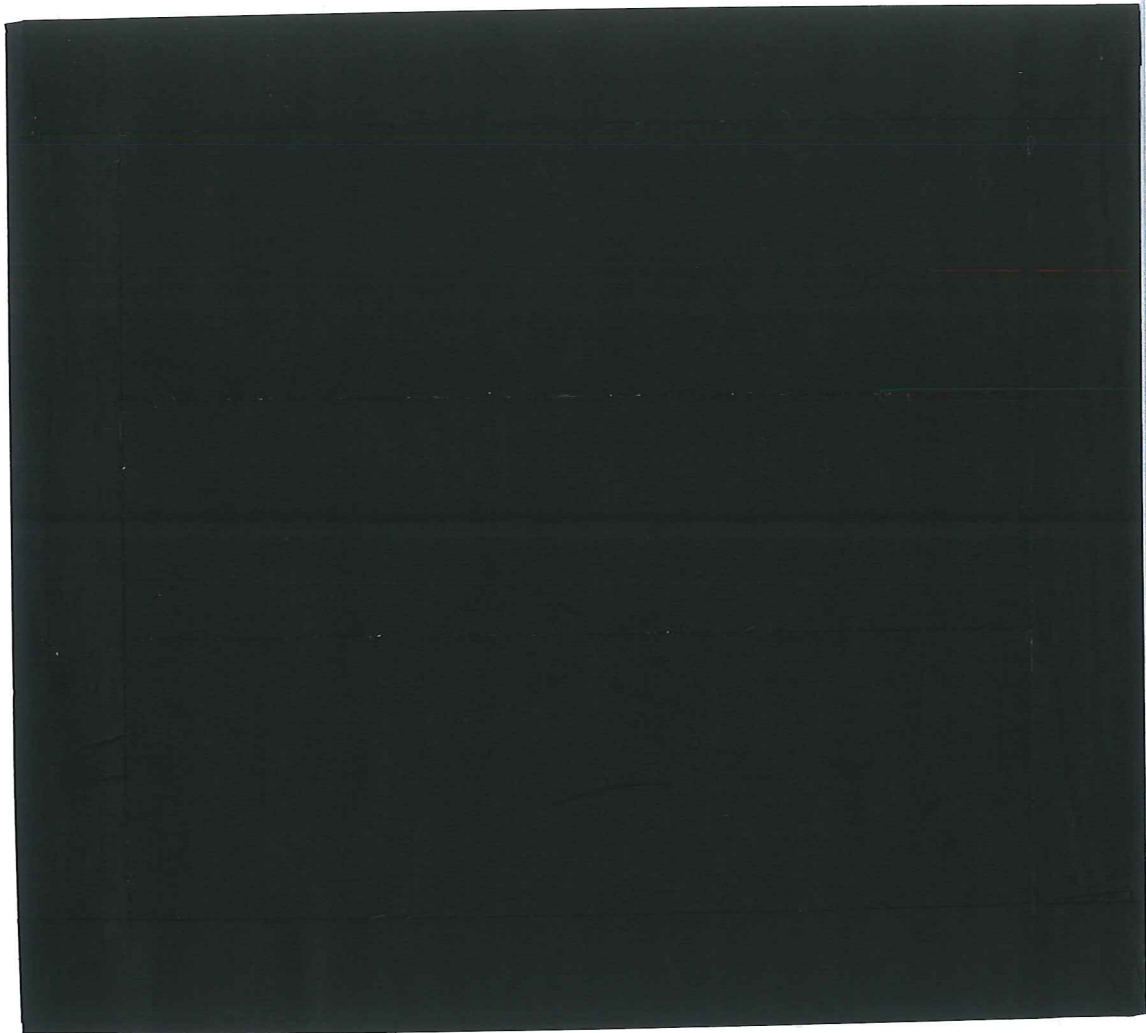
原告

被告 埼玉県

答 弁 書

平成30年12月14日

さいたま地方裁判所 第5民事部 合議係 御中



第1 請求の趣旨に対する答弁

1 原告の請求を棄却する。

2 訴訟費用は原告の負担とする。

との判決を求める。

第2 請求の原因に対する認否

1 第1について

(1) 2頁7行目から10行目まで

認否に及ばず。

(2) 2頁11行目から14行目まで

一般論として心身の健康が損なわれている学校職員が存在している事は認め、勤務実態などとの因果関係を含め、その余は不知。

(3) 2頁15行目から18行目「支給されていない。」まで

認める。

(4) 2頁18行目「公立学校の」から19行目「強いられているのである。」

まで

否認ないし争う。

校長、副校長及び教頭を除く教育職員に対しては、給特法及び「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に関する条例（給特条例）」第3条に基づき、「教職調整額」が支給されている。給特法は教員の職務と勤務態様の特殊性に基づいた給与体系の確立を目的として制定されたものである。教員の職務及び勤務態様には特殊性があり通常の指揮命令のもとに働いている行政職とは異なる面がある。つまり、教員の自発性あるいは創造性に基づく勤務が教員に期待されていること、夏休みなどの長期の学校の休業期間における勤務の実態が行政職の勤務実態とは異なること、教員の時間的な管理について一般行政職と同じ扱いにする事は不合理であること、時間的計測のもとに支払われる超過勤務手当の制度はなじまないなどの理由から、教員に対して時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないとする一方、教

員の職務と勤務態様の特殊性を正規の勤務時間の内外を問わず、包括的に評価した結果として「教職調整額」を支給することとしたものである。このような立法趣旨に照らせば、仮に教員の勤務が正規の勤務時間外に及んだとしても、それは給特法が前提とするところであり、これに対しては前述の趣旨に基づき、「教職調整額」が支給されている。

よって、無賃労働ではない。

- (5) 2頁19行目「そして、」から23行目まで
不知。
- (6) 2頁24行目から3頁3行目まで
認否に及ばず。

2 第2について

