

副
本

令和4年（行ウ）第36号 未払賃金等請求事件

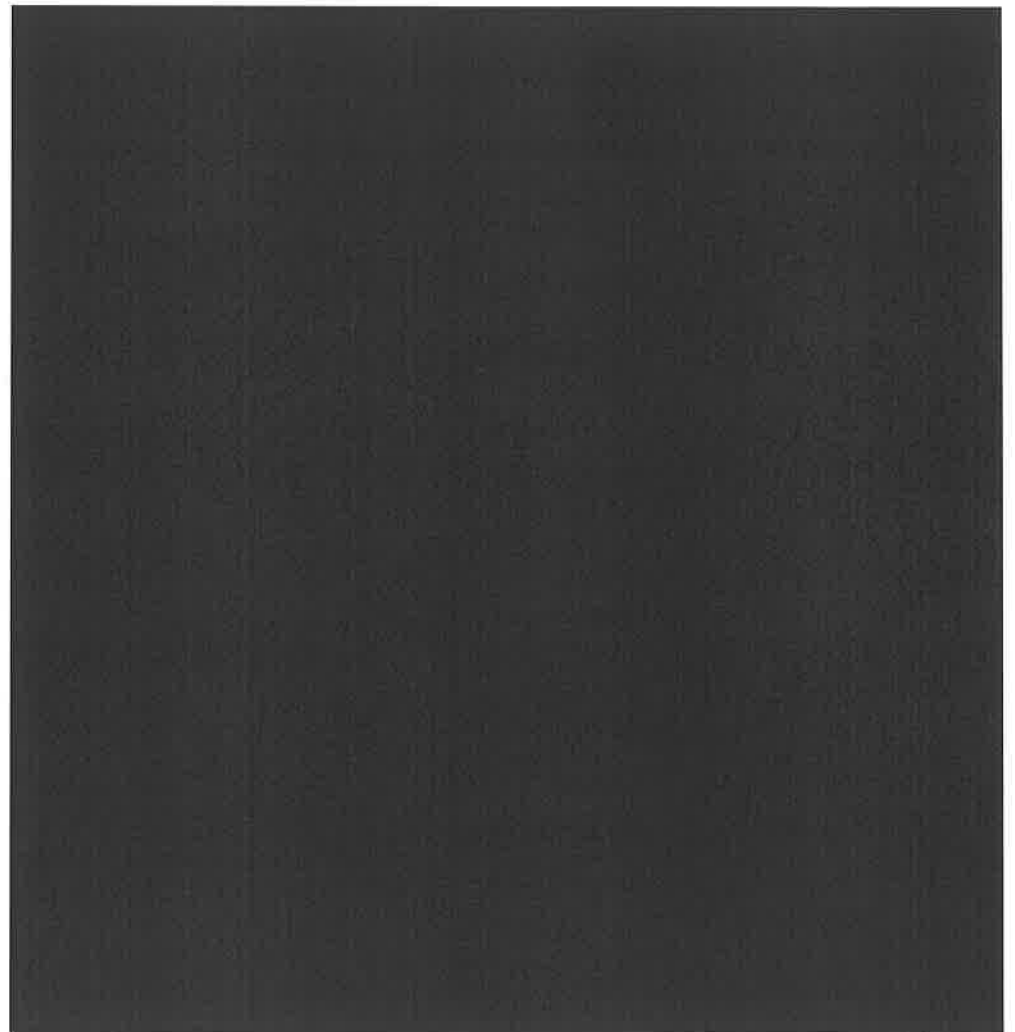
原 告 飯島章太

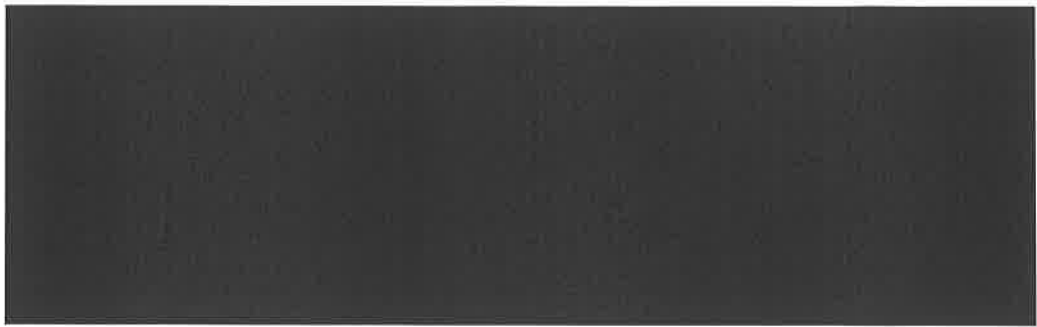
被 告 千葉県

第1準備書面

令和4年12月16日

千葉地方裁判所民事第1部合議A係 御 中





第1 令和4年8月2日付け訴状訂正申立書（以下「訂正申立書」という。）による訂正後の請求の原因に対する認否

1 「第3 請求の原因（未払い賃金）」について

(1) 「1 当事者」について

ア 「(1) 原告」について

原告の大学院時代の研究及び修士論文については不知。また、「後述のとおり、過重な労働により体調を崩し、同年7月下旬から療養休暇を取得した」とある部分は否認し、その余は認める。

原告が療養休暇を取得したのは令和元年8月14日からであり、同年7月下旬の所定勤務日については、同月26日から29日まで及び31日は年次休暇を取得し、同年8月1日から4日まで及び6日は夏季休暇を取得し、同月7日、8日、11日は年次休暇を取得したものである（甲第3号証）。

イ 「(2) 被告」について

認める。

なお、訂正申立書添付訴状（以下単に「訴状」という。）5頁下から2行目の「追っている」については、「負っている」の誤記と思われる。

(2) 「2 労働条件等」について

ア 「(1) 採用」について

認める。

なお、「34号級」は「34号給」の誤記と思われる。

イ 「(2) 所定労働時間」について

(ア) 第1段落について

被告における勤務時間及び休憩に関する定めは以下のとおりであって、これに沿う部分に係る原告の主張は認め、その余は否認ないし争う。

A 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年千葉県条例第1号。

以下「勤務時間条例」という。乙第1号証。)

