

令和4年（行ウ）第36号 未払賃金等請求事件

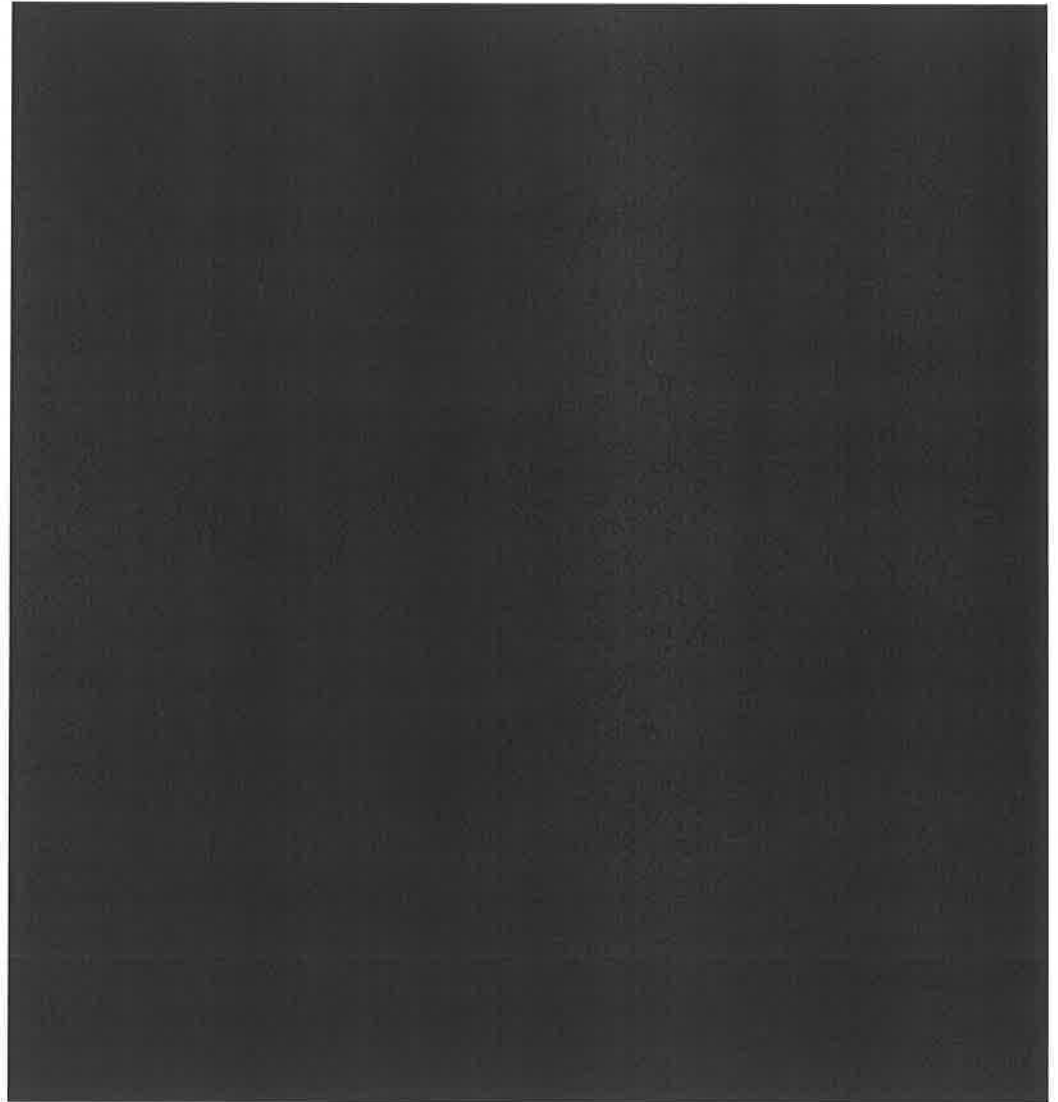
原 告 飯島章太

