

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 2

2019（平成31）年2月22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

本書面では、答弁書及び準備書面（1）における被告の主張について、第1において原告が考える疑問点を指摘した上で、第2において被告に対し釈明を求める。

第1 原告の主張

1 勤務時間内に終わらない仕事を命じることは、時間外勤務を命じているのと同じである

被告は、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と主張する。

しかし、教員に対して勤務時間内に終わらない仕事を命じることは、時間外勤務を命じているのと同じである。

現在、原告を始めとする教員が携わっている業務は、7時間45分の勤務時間で処理可能な業務を「大幅に」上回るものである。このこ

とは、原告準備書面1で述べた教員勤務実態に関する各調査の結果からも明らかである。被告自身、原告が従事している業務の大部分が、法定されている業務もしくは校長が命じている業務、または教員の本来的業務であることを認めている（答弁書14～15頁）。

しかしながら、時間外勤務を命じていないという被告の主張を前提とすれば、同一の業務であっても、それを「勤務時間内」にやっていた場合には、校長からの明示・黙示の業務命令に基づく勤務になるにもかかわらず、「勤務時間外」にやっていた場合には、それは校長が命じた勤務ではない、すなわち教員が自主的に行っているものと評価されることになる。

例えば、原告のテストの採点業務について考える。児童が下校した後の16時から国語科のテストの採点を開始し、40人分のテストの採点から記録まで通常100分かかるとする。16時から16時15分までは勤務時間であり、16時15分から16時45分までは休憩時間となり、16時45分から17時の勤務時間終了までは再び勤務時間となる。そして、17時から17時40分までが時間外勤務となり、合計100分でテストの採点が終了する。以上は、原告が普段から行っている仕事日程である。

ここで、被告の主張を前提とすれば、16時から15分間は勤務、16時15分から30分間は自主的勤務、16時45分から15分間は勤務、17時から40分間は自主的勤務ということになる。

このように、同じテスト採点業務であるにもかかわらず、勤務時間内であれば校長が勤務を命じているので仕事として認められることになるにもかかわらず、17時以降になると、校長が命じていないという理由で、急に仕事として認められないということになるのである。

以上をまとめると、下記の表の通りとなる。

現在の状況							
仕事内容	時刻	時間 (分)	勤務	勤務形態	校長からの 指示	仕事	本来 は
テスト採 点	16:00-16:15	15	勤務時間	勤務	校長が命じ ている	○	勤務
テスト採 点	16:15-16:45	30	休憩時間	自主的勤務	校長が命じ ていない	×	休憩
テスト採 点	16:45-17:00	15	勤務時間	勤務	校長が命じ ている	○	勤務
テスト採 点	17:00-17:40	40	時間外勤 務	自主的勤務	校長が命じ ていない	×	残業
同じ仕事内容であるが、行う時刻によって仕事になったり、仕事と認められな かったりということが起こる。							

上記は、テスト採点の例で説明したが、「授業の準備」「指導案作り」「週案作成」「成績処理」「通知表作成」「指導要録作成」等、他の様々な教員の業務についても、同様のことがいえる。

社会通念上、仕事として認められている業務に従事しているのであれば、それがどの時間帯に行われたものであっても、業務命令に基づく仕事として評価されるべきである。また、民間労働者の場合においては、多数の裁判例において、所定の労働時間内には終了しないような作業を命ぜられた場合には、明示の残業指示がなくとも、黙示の指示による残業（使用者の指揮命令下の労働）であることが認められている。教員についてのみ、これと異なる解釈を取るべき根拠はない。冒頭で述べたように、教員に対して勤務時間内に終わらない仕事を命

じること、時間外勤務を命じているのと同じなのである。

そこで、被告は、まず、そもそも教員に対してどのような業務を命じているのかを、具体的に明らかにするとともに、教員に命じた業務であるか否かが、業務内容ではなく、業務を行った時刻によって決まるという解釈を取るのであれば、それがどのような根拠により導かれるのか、明らかにするべきである。

2 校長による勤務終了の意思表示について

被告は、「校長は教員に対して時間外勤務を命じていない」と主張する。しかし、そうであれば、校長は、勤務時間終了とともに勤務を終了するよう、教員に対して明確な意思表示を行うべきである。

原告の職場では、勤務時間は17時までであるが、実際に教員が勤務を終了して退勤する際には、管理職のところに行って、退勤する旨を申告するように指示されている。教員が勤務時間外まで勤務を続けることが常態化している状況において、特に若い教員が、17時に校長の席まで行って「帰ります」と申告するのは、非常に勇気がいることであり、決められた時間に勤務を終了することは、実際には非常に困難である。原告は、17時に勤務を終了する若い教員を見たことがない。原告自身、定時に勤務を終了し、校長に退勤を申し出ることは、長年の間できなかつた。

本来は、定時に勤務を終了するのが原則であり、勤務を続けるのが特別なのである。したがって、校長は、「時間外勤務を命じていない」ということをまずは明確に示した上で、定時以降に勤務を続けることを特に希望する教員が、校長に断って勤務を続けるようにするべきである。