2条1項

職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

3条1項本文

日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。

3条2項本文

任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。

4条1項

任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

4条2項

任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、千葉県人事委員会規則（以下「人事委員会規則」という。）の定めるところにより、四週間ごとの期間につき八日の週休日（略）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（略）により、四週間ごとの期間につき八日（略）の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会規則の定めるところにより、四週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で週休日（略）を設ける場合には、この限りでない。

B 職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年千葉県人事委員会規則第2号。乙第2号証）

2条1項

任命権者は、勤務時間条例第4条第2項本文の定めるところに従い週休日（勤務時間条例第3条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（勤務時間条例第5条（略）に規定する勤務日をいう。以下同じ。）が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないようにしなければならない。

C 児童福祉施設等に勤務する職員の勤務時間等に関する規程（昭和41年千葉県訓令第16号。以下「児童福祉施設等職員勤務時間等規程」という。乙第3号証。）

1条

この訓令は、（略）、児童相談所に勤務する保育士及び児童指導員（一時保護課に勤務する者に限る。）、（略）の勤務時間、週休日、休憩時間及び休息时间（以下「勤務時間等」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

2条

職員の勤務時間は1日15時間30分以内とし、かつ、4週間を平均して1週間について38時間45分とする。

3条

職員の週休日は、4週間につき6日以上8日以内の割合で児童福祉施設等の長（以下「所属長」という。）があらかじめ職員ごとに指定する日とする。

4条1項

職員の休憩時間は、勤務時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間を勤務時間の途中において置くものとする。

4条3項

所属長は、職員の勤務が深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）に及ぶときは、当該深夜の時間を休憩時間とし、当該職員が仮眠のために利用できるように適当な配慮を払わなければならない。ただし、所属長があらかじめ勤務を命じた場合にはあつては、この限りではない。

6条

勤務時間等の割振りは、業務の状況に応じて、所属長が職員個個について月ごとに定め、当該月の初日前10日までに示すものとする。

D まとめ

原告は、市川児童相談所一時保護課に児童指導員として勤務していた者であり、児童福祉施設等職員勤務時間等規程に従って、1日15時間30分以内、4週間を平均して1週間38時間45分となるように、所属長が割り振った勤務時間について勤務することを求められた者であつて、勤務時間は、必ず午前8時30分から午後5時15分までとなるわけではない。

(イ) 第2段落について

市川児童相談所において、休憩時間が取れないこともあること、交渉段階において賃金を支払ったことは認め、その余は否認する。

ウ 「(3) 給与」について

下記の記載に合致する限度で認め、その余は否認する。

給料の根拠は職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号。以下「給与条例」という。乙第4号証の1）第2条であり、その金額は2万2500円から23万0300円の間で推移している。

そして、原告の給料については、給与条例4条1項7号の福祉職給料表（乙第4号証の2）によって定まることとなり、同条例別表第7によれば、

福祉職1級34号給である場合には、給料月額は20万8400円となる。なお、同福祉職給料表は令和元年12月25日に改定され、平成31年4月1日に遡って適用されたものであり、改定前の福祉職1級34号給の給料月額は20万6900円であった（乙第4号証の3）。さらに、原告の給料月額については、同条例8条1項及び2項により、給料の調整が行われ、同条を受けた給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則（令和2年千葉県人事委員会規則第22号）による改正前の給料の調整額に関する規則（昭和46年千葉県人事委員会規則第5号。乙第5号証）2条1項にいう同規則別表第1の職員の「1 児童と起居を共にする保育士及び児童指導員の職務を行う職員」については調整数が3、「2 一時保護課長並びに保育士及び児童指導員の職務を行う職員（1に掲げる者を除く。）」については調整数が2とされており、同規則別表第2の「リ 福祉職給料表」の1級の調整基本額は7800円とされていることから、原告が療養休暇を取得する前は児童と起居を共にする業務に従事することとしていたため、調整数3×調整基本額7800円を上記の給料月額に加え、療養休暇取得後の令和元年8月14日以降は夜間勤務を行わせないとしたことから、調整数2×調整基本額7800円を上記の給料月額に加えることとなる。

すなわち、給料表改定前の時点の給料の調整額を含む給料の月額は、

$$20万6900円 + 7800円 \times 3 = 23万0300円$$

となり、給料表改定前かつ療養休暇取得後の給料の調整額を含む給料の月額は、

$$20万6900円 + 7800円 \times 2 = 22万2500円$$

となり、これらの金額の間で推移したことになる。

また、月の一日から末日までの給料の支給日はその月の21日であり、給料の締日が月末であることについての根拠規定は、給与条例6条1項本

文であり、支給日が21日であることの根拠規定は職員の給料等の支給に関する規則（昭和27年千葉県人事委員会規則第5号。乙第6号証）2条1項本文（なお、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当の支給日の根拠は同規則7条1項であり、「一の給与期間（筆者注：同規則2条2項で「月の1日から末日までの期間」とされている。）の分を次の給与期間における給料の支給日に支給する。」とされていることから、支給日は翌月の給与と同じ21日となる。）である。

エ 「(4) 手当」について

手当の種類概要が訴状7頁の表のとおりであることは認める。

手当の算定方法等は、給与条例8条の2以下に定めが置かれている。

なお、地域手当は、給与条例10条の2に規定され、地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、100分の9.2を乗じて得た額となる（同条2項2号、地域手当の支給に関する規則（昭和45年千葉県人事委員会規則第26号。乙第7号証）2条、3条及び別表）。

(3) 「3 未払い賃金の金額」について

ア 「(1) 基礎賃金」について

(ア) 「ア 残業代の計算基礎となる賃金」について

認める。

(イ) 「イ 基礎賃金」について

否認ないし争う。

時間外労働の給与の算定の基礎となる賃金の額は、以下の条例等に定める計算方法によって算出されることとなる。

A 給与条例（乙第4号証の1）

16条1項

正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条第2

項に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

二 前号に掲げる勤務以外の勤務

16条2項

短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

16条3項

第1項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（人事委員会規則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第19条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25

