

副 本

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



被控訴人 埼玉県

控訴答弁書

令和4年3月10日

東京高等裁判所民事第17部 御中

〒330-0063 さいたま市浦和区高砂3丁目6番12号

グローバル県庁前ビル オフィス棟410号室

県庁通り法律事務所（送達場所）

電 話 048-753-9093

FAX 048-753-9094

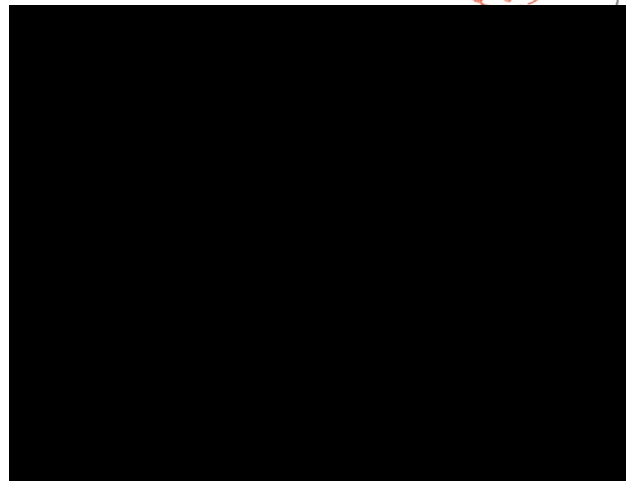
被控訴人訴訟代理人弁護士 尾 崎



被控訴人指定代理人

同

同



第1 控訴の趣旨に対する答弁

- 1 本件控訴を棄却する。
 - 2 控訴費用は控訴人の負担とする。
- との判決を求める。

第2 控訴理由書（1）の主張に対する認否

1 第1について

（1）1行目から8行目まで

労基法32条を事実上空文化する解釈を定立した上で労働時間を過小に認定したとの点は争い、その余は認める。

（2）9行目から12行目まで

否認ないし争う。

（3）13行目から15行目「義務づけられている。」まで

認める。

（4）15行目「本訴訟は」から16行目まで

認否に及ばず。

（5）17行目から19行目「余儀なくされてきた」まで

否認ないし争う。

本件において、校長が控訴人に対し、無定量な業務の遂行を命じたことはない。

（6）19行目「かかる時間外労働」から24行目まで

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」には当たらないとの点は認め、その余は否認ないし争う。

（7）25行目から27行目まで

否認ないし争う。

（8）28行目から32行目まで

認否に及ばず。

2 第2について

(1) 1について

ア (1)について

(ア) 1行目から2行目まで
認める。

ただし、公立学校教員の労働時間を規定している法令は、他にも条例や規則がある。

(イ) 3行目から9行目まで
認める。

(ウ) 10行目から12行目まで
認否に及ばず

(エ) 13行目から14行目まで
認める。

ただし、労基法36条は実質的に適用の余地がない。

(オ) 15行目から30行目まで
認める。

(カ) 31行目から34行目まで
認める。

ただし、労基法36条は実質的に適用の余地がない。

(キ) 35行目から38行目まで
争う。

超勤4項目に該当しない業務については、時間外勤務命令に基づく時間外労働をさせることができないのであって、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。

(ケ) 39行目から50行目まで

原審の判決文を正確に引用した部分は認め、その余は否認ないし争う。

原審判決において、給特法は時間外勤務を命じることができる場合を限定し、時間外勤務命令に基づく勤務が無定量になることを防止していると判示されているのであって、時間外勤務命令に基づかない勤務についてまで制限を課しているものではない。

イ (2)について

(ア) 1行目から5行目まで

給特法が「超勤4項目」以外の業務について、時間外労働をさせないことを前提としているとの点は争い、その余は認める。

給特法は超勤4項目以外の業務について、時間外勤務命令を行うことができないと規定しているのであり、時間外勤務命令に基づかない勤務についてまで制限を課しているものではない。

(イ) 6行目から11行目まで

公立学校教員に労基法32条が適用されること、給特法が教員の給与について、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないこととし、労基法37条の適用を除外したことは認め、その余は争う。