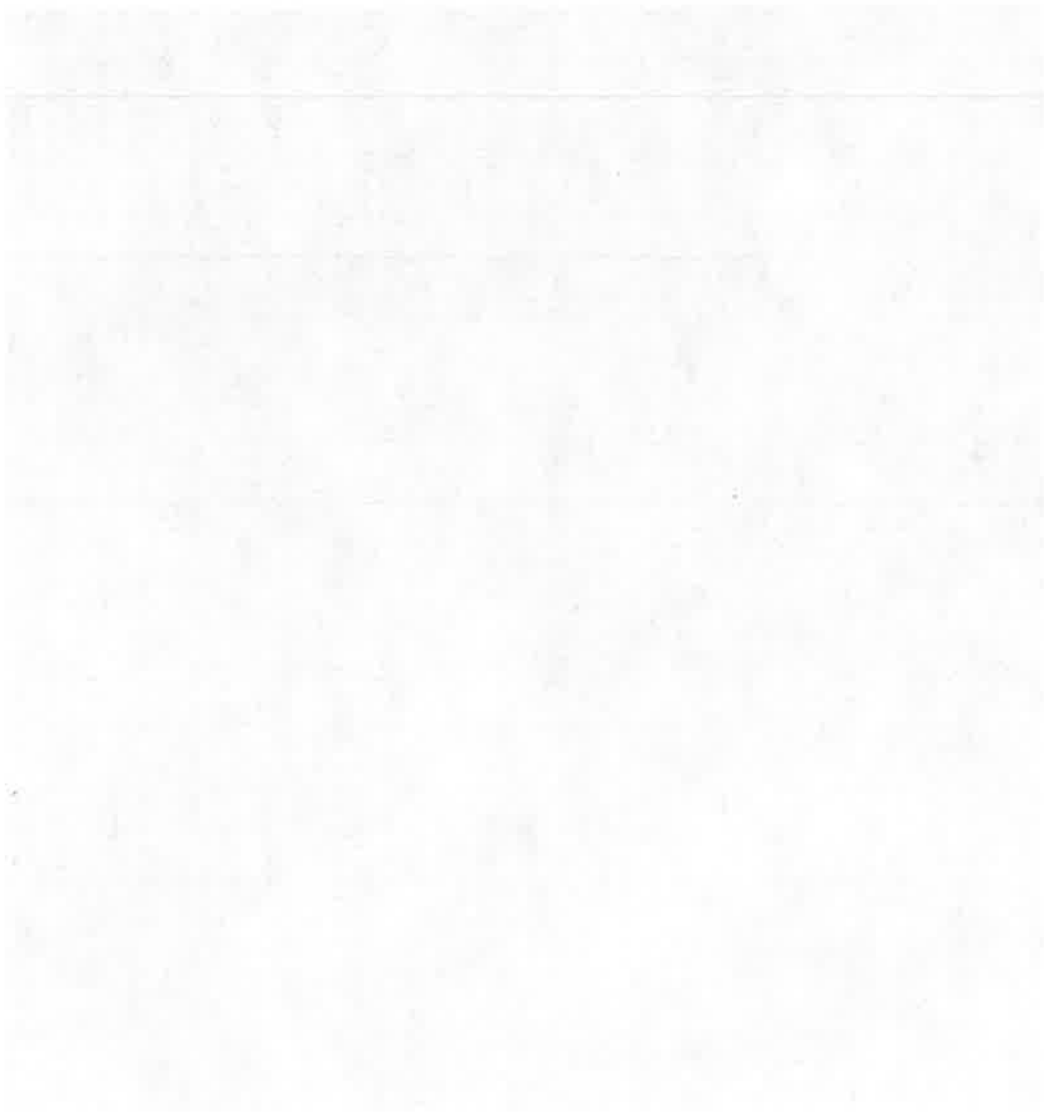
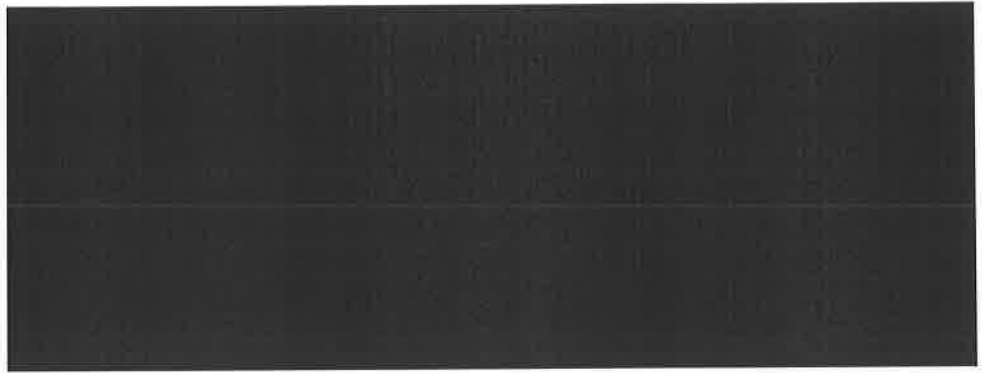
被 告 千葉県