から100分の50までの範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

16条4項

正規の勤務時間外に、又は割振り変更前の正規の勤務時間を超えて、勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外にした勤務（勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定による週休日における勤務のうち人事委員会規則で定めるものを除く。）の時間と割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（前項に規定する人事委員会規則で定める時間を除く。）との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項（第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第19条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 一 正規の勤務時間外にした勤務 100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）
- 二 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務 100分の50

16条5項

勤務時間条例第8条の3に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかつたときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第19条第2項に規定する勤

務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

一 正規の勤務時間外にした勤務の時間 100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項に規定する人事委員会規則で定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合

二 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 100分の50から第3項に規定する人事委員会規則で定める割合を減じた割合

16条6項

第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項第1号中「第1項に規定する人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

17条

祝日法による休日等及び年末年始の休日等において、職員が正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた場合には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。勤務時間条例第3条第1項又は第4条の規定により毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員が勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日が勤務時間条例第4条及び第5条の規定による週休日に当たるときに人事委員会規則で定め

る日において勤務した場合その他前段の規定により休日勤務手当が支給される場合との権衡を考慮して人事委員会規則で定める場合についても、同様とする。

18条

正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

18条の2

第15条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額及び第16条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

19条1項

第15条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額とする。

19条2項

第16条から第18条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額、これに対する地域手当の月額及び人事委員会規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから人事委員会規則で定める時間を減じたもので除して得た額とする。

B 職員の特殊勤務手当に関する条例（昭和35年千葉県条例第7号。

乙第8号証)

2条

特殊勤務手当は、次のとおり区分する。

一～四 (略)

五 夜間看護等に従事する職員の特殊勤務手当

六～十八 (略)

5条の2

夜間看護等に従事する職員の特殊勤務手当は、人事委員会が定める児童福祉施設若しくは保護施設又はこれらに類する施設に勤務する看護師、准看護師若しくは保育士又は人事委員会がこれらに準ずると認める職員が、正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜(午後十時後翌日の午前五時前の間をいう。以下同じ。)において行われる看護等の業務に従事したときに支給する。

同条例別表第2

五 夜間看護等に従事する職員の特殊勤務手当

1 勤務時間が深夜の全部を含む勤務 その勤務1回につき7300円

2 勤務時間が深夜の一部を含む勤務 その勤務1回につき3550円(深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満の場合にあつては3100円、2時間に満たない場合にあつては2150円)。

(以下略)

C 時間外勤務手当等の勤務一時間当たりの給与額の算出に関する規則

(平成7年千葉県人事委員会規則第3号。乙第9号証)

2条

給与条例第19条第2項の人事委員会規則で定める手当の月額は、次の各号に掲げる額とする。

- 一 初任給調整手当の額
- 二 月額で定められている特殊勤務手当の額
- 三 給料の月額に対するへき地手当の額（給与条例第13条の3第4項の規定によりへき地手当と地域手当との調整を受ける職員にあっては、当該額から給料の月額に対する地域手当の月額を減じて得た額）
- 四 給料の月額に対するへき地手当に準ずる手当の額
- 五 農林漁業普及指導手当の額

3条

給与条例第19条第2項の人事委員会規則で定める時間は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの間における職員の勤務時間、休暇等に関する条例（略）第9条に規定する祝日法による休日（土曜日に当たる日を除く。）及び同条に規定する年末年始の休日（日曜日又は土曜日に当たる日を除く。）の日数の合計に7時間45分（略）を乗じて得た時間とする。

4条

第2条第3号及び第4号に掲げる額に1円未満の端数があるときは、それぞれその端数を切り捨てた額をもって、当該各号に掲げる額とする。

- D 休日勤務手当の支給に関する規則（昭和60年千葉県人事委員会規則第36号。乙第10号証）

2条

給与条例第17条の人事委員会規則で定める割合は、100分の135とする。

3条

給与条例第17条の人事委員会規則で定める日は、職員の勤務時

間、休暇等に関する条例（略）第4条及び第5条の規定による週休日に当たる勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日の直後の勤務日等（勤務時間条例第8条の3第1項に規定する勤務日等をいう。以下この条において同じ。）（当該休日の直後の勤務日等が給与条例第15条第1項に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等、勤務時間条例第8条の3第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日又は次条の人事委員会が指定する日（以下この条において「祝日法等による休日等」という。）に当たるときは、当該祝日法等による休日等の直後の正規の勤務日）とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により、各任命権者が他の日とすることについて人事委員会の承認を得たときは、その日とする。

E まとめ

勤務時間条例2条1項により、原告の1週間当たりの正規の勤務時間は38時間45分であり、平成31（令和元）年の祝日等の日数が22日であるので、

$(\text{給料の月額} + \text{地域手当}) \times 12 \div (1 \text{週間当たりの正規の勤務時間} \times 52 \text{週} - \text{祝日等の日数} \times 1 \text{日の勤務時間})$

によって勤務1時間当たりの給与額が算出され、これに割増率を乗じた額が時間外勤務等の単価となる。

なお、上記の地域手当の額の1円未満の端数は、地域手当の支給に関する規則4条の規定により切り捨てることとなる。

すなわち、給料表改定後については、

$((20 \text{万} 8400 \text{円} + 7800 \text{円} \times 3) + 2 \text{万} 1325 \text{円}) \times 12 \div (38.75 \text{時間} \times 52 \text{週} - 22 \text{日} \times 7.75 \text{時間}) = 1646.788 \text{円}$

が原告の勤務1時間当たりの給与額となり、これをベースに、時間外勤務手当の1時間当たりの額は、

$$1646.788 \times 1.25 = 2058.485$$

の50銭未満の端数を切り捨て、2058円となる。

イ 「(2) 未払賃金の計算」について

否認ないし争う。

なお、原告は、令和元年7月26日から31日まで（勤務日でない同月30日を除く）、同年8月7日、8日及び11日は年次休暇を取得し、同月1日から6日まで（勤務日でない同月5日を除く）は夏季休暇を取得しており、また、令和元年8月14日から令和2年2月9日までの間、勤務時間条例13条1項の療養休暇となっていた。また、原告は、令和2年3月23日から同月31日までは療養休暇となり、同年4月1日から休職となっているのであって、この点についての原告の主張は正確性を欠く。

