

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告

被告 埼玉県

原告準備書面 7

2020（令和2）年2月21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

第1 はじめに

本書面では、被告作成の準備書面（3）に対する認否反論及び原告の主張の補充を行う。

なお、この間、文部科学省は、令和2年1月17日付で、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき処置に関する指針」を出した。そこでは、「公立学校の教育職員については……『超勤4項目』以外の業務については、時間外勤務を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われている業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である」とされている。

このような時代の流れの中で、被告は、原告の勤務実態をきちんと調査したとは思えない、学校現場の実態からはおよそかけ離れた主張に終始していることを、最初に指摘しておく。

第2 準備書面(3)第1(原告準備書面3の主張に対する認否)に対する認否反論

1 第1項(3)について

- (1) 業務の遂行方法について各教員に任されている部分があること、埼玉県で実施された平成28年度勤務状況調査結果によれば1日当たりの正規の勤務時間を除く在校時間が1時間未満とする者から6時間以上とする者まで存在することは認め、その余は否認し争う。
- (2) 教育は児童の人格形成を促す営みであり、授業の進め方やその準備の仕方、児童の指導の仕方といった業務の遂行方法については、個々の教員が「自発性」「創造性」を発揮することが期待される。それゆえ、この点については、教員の自主性が保障され、尊重されるべきであって、校長が詳細に指定することなく各教員に委ねるのは、教育の本来あるべき姿であるといえる。

しかし、だからといって、公立学校の教員に、業務に従事する時間自体に関する広範な裁量が存在するわけではない。

原告をはじめとする教員が、時間外労働をせざるを得ない状況になっている原因は、授業の準備等の本来の業務だけでなく、原告準備書面5及び6で詳述し、さらには原告準備書面8でも述べる通り、校長等からありとあらゆる業務を明示・黙示に命じられているからである。教員に課された膨大な量の事務作業を遂行するためには、一定の時間を要することが明らかであって、その全てを勤務時間内

に処理することは不可能である。それゆえ、教員は、時間外労働を強いられているのである。決して、「個人の裁量により」「各自の判断に基づいて」「自主的に」、勤務時間外に業務遂行することを選択しているわけではない。

そもそも、原告準備書面4の5頁以下で詳述した通り、教員の時間外勤務が労基法上の「労働時間」に該当するか否かは、校長の指揮命令下に置かれた時間と評価できるか否かによって客観的に定まるものであって、業務に従事する時間や業務遂行方法があらかじめ具体的・詳細に定められていなければ、「労働時間」として法的に認められないものではない。

本来は、厳格な勤務時間管理を行い、教員が時間外労働を強いられないような勤務環境を確保することこそが、教員が業務遂行に「自発性」「創造性」を発揮するために必要なことである。それにもかかわらず、逆に教員に膨大な量の業務を与え、時間外労働を強いておきながら、教員の自主性を理由として、「労働時間」であることを否定することなど、法的にはあり得ないし、あってはならないことである。

- (3) 被告が引用する平成28年度勤務状況調査結果（甲10）は、埼玉県内の各市町村から抽出された対象校に在籍する常勤教職員を対象とした調査であり、その対象にはありとあらゆる役職、勤続年数、性別、年代の教職員が含まれ、担任外の教職員や再任用の教職員も含まれている。また、同17頁の「教諭等」には、教諭のほか、助教諭、講師が含まれている。

各教員に課されている業務の内容や業務量は、学校・校長の考え方、あるいは役職等によって当然に異なる。また、教職員の中には、個別の事情（育児・介護の必要、高齢等）から、時間外勤務がないよ

うに配慮されている者も存在する。それゆえ、調査結果において、時間外勤務数にばらつきが生じるのは当然のことである。実際、例えば、小学校教諭等（男性）の勤務時間を除く在校時間を59分までと回答した割合を年代別に見ると、50代は5.8%、60代は19.0%であるのに対し、20代・40代は0%、30代もわずか0.8%である。

したがって、同調査の結果を、「時間外勤務は校長による強制ではなく、教員各自の判断に基づいて勤務している」という結論を導く根拠とすることは誤りである。

むしろ、回答者の属性には様々なケースが想定されるにもかかわらず、1日当たりの勤務時間外の在校時間を1時間未満と回答している教諭等の割合が、全体のわずか3%前後であることは、教員が各自の判断で勤務時間を調整することはもはや不可能であり、勤務時間外の勤務を強いられているという現状を裏付けているといえる。