すなわち、校長が、勤務時間の終了をもって勤務は終了するよう、

教員に対して意思表示をすることを前提として初めて、「校長は時間外勤務を命じていない」ことになる。

民間労働者の場合、労働者が就業時刻以降も就労しており、上司がそれを知って放置しているような場合、使用者の指揮命令下の労働と評価されるのが通常である。教員についてのみ、これと異なる解釈を取るべき根拠はない。また、給特法や、これを受けて制定された給特条例7条1項が、教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じないこと等を規定している趣旨からしても、校長には、教員の勤務時間を適正に管理すること、すなわち、教員の休憩時間を確保し、時間外勤務をさせないことが求められている。

給特法が求めているもの							
仕事内容	時刻	時間 (分)	勤務	勤務形態	校長からの指示	仕事	給特法
テスト採点	16:00-16:15	15	勤務時間	勤務	校長が命じている	○	勤務
仕事の禁止	16:15-16:45	30	休憩時間	休憩時間	仕事を禁止する	×	休憩
テスト採点	16:45-17:00	15	勤務時間	勤務	校長が命じている	○	勤務
退庁時間	17:00-17:40	40	時間外勤務	時間外勤務	退勤を命じる	×	退庁
校長は休憩時間の確保し教職員に退勤を促す。教育委員会は校長に指導する。							

ところが、実際には、校長は、教員に対して勤務終了の意思表示は行っておらず、その一方で、勤務を終了する教員に対してその意思表示をさせている。これは、教員から退勤の意思表示がなされた時刻まで勤務を続けることを、校長が容認している、すなわち時間外勤務を命じているということに他ならない。

原告が教員の職に就いた約38年前は、校長により勤務終了の意思表示がなされていたため、定時に勤務を終了する教職員が多く存在した。しかし、校長の権限強化とともにそれが次第に無くなり、現在は、勤務を終了する教員が自ら校長に対する退勤の意思表示をさせられているのである。

被告は、このような実態を調査した上で、校長による意思表示がなくとも時間外勤務を容認していることにはならない、と捉えているのであろうか。

原告は、勤務時間内に行っている業務（教員の仕事）を勤務時間外まで続けた後、校長に対して勤務終了の意思表示を行い、退勤している。そうだとすれば、校長は、原告が時間外勤務に従事することを容認している、すなわち原告に対して時間外勤務を命じていることが明らかである。

3 労働基準法と給特法の関係について

労働基準法は公立学校の教員に対しても適用されるどころ、同法は、原則として法定労働時間を超える勤務（時間外勤務）を認めていない（同法32条）。そして、時間外勤務を例外的に認める場合については厳格な条件が設定されており（同法36条）、その条件を満たした場合に初めて、時間外勤務が認められることとなる。

給特法は、このような労働基準法の存在を前提として作られた法律

である。同法及びこれを受けて制定された給特条例では、教員については原則として時間外勤務は命じないものと規定した上で、特例として、「超勤 4 項目」につき時間外勤務を認める条件を定めている。

他方で、給特法及び給特条例では、「超勤 4 項目」以外の業務に関して時間外勤務をさせる条件については、何ら規定されていない。

したがって、「超勤 4 項目」以外の業務については、労働基準法 32 条に基づき、原則として時間外勤務は認められず、例外として時間外勤務をさせる場合には、労使間で話し合いを行い、労働基準法 36 条に基づく三六協定を締結することが必要となる。

以上が、労働基準法と給特法の各条文から導かれる解釈となるはずである。

ところが、給特法及び給特条例では、「(「超勤 4 項目」以外の業務について) 時間外勤務は命じない」「時間外勤務手当は支給しない」と規定されていたため、「超勤 4 項目」以外の業務による時間外勤務が現実に存在したとしても、その存在を認めるわけにはいかなかった。そのため、これらの勤務は、教員による自主的勤務として扱われてきた。

しかし、給特法の制定から 40 年間以上が経過する間に、給特法制定当時には存在しなかった「超勤 4 項目」以外の業務は、莫大な量になってしまった。

原告準備書面 1 で述べた通り、全国の小学校教員の時間外勤務時間は、平均で 1 週当たり約 20 時間、月に換算して約 80 時間となっている。原告の時間外勤務時間も、月平均で約 60 時間に上っている。被告は、原告に対して、約 1 万 6 0 0 0 円の「教職調整額」の支給により、約 60 時間もの時間外勤務をさせてきたのである。

給特法は、教員には時間外勤務はさせないものと規定している。しかし、それを遵守しなければならない立場にあるはずの被告は、答弁

書において、次のように述べている。

『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。』（答弁書 3 頁 2 行目以下）

上記の記述によれば、被告は、教員の時間外勤務の存在を認識し、それを容認しているということになるのであろうか。そうであれば、どのような根拠に基づき、時間外勤務の存在が容認されると考えているのであろうか。

