

令和3年（行コ）第270号 未払賃金・損害賠償請求控訴事件

控訴人 田中まさお

被控訴人 埼玉県

控訴理由書（2）

2022（令和4）年3月1日

東京高等裁判所第17民事部 御中

控訴人訴訟代理人弁護士 若 生 直 樹
同 江 夏 大 樹

本書面では、一審判決の頁数を引用する際には「一審〇頁」と記載し、控訴人（一審原告）の証言を引用する際には、尋問調書の頁数と共に「原告〇頁」等と略して記載する。その他、略称の表記は一審判決の例による。

第1 はじめに

一審判決は、労基法32条の法定労働時間を超えて控訴人が労働したのは、本件請求期間11ヶ月間のうち5ヶ月にとどまり、かつ、当該5ヶ月についても、労基法32条の法定労働時間を超える時間は1ヶ月あたり2時間半から15時間程度に収まっている旨を判示した（一審43頁）。しかし、かかる労働時間の認定は、恒常的に長時間の時間外労働を余儀なくされていた控訴人の労働実態には明らかに反している。

このように一審判決は、控訴人の労働時間を、その実態に反して極めて少なく認定したものであるが、かかる過少認定に至った主な理由は、①所定勤務時間内のうち、児童の完全下校時刻以降及び音楽、書写の授業時間は、控訴人が

事務作業に従事することのできた空き時間であるとして、裁判所が認定した労基法上の「労働時間」から合計241時間35分を差し引いて、労基法32条を超過する労働時間を算定した点（一審37～43頁、別紙5）、②控訴人が「自主的かつ自律的に行った」業務については、本件校長の指揮命令に基づいて行ったとはいえ、これに従事した時間は労働時間に当たらないとした点（一審30～37頁、別紙4）の2点にある。

これらの点の理論的な問題は、「控訴理由書（1）」の20頁以下で述べた通りである。

そもそも、控訴人ら小学校教員の業務は、極めて多岐にわたり、かつ現場で臨機応変に対応することが求められるものである。そのため、控訴人において、実際に従事した個々の業務を全て漏れなく挙げた上で、その業務に従事したこと及び所要時間を一つ一つ立証することは著しく困難である。控訴人は、一審において提出した「原告準備書面5」（主に正規の勤務時間中の業務内容）及び「原告準備書面6」（児童を下校させ、会議等が終了した以降の業務内容）等の主張を通じて、控訴人が在校していた時間は、自らの裁量により自主的に（あるいは業務とは関係なく）在校していたものではなく、膨大な業務をやらざるを得なかったために在校していた「労働時間」であることを立証しようとしたものである。決して、本件請求期間中に控訴人が従事した全ての業務の内容を主張・立証したものではない。

加えて、個々の業務が、勤務時間「内」に行われたのか、勤務時間「外」に行われたのかを、厳密に分別することも困難である。また、個々の業務が「自主的・自律的」な業務なのかそうでない業務なのかを区別すること自体、教員の労働実態には全く合致しない。本来、教員が児童や学校運営のために従事し、校長が容認していた業務は、全て等しく労働と評価すべきである。

それにもかかわらず、個々の業務を「労働」と「労働ではない自主的・自律的な業務」に切り分けて、前者の労働時間のみを一つ一つ積算し、そこから「空

き時間」なる時間を控除するという一審判決の判断枠組みは、労働時間の認定手法として極めて不合理である。

以上の一審判決の判断の誤りをより明らかにするため、本書面では、「第2」において、①控訴人が事務作業に従事することのできた「空き時間」なるものを労働時間から控除することは許されないことについて、控訴人の具体的な労働実態を踏まえて論ずる。

また、「第3」において、②一審判決は個々の業務の労働時間該当性に関する事実認定及び評価を誤っており、一審判決が労働時間と認定しなかった時間についても労働時間に該当することについて、控訴人の具体的な労働実態を踏まえて論ずる。

さらに、「第5」では、被控訴人の主張を否定して、控訴人が正規の勤務時間外に業務に従事した時間の一部は労働時間に該当すると認定し、他方で労働時間には該当しない「自主的業務」も存在すると判示した一審判決の労働時間認定に対する被控訴人の見解について、釈明を求める。

第2 「空き時間」を労働時間から控除することは許されない

1 「空き時間」を控除することは控訴人への不意打ちである

そもそも、一審判決が指摘する「空き時間」は、控訴人の所定勤務時間内の時間であり、控訴人が地公法35条に基づく職務専念義務を負い、校長の指揮命令下で教員の本来的業務に従事していた時間である。このような所定勤務時間内にいかなる業務を行っていたのかは、本件の争点である時間外労働とは直接の関連がない。

被控訴人は、控訴人が所定勤務時間外に行っていたと主張した業務について、勤務時間内に終わらないとは限らない旨を主張していたものの、いつ、どのような時間帯に当該業務を行うことができたのかに関する具体的な主張はしていなかった。

そのため、控訴人は、「空き時間」に当該業務を行うことができたか否かについて、具体的な反論を行う必要性がなく、この点が争点になるとは認識していなかった。

実態としても、控訴人は、所定勤務時間内においては、校長の指揮命令の下、教員本来の業務に携わっていたのであって、本件校長が、控訴人が勤務時間外に行っていた業務（本件事務作業）について、これを「空き時間」に行うよう命じたこともない。

それにもかかわらず、所定勤務時間内の一部の時間を、本件事務作業に従事することができた「空き時間」として、認定した労働時間から控除することは、控訴人に対する不意打ちであり、著しく不合理である。

2 児童の完全下校時刻以降の時間について

(1) 児童の下校時刻以降を本件事務作業に従事することができた時間として扱うことは誤りである

平成29年度及び平成30年度の児童の完全下校時刻は、原則として、月曜日及び水曜日は15時10分、火曜日、木曜日及び金曜日は16時であり、控訴人の休憩時間は、平成29年度が16時20分から45分の25分、平成30年度が16時15分から45分の30分であったところ、一審判決は、上記の児童下校時刻から休憩時間を除いた時間は、会議に参加していた時間を除き、本件事務作業に従事することができた時間であると認定した。