第5準備書面

令和6年3月29日

千葉地方裁判所民事第1部合議A係 御 中





第1 令和5年11月17日付け原告第4準備書面（同年12月15日付けで差替えが行われたもの）に対する認否・反論

1 第1の「1 そもそも雇用条件は明示されていなかった」について

(1) (1)について

(1)のうち、「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。」という点については否認ないし争い、「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。」という点については、原告が実際に配属された後の具体的な業務について説明がなかったという趣旨であれば認め、一般的に原告が内定者となった児童指導員の職務内容について知らされていなかったという趣旨であれば否認ないし争う。

また、「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。」との点については、発言者が特定されていないことから認否できない。

原告が見たと思われる平成30年度千葉県職員採用案内（乙第21号証）において、勤務時間については「勤務時間は原則として、月曜日から金曜日の午前8時30分から午後5時15分までの週38時間45分で、時差出勤制度もあります。（略）ただし、交替制勤務の場合はこれと異なる場合があります。」と記載し、また、平成30年度千葉県職員採用上級試験の受験案内（乙第31号証）においても、勤務時間については、「1週につき38時間45分、1日7時間45分（時差出勤制度あり。土曜日及び日曜日は休みになります。）ただし、交替制勤務の場合は、これと異なる場合があります。」と交替制勤務があることを明示していた。

また、勤務条件は、採用時に交付した辞令（甲第1号証）に明示されているほか、被告第1準備書面第1の2(2)のイ（イ）で主張したとおり、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になっているほか、同項は

給与やその他の勤務条件も条例で定めることとしており、被告においては、被告第1準備書面第1の1(2)イ(ア)、ウ及びエ、1(3)ア(イ)で主張したとおり、条例を定め明示している。

すなわち、原告の勤務条件は、法令や条例等によって明示されているのであって、明示されていないとの原告の主張は失当である。

また、被告は、実際の任用前であっても、内定者等から勤務条件についての問い合わせがあれば対応することとしているのであって、この意味においても「雇用条件が明示されていなかった」との原告の主張は失当である。

(2) (2)について

(2)については、労働基準法15条1項の規定は認め、その余は否認ないし争う。上記(1)で主張したとおり、原告の勤務条件は法令や条例等によって明示されていたのであり、原告の主張は失当である。

2 第1の「2 残業代申請について」について

原告の残業代申請が15分単位になっていること、一時保護課長に了承をとるということが、管理者である一時保護課長が原告の実際の時間外勤務の内容や時間を確認していたという限度で認め、その余については否認ないし不知。

時間外勤務については各職員が庶務共通事務処理システムに入力した内容を管理者がその実際の業務内容や時間を確認した上で、承認している。

3 第1の「3 36協定が周知されていない」について

労働基準法106条1項の定めは認め、その余については否認ないし争う。

協定締結にあたっては、前年度の3月に職員間の意見で労働者代表者を決定し、被告との間で36協定の締結を行い(乙第32号証)、室内の壁や机の脇などに同書面を掲示し、周知していた。

4 第1の「4 健康管理について」について

(1) (1)について

否認ないし争う。

原告が健康診断に行った時期は、当初は令和元年8月28日に実施予定であったところ（乙第33号証）、原告は同月14日から療養休暇を取得していたため実施されず、令和2年2月10日に復職したことから、同年3月2日に健康診断を受診している（乙第34号証）。

「令和元年度定期健康診断等の実施について（通知）」（乙第35号証）のとおり、原告が任用された令和元年度は同年6月20日に実施が通知され、上記のとおり、原告は同年8月28日に受診予定であったのだから、原告の主張は事実と異なっている。

また、健康診断の日程は変更することができ、実施案内のあった日程に仕事の都合等で受診できない場合には別の日に実施することになっている。原告の場合は、当初の予定日に療養休暇を取得していたことから日程を変更したものであるし、市川児童相談所において人員が足りないから健康診断に行くことが不可能という事実はなく、児童相談所職員としての業務の都合上、仕事から離れるのが難しいタイミングである場合には健康診断を受診する日を変更しているというに過ぎない。