2 第2項（1）～（6）について

(1) 否認する。

被告の主張は、平成12年の学校教育法施行規則改正前の法令を前提とした議論である。

(2) 原告準備書面4の7頁で述べた通り、平成12年の改正により、職員会議は、学校の管理運営に関する校長の権限と責任を前提として、校長が主宰し、その職務の円滑な執行を補助する機関として位置づけられた（甲21）。

上記法令の趣旨を徹底させるため、文部科学省からは、平成26年6月27日付で、職員会議の運用について、以下の①②を内容とする通知が出されている（甲72）。

- ① 教職員の互選等により選ばれた議長団等の組織を設置し、校長以外の職員を議長とし、当該議長が職員会議を主宰することは、校長の権限を実質的に制約することから不適切であり、行うべきではないこと
- ② 挙手や投票等の方法により、校長が自らの権限と責任において決定すべき事項について決定したり、校長の権限を実質的に制約したりすることは、法令等の趣旨に反し不適切であり、行うべきでないこと

そして、上記に反する規程や慣行が存在する場合には、速やかに規程や慣行の廃止・修正や学校への指導を行うことを各教育委員会に求めている。

このように、平成12年の改正により、職員会議の性質は大きく変化した。すなわち、職員会議は、教員が話し合いや多数決によって決定する場ではないことが明確となった。職員会議によって決定された事項は、教職員間の協議に基づき、各教職員が自主的に協力するという性質のものではなく、校長が自らの権限と責任において決定した、校長による業務命令の性質を有しているのである。

その結果、校長は自らの権限で教員の業務をいくらでも増やすことが可能となり、教員の時間外労働を自主的・自発的なものとして扱い、時間外手当の支給を不要としてきた従前の運用（それゆえ校長には教員の勤務時間に対する考慮がない）と相まって、教員に課される業務は莫大に増加したのである。

- (3) なお、職員会議を経て決定される事項については、校長に任命された「〇〇主任」を中心とする「〇〇部会」といった、校務分掌で割り振られた組織・役職によって、会議資料の作成や具体的な業務

の提案が行われることが多い。もっとも、これらは、学校運営を円滑に行うために校長から分任（任命）された職務であるから（甲43）、校長の補助機関としての法的性質を有している。

各機関では、校長の指導の下、校長の意向に沿った形で種々の業務の計画立案を行い、職員会議において提案する。そして、提案された業務を校長が承認・決定することで、教員の仕事を作り出されるのである。

したがって、校務分掌で割り振られた組織・役職名により資料の作成や業務の提案が行われていることは、職員会議を通じて各教員に割り当てられた業務が校長によって命じられた業務であることを否定する事情にはならない。

- (4) 登校指導についてこれを見ると、まず、割り当てを計画した安全教育部は、校務分掌により校長から業務を割り振られたものである（甲43）。そして、安全教育部からの提案を受けて、職員会議を経て決定された事項は、校長による業務命令の性質を帯びることになる。

実際、原告は、平成30年4月の職員会議において、勤務時間開始前に行われる朝の登校指導はやめるべきであると主張したが、校長の判断により、従前通りの実施が決定された。そして、職員会議を経て決定した以上、それは上司からの業務命令であるから、個々の教員がその決定に逆らうことは不可能である。

このように、校長は登校指導を教員に「命じた」のであって、これを各教員への「協力依頼」に過ぎないと評価することはできない。たとえ校長が「命令する」「命じる」という言葉を用いなかったとしても、職員会議で決められたことは、教員にとっては校長に命じられた業務を意味するのであって、それが「命令」であつたり「協力

依頼」「お願い」であったりすることはない。

- (5) 勤務時間の割振りについても、原告が勤務していた当時、「勤務時間割振り変更簿」は存在しなかったことから、教員が勤務時間の変更を願い出ることは、事実上不可能であった。また、校長ないし管理職から、教員の時間外勤務が発生しないようにするため、積極的に勤務時間の割振りを指示・徹底することはなかった。

被告は、平成29年9月から平成30年7月にかけて、勤務時間の割振り変更簿を作成する等して、各教員の割振り変更を徹底させていた実態があるのであれば、勤務時間の割振り変更簿（勤務時間調整簿）等の関連資料を提示されたい。

3 第2項（7）について

- (1) 昼休みに設定されていた休憩時間を午前中に変更したのが平成30年4月当初の職員会議であることは認め、その余は否認する。

平成30年4月から休憩時間が午前中に変更されたのは、原告が、同月3日の職員会議において、休憩時間の確保のために休憩時間を変更することを強く要求し、近い将来訴訟を提起する予定であるから、休憩時間の確保がままならなければ、そのことを訴訟で訴えることも辞さない旨を伝えた結果によるものであった。

