

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告



被告 埼玉県

準 備 書 面 (6)

令和2年4月24日

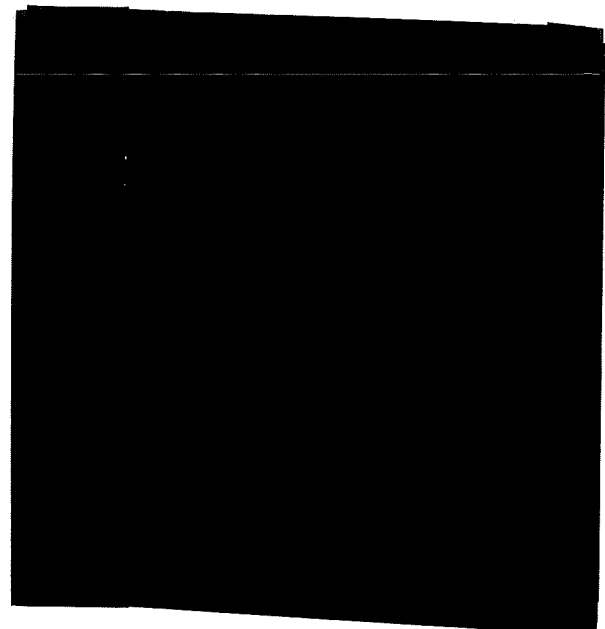
さいたま地方裁判所第5民事部合議係 御中

被告訴訟代理人弁護士

被告指定代理人

同

同



第1 原告準備書面7の主張に対する認否

1 第1について

(1) 1行目から2行目まで

認否に及ばず。

(2) 3行目から12行目まで

指針を正確に引用している部分については認める。

なお、4行目「教育教職員」は「教職員」、6行目「処置」は「措置」、である。

(3) 13行目から15行目まで  
争う。

2 第2について

(1) 1について

ア (1)について  
認否に及ばず。

イ (2)について

(ア) 1行目から6行目まで  
認める。

(イ) 7行目から8行目まで  
争う。

教員の業務は、授業などの従事時間が規定されているものを除き、個々の業務にどの程度の時間を費やすかについて個人の裁量に委ねられている部分が多い。

(ウ) 9行目から18行目まで  
争う。

本件校長が原告に膨大な量の業務を与え、時間外労働を強いたことはない。なお、給特法の解釈及び超勤4項目以外の業務に係る時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

(エ) 19行目から31行目まで  
否認ないし争う。

超勤4項目以外の業務に係る時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(被告準備書面(1)等を参照)

ウ (3)について

(ア) 1行目から10行目「存在する。」まで

認める。

(イ) 10行目「それゆえ、」から11行目「当然のことである。」まで

否認ないし争う。

要配慮事項がある教員は一部であり、その事が在校時間にばらつきがある主因とは言えない。

(ウ) 11行目「実際、」から15行目まで

認める。

(エ) 16行目から23行目まで

争う。

仮に個々の教員によって業務量に多少の差異があったとしても、各教員の在校時間の長短には非常にばらつきがあり、多少の業務量の差異のみで説明できるものではない。また、勤務時間外の在校時間が1時間未満と回答した全員が勤務時間に配慮を要する教員ということではなく、配慮を要する教員以外の教員も当然に含まれている。

つまり、在校時間にこれ程のばらつきがあることは、要配慮事項がある教員がいることや業務量の差異が主因ではなく、教員各自の判断に基づいて勤務している証左である。

(2) 2について

ア (1)について

否認ないし争う。

現行法令適用下での話である。

イ (2)について

(ア) 1行目から15行目まで

認める。

(イ) 16行目から18行目まで

否認ないし争う。

学校教育法等の法令や通達、通知の趣旨に反する規程や慣行が存在する場合には、速やかに廃止するか修正するとともに、職員会議の運用が法令等に沿って適切に行われるよう指導することを教育委員会に求めたものであり、①及び②に反する規程や慣行が存在する場合についてのみ修正や指導を求めたものではない。(甲72)

(ウ) 19行目から24行目まで

否認ないし争う。

平成12年の学校教育法施行規則改正以前から、職員会議は意思決定機関ではなく、学校運営において必要な事項は校長が自らの責任と権限において決定するものであったが、一部の地域において職員会議の適正な運営が行われていないケースが見られたことから、職員会議の運営の適正化を図る観点から規則改正を行い、職員会議の意義・役割を明確にすることにより、本来の目的に沿った職員会議の運営が行われるようにしたものである。(乙16)

よって、平成12年の規則改正の前後で職員会議の性質は変わっていない。

(エ) 25行目から29行目まで

否認ないし争う。

校長は勤務時間を考慮せず、業務を莫大に増加させるようなことはしていない。また、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、校長は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。

ウ (3)について

(ア) 1行目から6行目まで

主任や部会が校長の補助機関としての法的性質を有しているとの点は争

い、その余は認める。

主任や部会は校長の補助機関として法令に位置づけられていない。なお、職員会議には意思決定権限がない。

(イ) 7行目から10行目まで

各主任や各部会が業務の計画立案を行い、職員会議に提案することがある点は認め、その余は争う。

職員会議に提案される事項は、その多くが教員が本来的に行うべき業務の内容について、各主任や各部会が検討した結果、各学年や学校全体で取り組む必要があると判断した事項であり、全く新たに作り出された業務ではない。また、それらの事項を提案するよう校長が指示をしているわけではない。

