

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告

被告 埼玉県

## 意見陳述書

2021（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

原告

### 1 はじめに

私が訴訟を起こして3年が経とうとしています。小学校教員の学校現場は今、益々病んでいます。

私は無賃残業の証拠として職員会議資料を提出してきました。しかし、今は、職員会議を通過することなく仕事が発生するケースが出てきました。学校長が職員会議を開催せずに運営委員会を通して仕事を依頼するケース、教員の机の上にメモ書きのようなものを置いて仕事を依頼するケースなどです。先日は、私の机の上に置かれた紙に、5月14日までに指導訪問における指導案を提出するよう書かれています。1つのメモ書きで10時間以上もの仕事が簡単に発生します。学校長も仕事の依頼に知恵を働かせています。まず初めにこのことを伝えさせて頂き、これから私の最後の主張をさせて頂きます。

学校の教育現場では、過去、2つの問題を克服してきました。1つは教員による体罰問題。もう1つは学校におけるいじめ放置問題です。そして、3つ目の問題が教員の長時間労働問題です。今、教員には労働基準法が適用されているにもかかわらず、これが遵守されていませ

ん。特に、労働基準法 32 条が守られていません。

気がつかなかったのであれば仕方ありません。事実を素直に認めて修正することが大切なのです。

日本の教育界は、教員による体罰問題に気づき、体罰禁止をより強化してきました。また、いじめ問題に対しても同様に、いじめられている児童生徒を最優先に考え、対応するように法律を整えてきました。

このように、社会からの指摘に気づき、責任ある者がそれに対応していくこと、関係ある者が改善していくことが、人間社会をよりよくしていく上で、とても重要なことです。

今、体罰問題もいじめ問題もよい方向へと改善に向かっていきます。それは、様々な問題に対する指摘を素直に受け止めて考えてきたからです。

さて、教員の長時間労働問題についてはどうでしょうか。

一人の人を、1日8時間を超えて、10時間、12時間も働かせて、残業代を支払わない。また、残業代が支払われないことを承知していて、一人の人を、1日8時間を超えて、10時間、12時間も働かせて何もしない。さらに、裁判で訴えられても、時間外勤務は命じていない、たとえ時間外勤務が生じていたとしても調整手当が支払われている、このような主張がずっと繰り返されています。

私が訴訟を起こして3年が経とうとしていますが、今もなお、教員の無賃労働、長時間労働が続いています。

これは、気がつかなかったことに対して、事実を素直に認めて修正することをしないからです。

それでは、証人尋問を終えて、あらためて考えたことについての話をさせていただきます。

## 2 労働基準法 32 条違反は仕方がないものなのか

学校長に対する証人尋問の中で、「子供の命と安全に関する仕事は、

大切にしたい」というような発言がありました。「子供の命と安全に関する仕事」は、確かにとても大切です。しかし、だからといって教員に無定量的な労働をさせていいわけではありません。

教員による時間外労働は超勤4項目に限定されています。超勤4項目以外の仕事について、学校長は時間外労働を命じることはできません。しかし、管理者である学校長は、「子供の命と安全に関する仕事ならば、時間外労働も仕方がない」と思っているように感じられます。このような学校長の「子供のためならば」が、教員の時間外労働を増やしていることに大きな関与をしています。

労働基準法は、誰のための仕事かどうかを判断基準にしていません。仕事内容がいくら大切であったとしても、教員も一人の人間である以上、労働基準法が守られるように働かせることは最低限意識されなければなりません。このことを、第一に特別な思いを持って主張します。

### 3 労働基準法が遵守されていない理由

まず、学校長が労働基準法を理解していません。特に、労働基準法32条により1日8時間を超える労働をさせることはできないとされていますが、これが守られていません。休憩時間もしっかりと与えていません。学校長による労務管理システムは全く機能していないのです。そればかりか、学校長が勤務時間内に終わらない仕事を幾らでも命じることができるシステムが存在しています。

また、学校長を管理する立場である被告、埼玉県教育委員会教育長も、労働基準法を遵守させる意識に欠けています。間違った労務管理をしている学校長を正す責任は、被告であり、責任者である教育委員会教育長にあります。その責任を果たしていないのです。教員の仕事内容を具体的に示さず、仕事に掛かる時間もはっきりさせていません。そして、勤務終了時刻や休憩時間を守ることなく働かせ、超過して働いた分は自主的に働いたと主張しています。被告には、ここでも