しかし、控訴人は、実際には、児童の完全下校時刻と同時に、本件事務作業に従事することができていたわけではない。

まず、校庭において児童の下校を見守ってから、不審者対応のため児童らを使用する昇降口の鍵締めを行った後、教室に戻り、教室の整理整頓・鍵締めを行うのが毎日の日課であり、これらの作業を終えるまでに10分程度は要していた。

また、その後も、校長の指揮命令下に置かれている所定の勤務時間内には、臨機応変に様々な仕事が入ってくるのが現実であった。例えば、その都度求められる事務作業、欠席児童の家庭への連絡、児童のトラブルやけがについての家庭への連絡及び管理職への報告、相談、教頭や教務から依頼されている仕事、校務分掌による自らの仕事、各担当者から依頼されている仕事、調査やアンケートの集計及び報告、アンケートに基づく児童からの聴き取り、各種行事の準備等である（甲 89～甲 92。一例として、子供や保護者等へのアンケートを集計する作業に関する証拠を提出する。）。

このように、教員の仕事は多種多様かつ膨大であり、控訴人は、所定の勤務時間内には、校長の指揮命令下において、これら本件事務作業以外の業務にも従事していた。

（２）会議その他の学校行事等の実態

ア 月曜日は、原則として職員会議、運営委員会、研修会等が実施されていた。この日は、15時10分には児童を下校させて、ただちに各種会議が始まるため、児童の昇降口の鍵締めを行ってすぐに職員室に行った上で、16時30分まで会議が行われていた。

一審判決は、年間行事予定表（甲 29）に従ってこれらの会議が実施された頻度を認定しているが、年間行事予定表はあくまでも年度当初に作成された「予定」であって、控訴人が参加していた会議は、これに限られるものではない。実際には、倫理確立委員会、生徒指導委員会、教科・教科外部会その他の会議が、多数実施されていた（甲 92、甲 93）。

イ 水曜日は、毎週学年会が実施されていた。この日は、15時10分には児童を下校させて、下校後、児童の昇降口の鍵締めを行い、教室に戻り、教室の整理整頓・鍵締めを行った上で、15時20分より学年会が開始され、16時30分まで会議が行われていた。

一審判決は、年間行事予定表（甲 29）に従って学年会が実施された頻

度を認定しているが、実際にはこれに限られるものではなく、他の学校行事等の予定が入らない限りは、毎週実施されていた。例えば、一審判決は、学年会が平成29年9月には1回のみ実施された旨認定している（一審別紙5）が、週行事予定表によれば、同年9月には合計4回の学年会が開催されていた（甲92）。

ウ その他、各日の児童下校後の時間帯には、様々な会議・学校行事が16時30分まで行われており、毎日のように、休憩時間に10分ないし15分食い込む結果となっていたのが実態である（甲92～甲95）。その一例として、平成29年9月～10月の児童下校後の業務の状況を見ると、別紙の通りである。

このように、年間行事予定表（甲29）は概括的な記載がなされているものに過ぎず、控訴人が出席していた膨大な会議の全てが記録されたものではないから、同表から、控訴人が会議に出席した時間及び空き時間を算出することはできない。

したがって、一審判決が認定したような「空き時間」は存在しないことが明らかである。

（3）まとめ

以上の労働実態から明らかのように、児童の完全下校時刻後、17時までの時間は、単なる「空き時間」ではないのであって、これを単純に控訴人の労働時間から控除することは許されない。

3 音楽・書写の授業時間について

（1）音楽の授業時間について

控訴人は、音楽の授業時間に先立ち、児童を教室（●●校舎の3階）で整列させてから音楽室（●●校舎の3階）まで送り、音楽の授業終了時には、児童を音楽室まで迎えに行き、音楽室から整列させて教室に戻すという業務

があった（甲 3 5）。●●校舎と●●校舎との間の移動は、2階に下がって連絡通路を利用しなければならないことから、相当程度の時間を要していた。

月曜日の音楽の授業中は、全校一斉の宿題として金曜日に児童に課し、月曜日の朝に児童から提出される「ふらいでい」（甲 3 2、甲 3 6）の確認作業に追われていた。この「ふらいでい」は、児童が作文を書いているため、それを読むために時間を要しており、音楽の授業時間中には確認作業が終わらないことも多々あった。

また、金曜日隔週の音楽の授業中は、金曜朝に児童が取り組んだ「朝チャレ」（甲 3 2）のプリントの丸付けをすることで精一杯であり、この丸付け作業も音楽の授業時間中には終わらないことが多々あった。

さらに、平成 2 9 年度は、控訴人のクラスに不登校児童（学校にどうにか来られるようになったが、教室で授業を受けることができない児童）がおり、その児童は音楽室で授業を受けることができないために、控訴人は、クラスの教室あるいは隣りの生活科室で過ごしている当該児童のケア（教室で学習援助をする、一緒に音楽室に行って授業を受ける練習をする等）を行っていた。そのため、計画通り事務作業に従事できるような状況にはなかった。

このように、音楽の授業時間においても、控訴人は、その時々を生じる様々な業務を遂行しているのであり、決して「空き時間」と評価できる実態にはなかった。

また、本件校長が控訴人に対して、本件事務作業を、音楽の授業時間内で処理するよう命じたこともなかったことから、控訴人が当該時間中に本件事務作業に従事する義務はなかった。

したがって、音楽の授業時間を、本件事務作業に従事することができた「空き時間」として、勤務時間外の労働時間から控除することは許されない。

（2）書写の授業時間について

書写の授業時間（平成 2 9 年度は金曜日、平成 3 0 年度は水曜日）につい

ても、音楽の授業時間と同様、控訴人は、校長から求められる膨大な事務作業を行っていた。したがって、控訴人が本件事務作業に従事することはできなかった（それ故に、控訴人は時間外労働をしなければならなかった）。

また、先の音楽の授業同様、平成29年度における不登校児童は書写の時間にも参加できず、控訴人が教室で学習を援助していた。

加えて、12月の書き初め練習（2コマ）や、1月の競書会（2コマ）の際には、控訴人も一緒に授業に参加していた。

したがって、書写の授業時間も、本件事務作業に従事することができた「空き時間」と評価できる実態にはなく、これを勤務時間外の労働時間から控除することは許されない。

（3）音楽・書写の授業時間を控除することは許されない

以上のように、音楽・書写の授業時間は、控訴人は他の業務に追われていたり、児童の対応を行っていたのであって、いずれも「空き時間」と評価できる実態にはなかったから、これらの時間を勤務時間外の労働時間から控除することは許されない。

