

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 1 1

2020（令和2）年9月10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 ●●●●

同 ●●●●

本書面では、高橋哲准教授作成の意見書（甲87、以下「高橋意見書」という。）の意見内容に触れつつ、被告作成の準備書面（6）（7）について、必要な範囲で反論ないし主張の補充を行う。

第1 給特法の解釈について

- 1 被告は、「教員の勤務時間管理は、一般の労働者とは異なる」（7頁）と述べた上で、給特法は「時間外勤務命令に基づく時間外労働を許容したもの」（9頁）であると主張する。これは、「給特法、政令及び給特条例は、教育職員に対しては原則として時間外勤務命令を行わないと規定されているのであり、時間外勤務命令に基づかずに正規の勤務時間外に勤務する事を禁止するものではない」（「準備書面（2）」10頁）とする主張と同趣旨であると考えられる。

被告の主張が意味するのは、「超勤4項目」以外の業務についての時間外勤務をも給特法は許容しているという法解釈である。このような解釈を被告が前提

としていることは、「(給特法は) 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」(「答弁書」2頁、同旨「準備書面(1)」2頁)、「教職調整額は超勤4項目にかかる時間外勤務の対価としてのみ支給しているものではない」(「準備書面(1)」4頁)といった主張にも現れている。

- 2 しかしながら、原告が繰り返し主張してきた通り、給特法の法構造は、公立学校教員にも労基法32条が適用されることを前提に、労基法33条の読み替えによって、「超勤4項目」に該当する臨時やむを得ない業務に限り、時間外勤務を可能とするものであり、給特法によって許容される教員の時間外勤務は、極めて限定されているとみるべきである(この点については、高橋意見書1～3頁。また、甲14～甲17、甲23～甲24、甲26、甲79、甲84の各論文においても、共通して指摘されている。)

加えて、給特法制定当時の国会審議においては、文部省、人事院、そして労働省においても、教員の時間外勤務が無定量、無制限とならないために、時間外勤務の対象となる業務の「内容」によって歯止めをかけることが、給特法の立法趣旨であると共通して示されていた(高橋意見書3～6頁)。この点について、高橋哲准教授は、「この立法者意思は重く受け止められるべきであり、給特法が教員の時間外勤務を『超勤4項目』に留める趣旨であることが確認される必要がある」と指摘している(高橋意見書6頁)。

このように、給特法は、「超勤4項目以外の業務を含めて時間外労働を許容」する趣旨で制定されたものではないことが明らかである。

3 そして、公立学校教員にも労基法32条が適用されることからすれば、「超勤4項目」以外の業務に関する時間外勤務は、それが労基法上の労働時間に当たる限り、許容され得ない。

ここで、労基法上の労働時間に該当するか否かの判断に際して、時間外勤務命令、すなわち特定の業務を勤務時間外に行うことを命じる職務命令が存在することが要件とされていないことは、労基法32条の解釈に関する通説・判例の立場から明らかである。

公立学校教員の労働時間を規制する基本ルールは、あくまでも労基法に基づいており、給特法は、かかる枠組みそのものを変更し、労基法上の労働時間概念に変更を加える趣旨で制定された法律ではない。そうであれば、労基法上の労働時間に該当するか否かの判断は、あくまでも労基法32条の解釈に基づいて「客観的に」判断されなければならない（高橋意見書7～12頁）。

この点について、高橋哲准教授は、「給特法に労基法32条の適用除外が明記されていない以上、『労基法上の労働時間概念』を恣意的に否定することは、法解釈の範囲を明らかに逸脱しており、行政府の越権行為にあたるといわざるを得ない」と指摘している（高橋意見書12頁）。

このように、給特法の下では「時間外勤務命令」に基づかなければ時間外労働が許容されるかのような被告の解釈は、法解釈の範囲を逸脱しており、失当と言わざるを得ないものである。

第2 職員会議の法的性質について

1 被告は、職員会議に意思決定権限はないと主張して、職員会議を経て決定した事項は校長から命じられた業務に当たるという原告の主張を争っている（「準備書面（6）」4～6頁）。同様の主張は、「準備書面（5）」においても繰り返して指摘されている（同2頁・8頁・12頁・13頁・22頁）。

2 もっとも、原告は、原告が従事した業務の労基法上の労働時間該当性を肯定する重要な事情として、校長が職員会議を通じて教員への業務の割り振りを実質的に決定していたこと（すなわち使用者の「関与」ないし「黙示の命令」が少なくとも存在すること）を主張しているに過ぎない。

他方で、被告は、「校務運営の意思決定は職員会議等において、校長が所属教員からの意見を聴き、最終的に校長が自らの権限と責任において行うものである」（「準備書面（5）」2頁）とし、また、教員に割り振られた業務についても「校長が自らの権限と責任で決定した業務である」（「準備書面（5）」8頁）、「学校運営について必要な事項は校長が自らの責任において決定するもの」（「準備書面（6）」4頁）などと主張している。

このように、被告は、「校長が教員への業務の割り振りを実質的に決定していた」という原告の主張を否定せず、むしろ、教員への業務の割り振りは、職員会議を通すまでもなく、校長の権限と責任で決定された業務であることを認めているのである。

この点について、高橋哲准教授は、「ここで重要なことは……教員が行う業務に対して、校長が実質的な『関与』をしていたのか否かの問題である。」とした上で、「被告は、職員会議を通さずとも校長が当該業務を『決定』するものとしている点で、校長の当該業務への直接的な関与を積極的に認めているところである。」と指摘し、「原告が行う業務は実質的に『使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされた』業務であるといえる。少なくとも、当該業務における校長の『関与要件』は相当程度に充足されており、被告においてもこれを否認する論証は一切行われていない。」と結論付けている（高橋意見書12～14頁）。

第3 「教員の本来的業務」について

1 被告は、準備書面（7）において、教室内の整理整頓（2頁）、掲示物の

管理（3頁）、掲示物のペン入れ（3頁）、掲示物の作成（4頁）、ドリル等の内容を確認すること（5頁）、ドリルの丸付け（6頁）、週案簿の作成（8頁）、授業に利用する花壇の管理（9頁）、児童の健康状態の把握（13頁）、ノートの使い方の指導（16頁）、授業の充実（16頁）などの業務について、いずれも「教員の本来業務」、「教員としての本来業務」、あるいは「教員として必要不可欠な業務」とであると認めている。なお、被告は、準備書面（5）においても、原告が行った掲示物の管理（4頁）、掲示物へのペン入れ（5頁）、掲示物の作成（6頁）、学年だよりの作成（14頁）をいずれも「教員の本来業務である」としている。このような主張をする趣旨は、「教員の本来業務である」から、校長に命じられて行うようなものではないということのようである。

- 2 もっとも、上記の被告の主張は、原告が勤務時間外に行っていた業務は、学校運営に関係のない業務を原告が勝手に（自主的、自発的に）行っていたのではなく、むしろ学校運営において不可欠かつ本来的に備わっている（逆に言えば自己判断で行わないことは許されない）、学校における「職務」そのものであったということの意味している。

この点について、高橋哲准教授は、原告が担う業務の『職務性要件』については、十全にこれが充足されることを被告も認めているとみることができる」と結論付けている（高橋意見書13～14頁）。

このように、原告が勤務時間外に行っていた業務の「職務性」が認められることは、その業務の労基法上の労働時間該当性を肯定する、重要な事情になるというべきである。

以上