そもそも給特法は、教員の勤務時間が一般行政職員と同様な時間的管理を行うことが適当ではなく、勤務時間の管理について運用上適切な配慮を加えるために制定されたのであり、教員の労働時間については、一般労働者に対する労基法32条の適用の考え方とは異なる。

(ウ) 12行目から19行目まで

労基法32条の趣旨について、一般論としては認め、その余は争う。

ウ (3)について

国会審議において、教員には労基法36条を適用する余地がないと説明されていたことは認め、その余は否認ないし争う。

給特法に基づき、公立学校教員については、公務のため臨時又は緊急のや

むを得ない必要があるときは、超勤4項目に限って時間外勤務命令を行うことができる一方、超勤4項目以外の業務については、時間外勤務命令を行うことができないため、労基法36条について実質的に適用の余地がない。

また、そもそも給特法では勤務時間の割振り変更は時間外勤務命令を行った場合についてのみ、行うことを求めているのであって、時間外勤務命令に基づかない勤務についてまで行うことは求めている。

エ (4)について

労基法32条及び労基法36条について、公立学校教員も適用除外となっていないことは認め、その余は否認ないし争う。

(2) 2について

ア (1)について

(ア) 1行目から4行目まで

認める。

(イ) 5行目

争う。

イ (2)について

(ア) アについて

a 1行目から22行目まで

一般論としては認める。

b 23行目から26行目まで

否認ないし争う。

教員の勤務は時間的管理になじまないものであり、一般の労働者の勤務とは異なる。

また、正規の勤務時間外に行った超勤4項目以外の業務については、労働基準法上の労働時間には含まれないものであり、労働基準法で求められている管理すべき労働時間には該当しない。(甲81 2頁)

(イ) イについて

a 1行目から8行目まで
認める。

b 9行目から17行目まで
否認ないし争う。

正規の勤務時間外における教員の勤務は、校長による時間外勤務命令に基づく勤務を除き、自発的な勤務であり、労働基準法上の労働時間には該当せず、校長に管理義務はない。

なお、勤務時間の割振り変更は正規の勤務時間外に校長が時間外勤務命令を行った場合に必要なものであり、校長による時間外勤務命令に基づかない勤務についてまで行う必要はない。

(ウ) ウについて

a 1行目から4行目まで
認める。

b 5行目から13行目まで
否認ないし争う。

教員の勤務は、夏休みのように長期の学校休業期間があり、そのような授業時間以外の時間を有効に利用するかというような点について、相当自発性、創造性に待つところがあるのであり、他の職種とは異なる。

c 14行目から17行目まで

私立の教員と公立の教員とで取り扱いを異にする理由はないとの点は否認ないし争い、その余は不知

私立学校の教員は給特法の対象となっていないのであり、公立学校の教員とは異なる。

d 18行目から23行目まで

公立学校教員も労基法上の労働者であるとの点は認め、その余は否認

ないし争う。

給特法は教員の職務と勤務の態様の特殊性から一般の行政事務に従事する職員と同様な時間的な管理を行うことが適当ではないため、労働時間の管理について運用上適切な配慮を加えるために制定されたものであり、給特法が適用される教員の労働時間管理は一般労働者の労働時間管理とは異なる。

(エ) エについて

争う。

ウ (3)について

(ア) 1行目から2行目まで

認める。

(イ) 3行目から9行目まで

変形労働時間が適用される労働者については厳格に労働時間管理をすることが求められるとの点、公立学校教員は一般の公務員よりも厳格な労働時間管理が求められているとの点は争い、その余は認める

変形労働時間制度が適用されている労働者について、より厳格に労働時間の管理をしなければならない義務はない。また、公立学校教員について、一般の公務員よりも厳格な労働時間管理が求められているということはない。

(ウ) 10行目から23行目「定めている。」まで

認める。

(エ) 23行目「これらの」から26行目まで

不知。

(オ) 27行目から31行目まで

改正給特法において、1年単位の変形労働時間制が導入されたことは認め、その余は否認ないし争う

指針において、服務監督教育委員会が管理すべき対象として明示されたのは、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間である「在校等時間」であり、労働基準法上の労働時間ではない。(甲 8 2 2 枚目 第 3 (1))

