

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

意見陳述書

令和5年8月30日

千葉地方裁判所民事第1部合議A係 御中

原告訴訟代理人弁護士 笠原 菜摘

原告第二準備書面では、一時保護所が職員らの休憩時間を設けておらず、原告が休憩を取ることが事実上不可能であったことを主張しました。

本意見陳述では、その主張の概要についてご説明します。

1 千葉県の主張

千葉県は、被告第一準備書面において、12時から13時までの1時間が標準的な休憩時間として定められていた、職員は子どもたちの食事とは別の時間に休憩を取ることになっていたと主張しています。

2 一時保護所から配布された資料による裏付け

しかし、飯島さんを含む職員は、日勤中に休憩を取ることができていませんでした。こうした一時保護所の実態は、一時保護所から配布された資料にはっきりと表れています。

甲6号証から甲8号証は、飯島さんが一時保護所の職員として働き始める際、一時保護所から配布された資料です。

(1) 甲6号証

甲6号証は、一時保護所に入所している子どもたちを対象に作成されていま

す。一時保護所で生活する子どもたちの健全な生活リズムを作り、それを維持することは、一時保護所においてとても重要です。この資料によると、11時40分まで学習、11時45分から食事当番は昼食の準備、他の子どもたちも食堂に入る、12時から12時30分まで昼食、12時30分から12時55分まで歯磨き・自由時間、12時55分から13時まで片付け、13時から13時15分まで掃除と決められています。子どもたちのスケジュールに余白はなく、当然、どの日課にも十分な数の職員による見守りは不可欠です。

(2) 甲7号証

甲7号証は、職員向けに作成された幼児の日課に関する資料です。この資料によると、職員は、11時30分からトイレ、おむつ替え、昼食、歯磨き、掃除、自由遊び、午睡、13時30分から14時30分まで入浴、トイレ、おむつ替えと職員のやるべきことが細かく定められています。

幼児は、集団行動をすることができないため、幼児それぞれに臨機応変に対応することが求められます。比較的緩やかな時間で職員の業務が定められていますが、その間に適宜休憩を取ることが予定されているものとは考えられません。

(3) 甲8号証

甲8号証は、職員向けに作成された日課毎のマニュアルです。子どもたちの動きと職員の動き、職員に対する注意事項が詳細に記載されています。

特に12時から13時の時間帯は、昼食の準備の手伝い、昼食中はマナー指導や食事の指導、介助、投薬その他見守り、子どもたちの健康状態の把握、必要に応じて検温を行うこととされています。また、日勤リーダーから夜勤者への引継ぎという重要な業務も、12時45分から13時までの短時間で行うこととされています。

このマニュアルの中には、職員らが交替で休憩を取るように促すといった記載は一切ありません。

(4) このような一時保護所で配布された資料の記載から、職員の休憩時間が設けられておらず、決められた時間に与えられた膨大な業務をこなしながら職員らが自主的に休憩を取ることが不可能であったといえ、飯島さんの認識を裏付けるものといえます。

2 面談での上司の発言

飯島さんは、令和2年2月6日、療養休暇を経て職場へ復帰した直後に、上司と面談し、一時保護所のこうした労働実態を上司に問い、その改善を強く求めました。

しかしながら、上司は、「十分な時間にならないかもしれないんですが、そこは状況に応じて」と休憩時間を取ることができないことを前提に、それを状況に応じて対応するように、すなわち受け入れるように促しました。

また、別の上司も、「日勤者は休憩を取る時間がない」「ご飯を食べながらの休憩」「そこが一番綿密で引継ぎもするし子どもの対応もしなきゃいけないし、休憩に全然なっていない」「何十年も前から」と話し、子どもたちの食事の時間に、子どもの対応をしながら休憩のようなものを取らざるを得ないこと、その状況がもう何十年も前から改善されていないことを認めています。

3 最後に

千葉県的主張は、一時保護所で飯島さんが置かれていた実態とは大きく異なります。飯島さんが置かれていた過酷な労働環境は、一時保護所が配布した資料や一時保護所に長く勤め、その実態を長く見てきた上司の発言から明らかです。漫然と、実態と大きく異なる主張を維持する千葉県の対応は、不誠実であると言わざるを得ません。

法は、使用者に対し、労働時間の途中に休憩時間を与えることを義務付けており、義務とされている休憩時間の長さは、労働時間に応じて異なります。

ここでいう休憩時間は、労働者にとって、労働からの解放が保障されているものでなければなりません。このような厳しい法規制が課されているのは、休憩時間こそが、労働者が心身に負担を伴う労働から距離を置き、その疲れを癒す役割を果たす、言うまでもなく重要なものだからです。

一時保護所を取り巻く状況、その労働環境には、解決しなければならない問題が山積しています。職員の休憩時間を確保する体制を整備し、運用を続けることは、職員の長期勤続や人手の確保に繋がり、ひいては一時保護所の状況を改善する第一歩となるのではないのでしょうか。

以上