- (1) 1について
認める。
- (2) 2について
認める。

3 第3について

- (1) 1について
認める。
- (2) 2について
認める。

なお、「学校職員の休日」は、「国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日」であり、「土曜日、日曜日」は「週休日」である（「職員の休日」ではない。）（学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例第4条1項、第10条1項）。また、原告の言う「

基本給」、「教員特別手当」、「日額特殊勤務」は、それぞれ「給料月額」、「義務教育等教員特別手当」、「教育業務連絡指導手当」が正式な名称である（学校職員の給与に関する条例第3条、第12条の9。学校職員の特殊勤務手当に関する条例7条）。

4 第4について

(1) 1について

ア (1)について

(ア) 5頁12行目から13行目まで

不知。

(イ) 5頁14行目から17行目「とされている。」まで

認める。

(ウ) 5頁17行目「その一方で、」から20行目まで

争う。

前述したように、「教職調整額」は教員の職務及び勤務態様の特殊性を正規の勤務時間の内外を問わず、包括的に評価した結果として支給しているものであり、例外的な時間外勤務を対象として支給しているものではない。また、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給しないのは、前述したように時間外勤務手当制度が教員の職務及び勤務態様になじまないからである。

イ (2)について

(ア) 5頁21行目から6頁5行目まで

教育職員に対しても、労働基準法第36条の労働時間規制が適用されるとする点については争い、その余は認める。

教育職員に対する労働基準法第36条の適用については、これを除外する旨の規定は無い。しかし、給特法、「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等の基準を定める政令（政令）」及び給特条例により、教育職員に対する時間外勤務命令は「超勤4項目」以外の業務については認められていないため、そもそも「超勤4項目」以外の業務について時間外勤務命令を行う事はできず、命令に基づく時間外勤務は発生し得ない。よって、労働基準法第36条は教育職員に対して実質的に適用の余地がない。