なお、一審判決は、音楽の授業が月6回、書写の授業が月4回あることを前提に「空き時間」を算定しているが、実際には、原則として年間の音楽授業数は53コマ、書写の授業数は35コマであり、平成30年4月～7月の4か月間における音楽の授業数は17コマ、書写の授業数は11コマであった（学校行事や夏季休業等のため授業が行われない日もあったためである）。このように、一審判決は授業数の認定においても不正確である。

第3 一審判決の労働時間該当性の判断は誤りである

1 労働時間該当性の判断基準

「控訴理由書（1）」の21～22頁において詳述したとおり、控訴人が従事した業務について、「自主的かつ自律的」に行われていたという側面があったと

しても、使用者の関与が認められ、使用者の業務への従事といえる以上は、労働時間該当性を肯定すべきである。

そして、以下に述べるとおり、一審判決で労働時間該当性が否定された部分についても、上記の判断基準及び業務の実態からすれば、いずれも労働時間に該当することが明らかである。

2 個々の業務の労働時間該当性

(1) 始業時刻前の勤務について

ア 登校指導について（一審30頁）

(ア) 一審判決は、控訴人は本件校長の職務命令によって登校指導に従事していたと判示し、少なくとも月に1回、登校指導の実施開始時間である7時45分（甲31）から始業時刻である8時30分までの間、45分の時間外労働に従事していたことを認定した。

しかしながら、登校指導が割り当てられた日は、控訴人は、職員室に出勤して横断旗を持参し、登校指導の実施開始時間である7時45分までに、登校指導を行う場所（本件学校から徒歩5～10分）に到着しなければならない。そのため、控訴人は、実際には、7時30分までには職員室に出勤する必要があった（原告5頁）。

したがって、登校指導が割り当てられた日については、7時30分から1時間の時間外労働が認められるべきである。

(イ) 他方、上記の通り、登校指導について本件校長の職務命令の存在が認定され、本件校長において控訴人を7時45分から登校指導に関連して時間外労働に従事させることの認識があったといえる以上、この時間外労働については、他の控訴人の業務と渾然一体となっていて行われているということにはならず、本件校長の指揮命令に基づく業務に従事した時間を特定して峻別することが可能である。

したがって、少なくとも一審判決が認定した上記の時間外労働について、労基法32条に違反することは一見して明らかであり、本件校長には労基法32条違反についての注意義務違反が認められるから、国賠法上の違法が認定されるべきである。

イ 朝自習等の準備について（一審31頁）

(ア) 一審判決は、毎週月曜日・木曜日の朝自習、毎週金曜日の朝チャレの準備に要した時間について、これらの準備は前日のうちに済ませておくことも可能であり、本件校長が始業開始時刻前にこれらの準備を行うことを具体的に指揮命令したことをうかがわせる事情はないため、労働時間には該当しないと判示した。

(イ) しかしながら、朝自習及び朝チャレを8時30分に開始（プリント配布）するためには、当日、これに先立つ準備を行うことが必須である。

すなわち、小学校低学年の児童（控訴人は本件請求期間中、3年生の担任である）に、担任教師が不在の状況で、前日までに用意されたプリントを自主的に配布し、自主的に朝自習に取り組ませることはおよそ困難である。そのようなことを繰り返していれば、朝自習が成立せず、保護者からのクレーム等に発展するであろう。朝自習や朝チャレは学校全体で取り組んでいるものであり、担任教師には、事前にプリントを用意した上で、当日教室でプリントを配布し、児童を朝自習にしっかりと取り組ませる責任があった（甲96）。

そのため、控訴人は、始業時刻前に出勤し、すぐに職員室に入り、自らの名札を勤務中にし、出勤簿に押印し（法律上義務付けられている）、机の上の配布物に目を通し、週報を見て、当日の予定を確認し、週案簿を見ながら本日の授業の流れを確認し、配布物棚から児童へ配る配布物を出し、自習プリントを持って教室に向かい、児童に自習プリントを配布し、朝自習への取り組みを指導していた。これらの一連の必要最低限

の行動には、どんなに少なく見積もっても15分は要する。

このように、控訴人は、朝自習等の準備のため、その開始時刻である8時30分よりも早く出勤しなければならなかった。教員の始業開始時刻と児童の朝自習開始時刻が同時刻に設定されている限り、上記のような準備のため、必然的に時間外労働が発生してしまうのである。

したがって、朝自習等の実施が本件校長によって義務付けられていたものである以上、朝自習等の準備も必要不可欠なものであり、これに要した時間は労働時間に該当することが明らかである。

ウ 朝読書の準備について（一審32頁）

(ア) 一審判決は、毎週火曜日の朝読書の準備に要した時間について、朝読書の時間に読み聞かせを行うか否かは各教員の判断に委ねられ、外部講師を招いて読み聞かせを実施したことも控訴人の判断によるものであるから、本件校長の指揮命令に基づく業務とはいえ、労働時間には該当しないと判示した。

(イ) しかしながら、児童を朝読書（児童が学級文庫の本を自分の席に持ってきて静かに読むこと）に取り組ませるためには、担任教師が児童に朝読書の準備を指示し、朝読書が始まった様子を見届けることが必要である。朝読書の開始時刻は、始業開始時刻と同時刻に設定されていたが、控訴人が出勤して直ちに上記のような朝読書の準備を行うことは不可能であり、控訴人は、朝読書の準備のため、その開始時刻である8時30分よりも早く出勤することを余儀なくされていた。

また、外部講師を招いての「読み聞かせ」については、外部講師を招いたのは控訴人ではなく、本件校長であって、読み聞かせの準備は、控訴人の自主的な判断によるものではなかった。そもそも、学校の教育課程で行われているものは、全て校長の指揮命令下で行われており、教員が独自にできるものはない。