他方、上記のように原告が要求するまでは、校長が休憩時間の確保に努めてきたとは到底言えない状況であったし、同月の職員会議の後も、教員の休憩時間を確保することなく学校行事等の予定が組まれることがあった。

- (2) 例えば、原告が勤務していた学校では、以下の事例があった。

ア 平成29年11月24日の休憩時間帯（13時40分～14時）に、全校集会が実施された（甲73）。

イ 平成30年2月～3月の休憩時間帯（昼休み）に、「6年生を送る会」の準備が割り当てられた（甲74）。

ウ 平成30年3月7日の休憩時間帯（13時40分～14時）に、縦割り活動が実施された（甲75）。

エ 平成30年4月9日の休憩時間（10時30分～10時45分）を確保することなく、入学式が実施された（甲76）。なお、担任教員には、勤務開始時間前の朝8時から業務が割り振られている（甲77）。

オ 平成30年5月2日の休憩時間（10時30分～10時45分）を確保することなく、離任式の日授業が実施された（甲78）。

8 第2項（8）について

否認する。

校庭のライン引きを前日の放課後に行うことが可能であること自体は否定しないが、仮に前日の放課後に行った場合、休憩時間中や勤務終了時刻よりも後の時間帯に行わなければならない業務が増えるだけであり、結局、勤務時間外の業務を強いられることに変わりはない。なお、ライン引きの担当が月曜日であった場合、前日の放課後にライン引きを行うことは不可能である（原告は、平成31年度の2学期は月曜日にライン引きを担当していた）。

第3 準備書面（3）第2（原告準備書面4の主張に対する認否）に対する認否反論

1 第3項（1）イ（オ）・同（2）イ（ウ）について（5頁）

- (1) 被告は、公立学校の教員には給特法が適用されており、一般の労働者とは異なる旨主張する。

しかし、給特法は、公立学校の教員にも適用される強行法規である労基法32条の適用場面（解釈）を変更するものではない。給特法には、そのような内容は一切規定されていない。

- (2) むしろ、給特法及び関連法令が、正規の勤務時間の割振りの適正な実施を前提として、原則として時間外勤務を命じないことを規定し、時間外勤務を命ずる場合については、教員の健康・福祉への十分な配慮を要することを明文で強調しつつ、その許容事由を厳格に制限している点を考慮すれば、公立学校の教員については、教育委員会や校長に対して、適正な業務量の配分や定員管理等を通じて、正規の勤務時間内に業務を遂行できるよう適切に勤務時間管理を行う義務が、厳格に課されているものというべきである（甲79の62頁参照）。

仮に、公立学校の教員には厳格な労働時間規制は適用されない、使用者が労働時間管理をする必要もないというのであれば、教員に時間外勤務を命じることができる場合を厳格に規定した法の趣旨が直ちに没却されてしまうことは明白であろう。

- (3) 教員にも労働時間規制が適用され、教育委員会や校長には適正に勤務時間管理を行う責務が課されていることは、中央教育審議会が平成31年1月25日付で発表した「答申」（甲80）の16頁以下でも明記されている。

すなわち、「答申」は、教員には労基法32条、34条、労働安全衛生法の規定が適用されること、「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ガイドライン（平成29年1月20日）が公立学校の教員にも適用されることを確認した上で（同16～18頁）、「勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務」であり、「全ての教職員の勤務時

間を把握することは不可欠である」「まずもって勤務時間管理の徹底を図ることが必要である」と指摘している（同19頁）。

- (4) したがって、給特法の適用を理由として、公立学校の教員について労働時間規制を緩やかに解することは許されない。教育委員会や校長は、給特法の下でも、教員が勤務時間外に業務に従事することのないよう、厳格に勤務時間管理を行わなければならないのである。
- (5) 以上の通り、教員が、「超勤4項目」等に該当しない通常業務に関して勤務時間外に業務に従事し、それが労基法上の「労働時間」に該当する、すなわち校長の指揮命令下に置かれた時間と評価される以上、教員の時間外労働は、労基法に違反する違法な労働であるとの法的評価は免れない（同旨、甲14、甲16、甲17、甲26、甲79）。

2 第4項（3）アについて（8頁）

被告は、正規の勤務時間の割振りは、「正規の勤務時間外に勤務を命じる必要が生じていない場合」「教員が個々の判断により正規の勤務時間外に行った勤務」については適用されない旨主張する。

しかし、原告が繰り返し主張している通り、教員は、正規の勤務時間内では処理することができない業務を校長が命じられているため、勤務時間外に勤務せざるを得ないのである。そして、この場合において、適正な勤務時間の割振りにより時間外勤務を解消することができないのであれば、それは労基法に違反する違法な労働であるといわざるを得ない。