(イ) 6頁6行目から7頁5行目「限定した上で、」まで
認める。

ただし、7頁2行目の「ロ」は「ニ」の誤りである。

(ウ) 7頁5行目「これに」から7行目まで
争う。

「教職調整額」が支給されている趣旨は前述のとおりであり、「超勤4項目」に対する時間外勤務手当・休日勤務手当を支給しない代わりに支給されるものではない。

ウ (3)について

(ア) 7頁8行目から10行目まで
認める。

(イ) 7頁11行目から8頁4行目まで

「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に関する条例」第3条1項が教員の時間外勤務について規定したものであるとする点については争い、その余は認める。

第3条第1項は、教員の時間外勤務について規定したものである。

「教職調整額」を支給している趣旨は前述のとおりである。

(2) 2について

ア (1)について

(ア) 8頁6行目から22行目まで

認める。

(イ) アについて

公立学校の教員に対しても、労働基準法第36条が適用されるとする点については争い、その余は認める。

教員に対する労働基準法第36条の適用については、前述のとおりであり、実質的に適用の余地がない。

(ウ) イについて

授業準備、テスト問題の作成・採点、クラブ活動の指導、家庭訪問が教員の一般業務であるとする点は認め、その余は争う。

給特法、政令及び給特条例により、教育職員に対しては、原則として時間外勤務を命じることはできない。ただし、教員の職務及び勤務態様の特殊性を正規の勤務時間の内外を問わず包括的に評価した結果として「教職調整額」を支給している趣旨からすれば、教育職員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことがあったとしても、そのような勤務の存在は、給特法の前提とするところであって、これを否定するものではない。

(エ) ウについて

9頁7行目から10行目「できる。」までは認め、「そして」以降は争う。

「教職調整額」は、教員の職務及び勤務態様の特殊性を正規の勤務時間の内外を問わず包括的に評価した結果として支給しているものであり、「超勤4項目」について時間外勤務手当を支給しない代わりに支給しているものではない。また、労働基準法第37条の適用除外についても、「超勤4項目」に限定しているわけではない。

イ (2)について

(ア) 9頁13行目から20行目まで争う。

前述のとおり、給特法、政令及び給特条例により、「超勤4項目」以外の業務について時間外勤務命令を行う事はできないため、そもそも時間外勤務命令に基づく時間外勤務は発生し得ない。よって、労働基準法第36条は教育職員に対して実質的に適用の余地がなく、36協定の締結を要件とする時間外労働は認められない。

- (イ) 9頁21行目から10頁8行目まで
争う。

給特法による労働基準法第37条の適用除外は、「超勤4項目」に限定しているわけではなく、「超勤4項目」以外の業務についても適用が除外される。「超勤4項目」に該当しない業務については、給特法、政令及び給特条例により時間外勤務を命じないとされており、給特法第3条第2項には、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と規定されている。

よって、時間外勤務手当を支払う必要はない。

- (ウ) 10頁9行目から22行目まで
争う。

給特法第6条第1項では教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るとし、第2項では政令を定める場合においては、教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならないと規定されており、一定の制限が掛けられている。また、教員は地方公務員法第46条に基づき、給与、勤務時間、その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して適当な措置を執るべきことを要求する事もでき、法律上その是正を求める事も可能である。

よって、無定量の労働義務が課せられているわけではない。

また、前述のとおり給特法の立法趣旨は教員の職務及び勤務態様の特

殊性が時間外勤務手当制度にはなじまないため、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給しないとする一方、正規の勤務時間の内外を問わず、包括的に評価した結果として「教職調整額」を支給することとしたのであり、「超勤4項目」以外の業務について教員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことがあるとしても、それは給特法が前提とするところであり、これに対しては前述の趣旨に基づき、「教職調整額」が支給されている。

よって、給特法では全ての業務に係る時間外勤務について時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給しないこととし、労働基準法第37条についても適用除外としているのである。

(3) 3について

ア (1)について

これまでの行政による解釈と運用は、給特法の本来の要請とは相反するものであったとする点、給特法の施行にあたって当時の文部省が給特法の趣旨を無視した説明を行ったとする点は争い、その余は認める。