なお、改正給特法は令和 3 年 4 月 1 日から施行されているものであり、控訴人の請求期間については適用されていない。

エ (4)について

(ア) 1 行目から 4 行目まで

否認ないし争う。

給特法は、教員の職務と勤務の態様の特殊性から一般の行政事務に従事する職員と同様な時間的管理を行うことが適当ではないため、労働時間の管理について運用上適切な配慮を加えるために制定されたものであり、教員の労働時間の定量的な管理が適当ではないことが前提とされている。

(イ) 5 行目から 8 行目「否定している。」まで

認める。

(ウ) 8 行目「このような解釈」から 13 行目まで

否認ないし争う。

(エ) 14 行目から 16 行目「しながら、」まで

認める。

(オ) 16 行目「他方、」から 19 行目まで

否認ないし争う。

判決では、控訴人が行った業務について、指揮命令に基づく部分とそうでない部分を的確に切り分けることが困難であり、正確な労働時間を認定することができないとしており、校長の指揮命令に基づいて勤務時間外に従事した業務に要したおおよその時間を便宜的に算出しているに過ぎず、明確に区別しているわけではない。

もつとも、本件校長は控訴人に対して、正規の勤務時間外に業務を行うよう命令しておらず、控訴人が従事した正規の勤務時間外における勤務は、自主性・自発性に基づく勤務であり、労基法上の労働時間ではない。

(3) 3について

ア 1行目から4行目まで
認める。

イ 5行目から18行目まで
否認ないし争う。

給特法は教員の職務と勤務態様の特殊性に基づいた給与体系の確立を目的として制定されたものであり、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した結果、教職調整額を支給することとなったものである。教職調整額（基本給の4%）を算出するに当たっては、超勤4項目以外の業務も含め、正規の勤務時間外に業務に従事した時間を基礎としており、給特法は正規の勤務時間外に、超勤4項目以外の業務に教員が従事することを想定しているのである。なお、そのような勤務に対しては教職調整額が支給されているのであり、無賃ではない。（乙13）

また、時間外勤務命令に基づかない正規の勤務時間外における勤務は労基法上の労働ではなく、校長に管理責任はない。

(4) 4について

否認ないし争う。

3 第3について

(1) 1について

ア 1行目から18行目まで
認める。

イ 19行目から23行目まで

概ね認める。

(2) 2について

ア (1)について

(ア) 1行目から5行目まで

認める。

(イ) 6行目から19行目まで

校長が教員への職務上の指揮監督を行う立場にあることは認め、その余は否認ないし争う

教員の勤務は一般の行政事務に従事する職員と同様な時間管理を行うことが適当ではないため、労働時間の管理について運用上適切な配慮を加えるために制定されたものであり、厳格な労働時間管理を前提としていない。

また、正規の勤務時間外に行った超勤4項目以外の勤務については、労働基準法上の労働時間には含まれないものであり、労働基準法で求められている管理すべき労働時間には該当しない。よって、校長に管理義務は発生しない。

イ (2)について

(ア) 1行目から12行目まで

否認ないし争う。

教員は一般の行政事務に従事する職員と同様な時間管理を行うことが適当ではないため、労働時間の管理について運用上適切な配慮を加えるために制定されたものであり、厳格な労働時間管理を前提としていない。

また、正規の勤務時間外に行った超勤4項目以外の勤務については、労働基準法上の労働時間には含まれないものであり、労働基準法で求められている管理すべき労働時間には該当しない。よって、校長に管理義務は発生しない。

務は発生しない。

(イ) 13行目から17行目まで

校長が所属職員を監督する立場にあることは認め、その余は否認ないし争う。

学校教育法施行規則20条では校長の資格について規定されているが、長期の教育経験が任用要件であるとは記載されていない。

(ウ) 18行目から21行目まで

文部科学省が民間企業に委託し、平成28年度における教員の勤務を対象として行った勤務実態調査において、小学校教諭の33.5%が週60時間以上の勤務をしている結果が出たことについては認め、その余は否認ないし争う。

正規の勤務時間外に行った超勤4項目以外の勤務については、労働基準法上の労働時間には含まれないものであり、労働基準法32条の適用外である。

(エ) 22行目から26行目まで

否認ないし争う。

正規の勤務時間外に行った超勤4項目以外の勤務については、労働基準法上の労働時間には含まれないものであり、労働基準法で求められている管理すべき労働時間には該当しない。よって、校長に管理義務は発生しえない。