したがって、朝読書の準備に要した時間も労働時間に該当することが明らかである。

エ 朝会の引率について（一審 32 頁）

一審判決は、朝会の引率について、始業開始前の 5 分間を労働時間と認定した。

しかしながら、朝会は、本来の開始時間（8 時 30 分）の 5 分前に実施場所に整列することを義務付けられていた。一審判決も、開始時間 5 分前の整列が望ましいとされていたことを認定しているところ（甲 34）、学校から 5 分前整列を求められ、他のクラス・学年が 5 分前整列を実行している中で（本来の開始時間前から朝会が開始されることも多かった）、控訴人のクラスだけが開始時間ちょうどに整列させるようなことは事実上不可能であった。そのため、控訴人は、少なくとも始業開始 10 分前には出勤して教室に向かう必要があった。

したがって、朝会の引率がある日については、少なくとも始業開始前の 10 分間は労働時間を認定すべきである。

なお、少なくとも朝会の引率に要する時間として認定された 5 分間については、控訴人の始業開始時刻と朝会の開始時刻が同時刻に設定されている以上、控訴人の時間外労働が発生し、労基法 32 条に違反することが一見して明らかである。したがって、本件校長には労違法 32 条違反についての注意義務違反が認められるから、国賠法上の違法が認定されるべきである。

オ その他の始業時間前の業務について（一審 33 頁）

（ア）一審判決は、一日の予定や配布物の確認、児童の出迎え、朝マラソンの付添い等の各種業務に従事していた時間について、いずれの業務も本件校長の指揮命令によって義務付けられていたとは認められず、労働時間には該当しないと判示した。

(イ) しかしながら、控訴人は、業務を滞りなく進めるために、出勤後すぐに職員室に入り、自らの名札を勤務中にし、出勤簿に押印し（法律上義務付けられている）、机の上の配布物に目を通し、週報を見て、当日の予定を確認し、週案簿を見ながら本日の授業の流れを確認し、配布物棚から児童へ配る配布物を出し、月曜・木曜・金曜は自習プリントを持って教室に向かう、という一連の行動を行っていたものである。とりわけ、●●校長が赴任して以降は、日報が各教員らに配布され、当該日報には、当日の業務指示が具体的に記載されていたことから、控訴人は、毎日、日報を確認しなければならなかった。

このように、一日の予定や配布物の確認は、教員がその日の業務を遂行する上で必要不可欠な作業であるから、これらに要する時間は労働時間に該当する。

児童の出迎えについては、他の教員らも行っている業務であり、朝マラソンへ児童らを誘導する上でも必要な業務であるから、これに要する時間は労働時間に当たる。

朝マラソンについては、児童に朝マラソンへの参加が義務づけられている以上、教員がこれに参加して児童の様子を見届けることは必要不可欠である。控訴人が勤務していた市内の近接する学校で、朝マラソンの実施中に児童が亡くなったという経緯もあり、児童の安全確保の観点からは、朝マラソンに教員が参加しないことは問題である（原告3～4頁）。職員会議においても、学年から1人は教員が参加して、朝マラソンの様子を見守ることが決められていた（甲30）。控訴人は、このような要請に応じて、朝マラソンに参加していたのである。したがって、朝マラソンに参加していた時間も労働時間に該当する。

(ウ) また、始業時刻前の時間帯に、学校行事等の予定が入れられるため、控訴人が始業時刻前に出勤することを余儀なくされることもあった。

例えば、平成29年9月13日及び同月20日の朝には、運動会の全体練習のため、控訴人ら教員は8時23分までにはクラスの児童を整列させ、健康観察を行った上で、入場隊形へ移動することが求められていた（甲97）。また、運動会当日（同月24日）は、7時30分までには出勤することが義務付けられていた（甲92）。

（2）休憩時間中の勤務について

ア 平成29年度（一審34頁）

（ア）13時40分から14時（児童の昼休み時間）（一審34頁）

一審判決は、連絡帳やドリル、音読カードを確認するなどの業務を、昼休みの休憩時間中に実施するよう本件校長が指示していたとは認められず、これらの作業を所定の勤務時間内に終わらせることができなかつたともいえないため、この時間を労働時間として認めることはできないと判示した。他方で、毎週水曜日のロング昼休みに学校行事等が実施された時間については労働時間に該当すると判示し、月に1回程度の割合で20分間を労働時間と認定した。

確かに、本件校長が休憩時間に特定の業務を実施するよう個別の指示を出したことはない。しかしながら、児童全員に漢字ドリル学習と計算ドリル学習に取り組ませることを命じたのは本件校長であり、そうである以上、控訴人は、児童が取り組んだドリル学習の確認を必ず行う必要があり、そこに控訴人の自主的な判断が入り込む余地はなかつた。児童にドリルの課題を与えておきながら、そのドリルに児童が取り組んだ様子を、教員が一切確認・把握しないということとはあり得ない。そして、このドリル学習は、ほぼ毎日児童が行うように作成されていたため、控訴人は、毎日、授業と授業の合間の休み時間に、児童から提出されたドリルを確認して、その日のうちに返却をしなければならなかつた。そのため、控訴人は、昼休みの休憩時間中にも、ドリルの確認を行わざるを

得なかった。

このようなドリルの確認の他にも、控訴人が行わなければならない業務は膨大に存在しており、連絡帳や音読カードの確認も、この時間に行わざるを得なかったのが実態である。さらに、控訴人は、児童同士のトラブル対応や児童の話聞くなどの教員の本来業務も行っていった。

したがって、児童の昼休み時間に、控訴人が労働から解放されていたとはいえ、この時間を休憩時間と評価することはできない。

また、毎週水曜日のロング昼休みには、頻繁に学校行事等が組み入れられていた（例えば、平成29年10月にも、4日、18日、25日のロング昼休みに「たてわり活動」が行われていた。甲92）。さらに、本件校長により休み時間中には児童と触れ合うことが奨励されていたため、控訴人ら教員が、休憩を取ることはできなかったのが実態である（甲88）。

なお、一審判決においても、ロング昼休みに学校行事が実施されたことにより、休憩時間のうち月当たり20分間は労働時間に当たると認定されており、少なくとも本件校長は、控訴人に対し、かかる休憩時間中の労働を命じたものといえる。したがって、本件校長には労基法32条・34条についての注意義務違反が認められることが明らかであり、国賠法上の違法が認定されるべきである。

(イ) 16時20分から16時45分（児童の下校後）（一審35頁）

一審判決は、平成29年度中、休憩時間の開始時刻を超えて、16時30分頃まで職員会議や委員会等が実施された部分について、1回につき10分、休憩時間中の労働に従事したと認定した。