行政による解釈と運用は、給特法の趣旨に則って行われてきた。また、文部省の説明内容は給特法の趣旨に則ったものである。

イ (2)について

(ア) 11頁17行目から21行目まで

争う。

教員の職務は人間の心身の発達に関する極めて複雑高度な問題を取扱うものであり、専門的な知識や技能を必要とし、その困難さに対応できるほどに教育に関する研究を進め、その専門的水準の向上を図ることが要求される特殊なものである。また、教員の勤務態様は前述の立法趣旨のとおり、自発性、創造性に基づく職務遂行が期待されていること、夏休みなどの長期の学校の休業期間における勤務の実態が行政職の勤務実態とは異なることなどを踏まえると、その勤務のすべてにわたって一般

の行政職員と同様な時間管理を行うことは不合理であり、時間外勤務手当制度はなじまない。

なお、校長から命じている業務は、児童・生徒の指導に欠かせないものであり、不必要に業務を増やし拘束しているわけではない。

(イ) 11頁22行目から26行目まで

文部科学省が学校の特性を踏まえた勤務時間制度及び勤務時間管理の在り方について検討している事は認め、その余は不知。

(ウ) 12頁1行目から19行目まで

否認ないし争う。

教育職員に対する時間外勤務手当については、給特法第3条2項に「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。」と明記されており、支払う義務はない。労働基準法第37条についても教育職員に対しては適用が除外されており、割増賃金は発生しない。なお、校長から原告に対して時間外勤務命令を行った事はない。

また、教員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことがあったとしても、そのような勤務の存在は給特法の前提とするところであって、これに対しては「教職調整額」が支給されている。

5 第5について

(1) 1について

ア 12頁22行目から13頁3行目まで

給特法により、公立学校の教員に対しては「超勤4項目」以外の業務について時間外勤務命令を行う事ができない点は認め、その余は否認ないし争う。

前述のとおり、教育職員に対しては原則として時間外勤務命令を行う事はできないため、「超勤4項目」以外の日常的な業務について、校長から

の時間外勤務命令により恒常的な時間外労働を強いられることはない。なお、校長から原告に対し「超勤4項目」以外の業務について時間外勤務命令を行った事はない。

イ 13頁4行目から8行目まで

学校において、校長が一定の権限を有している事は認め、その余は争う。全ての教育活動について校長が独断で決定しているわけではなく、可能な限り教職員の意見を聞きながら、最終判断をしている。

また、勤務時間を考慮せず、教育効果があるからという理由で無限に仕事を増やすような事はしていない。可能な限りワークライフバランスに配慮した勤務体系になるよう努めており、勤務時間内において、事務作業を全て終える事が不可能な状況とは言えない。

ウ 13頁9行目から13行目「やるほかない。」まで

否認する。

給食指導や清掃指導が不可欠な事は確かであるが、給食や清掃の作業は高学年になるに従って児童に任せられる部分が多くなり、時間中、常に児童に対する指導業務に従事する必要がなくなる。教員自身が給食を食べ終わった後、児童の様子を時々観察しながら、事務作業をすることも可能であり、実際に行っている教員もいる。また、清掃についても児童による清掃作業を見守りながら、教室内の掲示物の張り替え作業等を行っている教員もおり、そのような並行作業を行う事について、校長から教員に対し、並行作業を止め児童の指導に集中するよう指導した事はない。

また、正規の勤務時間の中で事務作業に従事できる時間は、休み時間や放課後の他に、担任するクラスの授業を他の教員が受け持つ事により授業を担当しない時間等があり、その時間に事務作業を行う事も可能である。

エ 13頁13行目「しかしながら、」から18行目まで

休み時間は教員は手一杯であるとする点、事務作業のほとんどは放課後

にやらざるを得ないとする点については否認ないし争い、「休み時間に教室の後ろでいじめが発生しても、教員が気付かないのはそのためである。」との点は不知、その余は概ね認める。

休み時間中に、児童の連絡帳を読んだり返事を書くなどの業務に従事している教員がいる事は認めるが、時間を有効に活用しながら事務作業を行っている教員や自発的に児童と遊んでいる教員も多くいるなど、休み時間の使い方は教員によって様々である。