また、被告は、令和4年3月22日付け及び同月23日付けで令和3年1月から11月までの勤務時間に関する資料等について開示決定を行って（乙第11号証及び第12号証）、これを原告に通知し、開示文書の写しの交付をした。さらに、令和4年8月22日付けで令和2年12月以前の同資料について開示決定を行っているものの（乙第13号証）、原告が開示決定対象文書の写しの交付を請求していないという状態にあり、原告が詳細な資料を取得できていないのは、原告の責めに帰すべき事由によるものである。

原告は、休憩時間を0分として計算しているところ、実際には食事をするなど、原告の主張する時間の中で持ち場を離れる時間もあったと思われるのであり、また、原告自身、市川児童相談所の松島次長らとの面談において、令和2年3月3日については30分の休憩が取れたことを認めており（乙第14号証）、原告が勤務した全ての日について一切休憩を取れて

いなかったというのは事実と異なるのであって、原告はその点について明らかにされたい。

ウ 「(3) 被告からの未払賃金の支払い」について
認める。

エ 「(4) 未払賃金の金額」について
否認ないし争う。

(4) 「4 労働時間該当性について」

ア 「(1) 被告の主張」について

以下の説明に合致する限度で認め、その余は否認する。

被告は、夜間勤務（原告が訴状10頁で「宿直勤務」と記載しているもの。以下同じ。）について、正規の勤務時間による勤務に対する給料のほか、給与条例18条に基づき、当該勤務が深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）である時間については、その間に勤務した全時間に対して夜間勤務手当を支払っている。

すなわち、前述のとおり、児童福祉施設等職員勤務時間等規程4条3項は深夜である時間は休憩時間と定めているところ、市川児童相談所では、同項ただし書に基づき所属長が午後10時から翌日の午前1時までは正規の勤務時間と定めており、当該勤務時間の勤務に対しては、給料及び夜間勤務手当を支払っている。

イ 「(2) 宿直勤務の時間が労働時間に該当すること」について

(ア) 「ア 宿直勤務中の業務」について

市川児童相談所の夜間勤務における業務内容が、訴状10頁に記載された内容であることは認める。

(イ) 「イ 待機場所、待機状況、即応の必要性等」について

警察等からの施設への電話が毎晩1、2度であることは否認し、夜間勤務の状況については認める。

原告が夜間勤務を行った日において、深夜である時間のうちの休憩時間（午前1時～午前5時）に、市川児童相談所が警察署等からの連絡に対応したのは、令和元年7月9日に警察官が児童を1名連れてきたものに対応したのみである。（乙第15号証の1ないし4及び乙第16号証）。なお、一時保護日誌（乙第15号証の4）の「7月9日」のページに添付されている「身柄付通告聞き取り表」には身柄を受けた日時として「令和元年7月9日（火）0時30分」と記載されているところ、これに対応する日の警備日誌（乙第16号証）には、「25：34 ○○警察児童1人連れ来庁」と記載されており、深夜である時間のうちの休憩時間に警察官が児童を連れてきたことに対応したものである。

(ウ) 「労働から離れることが保障されていないこと」について

原告指摘の最高裁判例が存在することは認め、その余は否認ないし争う。

深夜である時間の休憩時間（午前1時～午前5時）において勤務から離れることは可能であったし、現実には、当該時間に何もなければ休憩をとることはできており、私用で電話を掛けに行くとか、たばこを吸いに行くなど、少なくともそれらの時間においては、職員は勤務から完全に開放されているのであって、「常に」というのは実態に即していない。

(5) 「5 付加金の請求」について

否認ないし争う。

原告も認めるとおり、原告との交渉の過程において、被告は原告に対し未払賃金を支払っている（甲第5号証）のであり、付加金を命ずる理由はないというべきである。

なお、労働基準法114条の趣旨は、労働者の保護の観点から、休業手当等の支払義務を履行しない使用者に対し一種の制裁として経済的な不利益を科すこととし、その支払義務の履行を促すことにより、同条に掲げる同法の

各規定の実効性を高めようとするもの（最高裁判所第三小法廷平成27年5月19日決定）であるところ、原告の主張する「児童相談所職員が過重な労働環境に置かれていること」や原告が退職したことは、未払賃金とは直接的な関係にないうえに、被告に付加金の支払いを命じても、児童相談所職員の置かれている過重な労働環境を抜本的に改善するよう促されるということにはならず、付加金の決定においてこれらの事情を考慮することは他事考慮にほかならないというべきである。

2 「第4 請求の原因（安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求）」について

(1) 「1 安全配慮義務の根拠と内容」について

ア 「(1)」について

一般論として認める。

イ 「(2)」について

一般論として認める。

ウ 「(3)」について

原告が、被告との採用面接（意向確認）の際に、被告に提出した「健康状態に関する配慮事項の申告書」（乙第17号証）に「うつ病」の記載はあることは認めるが、その余は否認する。

原告は、同申告書の就業上の配慮事項欄に「特になし」と記載し、また、被告の採用面接担当者からの質問に対しても、就業上の配慮を求める旨の発言はしていないのであって、原告の申告に基づいて行われる業務上の配慮において、被告が行うべきものはなかったというべきである。

エ 「(4)」について

否認ないし争う。

そもそも、原告は、「うつ病にり患した経験がある」というよりは、平成28年10月5日に[]を受診して以降、うつ病での通院、投薬治療を継続していたものであり、被告に任用された

平成31年4月1日の時点においても、なお、上記通院が継続され、おおむね1月程度のペースで通院・在宅精神療法を受けていたものである（甲第12号証）。

そうであるにもかかわらず、原告は、被告に対し、就業上の配慮を求めなかったのであるから、採用時において原告に対する安全配慮義務の履行として具体的に行うべきものはなく、被告に安全配慮義務違反はないというべきである。