なお、 校長は尋問において、控訴人が「遅くまでかかっていたことは認識しております」と答えているのであり、「夜遅くまで」とは答えていない。

(オ) 27行目から31行目まで

争う。

ウ (3)について

(ア) 1行目から2行目まで

認める。

(イ) 3行目から5行目まで

給特法が労基法32条を除外していないことは認め、その余は否認ないし争う。

(ウ) 6行目から18行目まで

労基法32条の趣旨は一般論としては認め、その余は否認ないし争う。

本件学校においては、労基法32条に違反するような実態は無い。

エ (4)について

否認ないし争う。

正規の勤務時間外に行った超勤4項目以外の勤務については、労働基準法上の労働時間には含まれないものであり、労働基準法で求められている管理すべき労働時間には該当しない。よって、校長に注意義務は発生しない。

オ (5)について

(ア) 1行目から3行目まで

認める。

(イ) 4行目から11行目まで

否認ないし争う。

給特条例7条1項では、時間外勤務を命じる場合は、勤務時間の割振り変更を行うよう求めているのであり、時間外勤務命令に基づかない時間外勤務についてまで割振り変更を行う義務はない。

(ウ) 12行目から20行目まで

文部省の施行通達において、「勤務時間の割振りを適正に行うためには、労働基準法32条2項の規定の活用について考慮すること」と記載されていること、現行法においても、公立学校教員に対し、労基法32条の2が適用されていることは認め、その余は否認ないし争う。

施行通達では、時間外勤務を命じた場合の対応として労働基準法32条2項の規定の活用を考慮した上で、割振り変更を行うよう記載されているのであり、時間外勤務命令に基づかない時間外勤務についてまで割振り変更を行うことを求めているものではない。

(エ) 21行目から28行目まで

判例が存在する事は認め、その余は否認ないし争う。

本件校長は控訴人に対して時間外勤務を命じておらず、割振り変更をする義務も生じていなかった。なお、控訴人が指摘する判例の事件は、校長が週所定の労働時間を超えて勤務を命じていたにもかかわらず、割振り変更を行わなかった点について、義務違反が認められたものであり、本件とは性質を全く異にするものである。

むしろ、同事件において、原告は本件と同様に正規の勤務時間外における勤務時間が給特法が予定していない勤務量であるとして、時間外勤務手当及び休日勤務手当についても請求していたが、請求が棄却されている。

(3) 3について

ア (1)について

(ア) 1行目から2行目まで

否認ないし争う。

1審判決では、控訴人が正規の勤務時間外に従事した業務の一部について、労基法上の労働時間と認定しているが、誤りである。

原判決では、校長の指揮命令に基づく業務は全て労働時間と認定しているが、仮に校長の指揮命令に基づく業務であったとしても、その業務にどの程度の時間を費やすかについては、個人の裁量に委ねられている部分が大きく、業務の遂行方法についても校長から詳細に指定することは少なく、各教員に任されている。

1審判決は、職務の特殊性や勤務態様の特殊性があることから、教員の

業務が自主的・自律的な判断に基づく業務なのか校長の指揮命令に基づく業務なのかを峻別することはできないと判示しながら、一方で便宜的に両者を区分した上で、指揮命令に基づく業務に従事した時間を積み上げ、所定総労働時間と比較した上で、所定総労働時間を超過した部分について、労働時間と認定している。

そもそも給特法は1審判決で判示されたように、職務の特殊性や勤務態様の特殊性から教員の勤務が時間的な管理になじまないことを前提に制定されたものであり、勤務時間数による比較を行うこと自体が法の趣旨に合致しない。特に、超過勤務制度については労働基準法37条を適用除外とすることで、教員に対しては適用しないこととしており、その結果、正規の勤務時間外に従事した勤務については、従事時間の多寡に関わらず労働基準法における労働時間ではないのである。

仮に1審判決のように、教員の業務内容毎に労働時間を算出でき、所定労働時間を超えた時間を労働時間と認定するならば、教員の業務が時間的計測になじまないことを前提として制定された給特法の存在意義は実質的に無きに等しいものになってしまうのであり、一審判決の判示は不当である。