また、前述のとおり、授業を担当しない時間等を有効に活用しながら事務作業をする事は可能である。

オ 13頁19行目から24行目まで

否認ないし争う。

緊急の生徒指導上の対応等を除き、校長の指示により休憩時間に会議や研修の設定はしていない。研修等が休憩時間にまたがる事が予想される場合は、事前に休憩時間の開始時刻を変更し、休憩時間を確保している。

また、事務作業については前述のとおり休み時間、放課後、授業を担当しない時間等に行う事が可能であり、勤務時間外に行わざるを得ないとは言えない。

カ 13頁25行目から14頁2行目まで

備品購入の業務を校長から命じられているとする点、ありとあらゆる業務を校長から命じられているとする点については否認し、その余は認める。

備品の購入事務は事務職員が行っている。また、学校運営上不可欠な業務は命じているが、ありとあらゆる業務を命じているわけではない。

キ 14頁3行目から5行目まで

否認ないし争う。

校長が原告に対し、「超勤4項目」以外の業務について時間外勤務命令を行ったことはない。また、教員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことが

あったとしても、それは給特法が前提とするところであり、これに対しては前述の趣旨に基づき、「教職調整額」が支給されている。

よって、無賃労働ではない。

(2) 2について

ア (1)について

(ア) アについて

概ね認める。

児童の欠席や登校渋り等に係る親からの電話連絡は頻度が少ない。

また、登校渋りへの対応は該当児童がいれば対応することもあるが、毎朝対応に追われているわけではない。なお、原告が担任するクラスに登校渋りの児童はいない。

(イ) イについて

概ね認める。

なお、本件学校において、職員朝会を職員会議とは呼んでいない。

(ウ) ウについて

a 15頁7行目から9行目まで

認める。

b 15頁10行目から11行目まで

否認ないし争う。

原告が授業を受け持っていない時間等に他のテストの採点等を行う事は可能である。

c 15頁12行目から22行目まで

休み時間に原告が児童への対応に追われているとする点については不知、その余は概ね認める。

原告が担任するクラスに特にトラブルが多いということはない。一般的に3年生は他学年と比較し、問題の少ない学年である。

また、職員室に戻って出欠の記入をするのは日に1度のみである。

d 15頁23行目から26行目まで

「平成30年4月から、■■■■小学校の教員には20分休み中に15分間の休憩時間が設定されている」との点については認め、その余は否認ないし争う。

職員室で休憩を取っている職員もおり、不可能な状態とは言えない。

e 16頁1行目から8行目まで

ロング昼休みに特別活動などの行事が頻繁に入ってくるとする点、職員室に戻って休憩している教員はほとんどいないとの点については否認ないし争い、その余は概ね認める。

ロング昼休みに行事が入る事もあったが、頻繁ではない。また、職員室に戻って休憩している教員は全体の2割程度であり、自発的に校庭で児童と遊んでいる教員もいる。なお、校長が、児童と遊ぶ事は望ましい事であると言ったことはあるが、強制はしていない。

イ (2)について

(ア) アについて

概ね認める。

給食指導や清掃指導について、全ての指導を毎日行う必要があるかは学年及び学級の実態や各教員の指導法による。給食や清掃の作業については学年が進行するに従って、児童に任せる部分が多くなる事は前述のとおりであるが、年度当初における児童に対する指導が非常に重要であり、そこでの指導を適切に行うことにより、その後は必要に応じた指導で対応が可能となる。なお、原告が主張どおりの指導を毎日行っていたかは不明である。

(イ) イについて

「平成30年3月以前は、■■■■小学校の教員には昼休み中に20分間

の休憩時間が設定されていた」点は認め、その余は不知。

ウ (3)について

(ア) アについて

概ね認める。

なお、職員会議や学年会は毎週行われているわけではない。職員会議については、平成30年度は1年間で9回である。

(イ) イについて

a 17頁19行目から20行目「設定されている。」まで
認める。

b 17頁20行目「しかし、」から26行目まで
否認ないし争う。

前述したように、校長の指示により休憩時間に職員会議や打ち合わせを設定したことはないし、教員同士による会議や打ち合わせについても、可能な限り休憩時間内に設定しないよう指導している。どうしても必要な場合には、勤務時間の割振りを変更することにより、勤務時間を調整している。