う一度、労働基準法を遵守しているか確かめて頂きたいです。

以下は、裁判を通して私が感じたことです。

- ①学校長は、命じた仕事が勤務時間内に終わらなくても、仕事内容を吟味することなく、教員に対して時間外勤務を命じていないと言って済ませてしまっています。この裁判を提起した後に、文部科学省から働き方改革における「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」が出されていますが、今もなお、そのような姿勢です。
- ②学校長は、命じた仕事が勤務時間内で終わらなくても、仕事が勤務時間内に終わらないとは限らないと主張しています。
- ③第三者機関による検証がなされていません。労働基準法違反が存在したとしても、労働基準監督署のように違反行為を取り締まる機関がないのです。これでは労働基準法が遵守されるような環境にはなりません。
- ④被告は、教員には調整手当が支給されており、この手当が、時間外勤務を包括的に評価していると主張しています。わずか月額1～2万円の調整手当で、無制限の時間外勤務をさせることとなります。
- ⑤被告は、教員の自由意思が強く拘束されるような形態で時間外勤務をさせなければ、労働基準法違反に当たらないと解釈しています。

#### 4 労働基準法違反である理由

労働基準法32条により、教員に1日8時間を超える労働をさせることはできませんが、守られていません。超過勤務については、本来、勤務時間の割り振りを行わなければならないことになっていますが、学校長は、勤務時間の割り振りを適切に行っていません。そもそも、小学校の場合は、児童が8時登校16時下校で、8時間学校で生活をします。教員の勤務時間は、児童と生活するだけで終了してしまいます。それにもかかわらず、授業の準備、児童の評価、担任としての仕事、校務分掌による仕事、事務作業、会議、研修その他様々な仕事が

課せられており、これらを勤務時間内で終わらせることが出来るはずがありません。そしてこれらの仕事は全て超勤4項目以外の仕事です。これは明らかに労働基準法32条に違反しています。

また、労働基準法34条により、教員にも45分間の休憩時間を与えなければなりません。これも確保されていません。会議や研修等で休憩時間が奪われます。学校長は、証人尋問の席で、休憩時間に行事が入った時は別の日に調整を取るように伝えたと述べていました。休憩時間を与えなくても時間割り振りで調整すればよいと考えているようです。しかし、休憩時間はその日に必ず与えなければならないものであり、与えないことは労働基準法違反です。

このように、学校現場においては、労働基準法が全く遵守されていないのです。

## 5 教員にも労働基準法が適用されます。労働基準法をしっかりと遵守して欲しい。

なぜ、教員の仕事はブラックと呼ばれ、敬遠されるようになってしまったのでしょうか。それは、労働者にとって、最も大切にされている労働基準法、1日8時間を超える労働をさせることはできない、休憩時間を与えなければならない、という法律が守られていないからです。そして、使用者が、労働基準法を守らせようと努めていないからです。労働させるという概念において、仕事を直接命じたかどうかは問題ではありません。その仕事が労働として存在しているかどうかは問われるべきなのです。

この裁判は、教員の時間外労働が労働基準法上の労働時間に当たるか否かを問う裁判です。

仕事とは何か。働くとは何か。もう一度丁寧に考えて欲しいと私は思っています。

## 6 おわりに

私は教員の仕事から離れる年齢になりました。しかし、もし、私が生まれ変わったとしてもやはり教員という職業を選びたいと思っています。教員の仕事には魅力があります。人を創るという夢があります。

この4月も、次世代を担う教員が数々生まれました。そして、皆、たくさんの希望と夢を持って仕事に携わろうとしています。しかし、現実決められた仕事を時間内に終わらせることができずに、毎日毎日の仕事をこなすだけで精一杯です。長時間労働と無賃残業がずっと続いています。私は、今すぐにでもこの問題を解決して欲しいのです。

私は、教員の未来のために、子供たちの未来のために訴訟を起こしました。

次世代を担う教員には、一人一人がずっと思い描いてきた子供たちのための仕事を自由に考えさせて欲しいです。教員一人一人が自分で考え、自分で工夫する時間をもっともっと与えて欲しいです。

教員の仕事には夢があります。一人一人の教員が夢を抱けるように、一人一人に当たり前の時間を与えて下さい。

そのために、最低限守るべき労働基準法を遵守する世の中にして下さい。

これで、私の最後の主張を終わりにさせていただきます。

以上