(イ) 3行目から19行目まで

判決内容については概ね認める。

(ウ) 20行目から24行目まで

否認ないし争う。

イ (2)について

(ア) 1行目から10行目まで

判例の存在については認める。

(イ) 11行目から17行目まで

不知。

(ウ) 18行目から28行目まで

否認ないし争う。

正規の勤務時間外に行った超勤4項目以外の勤務については、労働基準法上の労働時間には含まれないものであり、労働基準法で求められている管理すべき労働時間には該当しない。教員が正規の勤務時間外に事務に従事していたとしても、それは自発性に基づく勤務である。

控訴人の主張は一般労働者における労働時間該当性の考え方であり、給特法が適用される教員は一般労働者とは異なるのである。教員の職務や勤務態様の特殊性が一般労働者の勤務時間管理になじまないため、特殊性に対応した給与制度を定めた給特法という特別法を制定したのであり、一般労働者と同様の勤務時間管理を行えるのであれば、そもそも給特法自体、無意味なものになってしまうのである。

ウ (3)について

(ア) 1行目から3行目まで

空き時間が所定勤務時間内であること、控訴人が地公法35条に基づく職務専念義務を負っていたことは認め、控訴人が空き時間に何をしていたのかについては不知。

(イ) 4行目から8行目まで

否認ないし争う。

原告準備書面9第1の1(2)において、控訴人は授業を担当していない時間を事務作業に充てることができたと自認している。

(ウ) 9行目から11行目「多かった。」まで

不知。

(エ) 11行目「そ」から17行目まで

所定内勤務時間が労働時間であることは認め、その余は否認ないし争う。

(オ) 18行目から19行目まで

認否に及ばず。

エ (4)について

(ア) 1行目から4行目まで

教材研究、添削作業、保護者対応が教員の本来的な職務であることは認め、その余は否認ないし争う。

教員の本来的な業務について、校長が個別具体的に職務命令を行ったことはなく、また、正規の勤務時間外に従事するよう指示をしたこともない。各業務の遂行方法や個々の業務にどの程度の時間を費やすかについては個人の裁量に委ねられている部分が多い。

(イ) 5行目から12行目まで

校長が控訴人の在校時間を把握していたことは認め、控訴人が正規の勤務時間外に従事していた業務内容については不知、その余は否認ないし争う。

控訴人が校長からの時間外勤務命令に基づかずに、正規の勤務時間外に行った勤務については、自発性に基づく勤務であり、労基法上の労働時間ではない。

(ウ) 13行目から15行目まで

在校時間中に控訴人が遊んでいたとの主張を行っていないことは認め、その余は不知。

(エ) 16行目から17行目まで

争う。

オ (5)について

(ア) 1行目から5行目まで

認める。

(イ) 6行目から13行目まで

所定勤務時間内について、控訴人に職務専念義務があることは認め、そ

の余は否認ないし争う。

教員の本来的な業務について、校長が個別具体的に職務命令を行ったことはなく、また、正規の勤務時間外に従事するよう指示をしたこともない。各業務の遂行方法や個々の業務にどの程度の時間を費やすかについては個人の裁量に委ねられている部分が多い。

(ウ) 14行目から35行目まで

否認ないし争う。

第2の3(3)ア(ア)で述べたとおり。

カ(6)について

否認ないし争う。

キ(7)について

否認ないし争う。

校長は控訴人に対して、正規の勤務時間外における勤務を命じたことはなく、また、黙示の命令も行っていない。正規の勤務時間外における控訴人の勤務は自発的な勤務であり、労働基準法上の労働時間ではなく、校長に管理義務はない。

よって、校長は労働基準法32条に違反しておらず、国家賠償法に基づく賠償責任も発生し得ない。

ケ(8)について

否認ないし争う。

コ(9)について

否認ないし争う。

正規の勤務時間外における控訴人の勤務は、控訴人による自発的な勤務であり、労働基準法上の労働時間には該当せず、注意義務は発生し得ない。また、勤務時間の割振り変更を行う必要もない。