先に述べたように、月曜日・水曜日にはほぼ毎週のように会議が開催され、いずれも1回につき10分を優に超えて休憩時間が潰されていたのが実態であるから、本件校長は、控訴人に休憩時間中の労働を命じた

ものといえる。したがって、本件校長には、労基法32条・34条についての注意義務違反が認められることが明らかであり、国賠法上の違法が認定されるべきである。

イ 平成30年度（一審35頁）

（ア）10時30分から10時45分（児童の20分休み）（一審35頁）

一審判決は、児童の20分休みの休憩時間中、次の授業の準備や宿題の確認の実施を義務付けられていたとはいえないため、これらの時間を労働時間として認めることはできないと判示した。他方で、特別教室への移動については、体育館での体育の授業が行われた後の毎週月曜日の5分間につき、労働時間に当たると認定した。

確かに、本件校長が休憩時間に特定の業務を実施するよう個別の指示を出していたわけではない。しかしながら、原告準備書面5において詳述したとおり、控訴人は、児童の休み時間も校長に管理される中で、控訴人は、児童の対応や、その日にやらなければならない業務に追われていたのであって、休憩時間中も労働から解放されていたとはいえない（原告8～9頁）。

したがって、上記児童の20分休みを休憩時間と評価することはできず、労働時間に該当するというべきである。

（イ）16時15分から16時45分まで（一審36頁）

一審判決は、この休憩時間中に事務作業を行うことが義務付けられていたとはいえない旨を判示した。

しかし、上記の通り、控訴人は休憩時間中も労働から解放されていたとはいえない。

したがって、この時間を休憩時間と評価することはできず、労働時間に該当するというべきである。

(3) 各業務の労働時間該当性及び所要時間について（一審41頁、一審別紙4）

ア ①教室の整理整頓、②掃除用具の確認、③落とし物の整理

一審判決は、教室の整理整頓等が本件校長によって義務付けられていたとはいえ、サービス・内規等確認事項（甲44）も整理整頓を励行するものにすぎないとして、上記各作業に従事した時間は労働時間とは認められないと判示した。

しかしながら、控訴人が担当していた学年（本件請求期間中は小学校3年生）では、児童が帰った後の教室は、約40人分の机や椅子がバラバラになっており、椅子にかかっているはずの雑巾が落ち、床には鉛筆や消しゴム、手提げバック、その他様々な物が散乱しているということも度々あった。

このような状況を放置しては学級運営が成り立たないことから、学校は、「サービス・内規等確認事項（甲44）」を出して、①教室の整理整頓・②掃除用具の確認・③落とし物の整理といった業務を義務付けているのである。また、週行事予定表において、「確認・整理整頓の7月」と題して、「ふだん気づかないところの清掃・整頓」「放課後の見回りの際に水を流すようお願いします」などと周知し、控訴人ら教員に整理整頓を行うよう命じている（甲98）。

埼玉県教育委員会も、学校から退勤する前に、教室の整理整頓を行うべきことを明示している（甲28・11頁）。

このように、教室の整理整頓等は、教員の本来的業務であり、使用者である本件校長ないし教育委員会においてもその必要性を認めていたことが明らかである。

したがって、教室の整理整頓等に従事した時間は、労働時間に該当する。

イ ④教室の点検及び修理

一審判決は、控訴人が④教室の点検及び修理の業務に従事したと認める

に足りる証拠がないから、労働時間とは認められないと判示した。

しかしながら、本件学校においては、月に1度（原則、毎月10日）を安全点検日として、教室及び割り当てられた場所（控訴人は社会科主任のため、社会科教材室も管理の担当となっていた）につき、安全点検の項目に従って確認する作業を、控訴人ら教員に義務付けていた。これは、児童らの安全を守るために必要な作業であり、仮に教室設備の安全面で問題が生じれば、点検を実施した教員の責任問題になる以上、控訴人は、責任をもって点検業務に従事していた。この点検業務については、一審判決も、⑤安全点検において労働時間に当たると認めている。

そして、かかる点検の際に、異常ありの場合は、自分で修理するか、修理不可能な場合は点検表に記入して報告することが求められていた（甲46）。そのため、控訴人は、カーテンのフックを取り替えたり、机や椅子の脚のキャップが壊れて外れているものを取り替えたり、掃除用具がかけてあるフックを取り替えたり（ベニア版に付いているので頻繁に取れる）、給食着が掛けてあるフックや子供たちが体育着を掛けているフックを修理したりしていた。また、教室の蛍光灯を交換するため（一年に何度か交換していた）、倉庫から脚立を教室に持ち込み、備品庫から新しい蛍光灯を運び、古い蛍光灯を外して取り替えた後は、脚立を元の場所に戻して、外した古い蛍光灯を廃棄するなどの作業も行っていた。

したがって、④教室の点検及び修理に従事した時間は、労働時間に該当する。

ウ ⑥掲示物のペン入れ及び⑦作文のペン入れ

一審判決は、掲示物や作文のペン入れをどの程度行うかは、個々の教員の判断に委ねられていることから、これに従事した時間は労働時間に該当するとはいえないと判示した。

しかしながら、掲示物のペン入れについて、本件学校では、●●校長よ

りペン入れを行うようにという指示があったため、その指示に従い、ほぼ全ての教員がペン入れを行っているのが実態であった。本件校長は、このような実態を認識していたのであるから、仮に、ペン入れが個々の教員の判断に委ねられていたのであれば、その旨を明示すべきであったところ、本件校長から「ペン入れは任意である」旨が明示されたことはない。したがって、掲示物のペン入れ業務は、本件校長に命じられた業務であり、これに従事した時間は労働時間に該当する。

次に、作文のペン入れについて、国語科における作文の単元は6つ以上あるところ、作文の授業では、児童が作文を作成し、この作文を教員が評価することになっている（甲99）。

このような評価を行う以上、教員が添削した上で児童に推敲させることが必要である。学習指導要領上も、このことが求められている。

そして、授業中に、教員が、一人一人の児童の作文について、段落の作り方、作文の構成等の添削まで行うことは不可能であるから、控訴人は、授業時間外に作文を読み、ペン入れをする業務を行わざるを得なかったのである。したがって、作文のペン入れ業務は、控訴人に義務付けられた業務であり、これに従事した時間は労働時間に該当する。