3 第4項（4）アについて（9頁）

労基法36条の公立学校教員への適用については、令和元年11月

22日の衆議院第200回国会厚生労働委員会において、宮本徹議員からの質問に対し、政府参考人として出席した厚生労働省労働基準局長の坂口卓氏が、以下の通り答弁している（第6号議事録から引用）。

○宮本委員

……もう一つ確認しますが、労基法の36条は、公立学校教員を含む地方公務員は地方公務員法上適用除外になっていますか。

○坂口政府参考人

お答え申し上げます。

労働基準法36条でございますが、これは、使用者が法定労働時間を超えて労働させる場合、又は休日に労働させる場合には労使協定の締結を必要とすることなどを定める条文、いわゆる三六協定と言われるものに関する条文でございます。

お尋ねは、地方公務員法の問題でございますが、同条につきましては地方公務員法においては適用除外とはされていないものと私どもは承知をしております。

○宮本委員

地方公務員法上の適用除外になっているわけじゃないんですね。ですから、三六協定は公立学校の現場でも結ぶことは可能なんです。労使協定を結ぶことは可能なんです。

このように、坂口氏は、公立学校の教員に対して労基法36条が適用されることを明言している。労基法関係の所轄官庁である厚生労働省の見解として、給特法適用下においても、公立学校の教員の時間外

勤務について異なる考え方を取る必要はなく、等しく労基法が適用されることを明らかにしている点は、重く受け止めなければならない。

4 第4項(4)ウ(イ)について(10頁)

地方公務員法第46条ないし第48条において、勤務条件に関する措置の要求の制度が設けられていることは認め、これにより救済措置の実効性が担保されていることは否認し争う。

5 第5項(1)アについて(11頁)

(1) 否認し争う。

被告は、給特法の制定経過を縷々主張し、事務処理業務等も含めた平均超過勤務時間をもとに4%が決定されているのは、教員が超勤4項目以外の業務について、正規の勤務時間外に従事する場合があることを踏まえたからである旨主張する。

しかし、原告が繰り返し主張している通り、給特法は、「超勤4項目」の業務について臨時又は緊急のやむを得ない場合に限定して、健康及び福祉を害しないように考慮することを前提に、時間外労働を許容したものである。超勤4項目以外の通常業務について、労基法32条の基準を超える時間外労働を許容する規定は、労基法36条に基づく36協定以外には存在しない。

したがって、36協定を締結することなく、教員が超勤4項目以外の業務について時間外労働に従事することを、給特法が想定していたという主張は、成り立たないことが明らかである。

(2) 仮に、被告が主張するように、36協定の適用可能性を否定しながら、教員が従事している超勤4項目以外の業務についての時間外労働が許容されるとすれば、教員の時間外労働は労基法上の労働時

間ではないと解するしかない。現に文部科学省は、校長からの時間外勤務命令が出されていない、校長からの指示に基づかないという理由を挙げて、教員が勤務時間外に行う活動は教員の自主的・自発的労働であり、校長の指揮命令下にあると整理されるものではなく、労基法上の労働時間には該当しないとの見解を述べている（甲 8 1）。

しかし、労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働の実態から客観的に判断されなければならないところ、原告が主張してきた通り、教員の勤務の実態を踏まえれば、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は明白である。文部科学省ですら、教員が勤務時間外に従事している活動の多くは「校務として行う業務」であり、校長及び教育委員会による勤務時間管理の対象になることを認めているのである¹。すなわち、文部科学省は、「超勤 4 項目」以外の業務について「校務」として業務関連性を認め、これらの「勤務時間管理」を校長や教育委員会に義務付けている点で、当該業務に関する使用者の関与をも認めているのであって、これは、実質的には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と同然である。それにもかかわらず、労基法上の労働時間には該当しないと文部科学省が強弁するのは、そう結論づけなければ、公立学校の教員に時間外労働をさせ、かつ割増賃金を支払わないことを正当化できないからに他ならない。しかし、その論理は、完全に破綻しているのである。

¹ 例えば、文部科学省が平成 31 年 3 月 29 日に策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの運用に係る Q & A」では、「『超勤 4 項目』以外であっても、校務として行うものについては、超過勤務命令に基づくものではないものの、学校教育に必要な業務として勤務していることに変わりありません」とした上で、「『超勤 4 項目』以外の業務も含めて、しっかりと勤務時間管理を行うことが、学校における働き方改革を進めるために不可欠」とされている（甲 8 1）。本書面の 1 頁で触れた令和 2 年 1 月 17 日付「指針」の「第 1 趣旨」でも同様の記述がされている（甲 8 2）。