(2) (2)について

時期が明らかでないため認否出来ない。原告は、課長・次長に産業医面談を求めたのがいつなのかを明らかにされたい。

5 第1の「5 シフトの管理について」について

否認ないし争う。

被告第1準備書面第1の1(2)イで主張したとおり、変形労働時間制を条例に定めているほか、一時保護課勤務割表（甲第4号証）のとおり、一時保護課の職員のシフトについては1月ごとに表が作成されている。また、病気や家族の事情などで勤務割表どおりの勤務ができない職員については、交替する職員の同意を得て変更を行っている。

そもそも、勤務割表の作成にあたって、原告を含む各職員の了解を得て行わなけ

ればならないというのが原告の主張であるならば、そのような法的義務はないのであって、原告の主張は失当というほかない。

原告においては、「変形労働制時間制（原文ママ）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。」というのが、どのような事実を指すのか明確にされたい。

6 第1の「6 労働時間の管理」について

被告においてタイムカードを使用していないことは認め、その余は否認ないし争う。

上記のとおり、職員の時間外勤務については、各職員が庶務共通事務処理システムに入力した内容を管理者がその勤務内容及び時間を確認し、そのうえで承認するという方法によって把握しており、被告における労働時間の管理に問題があるということはできない。

7 「第2 安全配慮義務違反について」について

同1及び2については、否認ないし争う。

被告においては、管理者が時間外勤務の内容と時間を確認し、その内容を各職員が庶務共通事務処理システムに入力するという形で時間外勤務の内容を把握している。

これによれば、原告の時間外勤務の時間は、平成30年（令和元年）4月において8.5時間、同年5月において29.5時間、同年6月において32.5時間、同年7月において29時間であり、原告の主張する連続的かつ長時間の残業とはいえないものである。

8 「第3 残業代について」について

(1) 「1 はじめに」について

認否の対象でない。

(2) 「2 原告の実労働時間について」について

原告の計算方法についての説明であり、認否の対象でない。

なお、被告第1準備書面第2の1において主張したとおり、原告が申告した時間外勤務及び原告が所定の休憩をとることができなかつた分の給与は全て支払済みであり、原告の主張は失当である。

(3) 「3 時間外勤務手当整理簿への入力」について

ア 「(1) A勤務について」について

(ア) 第1段落について

認める。

ただし、上記(2)のとおり、原告が被告との協議において所定の休憩をとることができなかつたと申告した期間、すなわち、平成31年4月から令和元年7月分までの部分を除く期間の分は支払済みである。

(イ) 第2段落について

否認ないし争う。

原告の計算方法は、原告の主張によれば実際の労働時間が8時間45分であるのに対し、2時間分の割増賃金を請求する内容になっているのであって、割増賃金の計算方法として不適當と言わざるを得ない。

すなわち、原告の計算方法は、まず、午前8時30分から正午まで及び午後1時から午後5時15分までの所定労働時間に加えて正午から午後1時までの時間を労働時間とした上で正午から午後1時までの1時間について1時間分の所定賃金とこれに対する所定時間外の割増賃金（時間外手当）を計算し、次いで、午前8時30分から1日の所定労働時間である7時間45分を経過する午後4時15分までを所定労働時間としてカウントした上で午後4時15分から午後5時15分までの1時間について所定労働時間外の割増賃金が支払われていないとして2割5分の割増賃金を計算するものである。

しかしながら、原告の主張によれば、実際の労働時間が午前8時30分から午後5時15分までの合計8時間45分となるところ、原告の計算方法では、所定労働時間である7時間45分に対する所定賃金のほかに、正午から

午後1時までの1時間分の所定賃金に割増賃金を加えたもの（時間外手当）と、午後4時15分から午後5時15分までの1時間分の割増賃金を計上する、すなわち、7時間45分に対する所定賃金と正午から午後1時までの1時間分の所定賃金と正午から午後1時まで及び午後4時15分から午後5時15分までの計2時間分の割増賃金を請求することになるのであって、所定労働時間が7時間45分であり実労働時間が8時間45分となっていて所定時間外の労働時間が1時間であるという前提に反するものであるから、失当というほかない。

