

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6年1月17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 船 澤 弘 行

原告第4準備書面では、被告千葉県の杜撰な労務管理、安全配慮義務違反、残業代について主張しました。本意見陳述では、その主張の概要についてご説明します。

第1 被告の杜撰な労務管理

1 そもそも雇用条件は明示されていなかった

千葉県からは、飯島さんとの2018年10月の採用面接以降、入職まで、業務内容について説明はなく、入職当日、4週で8日休みのシフト制であり、夜勤もあると告げられました。「めったに連休はとれない」とも言われました。

2 残業代申請について

残業代の申請方法についても飯島さんは当初教えてもらえませんでした。2019年4月23日によく教えてもらい、遡って申請しました。

残業代申請方法も、一時保護課長に了承をとってから申告するものです。飯島さんの記憶では残業代申請は15分単位でした。「この時間に終わったようにしてください。じゃないと私が怒られちゃうから。過ぎるようだったら別の日に申請してください」等とも言われました。児童相談所では実際の労働時間

を把握する仕組みがありません。被告は、千葉県内の民間企業範となるべき地方公共団体です。にもかかわらず、極めて杜撰な労務管理といわざるを得ません。

3 健康管理について

人員不足が恒常化していました。健康診断と仕事のシフトが被った場合には、仕事が優先され、飯島さんが健康診断に行けたのは、入職後半年が経過した頃です。飯島さんは、体調に不安を感じ、産業医との面接を課長・次長に求めたこともありますが、その際も面接を受けさせてはもらえませんでした。

4 シフトの管理について

シフトについても、飯島さんの了解もなく、夜勤勤務が指定されたり、前日に突然翌日が夜勤であると、たまたま出会った同僚に伝えられたこともありました。

被告では、変形労働制時間制が適正に行われるための事前の労働時間の指定が不十分でした。

第2 安全配慮義務違反について

1 新しい仕事は誰でも緊張

新しい仕事を始めた直後は、だれであっても、大なり小なり緊張し、精神的ストレスが溜まります。しかも、飯島さんに与えられた業務は、様々な問題を抱える子どもたちの様子に常時気を配らなければならないもので、日勤と夜勤を交互に繰り返すものでした。千葉県としては新しく入職した職員に対して特に注意を払う必要がありました。

2 4か月連続で70時間以上の残業

しかし、飯島さんの入職後の残業時間は、平成31年4月に75時間、令和元年5月に83時間45分、6月に96時間15分、7月に72時間45分でした。4か月連続で70時間以上、特に6月は100時間近い残業時間となった。

ています。

これら長時間残業は、入職直後の一時保護業務に慣れない飯島さんにとって、大きな精神的、身体的負荷となりました。

このような状態を漫然と放置していた千葉県は、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を怠ったといえます。

第3 残業代について

千葉県から、庶務共通事務システム等に関する資料として乙第25号証の提出を受けたため、これを踏まえて、未払残業代等を再計算しました。

千葉県が主張する「休憩時間」は、実際には休憩することができない名目的なものでした。そのため、千葉県が主張する休憩時間について、そのすべてを労働時間として計算しています。

例えば、A勤務で、12時から13時までを休憩時間と定められているものの、飯島さんは休憩できていなかったため、労働時間に該当します。

夜間勤務及び明け勤務についても、15時から16時まで及び25時から29時30分までを休憩時間と定められているものの、飯島さんは休憩できていなかったため、いずれも労働時間に該当します。

以上

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4準備書面

千葉地方裁判所民事第1部合議A係 御中

令和5年11月17日

原告代理人弁護士 足 立 啓 輔

他

第1 被告の杜撰な労務管理

1 そもそも雇用条件は明示されていなかった

- (1) 原告が被告に採用された時点において、雇用条件等も十分な明示がされていなかった。採用面接の10月以降、何ら業務について説明がなく、入職まで、どんな仕事内容なのか知らされていなかった。入職当日に、4週で8日休みのシフト制であり、夜勤もあると告げられ、「めったに連休はとれない」とも言われた。
- (2) 労働基準法15条1項では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されているが、被告は原告に対し、それらの点についても十分に明示していなかったのである。

2 残業代申請について

残業代の申請方法については入職当初は、教えてもらえず、2019年4月23日に上司から聞いて教えてもらい、それまでの残業代は遡って申請した。また、残業代は職員が勝手に入力できるものでもなく、一時保護課長に了承をとってから、申告していた。庶務共通システムにて、残業代申請をしたのは15分単位だったと

も記憶している。例えば、「この時間に終わったようにしてください。じゃないと私が怒られちゃうから。過ぎるようだったら別の日に申請してください」等と言われ、実際の勤務時間とは異なる労働時間で入力するよう指示がされたこともあった。

3 36協定が周知されていない

労働基準法106条1項は、36協定についても「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。」と定めている。しかし、36協定についてはどのように作られたかも不明であり、見えやすい場所等へ掲示されてもいない。

4 健康管理について

- (1) 健康診断と仕事のシフトが被った場合には、仕事が優先されていた。健康診断に行くことすら人員が足りないためである。結局、原告が健康診断に行けたのは、就職後半年が経過した頃であった。
- (2) 原告が、体調に不安を感じ、産業医との面接を課長・次長に求めたこともあったが、その際も面接を受けさせてはもらえなかった。

5 シフトの管理について

シフトについても、前日に突然翌日が夜勤である旨を、休日の別の用事でたまたま出会った同僚に伝えられたこともあった。原告の了解もなく、夜勤勤務が指定されており、変形労働制時間制が適正に行われるための事前の労働時間の指定も不十分であった。