(ウ) 11行目から14行目まで

争う。

前述のとおりである。

エ (4)について

(ア) 1行目から3行目「(甲43)」まで  
認める。

(イ) 3行目「そして、」から5行目まで  
争う。

職員会議に意思決定権限はない。

(ウ) 6行目から7行目「主張したが、」まで  
認める。

(エ) 7行目「校」から10行目まで  
否認ないし争う。

登校指導については、被告準備書面(4)第1の2(2)ア(イ)(5頁)で主張したとおり。

(オ) 11行目から16行目まで

争う。

そもそも職員会議に意思決定の権限はない。

オ (5)について

勤務時間割振り変更簿が存在しないことは認め、その余は否認ないし争う。

登校指導に係る割振り変更については、被告準備書面(3)第1の2(3)

(2頁)で主張したとおり。

(3) 3について

ア (1)について

(ア) 1行目から2行目まで

認否に及ばず。

(イ) 3行目から11行目まで

否認ないし争う。

休憩時間の変更については、被告準備書面(4)の3(7)オ(イ)(2

2頁)で主張したとおり。

イ (2)について

休憩時間を確保することなくとの点は否認し、その余は認める。

式が終了した後、休憩を取ることは可能だった。

(4) 8について

ア 1行目

認否に及ばず。

イ 2行目から7行目「不可能である」まで

否認ないし争う。

ライン引きの担当が月曜日の場合、金曜日の放課後に行うことが可能である。

ウ 7行目「(原告は、)から8行目まで

不知。

3 第3について

(1) 1について

ア (1)について

(ア) 1行目から2行目まで

認否に及ばず。

(イ) 3行目から5行目まで

争う。

イ (2)について

(ア) 1行目から5行目「考慮すれば、」まで

概ね認める。

(イ) 5行目「公立学校の」から9行目まで

一般論として、教育委員会や校長が業務の平準化や適正な定員管理を行うべきであるとする点は認め、その余は争う。

教員の勤務時間管理は、一般の労働者とは異なる。

(ウ) 10行目から13行目まで

争う。

ウ (3)について

認める。

ただし、「答申」は平成31年1月25日付で発出されたものであり、本件未払賃金の請求対象期間の末日となる平成30年7月31日以降に発出されたものである。

エ (4)について

争う。

答申において、教員が正規の勤務時間外に業務に従事しないよう勤務時間管理を行わなければならない旨の記述は無い。

オ (5)について

争う。

(2) 2について

ア 1行目から3行目まで

認否に及ばず。

イ 4行目から9行目まで

否認ないし争う。

正規の勤務時間内で処理することができない業務を校長は命じていない。

(3) 3について

ア 1行目から20行目まで

認める。

イ 21行目から25行目まで

否認ないし争う。

坂口氏は、「労基法36条は地方公務員法上、適用除外になっているか」との宮本委員からの質問に対して、「地方公務員法においては適用除外とされていない」と答弁しており、地方公務員法において、適用除外とされているか否かについてのみ答えているのであり、労基法36条が適用されるとは言っていない。労基法36条は教員に対して実質的に適用の余地がないことは従前の主張のとおり。(答弁書等参照)

(4) 4について

認否に及ばず。

(5) 5について

ア (1)について

(ア) 1行目から5行目まで

認否に及ばず。

(イ) 6行目から9行目「許容したものである。」まで



時間外労働を許容したとの点は争い、その余は認める。

時間外勤務命令に基づく時間外労働を許容したものである。

(ウ) 9行目「超勤4項目」から14行目まで

争う。

超勤4項目以外の業務に係る時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(答弁書等参照)

イ (2)について

(ア) 1行目から8行目まで

認める。

(イ) 9行目から12行目「明白である。」まで

争う。

教員における時間外勤務の考え方については、従前の主張のとおり。(答弁書等参照)

(ウ) 12行目「文」から18行目「点で、」まで

認める。

ただし、ガイドラインにおける「勤務時間」とは、「超勤4項目」に該当するものとして超過勤務を命じられた業務以外も含めて、教師が校内に在籍している時間及び校外での勤務の時間を外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたものを「在籍等時間」とした上で、ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」とするとされており、労基法上の労働時間とは異なる。(甲81)

(エ) 18行目「当該業務」から24行目まで

争う。

文部科学省が作成したガイドラインにおける「勤務時間」の考え方は、労働基準法上の「労働時間」とは異なる旨を明記している。また、校務であったとしても、時間外勤務命令に基づかず、正規の勤務時間外に行った

超勤4項目以外の業務については、労働基準法上の「労働時間」には当たらないとも明記している。(甲81)

このことを前提とした上で、学校における働き方改革を進めるために、「超勤4項目」以外の業務のための時間についても「在校等時間」として勤務時間管理の対象とすることを明示したのである。

よって、教員が従事している時間外労働が労基法上の労働時間に該当することを肯定したものではない。

ウ (3)について

(ア) 1行目から5行目まで

争う。

給特法の解釈及び教員の時間外勤務に係る考え方については、従前の主張のとおり。(答弁書等参照)

(イ) 6行目から11行目まで

現在の勤務環境が昭和41年と比較して変わっている点は認め、その余は争う。

給特法の解釈及び教員の時間外勤務に係る考え方については、従前の主張のとおり。(答弁書等参照)

(6) 6について

認否に及ばず。

(7) 7について

認否に及ばず。

(8) 8について

ア 1行目から5行目まで

否認ないし争う。

長期休業期間中以外の期間に教員が休暇をとることは可能である。

イ 6行目から7行目まで

認める。

(9) 9について

否認ないし争う。

(10) 10について

認否に及ばず。

4 第4について

否認ないし争う。

5 第5について

(1) 1行目から22行目まで

原告が主張する判例が存在すること、判決を正確に引用している部分は認める。

(2) 23行目から32行目まで

争う。

そもそも、本件は原告の主張する判例とは根本的に事案の性質に違いがあり、審理の対象が異なる。

以上