イ 「(2) 夜間勤務及び明け勤務について」について

原告の所定労働時間については認め、その余については否認ないし争う。

被告第1準備書面の第1の1(4)において主張したとおり、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に原告が対応したのは1回だけであり、原告の主張するように、深夜である時間の休憩時間（午前1時から午前5時まで）及び午前5時から午前5時30分までの休憩時間において勤務から離れることは可能であったし、現実に休憩をとることができたものであるから、原告の主張は前提を誤るものであって失当である。

ウ 「(3) B勤務について」について

「A勤務と同条件」という趣旨が、原告の計算方法がB勤務については始業終業時刻がそれぞれ30分ずつ遅くなるようにしたほかはA勤務と同様の計算を行っているということであれば、原告の計算方法を説明するものであって認否の対象でない。

エ 「(4) 休日」について

乙第25号証の勤務予定区分欄に「休日(A)」と記載されている日は祝日を振り替えた休暇であり、原告は勤務していない。すなわち、令和元年5月3日、14日、16日、31日、同年6月14日、21日、同年7月15日は勤務していない。その余については認める。



オ 「(5) 60時間超過した時間外労働について」

原告の計算方法を説明したものであり、認否の対象でない。

(4) 「4 未払残業代」について

「なお」で始まる段落は認め、その余は否認ないし争う。

被告は、被告第1準備書面別紙1ないし7のとおり、原告が実際に勤務した時間外労働に係る時間外勤務手当を支払済みである。

(5) 「5 結語」

否認ないし争う。

## 第2 被告の主張

1 原告の計算は客観的証拠と整合しない事実を前提としており、誤りがあること

原告は、原告第4準備書面別紙において未払賃金の計算をしているところ、例えば、別紙1の平成31年4月5日、同月8日、同月18日及び同月19日は、原告は平成31年度新採職員研修（乙第36号証）を受講しており（甲第3号証）、市川児童相談所での勤務を行っていない。

同研修の時間割上、正午から午後1時までは休憩時間となっており、休憩が取れなかったという状況にはない。

このほか、令和元年5月8日、同月21日、同月27日、6月7日、同月19日、7月4日もいずれも出張となっているところ（甲第3号証）、これらの日において原告はDV・児童虐待相談新任職員研修（乙第37号証及び乙第38号証）、平成31年度児童福祉司任用前講習会（乙第39号証）を受講しており、市川児童相談所での勤務を行っていないから、原告が縷々主張する市川児童相談所の勤務状況は当てはまらないことになるが、原告はその点を見逃して未払賃金の計算を行っている。また、出勤簿（甲第3号証）では令和元年7月22日の欄に原告の押印があるが、被告が把握している研修の受講歴によれば、同日も原告は平成31年度児童福祉司任用前講習会を受講しており（乙第40号証）、市川児童相談所での勤務を行っていない。出勤簿（甲第3号証）上の7月22日の原告の押印は、原告の誤りに

よるものと思われる。

このように、原告の計算はその基礎とすべき客観的事実と整合しない事実を前提としていて、計算そのものに誤りがあるというほかなく、原告の勤務状況に係る主張は全体として信用性を欠くというべきである。

## 2 原告に対する求釈明

原告は、原告第1準備書面2頁の3行目において、被告第1準備書面の第2の2(2)について「否認する。」とだけ認否しているところ、被告第1準備書面の第2の2(2)では、原告が被告に提出した身元申告書の記載内容や原告が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たことなども主張しているのであり、これらについても「否認する。」という趣旨なのか、そうでないのか判然としない。

原告は、被告準備書面について、詳細な認否を行うことを求める。

また、原告は令和4年8月2日付け訴状訂正申立書の第7において、「第1に、雇用契約及び労働基準法37条1項に基づき」と記載しているところ、原告は原告第2準備書面の第3において、「本件時間外労働の計算にあたっての基礎賃金につき、被告が述べる金額に原告も争いはない。」として、条例を前提として計算している。

訴状訂正申立書が「雇用契約に基づき」としている以上、原告の請求は雇用契約（労働契約）に基づくものであるところ、現時点における原告の請求権の根拠が条例によって勤務条件が定められる任用関係に基づくものであるとすれば、請求権の法的根拠が異なることから、本件訴訟における訴訟物が変わったということになり、訴え変更の手續が必要になるところ、原告は現時点において訴訟物が変わったことを前提とした手續を行っていない。

そこで、原告は、被告との間に、任用関係ではなく、労働契約が成立していると主張するものであるのか、また、原告の未払賃金の請求権の法的根拠が何であるのかを明らかにされたい。

以 上