(2) 「2 安全配慮義務違反の内容」について

ア 「(1) 宿直等の過重労働」について

(ア) 「ア」について

原告が、平成31年4月には夜間勤務を4回、令和元年5月には夜間勤務を3回、同年6月には5回、同年7月は同月24日までの間に4回担当したこと、夜間勤務がある日の勤務は、午後0時30分に開始となり、夜間勤務明けの勤務として翌日の午前9時30分までの勤務であることは認める。

甲第4号証からも明らかなように、市川児童相談所では毎日2名以上で夜間勤務を行うこととしているため、原告だけが夜間勤務を多く割り振られているというわけではなく、市川児童相談所において過重な業務というわけではない。

また、原告が夜間勤務を行った週においても、平均すれば1週当たり38時間45分となっているのであって、夜間勤務があるということをもって過重な業務とはいえないというべきである。

(イ) 「イ」について

夜間勤務時において、深夜である時間の休憩時間（午前1時～午前5時）に職員の寝る場所が子ども達の寝ている部屋の手前の廊下であったこと、それが子ども達の様子を見るためであることは認め、その余は否

認する。

夜間勤務時の休憩時間に子ども達の様子を見るという勤務が発生し得ることは、一時保護する施設を設けている児童相談所である以上避けられないものであるし、寝る場所についても当該勤務の性質上やむを得ないものである。

他の職員も同様の勤務を問題なくこなしていることからすれば、同業務が過重であるとはいえないものである。

イ 「(2) 休憩時間が無かったこと」について

(ア) 「ア」について

否認ないし争う。

子ども達と食事をとるのは、児童相談所職員が行う子ども達の見守り、行動観察としての勤務であって、休憩ではないから、原告の主張は勤務の内容を正解しないものである。

なお、職員は、子ども達との食事とは別の時間に休憩をとるようになっていたのであって、当該事情は休憩時間の存在を否定する事情とはならない。

(イ) 「イ」について

労働基準法 34 条 1 項の規定は認め、その余は否認する。

そもそも、地方公務員であった原告の勤務時間は、地方公務員法 24 条 5 項によって条例で定めることとなっており、これを受けて、被告においては、前記のとおり、勤務時間条例等を定め、児童福祉施設等職員勤務時間等規程 4 条 1 項において、労働基準法 34 条 1 項と同様の定めを置いたものである。

そして、市川児童相談所職員の勤務実態として、休憩時間中に緊急対応が必要になるなどの事情がない限り、条例等にしがって休憩をとっているのものであって、原告の主張は実態に即していない。

(ウ) 「ウ」について

否認する。

市川児童相談所一時保護課の人員配置は、法律上必要な人員を配置していたものである。

(エ) 「エ」について

休憩時間がとれなかった部分があることから、被告が原告に対し、本来休憩時間であるはずの時間に勤務を行った分について、賃金を支払った事実は認める。

ウ 「(3) 過酷な業務内容」について

(ア) 「ア 職員不足」について

令和2年度の市川児童相談所の一時保護児童の人数が最大で63名であったことは認め、その余は否認する。

令和2年5月1日時点の市川児童相談所一時保護課の職員数は21名であった。

(イ) 「イ 業務の心理的負担」について

「個々の子どもの特性を把握することもできず、業務にあたらざるをえなかった。」との点は否認し、その余は認める。

市川児童相談所では交替制勤務を行っており、職員の交替時に引継ぎを行うこととしているものであって、例えば、注意が必要な子どもについて、次の時間帯に勤務する職員に申し送りをして、個々の子どもに応じた対応ができるようになっていた。

また、子ども達からの暴言や暴力については、児童相談所に入所することとなる個々の児童の性格等もあって、児童に対する市川児童相談所の指導だけでは止めることができないものであるから、仮に原告に対し子ども達からの暴言や暴力があったとしても、被告に責任はないというべきである。

(り) 「ウ 研修がない中で業務に当たっていたこと」について

原告が児童相談所新規採用職員向け研修を受けていないことは認める。

被告においては、児童相談所新規採用職員向け研修を例年実施しているほか、業務内容や留意点に関する資料を配布し、職員に研修を受ける機会を与えるようにしている。

もっとも、原告は、令和元年7月25日以降は所定勤務日について出勤していないことから、研修を受講できていないものである。

なお、原告が令和元年8月14日から療養休暇を取得し、令和2年2月10日から同年3月10日まで復職した後、同月23日から同月末まで療養休暇、翌4月1日からは地方公務員法28条2項1号に基づく休職となったのは、前記のとおり、原告が被告に採用される以前からり患し、通院・在宅精神療法を受けていたうつ病によるものである。

(エ) 「エ 業務への苦悩」について

否認ないし不知。

(3) 「3 損害」について

否認ないし争う。

前記のとおり、原告は被告に採用される以前からうつ病にり患し、継続的に通院・在宅精神療法を受けていたのであって、「うつ病を発症し」たのではない。

ア 「(1) 慰謝料」について

否認ないし争う。

(ア) 「ア 通院慰謝料」について

否認ないし争う。

(イ) 「イ 後遺障害慰謝料」について

原告がうつ病にり患している事実は認め、その余は否認ないし争う。

イ 「(2) 治療費等」について

(ア) 「ア 通院交通費」について

否認ないし争う。

(イ) 「イ 治療費」について

否認ないし争う。

(ウ) 「ウ 診断書作成費用」について

否認ないし争う。

そもそも、診断書を作成する必要性については主張立証がないのであって、失当である。

ウ 「(3) 休業損害」について

否認ないし争う。

休業は、原告が被告に採用される以前から患していたうつ病によるものである。

エ 「(4) 逸失利益」について

否認ないし争う。

前記のとおり、原告が被告に採用される以前から患していたうつ病によるものである。

オ 「(5) 弁護士費用」について

否認ないし争う。

カ 「(6) 小括」について

否認ないし争う。

3 「第5 交渉経過」について

(1) 「1 はじめに」について

原告が被告との間で交渉を行った事実は認め、その余は否認ないし争う。

(2) 「2 令和2(2020)年2月6日面談」について

ア 「(1) 復職時の研修の拒否」について

原告が、令和2年2月6日に、市川児童相談所において、 次長及び

課長と面談した事実は認め、その余は否認する。

イ 「(2) 昼休憩がとれないこと」について

児童相談所における業務の性質上、決まった時間に昼の休憩をとることができない場合があることは認め、その余は否認する。

ウ 「(3) 児童受け入れ制限及び野田小4女児虐待事件」について

否認する。

エ 「(4) 小括」について

否認ないし争う。

被告においては、児童相談所の職員不足を理由として、保護児童の受入れを人為的に制限することはしていない。

また、千葉県全体としてみた場合には、一時保護課職員は、平成31年4月時点では96名であったものが、令和2年4月には111名、令和3年4月には139名、令和4年4月には136名となっており、人員補充がまったくなされていないというのは事実と異なる。