エ ⑨教材研究、翌日の授業の準備

一審判決は、「翌日の授業の準備」については、1コマにつき5分に限り労働時間と認定したものの、「教材研究」については、自己研さんの側面も多分に含み、各教員の自主的な判断に委ねられていることから、労働時間に該当しないと判示した。

この点、労働時間として認められた「翌日の授業の準備」とは、授業にどのような教材を使用するのか、板書計画はどうするのか、プリントを使うのか、ノートだけでよいのか、教材教具で何か使えるものがあるか、といった授業を行う上でのポイントを確認する作業である。

しかしながら、上記のような準備を行う前提として、そもそも授業で何を教えるのかを教員は把握しなければならない。すなわち、授業を行うに当たっては、1時間1時間の授業の目標は何かを定め、学習指導要領を確認し、指導書を確認し、教科書を確認した上で、授業の展開をどうするか、児童に求める質問や声掛けやヒントをどうするか、授業の評価基準をどのように設定するか、教材教具は何を用いるかなどを検討し、必要な資料を作成する作業が、必要不可欠である。

控訴人が主張している「教材研究」とは、このように、授業を成り立たせるために最低限押さえておかなければならないことを確認するためのものであり、より良い授業をするための自己研さんという側面は有していない。むしろ、教材研究なくして、授業は成立し得ないのである。

そして、学習指導要領に従い、かつ、子どもたちの教育権を充足する授業を行うためには、「翌日の授業の準備」と合わせて1コマ5分の準備時間では到底足りないことが明らかである。

この点に関し、第192回国会・文部科学委員会第5号（平成28年11月2日）の審議において、「1時間の授業については1時間程度は授業の準備が必要ではないかという考え方をベースに教職員定数を算定したという経緯があり、現在においてもそれくらいの時間が必要と考えているということによいか」という委員からの質問に対して、政府参考人として出席した文部科学省初等中等教育局長・藤原誠氏は、「委員御指摘のとおり、全体としての話を今私が御説明申し上げまして、それを単位時間で割り戻していけば、一時間当たりの指導時数に対しまして、その準備等の校務にかかるものがそれと同程度ということになる計算でございます。」と答弁している（甲100）。このように、文部科学省においても、授業の準備が「1コマ5分」で足りるとはおおよそ認識していないことが明らかである。

したがって、最低限、控訴人が主張した「1コマ10分」の教材研究に

要する時間については、翌日の授業の準備として認定された「1コマ5分」とは別に、労働時間として認定されるべきである。

オ ⑩提出物の内容確認

一審判決は、提出物の内容確認は、控訴人が自発的に行ったものであり、労働時間には該当しないと判示した。

しかしながら、控訴人が指摘する「ドリル」は、本件校長が教材の業者を指定した上で、本件学校の教員ら全員にその使用を義務付けていたものである。そして、職員会議を通じて、本件学校の児童には毎日30分以上の家庭学習に取り組みさせ、担任にノートを提出させ、担任がノートを確認することが決められており（甲32、甲101）、控訴人が担当していた3年生では、1日40分の漢字ドリルと計算ドリルの課題を児童に提出させていた。

このように、児童に課題を与え、学校に提出させている以上、その取り組み状況を毎日チェックするだけでなく（前述（2）ア（ア））、その提出物の内容を確認することを通じて児童の学習到達度を把握し、児童を適切に指導・評価することが、教員には求められている。児童に取り組みさせた内容を、ろくに確認もせず放置することは、教員としてあり得ないことである。

したがって、提出物の内容を確認する作業は、本件校長によって義務付けられていた業務というべきであり、これに従事した時間は労働時間に該当する。

カ ⑫ドリル・プリント・小テスト・業者テストの採点

（ア）一審判決は、業者テストの採点業務につき、1回のテストごとに各60分を労働時間として認定した。

しかしながら、業者のテストの丸付けは、児童らの成績評価につながる重要な作業である。また、テストは単純に丸付けをすれば良いという

ものではなく、テストを通じて、各児童が何を理解できていないかを把握することが、教員には求められている。そのため、業者テストの採点は、少なくとも各教科につき100分を要するものであった。

これに対し、一審判決は、何らの根拠なくして、控訴人が主張した所要時間を切り下げたものであって、不当である。

(イ) 一審判決は、ドリル・プリント・小テストにつき、児童にどのような作業をさせて、提出された成果物の評価を行うかは、控訴人の教育的見地から自主的に決定したというべきであるから、これらの採点に要した時間は労働時間に該当しないと判示した。

しかしながら、ドリル・小テストは、控訴人が授業の中で独自に行っているものではない。ドリルは、本件学校が統一教材として児童に購入させたものであり、小テストは、このドリルに付属しているものである。このように、ドリルや小テストの実施は、控訴人が自主的に決定したものであるのではないのであって、それらの採点作業も、本件校長によって控訴人に義務付けていた業務であるといえる。

また、プリントの多くは、本件校長により命じられていた朝自習時(国語タイム、算数タイム)に児童に取り組みさせたプリントの丸付けである。このように、プリントの実施は、控訴人が自主的に決定したものであるのではないのであって、その採点作業も、本件校長によって控訴人に義務付けられていた業務であるといえる。仮に、プリントの丸付けが「自主的」なものであり労働ではないというのであれば、教員は、児童に解かせた課題を丸付けもせずに放置していても許されることになるが、それではプリント学習の意味がなくなってしまうのであって、かかる認定は不合理である。

したがって、ドリル・小テスト・プリントの丸付け作業に従事した時間は、労働時間に該当する。

キ ⑮日直の仕事

一審判決は、日直業務を労働時間と認定した一方で、1回の日直業務に要する時間は30分であると判示した。

しかしながら、日直業務は、職員朝会の司会に始まり、学級日誌の記入、全校舎内の見回り及び戸締まりと鍵の確認まで行う必要がある（甲44）、控訴人は、これらの業務に合計50分を要していた（勤務時間内では終わらない仕事である）。

