

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

副本直送

原告

被告 埼玉県

準備書面（8）

令和3年5月21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 労基法37条に基づく時間外割増賃金、付加金及び遅延損害金の請求（主位的請求）について

1 給特法5条は、教育職員について、時間外、休日及び深夜の割増賃金の支払いについて定める労基法37条の適用を明確に排除している。

また、給特法3条2項は、「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。」と規定している。同規定は、平成15年7月16日の同法改正（平成16年4月1日施行）により設けられたものであるが、二義を許さない明確な規定である。

原告による労基法37条に基づく時間外割増賃金の請求は、上記各規定に明らかに反するものであって、これを認める余地はないといわなければならない。

この点、原告は、「超勤4項目」に該当しない、あるいは該当しても「臨時緊急やむを得ない必要」のある場合でない業務について、公立学校の教員が時間外労働を命じられた場合には、労基法37条に基づき割増賃金を請求できる旨主張するが（訴状20頁等）、立法論としてはともかく、上記明文の規定を無視した立論であって、到底採用できるものではない。

- 2 上記3条2項の制定前の給特法が適用される事案についてであるが、下級審裁判例には、時間外勤務命令が当該教員の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされ、そのような勤務が常態化している場合などに、時間外勤務手当請求権が発生しうるとの解釈を採用したのが見られるところ（被告は、かかる解釈は給特法に反しており肯定できないと考える。）、原告はかかる解釈は主張しないとのことである（原告準備書面4の24～26頁）。

ただ、念のため述べると、上記3条2項の規定が時間外勤務手当請求権の発生を明確に否定したことによって、上記のごとき解釈を採用する余地もなくなったものと言わなければならない。

また、本件においては、原告に対する時間外勤務命令自体がなされていないし、原告の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務も認めることができないのであるから（証人■■■■、証人■■■■、原告本人）、仮に上記のような解釈によるとしても時間外勤務手当請求権は発生しない。

- 3 原告は、時間外勤務命令に基づかない「超勤4項目」以外の時間外業務が「労基法上の労働時間」に該当するか否かが、本件の争点であると主張するようである（原告準備書面11、甲87（高橋意見書）、証人高橋（特に10頁））。確かに、文部科学省はこれを否定し（甲81）、被告もこれを否定する立場である。しかしながら、いずれにせよ、給特法3条2項、5条によって、原告の時間外勤務手当請求権は発生しないのである。結論に影響しない論争をもって、訴訟の争点とみるべきではない。

第2 国家賠償請求（予備的請求）について

1 原告は、校長が「超勤4項目」等に該当しない原告の時間外業務を放置・黙認し、法定労働時間を超えて原告を労働させたことが違法であるとし、主位的請求において請求する時間外割増賃金を受け取れないことを損害として、これと同額の損害賠償を求めている。

しかし、かかる請求が認められるならば、「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。」と定めた給特法3条2項及び労基法37条の適用を排除する給特法5条の規定は無意味なものになるのであり、上記請求は脱法的なものというほかなく、認めることはできない。

2 原告においては、その主張する時間外業務によって生じた健康被害等もないのであって、そもそも国賠法1条1項適用上の損害が生じていない。

3 本件各校長は、明示的にも黙示的にも、原告に対し、給特法に違反する時間外勤務を命令したことはない（証人■■■■、証人■■■■ 原告本人）。

時間外勤務命令がなされていないのであるから、原告が時間外勤務をしなくとも、何らの不利益処分を受けることもない。

原告が、勤務時間外に職務に関連する事務等に従事するにあたって、これを快く思っていなかったということはあるであろうが（例えば、職員会議で■■■■校長に反対意見を述べた朝の登校指導について）、そうであっても、校長からの願い事や職員会議で話された内容を受け入れて、勤務時間外の事務等を行ったことにつき、これを原告が強制されたものと法的に評価することはできず、原告はなお自主的にこれを行ったものとみるべきである。

第3 その他、被告の主張はこれまでに述べたとおりである。

以上