(3) 「3 船橋労働基準監督者からの是正勧告（令和3（2021）年10月下旬）」について

船橋労働基準監督署が、令和3年10月、市川児童相談所に是正勧告を行った事実は認め、その余は不知。

(4) 「4 令和3（2021）年11月8日面談」について

ア 「(1) 一部未払い賃金を認める」について

令和3年11月8日に、原告、課長及び課長が市川児童相談所において面談を行ったこと、課長及び課長が、市川児童相談所での勤務実態として、休憩時間がとれない場合があり、労働基準法に違反するものであることを認めたことは認め、その余は否認ないし争う。

被告は、被告の計算による時間外労働賃金で未払いとなっているものについてはその全額を支払っており、一部を支払う意向を示したのではない。

イ 「(2) 原告以外の職員への支払いは行わない」について

被告で確認がとれた部分の未払賃金を支払うと回答したことは認め、その余は否認ないし争う。

原告以外の職員については、「今後対応する」という方針を示しており、支払う意向がないと表明したわけではないし、実際に、船橋労働基準監督署からの指導に基づいて対応するよう手続を進めている。

ウ 「(3) 夜間勤務の仮眠時間帯（午前1時～7時）について」について

夜間勤務の午前1時から午前5時30分までの間が仮眠時間帯となっていること、この時間に職員が対応すべき事態があった場合には、起床して対応することとなること、仮眠用の職員ベッドはなく、児童が寝ている部屋のための廊下に寝ていたこと、仮眠中の勤務について本人から申請があれば勤務時間として扱うことは認め、その余は否認する。

なお、原告自身、仮眠時間中の勤務について、被告が導入したシステムを利用して申請したことがある（乙第18証）のであって、きちんと教わっていないとか、申請が徹底されていないという原告の主張は、事実と異なる。

(5) 「5 令和3（2021）年11月30日退職」について

原告が令和3年11月30日、被告を退職したことは認め、その余は否認ないし争う。

原告からの要望に対して、「できるところは配慮したいが、業務の性質上できないところもある」と説明しているのであって、環境整備を行う意向を示さなかったというのは事実と異なる。

また、被告は、船橋労働基準監督署からの是正勧告については、令和3年12月8日付けで船橋労働基準監督署長に対し是正（改善）報告書（乙第14号証）を提出し、休憩時間60分のうち、業務の都合上やむを得ず休憩を取得できなかった時間については、休憩時間の取得状況について把握、管理

するために作成することとした「休憩時間割振・取得実績簿」に基づき、月単位で取りまとめ、翌々月の給与支払日までに支払うとのルールを確立し、また、その時点で確認できた休憩を取得できなかった時間分の給与については、同月21日に支払った（甲第5号証）。

- (6) 「6 令和4（2022）年2月1日 代理人就任後受任通知」について
令和4年2月1日に原告代理人弁護士らから被告に対する内容証明郵便による通知が送られたこと、翌2日に被告が受領したこと、被告が原告に対し、同通知に基づく支払いを行わなかったこと、被告が原告代理人に対し自己情報開示請求手続により資料を請求するよう求めたことは認め、その余は否認ないし不知。

そもそも、被告としては、原告に支払うものがない以上、何らの支払も行わないのは当然のことである。

- 4 「第6 なぜ、提訴をしたか」について
認否の対象でない。
- 5 「第7 よって書き」について
争う。

なお、原告と被告の間の法的関係は公法関係（名古屋高等裁判所昭和55年5月1日判決。裁判所ウェブサイト掲載）であり、原告と被告の間に雇用契約は存在せず、原告と被告の間の雇用契約に基づく請求については法的根拠を欠くものであって、主張自体失当である。

第2 被告の主張

1 未払給与がないこと

(1) 被告が認識している原告の労働時間について

被告が認識している原告の時間外労働時間は、別紙1から7までのとおりである。

また、前記第1の3(4)ウで主張したとおり、原告自身が所定労働時間外の労働時間について申告を行っており、当該時間以外には具体的な業務を行っていたわけではないから、原告の労働時間に関する主張は失当である。

(2) 前記(1)については全て支払い済みであること

被告は、原告の申請を踏まえ、原告の時間外割増賃金等を計算して、月額給与と合わせて支給しており、また、前記第1の3(5)で主張したとおり、原告が所定の休憩を取ることができなかった分の給与を支払っているものであって、原告の賃金について未払いとなっているものはないというべきである。

2 被告に安全配慮義務違反がないこと

(1) 原告が被告での勤務に当たって配慮を求めなかったこと

前記のとおり、原告は採用時にうつ病を経験したことがあること、一方で症状が改善しつつあることを被告の担当者に伝えたものの、勤務にあたっての配慮を求めた事実はなく、身元申告書の既往症の欄には「なし」と記載した(乙第19号証)ものである。

公正な採用選考の基本と題する厚生労働省のウェブサイト(乙第20号証)において、「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施」は就職差別につながるおそれがあるとされ、業務遂行能力に関係しない病歴についての質問は避けるべきと考えられており、また、原告は勤務にあたって配慮を求めているのだから、被告から原告の心身の健康状態についてそれ以上の質問をすることは適当ではなく、被告が採用時に原告のその時点での状況を本人の申告以上に質問しなかったことは何ら問題がないというべきである。