(3) 教員には、勤務時間に関する裁量はない。そうだとすれば、何時間でも教員に時間外労働をさせることが可能であるにもかかわらず、「教職調整額」のみを支払うことで足りるという制度設計は、全くもって不合理であり、それを前提とする解釈を採用することはできないはずである。

なお、昨今の教員の勤務実態は、教職調整額4%の算定根拠となった昭和41年教職員勤務状況調査の結果（平均超過勤務時間1時間48分）とはかけ離れたものとなっており、それにもかかわらず、教職調整額の支給をもって教員の時間外労働は全て包括的に評価されているという法解釈を行うことが妥当性を欠くことは、原告準備書面4の22～23頁で述べた通りである。

6 第5項(2)イ(エ)について(13頁)

否認し争う。第2項で述べた通りである。

7 第5項(2)ウ(イ)について(13頁)

否認し争う。

8 第5項(2)エ(エ)について(15頁)

認める。ただし、夏季休業期間中も、自由に休みを取ることは困難であることは、原告準備書面4で述べた通りである。また、現実には、長期休業期間中以外の期間（授業期間中）に教員が休暇を取ることはほぼ不可能であるため、夏季休業期間に集中して取らざるを得ないという事情がある。

なお、原告が、長期休業期間中以外に年次有給休暇を取得したのは、本件期日の日のみである（1時間単位で取得した場合を除く。乙15）。

9 第6項(2)イについて(17頁)

否認する。労基法・給特法等の関連法令の解釈により、原告の時間外労働については、労基法37条を適用し、同条所定の割増賃金支払義務を被告に課すことは可能である(同旨、甲14～17、甲26、甲79)。

なお、仮に、給特法の下で原告に労基法37条の適用を認めることができずとも、同条の法意に照らせば、原告が、客観的に使用者の指揮命令下に置かれていると評価できる状況下で、違法な時間外労働に従事することを強いられていた以上、上記割増賃金相当額の損害の賠償が認められるべきである(甲79の67頁参照)。

10 第7項(2)について(18頁)

否認し争う。

第4 準備書面(3)第3(訴えの変更(請求の拡張)申立書について)に対する認否反論

被告の主張は、全て否認し争う。

先に述べたように、原告が、客観的に使用者の指揮命令下に置かれていると評価できる状況下で、違法な時間外労働に従事することを強いられていた以上、労基法37条の法意に照らしても、割増賃金相当額の損害の賠償が認められるべきである。

第5 公務災害事案の判決について

福井地方裁判所令和元年7月10日判決は、27歳の中学校教員(亡A)が精神疾患を発症して自殺した事案において、下記①～④の

通り判示した上で、校長の安全配慮義務違反を肯定し、遺族による損害賠償請求を認めた（甲 8 3 の 1 4 ～ 1 7 頁、一審にて確定）。

- ① 亡 A は、学級担任、社会科、体育、交通安全指導係、野球部の副顧問等を担当した上で、初任者研修を受けており、所定勤務時間外において、これらの業務に必要な付随的業務である担当授業の準備、部活動指導、初任者研修の準備、保護者対応等、又はそれらに関連する事務を行っていた。
- ② 業務内容や亡 A の経験年数からすれば、亡 A は、これらの事務を所定勤務時間外に行わざるを得なかったものと認められ、自主的に従事していたとはいえないから、事実上、本件校長の指揮監督下において行っていたものと認めるのが相当である。
- ③ 教員の活動には自主的、自発的な部分が存在し、それらを全て校長が管理することが困難である点は、一般論として否定するものではないが、亡 A が所定勤務時間外に行っていた業務は、教員としての業務に必要な付随的業務にあたり、亡 A において、同業務を所定勤務時間外に行わざるを得なかったものであるから、仮にその中に若干の自主的な部分が含まれていたとしても、同業務の遂行が自主的活動の範疇に属するということはできない。
- ④ 明示的な時間外勤務命令がなかったことは、本件校長の亡 A に対する安全配慮義務に消長をきたすことはない。

このように、上記判決では、校長による明示的な時間外勤務命令の有無にかかわらず、教員が所定勤務時間外に業務に従事していた時間は、自主的な活動ではなく、安全配慮義務違反の前提となる業務の過重性判断における「労働時間」に当たることを認めている。

同じ理は、労基法上の労働時間該当性についても当てはまる。すなわち、原告が所定勤務時間外に教員として必要な業務に従事せざるを得なかったのであれば、その業務遂行の時間は労基法上の労働時間として認められるべきであり、教員の活動には自主的、自発的な部分が存在することや、それを前提に給特法が制定されていることは、原告の主張を否定する事情とはならないのである。

以上