また、事務作業については、前述のとおり放課後以外にも休み時間や授業を担当しない時間等に行う事も可能であり、放課後の時間帯にありとあらゆる事務作業を行わなければならないわけではない。

c 18頁1行目から19頁7行目

4、16、19、24、41を除く業務に従事していた点、原告に対し時間外勤務手当が支給されてこなかった点については認め、その余は否認ないし争う。

11、13、14、17、18、20、21、22、23、27、
28、29、30、31、32、35、36、37、38、39、
43、44、45については、法定されている業務もしくは校長が命

じている業務である。ただし、これらの業務について本件校長から原告に対して時間外勤務命令を行ったことはない。

1、2、3、5、6、7、8、9、10、12、15、25、26、33、34、40、42、46は教員の本来業務であり、校長から直接命じていない。

なお、業務を遂行するに当たり、原告の勤務が時間外に及んでいるとしても、それは給特法が前提とするところであり、これに対しては前述の趣旨に基づき、「教職調整額」が支給されている。

4、16、19については教員の本来業務でもなく、校長から命じてもない業務である。4については基本的に教頭又は業者が修繕を行っている。19については校長から教員に対して協力依頼は行っていたが、強制した事はない。なお、平成29年9月から平成30年7月までの間に原告がパトロールに参加した事はない。

24及び41については、平成29年9月から平成30年7月までの間に指導訪問自体が実施されていない。なお、平成29年6月に指導訪問が実施されている。

エ (4)について

否認ないし争う。

原告の主張する業務の全てについて校長が命じているわけではないし、校長から原告に対し、正規の勤務時間外や休憩時間に業務に従事するよう命令はしていない。

原告に限らず、休憩時間であっても、子どもの指導や子どもとの関わり等に時間を割いている職員が多くいる事は把握している。また、原告が正規の勤務時間外に教材研究や学級経営に時間を費やしている事についても把握している。しかし、これらの業務について校長から原告に対し明示・黙示の時間外勤務命令を行った事はない。

6 第6について

(1) 1について

争う。

給特法の立法趣旨については、前述したとおりである。「教職調整額」は「超勤4項目」に係る時間外勤務に対して支給しているものではない。「超勤4項目」に該当せず、又は該当しても「臨時又は緊急にやむを得ない必要」のある場合でない業務については、給特法、政令及び給特条例により、そもそも時間外勤務命令を行う事ができないため、時間外勤務命令に基づく時間外勤務は発生し得ない。また、給特法による労働基準法第37条の適用除外は除外対象となる業務が限定されていないため、「超勤4項目」以外の業務にも適用される。さらに、教員の勤務が正規の勤務時間外に及ぶことがあったとしても、そのような勤務の存在は、給特法の前提とするところであり、これに対しては「教職調整額」が支給されている。なお、「学校職員の給与に関する条例」第10条の4において、時間外勤務手当に関する規定が設けられている。ただし、教育職員は支給の対象となっていない。

よって、原告に対し割増賃金を支払う義務はない。

(2) 2について

ア 20頁16行目から19行目「ものであるところ、」まで認める。

イ 20頁19行目「原告は、」から21行目「反映させていた。」まで不知。

ウ 20頁21行目「そのため、」から21頁2行目否認ないし争う。

甲第2号証に記載されている出校時間から退校時間の間については、労働時間ではなく、在校時間である。また、教育職員については、給特法に

基づき労働基準法第37条は適用除外であるため、割増賃金は発生しない。

(3) 3について

争う。

教育職員については、給特法に基づき労働基準法第37条は適用除外であるため、割増賃金は発生しない。

(4) 4について

争う。

教育職員については、給特法に基づき労働基準法第37条は適用除外であるため、割増賃金は発生しない。

(5) 5について

争う。

7 第7について

争う。

第3 被告の今後の予定

被告は今後、さらに主張を行う予定である。

以上