また、本人が勤務上の配慮を求めず、被告としては本人の健康状況としては本人の申告以上の情報はなかったのであるから、採用時の情報に基づいて原告に対する安全配慮義務として具体的に履行すべきものは被告にはなかったというべきである。

(2) 原告は児童相談所での勤務について熟知していたこと

原告は、被告に提出した身元申告書（乙第19号証）において、希望勤務機関として柏児童相談所と市川児童相談所を記載し、また、希望職種として一時保護所職員と児童福祉司を記載している。

一方、原告が被告の採用試験を受験する際に見ていたと思われる2018（平成30）年千葉県職員採用案内（乙第21号証）の「先輩職員からのメッセージ」の項目において、「心理」の主な職務内容欄には、「児童虐待や障害者支援・DV相談など多岐にわたり、相談者の心理面接や心理判定などを行い、個別的な精神面でのサポートだけでなく、関係機関との連携を取りながら積極的な地域援助などの業務に従事します。また、児童虐待などのケースワークにも従事します。」とあるほか、「児童指導員」の主な職務内容には、「児童養護施設の入所児童への生活面全般にわたる指導のほか、児童相談所での児童虐待などのケースワークや一時保護児童への生活指導などの業務に従事します。」と記載されていた。

また、原告は、柏児童相談所において電話相談のボランティアを経験しているのもあって、児童相談所でどのような業務が行われているかについては十分な知識があったものである。

すなわち、原告は、被告の運営管理に係る児童相談所において、どのような業務が行われているかの実態を知っており、それを前提に児童相談所勤務を志望したのであるから、原告は被告に対し、原告自身の状況に応じた配慮を求めることは可能であった。

そうであるにもかかわらず、原告は被告に対して配慮を求めたことはなく、また、原告の勤務における状況にも特段の変化は見られなかったのであるから、被告が原告に対して勤務上の配慮を行わなかったことは、安全配慮義務違反となるものではないというべきである。

また、被告が配慮を行わなかったことについては、原告が自身の状況を正

確に伝えることなく、また、配慮を求めなかったという点が大きく影響したものであるから、原告自身の帰責性を考慮すれば、やはり被告には安全配慮義務違反はなかったというべきである。

(3) 原告の勤務における状況において、体調不良がうかがわれる特段の事情はなかったこと

原告が市川児童相談所での勤務を行っている際に、顔色が悪いとか、ふさぎ込んでいて同僚職員と話す機会が減ったなどの事情はない。

被告が原告のうつ病の悪化を知ったのは、原告による療養休暇の申請時であり、それ以前に原告の体調の悪化に気付くような事情はなかったのであるから、被告が原告に対して安全配慮義務の履行として具体的に行うべきものはなかったというべきであり、被告には安全配慮義務違反はないというべきである。

(4) 原告が令和元年8月に療養休暇を取得した後は夜間勤務を割り当てなかったこと

市川児童相談所長は、原告が令和元年8月に療養休暇を取得した後の勤務について、原告の体調に配慮し、原告に夜間勤務を割り当てないこととし、実際に、令和2年2月10日から同年3月10日までの勤務においては、原告は夜間勤務を割り振られていない。

(5) 原告が訴状12頁から14頁で主張している事柄は、被告の安全配慮義務違反とならないものであること

前記第1の2(2)で詳述したとおり、原告が訴状12頁から14頁で主張している事柄は、いずれも被告の安全配慮義務違反となるものではない。

また、原告は、訴状12頁から14頁において、複数の事柄を挙げているものの、これにより被告にどのような安全配慮義務が発生し、どのように違反しているかを主張していないのであって、主張自体失当というほかない。

また、原告が訴状12頁から14頁で主張している事柄は、厚生労働省の

定めた「心理的負荷による精神障害の認定基準」の別表第1（乙第22号証）の具体的出来事に該当するものではなく、同認定基準「第2 認定要件」の2にいう「業務による強い心理的負荷」（乙第23号証）には該当しないのであって、この意味においても、原告の主張は失当である。

3 原告に発生した損害は原告が被告に採用される以前から患していたうつ病によるものであること

前記のとおり、原告は、被告に採用される以前からうつ病に患し、通院・在宅精神療法を受けていたほか、投薬治療を受けていたものである。

甲第12号証の22頁の平成31年4月22日及び令和元年5月24日の欄には、それぞれ、処方されたZolpidemがなお通院時に残存していることを示す、「Zolpidem OT 残」との記載があり（右欄手書き部分）、平成31年3月29日に不眠症に効能効果があるZolpidem(乙第24号証)を処方されたものの、原告は同年4月及び翌5月にはあまり服用していないことがわかる。これは、服薬をしなくても睡眠がとれていたということの証左である。

そして、4月22日の内容に「仕事ははじまって不定休で夜勤あり 体調そんなに悪くないが、休みの日は寝ている事が多い 仕事一時大変だったが、流れつかんできた 市川の見相 夜12時～9時(仮眠5-6h)」と記載され、同年5月24日の内容に「そんなに調子悪くない つかれに気付きにくくなっている 仕事忙しいが」と記載されているほか、同年6月21日の内容には「かわりない 調子悪くない 1日中ねている時もある」と記載されているとおり、原告が市川児童相談所における勤務を継続していた期間において、体調が悪化しているとの記載はないのである。

上記の事情と、平成31年3月29日の処方内容と、令和元年5月24日の処方内容は、Zolpidemを除けば同じ内容であることからすると、少なくとも同年7月18日の時点では、診察にあたった医師は、原告に投与する薬を変えなければならないような状況にはないと認識していたというべきである。

この点、同年8月2日になって、「仕事休んでしまった 頭痛一眠気、体の重さがあつて朝おきれず 7月26（金）、27（土）休む。28（日）夜勤あつたがいけず 29（月）（休日）、上司に t e l し、8月5日まで様子みてくださいといわれた 入社前健康診断で、うつ病あると（判読不能） 夜勤、24（判読不能）こえる事があつて つづいていてシンドか zolpidem 1T のんでねれるようになったが2hおきにおきてしまう（判読不能）時間もななく忙しい 残業も多い」との記載はあるものの、それ以前の診察時にはそのような記載はなく、また、前記1(1)で記載した勤務時間からすれば、残業時間が多いというほどではないのであつて、この日の診察内容にあらわれていた症状は、原告がり患していたうつ病による部分が相当程度大きいというべきである。