これに対し、一審判決は、何らの根拠なくして、このような控訴人が主張する時間を切り下げたものであって、不当である。

ク ⑰週案簿の作成

一審判決は、週案簿の作成及び提出に要する時間を労働時間と認定した一方で、これに要する時間は1週間に30分であると判示した。

しかしながら、週案簿を作成するためには、1週間・25時間分の授業内容や週の行事予定を全て把握した上で、授業の目標と児童の評価を把握しなければならない。この作業は、記載する内容自体は必ずしも多くないとしても、教材研究・授業準備・週の行事予定のそれぞれが密接にかかわり、単純作業ではないことから、60分かけても到底終わらない、場合によっては90分以上を費やすこともある業務である。

したがって、一審判決が、週案簿の作成を30分で足りるとした点は実態に即しておらず、不当である。どんなに少なく見積もっても、控訴人が主張する1週間当たり60分が労働時間として認められるべきである。

ケ ⑳児童理解研修資料の作成、㉑チャイム教室の計画作成

一審判決は、控訴人が本件請求期間内に児童理解研修に係る資料の作成を行い、又はチャイム教室の実施に向けた計画作成を行ったことを認めるに足りる証拠はないと判示した。

この点、児童理解研修やチャイム教室の計画作成は、いずれも控訴人が

学校に提出したものであるため、当該資料の現物が控訴人の手元には存在しない。

しかしながら、被控訴人においても、控訴人がこれらの資料を作成したことを明示的に争っていないことからすれば、少なくとも本件請求期間につき1回、控訴人が当該資料の作成を行ったことが認められるべきである。

コ ㊸授業参観の準備

一審判決は、授業参観の準備について、通常の授業準備に加えて特別な準備を義務付けられていたとはいえないこと、控訴人も準備の具体的な内容を明らかにしていないこと、どの程度の準備を行うかは各教員の自律的な決定によるものであることを理由として、その準備に要した時間は労働時間に該当しないと判示した。

しかしながら、授業参観は、通常の授業とは全く異なり、事前に校長が各教室を見回り、掲示物をチェックし、お客様を迎えるかのような準備を行っているのが実態である。そうである以上、控訴人も、通常の授業以上に、綿密な教材研究や授業準備を行う必要がある。

したがって、授業参加の準備に要する時間として、少なくとも1回あたり1時間は労働時間として認められるべきである。

サ ㊹ウィンバードへの記入

一審判決は、控訴人が本件請求期間内にウィンバードへの記入を行ったと認められないと判示した。

確かに、ウィンバードの記入は、学校のパソコン上で入力するものであることから、控訴人の手元には証拠物等が存在しないが、平成30年度の生徒指導計画（甲69）では、「Win Birdへ反映 5月中には写真の入力をお願いします」と記載されているとおり、本件校長が職員会議を通じて、控訴人に入力を義務付けていることが示されている。

したがって、控訴人が本件請求期間内にウィンバードへの記入を行って

いることは明らかであり、これに要した時間は労働時間と認められる。

シ ④⑩保護者への対応

一審判決は、保護者対応について、どのような対応をどの程度行うかは教員の自主的で自律的な判断により決定することから、本件校長の指揮命令に基づく業務であるとはいえず、かかる業務に要した時間は労働時間に該当しないと判示した。

しかしながら、保護者対応は、教員としての中心的な業務の一つであり、クラス運営を行う上で必要不可欠な業務である。

とりわけ、勤務時間の内外に関わらず、保護者を学校に迎え入れた上で保護者対応を行うためには、校長の許可を得ることが必要であり、教員の独断で保護者を学校に迎え入れることはできない。

実際、控訴人は、本件学校において、不登校児童の保護者と数時間かけて面談を行ったこともあるが、その際には、本件校長の許可を得ていた。本件校長自身、「子どもが3日休んだら家庭訪問をするべき」と発言するなどして、保護者対応を丁寧に行うことを奨励していた。

このように、保護者対応については、教員の本来的業務であり、かつ、本件校長の関与の下に実施されたものであることが明らかである。したがって、かかる業務に要した時間は、労働時間に該当する。

ス ④⑪児童のノート添削

一審判決は、本件校長が控訴人に対し児童のノート添削を指示したとは認められず、児童のノートの添削をどの程度行うかは各教員が自律的に決定するものであるから、本件校長の指揮命令に基づく業務であるとはいえず、かかる業務に要した時間は労働時間に該当しないと判示した。

しかしながら、児童のノート添削業務は、単なるテスト等の丸付けと違い、児童に対する直接指導に近いものである。書写の授業に多く用いられるが、他の授業でも取り入れられており、近時は、ノートの使い方の添削

指導も行われている。例えば、算数の教科書には、ノートの取り方を考える単元があり、どのようにノートを使うべきかを、児童一人一人のノートを見ながら、添削を行うことが教員に求められている（甲102）。

そして、ノートの添削を通じて、教員は、児童が授業の内容を理解できているか、どのような思考をしているかを把握し、授業の進行及び児童の評価につなげるのである。

このように、児童のノート添削業務は、授業を遂行する上で必要不可欠な業務であり、本件校長がその必要性を否定した事実も認められない。したがって、かかる業務に要した時間は、労働時間に該当する。

セ ④授業で行った作業の添削

一審判決は、授業で児童が作成した発表物の添削の要否及び方法については、各教員が自発的に決定すべきものであることから、これに要した時間は労働時間に該当しないと判示した。

しかしながら、教員が発表物の添削を行わなければ、当該授業における児童の成果物を放置することになり、児童に復習の機会を与えることができない。本件校長も、児童の発表物については教員が添削することを求めている。

また、この「添削」は、発表された成果物に対してのみでなく、発表に至る過程でも行われている。教員は、児童の興味関心を持続しながら、発表を支えるべく、添削を通じて、個人指導を行っているのである。教員が、児童の発表に対して何もすることなく放置したのでは、授業の目的を達成することはできない。特に、総合科では、本件学校の3年生は、お茶をテーマに一人一人がお茶摘みから手もみ茶による製茶まで継続的に行い、その都度経過を発表していたところ、この発表に至るまでの指導は、控訴人の添削によるものが多くあった。

このように、授業で児童が作成した発表物の添削は、小学校の授業を遂

行する上で必要不可欠な業務であり、本件校長がその必要性を否定した事実も認められない。したがって、かかる業務に要した時間は、労働時間に該当する。

ソ ㊦賞状の作成業務

一審判決は、本件校長が控訴人に対して賞状の作成を指示したとは認められないから、この業務に要した時間は労働時間に該当しないと判示した。

しかしながら、本件校長からの個別の指示がなかったとしても、学年全体で賞状を出す方針が決定されれば、控訴人もこれに従わざるを得ない。そして、本件校長も、賞状を出すという学年の方針を認識し、容認していた以上、本件校長の関与が認められる。したがって、この業務に要した時間は、労働時間に該当する。