被告は、給特法及び給特条例により、教員については時間外勤務を命じることができない。それにもかかわらず、現実には目の前に時間外勤務が存在することを認識していたのであれば、教員の勤務を管理する立場にある被告には、その実態を適切に把握した上で、時間外勤務をさせない方策を取ることが求められる（仮に、そのような方策を講じていない、講じる必要はないのだとすれば、被告は、教員の時間外勤務の存在を「容認している」ということに他ならない。）。加えて、給特法が、第 5 条において「健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と規定し、第 6 条 2 項において「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」と規定した趣旨からしても、被告は、教員の勤務実態を適切に把握し、健康及び福祉に配慮することが求められる。

では、被告は、教員の時間外勤務をなくすべく、具体的にどのような方策を考えてきたのであろうか。平成 18 年度調査と平成 28 年度調査における教員の時間外勤務の状況を比較して、どのような分析を

行い、どのような対策を考え、実行したのか。直近ではどのような対策を取ってきたのか。平成30年2月9日には、中央教育審議会における審議に基づき、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」が出されているが、被告は、この通知をどのように捉えて、どのように市町村教育委員会に伝え、市町村教育委員会はどのように現場の学校に伝えているのか、被告はそれをどのように把握しているのか。被告は、この通知に基づいて、どのようなプランを持ち、いつ実行しようとしているのか。各市町村教育委員会や各学校の校長の取り組みについて、どのように見届けているのか。教職員の精神疾患による休職者数は増加傾向にあり、その要因は長時間勤務にあると考えられるが、「給特法により勤務時間には一定の制限が掛けられており、是正措置も用意されているから、教員に無定量の労働義務が課されているわけではない」（答弁書7頁）と主張する被告は、教職員の休職・離職に関する実態や要因について、どのような調査・分析を行っているのか。これらについて、被告は明らかにすべきである。

第2 求釈明の申立て

そこで、原告は、被告に対し、以下の通り釈明を求める。原告としては、以下に対する被告からの回答を踏まえて、被告の主張に対する詳細な反論を行う予定である。

- 1 被告は、原告を含む小学校教員の業務について、具体的にどのようなものがあると捉えているのか、明らかにされたい。
- 2 被告は、何をもって「校長が教員に対して業務を命じる行為」に当

たとえ捉えているのか、明らかにされたい。

- 3 被告は、教員が行った業務が、校長の業務命令に基づくものか否かは、業務の内容ではなく、業務に従事した時刻によって決まると解釈しているのか、仮にそうであれば、そのような解釈がどのような根拠から導かれるのか、明らかにされたい。
- 4 被告は、「校長は時間外勤務を命じていない」という事実をどのような根拠に基づき主張しているのか、この点についてどのような調査を実施したのか、現場の教員の声を聴取したのか、明らかにされたい。
- 5 被告は、校長が教員に対して、勤務終了時間に勤務終了するようなどの意思表示を行わなかったとしても、教員の時間外勤務を容認することにはならないと考えているのか、明らかにされたい。
- 6 被告は、教員の休憩時間の確保について、現状をどのように把握しているのか、教員の休憩時間に学校全体が動く活動をするのを認めているのか、教員の休憩時間確保のためにどのような対策を講じているのか、明らかにされたい。
- 7 被告は、原告を含む小学校教員の時間外勤務の実態をどのような方法で把握しているのか、明らかにされたい。
- 8 被告は、原告を含む小学校教員の時間外勤務の存在をどの程度認識しているのか、明らかにされたい。

- 9 被告は、埼玉県内の公立小学校において新任教諭が朝早く職員室の掃除をさせられている現状を把握しているか、これは教員が命じられた業務には当たらない（すなわち自主的勤務である）と考えているのか、明らかにされたい。
- 10 被告は、埼玉県内の公立小学校において、修学旅行や宿泊学習時に朝早くから該当学年でない教員まで、見送りに出勤させている現状を把握しているか、これは教員が命じられた業務には当たらない（すなわち自主的勤務である）と考えているのか、明らかにされたい。
- 11 被告は、給特法制定当時と現代の教員の仕事量の違いはどのようなものと把握しているか、明らかにされたい。
- 12 被告は、給料月額4%の教職調整額が、月60時間分の時間外勤務を評価する賃金として捉えることができると考えているのか、明らかにされたい。
- 13 被告は、「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る」と主張するが、給特法のどの条文からそのような解釈が導かれるか、明らかにされたい。
- 14 被告は、教員の時間外勤務をなくす方策を講じるべき義務があると考えているか、明らかにされたい。
- 15 被告は、教員の時間外勤務をなくす方策として、過去にどのような方策を講じてきたか、今後どのような方策を講じるべきと考えている

か、明らかにされたい。

16 平成30年2月9日付「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について(通知)」について、被告はこの通知をどのように捉えて、どのように市町村教育委員会に伝え、市町村教育委員会はどのように現場の学校に伝えているのか、被告はそれをどのように把握しているのか、被告は、この通知に基づいて、どのようなプランを持ち、いつ実行しようとしているのか、各市町村教育委員会や各学校の校長の取り組みについて、どのように見届けているのか、明らかにされたい。

17 被告は、埼玉県内の公立小学校における教職員の休職者・離職者の数、及びその要因についての調査・分析結果を明らかにされたい。

以上