また、8月8日には Sulpiride の1日の服用量を増やす処方がなされ、さらに、8月8日の処方内容は、3月29日と同じであつた7月18日の処方内容と異なり、従前、Sulpiride は 2xMuA、すなわち朝晩2回であつたところ、3xndE、すなわち毎食後3回に増加している。

すなわち、原告が市川児童相談所における勤務を継続していた間には投薬量を増やさなければならぬ状況ではなかつたところ、原告が療養休暇に入り、原告がうつ病発症の原因と主張する市川児童相談所における勤務から離れた後になって投薬量が増えたということからすれば、原告のうつ病が悪化した原因は市川児童相談所における勤務とは別にあると考えるのが自然であるし、そもそも、前記のとおり、被告における勤務によってうつ病が発症したという事実はないのだから、原告に生じた損害は、被告に採用される以前からり患していたうつ病によるものというほかなく、市川児童相談所での勤務との因果関係はないというべきである。

以 上

勤務日		時間外勤務												時間外勤務時間	正規の勤務時間	
		正規の勤務時間 (休日等を除く)			週休日・休日等		60時間超		振替等の週の 正規の勤務 時間数	60時間以下	60時間超	休日勤務	夜間勤務			
		125 100	150 100	100 100	135 100	150 100	150 100	175 100		25 100	50 100	135 100	25 100			
時分	時分	時分	時分	時分	時分	時分	時分	時分		時分	時分	時分				
1	土	1:00							前後	時間 分分					17:15 ~ 18:15	8:30~17:15
2	日	1:00							前後	時間 分分					17:15 ~ 18:15	8:30~17:15
3	月								前後	時間 分分			3:00	22:00 ~ 1:00		
			1:30						前後	時間 分分				1:00 ~ 2:30	12:30~9:30	
4	火	1:30							前後	時間 分分				9:45 ~ 11:15		
8	土	1:00							前後	時間 分分				17:15 ~ 18:15	8:30~17:15	
9	日	0:30							前後	時間 分分				17:15 ~ 17:45	7:00~15:45	
11	火								前後	時間 分分			3:00	22:00 ~ 1:00		
			1:45						前後	時間 分分				1:00 ~ 2:45	12:30~9:30	
12	水	1:15							前後	時間 分分				9:45 ~ 11:00		
15	土								前後	時間 分分			3:00	22:00 ~ 1:00		
			4:00						前後	時間 分分				1:00 ~ 5:00	12:30~9:30	
		0:30							前後	時間 分分				5:00 ~ 6:30		
16	日	1:00							前後	時間 分分				9:45 ~ 10:45		
18	火	4:00							前後	時間 分分				17:15 ~ 21:15	8:30~17:15	
22	土								前後	155時間 102時間 45分	3:30			8:30 ~ 12:00	(振替分)	
									前後	時間 分分	4:15			13:00 ~ 17:15		
		3:00							前後	時間 分分				17:15 ~ 20:15	8:30~17:15	
23	日								前後	162時間 174時間 45分 15分	2:30			12:30 ~ 15:00	(振替分)	
									前後	時間 分分	6:00			16:00 ~ 22:00		
									前後	時間 分分	3:00			22:00 ~ 1:00		
			2:00						前後	時間 分分			3:00	22:00 ~ 1:00	12:30~9:30	
24	月	2:00							前後	時間 分分				9:45 ~ 11:45		
27	木	1:30							前後	時間 分分				17:15 ~ 18:45	8:30~17:15	
28	金	2:45							前後	時間 分分				17:15 ~ 20:00	8:30~17:15	
29	土								前後	時間 分分			3:00	22:00 ~ 1:00		
			1:45						前後	時間 分分				1:00 ~ 2:45	12:30~9:30	
30	日	0:30							前後	時間 分分				9:45 ~ 10:15		
時間数 計		21.50	11.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00			19.25	0.00	0.00	15.00		
支給額算定	支給区分	125 100	150 100	100 100	135 100	150 100		175 100			25 100	50 100	135 100	25 100		
	時間単価	2,058	2,470	1,647	2,223	2,635		2,882			412	823	2,223	412		
	区分ごと 時間数 計	22	11	0	0	0		0			19	0	0	15		
	区分ごと 支給額 計	45,276	27,170	0	0	0		0			7,828	0	0	6,180		
支給額 合計		86,454														

勤務日		時間外勤務												時間外勤務時間	正規の勤務時間		
		正規の勤務時間 (休日等を除く)			週休日・ 休日等		60時間超		振替等の週の 正規の勤務 時間数	80 時間 以下		60 時間 超				休日 勤務	夜間 勤務
		125 100	150 100	100 100	135 100	160 100	150 100	175 100		25 100	50 100	135 100	25 100				
時分	時分	時分	時分	時分	時分	時分	時分	時分		時分	時分	時分					
3	火	0:30							前後 時間 分分						12:00 ~ 12:30	9:00~17:45	
5	木	1:00							前後 時間 分分						12:00 ~ 13:00	9:00~17:45	
		1:00							前後 時間 分分					17:45 ~ 18:45			
6	金	1:00							前後 時間 分分						12:00 ~ 13:00	9:00~17:45	
9	月	1:00							前後 時間 分分						12:00 ~ 13:00	9:00~17:45	
10	火	1:00							前後 時間 分分						12:00 ~ 13:00	9:00~17:45	
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
									前後 時間 分分								
勤務実績		時間数 計	5.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00			0.00	0.00	0.00	0.00			
支給額算定	支給区分	125 100	150 100	100 100	135 100	160 100		175 100			25 100	50 100	135 100	25 100			
	時間単価	1,989	2,387	1,591	2,148	2,546		2,785			398	796	2,148	398			
	区分ごと 時間数 計	6.00	0	0	0	0		0			0	0	0	0			
	区分ごと 支給額 計	11,934	0	0	0	0		0			0	0	0	0			
支給額 合計		11,934															