タ ㊧ その他（エコライフ集計）

一審判決は、エコライフ集計の業務について、控訴人が本件請求期間内に行ったか否かやその具体的内容が明らかではないから、直ちに労働時間と認めることはできないと判示した。

しかしながら、エコライフ集計とは、チェックシートを利用して個々人にエコライフを体験してもらう「エコライフ DAY」の取組みとして、児童から提出された書類を保管・集計し、学校に提出する業務であるところ、控訴人は、職員会議を通じて、児童から提出された書類をクラス単位で集計・提出することを義務付けられ、平成29年度においても平成30年1月26日までに提出することが求められていた（甲103）。

したがって、この業務に要した時間は、労働時間に該当する。

チ まとめ

以上述べた通り、控訴人が主張する個々の業務のいずれについても、使用者の関与が認められ、かつ使用者の業務に従事したものといえるものであり、労基法上の労働時間に該当することが明らかである。

そして、このように、控訴人が勤務時間外に業務に従事した時間が労基法上の労働時間に該当する以上、控訴理由書（１）で述べたように、控訴人の時間外労働時間数は、控訴人の在校時間をもって認定すべきである。

また、控訴人は、個々の業務について、実際に控訴人が経験した事実に基づいて業務内容及び所要時間を主張し、これを裏付ける証拠を提出している。これに対して、被控訴人は、何ら反証となる証拠を提出していない。それにもかかわらず、一審判決は、さしたる根拠もなく、控訴人の労働時間を削減しており、不当である。

第４ 結論

一審判決は、「現在のわが国における教育現場の実情としては、多くの教育職員が、学校長の職務命令などから一定の時間外勤務に従事せざるを得ない状況にあり」「わが国の将来を担う児童生徒の教育を今一層充実したものとするためにも……教育現場の勤務環境の改善が図られることを切に望む」などと付言した。この「付言」は、裁判所としても、控訴人が勤務時間外において長時間にわたり業務に従事していた事実を認めざるを得なかったことから判示されたものであろう。

上述の通り、控訴人が本件事務作業に従事することのできた「空き時間」なるものを、労基法３２条の規制を超える労働時間から控除することは妥当ではなく、かつ、裁判所が労働時間該当性を否定した時間はいずれも労働時間に該当する以上、控訴人の「在校時間」（甲２）をもって、控訴人の「労働時間」と認定すべきである。

そして、これらの時間外労働に対しては割増賃金（残業代）の支払いが認められるべきであるし、控訴人がこれらの時間外労働に従事したことについては労基法３２条違反が明らかであり、本件校長らの注意義務違反が認められるから、国賠法上の故意・過失及び違法性が認められるべきである。

第5 求釈明

被控訴人は、一審から一貫して、本件校長は明示的にも黙示的にも控訴人に対し時間外勤務を「命じていない」と主張してきた（一審準備書面（8）3頁）。

「控訴答弁書」においても、「時間外勤務命令に基づかない時間外勤務は、労働基準法上の『労働時間』には当たらない」「時間外勤務命令に基づかずに正規の勤務時間外に業務に従事することは禁止されていない」などと主張している。

これに対し、一審判決は、上記被控訴人の主張を明確に否定し、控訴人が正規の勤務時間外に業務に従事した時間の一部について、校長の指揮命令に基づき業務に従事したと認められるから、労基法上の労働時間に該当すると認定し、個々の業務に要する時間を認定した。

その一方で、一審判決は、控訴人が主張した業務の一部については、労働時間該当性を否定し、あるいは所要時間を控訴人の主張よりも縮小して認定した。

このように、一審判決が、控訴人の個々の業務の労働時間該当性及びその所要時間について判断を示した以上、被控訴人は、かかる一審判決の労働時間認定について、自らの見解を明らかにすべきである。なぜならば、この点が本控訴審の争点となるべきであることに加え、「いかなる業務が教員の労働として認められるのか」は、控訴人個人だけの問題ではなく、全国の教員に共通する問題であり、被控訴人の見解が、教員の働き方についての日本全国の指標、あるいは少なくとも埼玉県の指標になっていくからである。

例えば、一審判決は、授業の準備に要する労働時間として「1コマ5分」を認定したが、「1コマ5分」という時間について、被控訴人は、教員がその職務を全うするために必要十分な時間であるという主張ないし考えか。また、一審判決は、ドリルやプリントの採点に要する時間は労働時間には該当しないと判示したが、これらの採点業務は教員がやらなくてもよい「自主的な仕事」であるという主張ないし考えか。被控訴人の見解を示していただきたい。

以上

平成29年9月・10月の児童下校後の業務の状況

9/5(火)	倫理確立委員会	16時30分終了
9/6(水)	学年会	16時30分終了
9/8(金)	生徒指導委員会	16時30分終了
9/11(月)	学校研究	16時30分終了
9/12(火)	職員係打ち合わせ	16時30分終了
9/13(水)	学年会	16時30分終了
9/20(水)	職員係打ち合わせ 学年会	16時30分終了
9/22(金)	運動会前日準備 テント張り	17時終了
9/24(日)	運動会	17時終了
9/27(水)	学年会	16時30分終了
9/28(木)	S S W訪問 来校ケース会議	17時終了
9/29(金)	市内体育祭練習	16時30分終了
10/2(月)	学校研究発表準備	16時30分終了
10/3(火)	市内体育祭練習	16時30分終了
10/4(水)	市内体育祭練習 学年会中止	16時30分終了
10/6(金)	市内体育祭練習	16時30分終了
10/11(水)	学年会	16時30分終了
10/13(金)	倫理確立委員会	16時45分終了
10/16(月)	運営委員会	16時30分終了
10/17(火)	出張	17時10分終了
10/18(水)	学年会	16時30分終了
10/21(土)	土曜公開 水曜日課 学年会	16時30分終了
10/23(月)	推進委員会 学び等部会	16時30分終了
10/25(水)	学年会	16時30分終了
10/27(金)	遠足児童引率・反省会	16時30分終了