6 労働時間の管理

被告は、労働時間については、タイムカード等があるわけでもなく、乙25のとおり、実際に勤務した時間ではなく、概ね15分単位の自己申告により労働時間を入力させ、把握している。被告は、原告ら職員が働いた実際の労働時間を正確に把握していないということになる。

被告は、民間の模範となるべく地方公共団体にもかかわらず、極めて杜撰な労務管

理を行っているのである。

第2 安全配慮義務違反について

1 原告は、別紙時間外勤務手当整理簿に記載のとおり、平成31年4月に75時間、令和元年5月に83時間45分、6月に96時間15分、7月に72時間45分の残業をしていた。4か月連続で70時間以上、特に6月は100時間近い残業時間となっており、連続的かつ長時間の残業を余儀なくされていた。これは、様々な問題を抱える子どもたちの様子に常時気を配らなければならない、精神的緊張を伴う業務の性質や日勤と夜勤を交互に繰り返す業務の性質も相まって、過重な業務負担となり、原告に対し、甚大な精神的、身体的負荷を与えていたといえる。また、休憩時間をとることもままならない状態が恒常化していた。

このような状態を漫然と放置していた被告には、原告ら職員が業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を怠ったといえる。

2 第1準備書面において、被告が原告の現実の労働時間・労働実態を十分に把握しようとしなかったことは既に指摘しているが、労働時間の管理を被告が正確に把握していない、職員の健康状態を把握しようとしていない、という第1の指摘は、被告が安全配慮義務を履行していなかったことも強く推認させる事情となることを付言する。

第3 残業代について

1 はじめに

原告は、被告から、庶務共通事務システム等に関する資料として乙第25号証の提出を受けたため、これを踏まえて、以下のとおり未払残業代等を再計算した。

2 原告の実労働時間について

原告は、従前主張してきたとおり、A勤務や夜間勤務及び明け勤務、B勤務等いず

れの勤務形態においても休憩できなかつたため、被告が主張する休憩時間について、そのすべてを労働時間とした。

また、終業時刻については、被告が乙第25号証において終業時刻後に残業があったと認めている範囲で、労働時間とした。

なお、明け勤務の終業時刻後に残業があった場合、乙第25号証では、9時30分から15分間の休憩があったとされている。また、条例上、7時間45分以上の勤務に対しては、7時間45分ごとに15分の休憩を要すると定められている（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2条2項）。しかし、実際には原告に休憩などなかつたため、同15分間も労働時間とした。

3 時間外勤務手当整理簿への入力

(1) A勤務について

被告では、12時から13時までを休憩時間と定められているものの、原告は休憩できていなかったため、労働時間に該当する。そのため、同1時間について、125パーセントの賃金が生じる（職員の給与に関する条例16条、時間外勤務手当の支給に関する規則2条1号）。

また、所定労働時間は、8時30分の始業時刻から17時15分の終業時刻までから先の1時間休憩を差し引いた7時間45分とされており、始業時刻8時30分から休憩なく労働することで、16時15分以降が「正規の勤務時間外」（職員の給与に関する条例16条1項、乙4の1、所定労働時間外）となる。そのため、同時刻から終業時刻17時15分までの1時間について、25パーセントの割増賃金が生じる。

(2) 夜間勤務及び明け勤務について

被告では、15時から16時まで及び25時から29時30分までを休憩時間と定められているものの、原告は休憩できていなかったため、いずれも労働時間に該当する。また、原告の所定労働時間は、15時間30分とされているところ（被告第2準備書面別紙表を参照）、始業時刻12時30分から休憩なく労働することで、28時（翌4時）以降が所定労働時間外となる。

そのため、15時から16時までの1時間について、125パーセントの賃金が生じる。

また、22時から29時（翌5時）までについて、22時から25時までの1時間に25パーセントの深夜割増賃金が生じ、25時から29時までの4時間に150パーセントの割増賃金が生じる。

さらに、29時から33時30分（翌9時30分）までについては、29時から29時30分までの30分に125パーセントの割増賃金が生じ、29時30分から終業時刻33時30分までの4時間に25パーセントの割増賃金が生じる。

(3) B勤務について

A勤務に比べて始業終業時刻がそれぞれ30分ずつ遅くなるほか、A勤務と同条件である。

(4) 休日

乙第25号証において休日勤務とされている日を休日勤務とし、同日における時間外勤務には135パーセントの割増賃金が生じる。

(5) 60時間超過した時間外労働について

被告が原告にExcelデータで提供した時間外勤務手当整理簿は、時間外労働が60時間を超過した場合について、法令に適する割増率まで自動的に上げる等の仕組みがない。そのため、原告において、時間外労働が60時間を超過した段階で、高い割増率の項目に手入力した。

4 未払残業代

以上のとおり再計算した結果、被告の原告に対する未払残業代は、平成31年4月分で12万2680円、令和元年5月分で14万6637円、6月分で17万1174円、7月分で12万4488円、令和2年2月分で2万5461円、3月分で1万3924円であり、以上の合計が60万4364円である。

なお、被告は、原告に対し、昼休憩中の労働に対する賃金として、令和3（2021）年12月21日に2万5857円を支払った（甲5・給与支給明細書等、令和3

年12月追給分、訴状第3の3(3)。

5 結語

よって、原告は、被告に対し、未払残業代57万8507円及び原告の退職日の翌日である令和3(2021)年12月1日から支払済まで年14.6パーセントの割合による遅延損害金を請求する。

以上