

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告

被告 埼玉県

## 意見陳述書

令和2年7月3日

さいたま地方裁判所第5民事部合議係 御中

原告訴訟代理人弁護士 若 生 直 樹

- 1 本件において、原告は、①労働基準法（労基法）37条に基づく時間外労働に対する割増賃金の支払い、②労基法114条に基づく付加金の支払い、③国家賠償法1条1項に基づく割増賃金相当額の損害賠償を請求しています。
- 2 原告が勤務時間外まで校内に残って長時間勤務していることは、原告が主張立証してきた勤務実態や勤怠記録から明らかであり、被告も大きく争ってはいません。そこで、本件では、原告の時間外勤務が労基法32条に違反するか否かが大きな争点になります。公立学校教員にも労基法32条は適用されており、給特法は、「超勤4項目」に該当し「臨時又は緊急にやむを得ない」必要があるときに限り、特例として労基法33条3項に基づき、正規の勤務時間を超えて勤務させることを許容した法律に過ぎないからです。「超勤4項目」等に該当しない通常業務について、三六協定を締結することなく法定労働時間を超えて教員を労働させた場合には、その労働を許容する根拠がない以上、労基法32条に違反することになります。

ここで、原告の時間外勤務が労基法上の「労働時間」に該当するか否かについては、使用者の指揮監督下にあった・使用者の関与があったといえるかという点や、使用者の業務に従事したといえるかという点を判断要素として、客観的に定まるものと解釈されています。

被告は、校長による明示の時間外勤務命令はなかった、教員は各自の判断に基づいて勤務していた、などと主張して原告の時間外勤務が労基法上の労働時間に当たることを否定します。しかし、教員に時間外勤務を命じる明示の職務命令が存在することは、労働時間に当たることの要件ではありません。原告は、職務命令の存否ではなく、あくまで労基法 32 条の基準を超える時間外労働の存否を問題にしているのです。また、被告が主張するように、給特法が適用されるからといって公立学校教員の労働時間について異なる考え方を取る根拠はありません。

そして、これまで主張してきたように、原告は、正規の勤務時間中は、授業の準備や児童の指導等の業務で手一杯です。さらに、このような日常業務の他に、主に夕方の時間帯以降、ありとあらゆる事務作業に従事しています。それらの業務は、勤務時間外に相当時間をかけて行わざるを得ず、その結果、原告は年間を通じて恒常的な時間外労働を強いられることになっています。

こうした原告の業務の大半は、「超勤 4 項目」等には該当しませんが、教員としての職務であることは、被告も否定していません。そして、原告は、職員会議等を通じて、校長の関与・命令に基づき、これらの業務に従事しています。

したがって、原告が従事している時間外労働は、労働基準法上の労働時間に該当し、被告がその労働をさせることを許容する根拠がない以上、労基法 32 条違反していることが明らかです。

3 次に、労基法 32 条に違反する時間外労働が存在するとして、労基法

37条に基づく割増賃金の支払いが認められるかが争点となります。

この点、給特法では、労働基準法37条の適用は除外しています。

しかし、給特法は、「超勤4項目」とそれ以外の業務を明確に区別した上で、「超勤4項目」等に該当する業務に限って、労基法33条3項による時間外労働を許容しています。すなわち、給特法が、労基法37条の適用を除外し、その代わりに「教職調整額」を支払うことによって調整されるものとして想定しているのは、「超勤4項目」等に該当する業務のみであるはずで、そうすると、給特法に基づくものではなく、本来三六協定に基づいて行われるべき「超勤4項目」以外の通常業務の時間外労働に対しては、労基法37条の適用は除外されないと考えるのが自然な法解釈です。

これに対して、被告は、「給特法では、教員の勤務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」を支給しており、通常業務の時間外勤務に対しても労基法37条の適用は除外される」と主張しています。しかし、給特法は、「超勤4項目」等に該当する業務についてのみ時間外労働を許容した法律ですので、同法に基づく「教職調整額」が、「超勤4項目」の業務とそれ以外の業務をひとくくりにして、教員の勤務を正規の勤務時間の内外を問わず包括的に評価したものと解することは不可能だといえます。

したがって、「超勤4項目」以外の通常業務の時間外労働に対しては、「教職調整額」とは別途、労基法37条に基づく時間外勤務手当が支給されなければなりません。

4 さらに、原告は、先に述べた通り労基法32条に違反する違法な時間外労働を、長時間かつ恒常的に強いられ、かつ、本来は労働の対価として当然に支給されるべき時間外勤務手当は一切支給されてきませんでした。原告は、本来自由に過ごすことができたはずの私生活時間を長時

間違法に拘束され、心身の不調を来たす危険にさらされてきたのです。

このように、原告は、労基法 3 2 条に違反する違法な時間外労働により人格権等を侵害されたのであり、労基法 3 7 条の法意に照らしても、原告にはこれに対する損害賠償請求が少なくとも認められるべきことが明らかです。

- 5 以上の点について、原告らは、裁判所に対し、適正な判断をするよう求めます。

以上