(4) 4について

ア (1)について

認める。

イ (2)について

(ア) 1行目から9行目まで

労基法32条の趣旨については一般論としては認め、控訴人が三六協定を締結していないことは認め、その余は否認ないし争う。

正規の勤務時間外における控訴人の勤務は、控訴人による自発的な勤務であり、労働基準法上の労働時間ではない。

(イ) 10行目から14行目まで

労働が有償であることは一般論としては認め、その余は否認ないし争う。

正規の勤務時間外における控訴人の勤務は、校長の指揮命令下で行われたものではない。また、正規の勤務時間外における控訴人の勤務に対しては、教職調整額が支給されているのであり、対価が支給されていないわけではない。

ウ (3)について

(ア) 1行目から4行目まで

否認ないし争う。

(イ) 5行目から13行目まで

控訴人が本件請求期間中において心身の不調を来したことを記す診断書等の医学的証拠が無いこと、控訴人の主張する判例が存在することは認め、その余は否認ないし争う。

校長は控訴人に対して、正規の勤務時間外における勤務を命じていないし、黙示の命令も行っていない。また、正規の勤務時間外における控訴人の勤務に対しては、教職調整額が支給されているのであり、対価が支給されていないわけではない。

(ウ) 14行目から18行目まで

否認ないし争う。

(エ) 19行目から23行目まで

否認ないし争う。

教職調整額（基本給の4%）を算出するに当たっては、昭和41年度の調査において、超勤4項目以外の業務も含め、正規の勤務時間外に教員が業務に従事した時間を集計し、その時間を基礎としており、給特法は正規の勤務時間外に、超勤4項目以外の業務に教員が従事することを想定しているのである。（乙13）

(オ) 24行目から34行目まで

否認ないし争う。

(5) 5について

否認ないし争う。

4 第4について

(1) 1について

認める。

(2) 2について

否認ないし争う。

1審判決では、控訴人が正規の勤務時間外に従事した業務の一部について、労基法上の労働時間と認定しているが、誤りである。

給特法は、教員の職務と勤務の態様の特殊性から一般の行政事務に従事する職員と同様に時間的管理を行うことが適当ではなく、とりわけ超過勤務制度は教員になじまないものであるため、教員の勤務については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のである。このため、正規の勤務時間外に従事した超勤4項目以外の業務に

については、労働基準法上の労働時間には該当せず、管理義務もないのである。しかし、そのような勤務については、教職調整額が支給されているのであり、賃金は支払われている。

1 審判決では、校長による職務命令に基づく業務か否かを便宜的に区分した上で、職務命令に基づく業務に従事した時間を積み上げ、所定総労働時間と比較した上で、所定総労働時間を超過した部分について、労働時間と認定している。

しかし、前述のとおり給特法はそもそも教員の勤務が時間的に管理になじまないことを前提に制定されたものであり、時間数による比較は法の趣旨に合致しない。特に、超過勤務制度については労働基準法 37 条を適用除外とすることで、教員に対しては適用しないこととしており、その結果、正規の勤務時間外に従事した勤務については、従事時間の多寡に関わらず労働基準法における労働時間ではないのである。

仮に 1 審判決のように、教員の業務内容毎に労働時間を算出でき、所定労働時間を超えた時間を労働時間と認定するならば、教員の業務が時間的計測になじまないことを前提として制定された給特法の存在意義は実質的に無きに等しいものとなってしまふのであり、一審判決の判示は不当である。

(3) 3 について

ア 1 行目

認める。

イ 2 行目から 11 行目まで

否認ないし争う。

労基法 37 条の適用除外は全ての業務に適用されている。

ウ 12 行目から 37 行目まで

否認ないし争う。

労基法 37 条の適用除外は全ての業務に適用されている。また、教職調

整額は超勤4項目に該当する業務への従事に対する対価として支給されているわけではなく、正規の勤務時間外における超勤4項目以外の業務に従事する場合も含め、教員の職務及び勤務態様の特殊性を包括的に評価した結果として支給しているものである。

(4) 4について

ア 1行目から10行目まで
認める。

イ 11行目から20行目まで
否認ないし争う。

(5) 5について

否認ないし争う。

5 第5について

否認ないし争う。

上述の他、被控訴人の主張は第一審で述べたとおりである。

以上