

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告

被告 埼玉県

## 意見陳述書

平成31年2月22日

さいたま地方裁判所 第5民事部 合議係 御中

- 1 今回の主張は、まずはじめに、「勤務時間内に終わらない仕事を命じ  
ることは、時間外勤務を命じているのと同じである」ということです。

被告の主張を前提とすれば、「勤務時間内」にやっていた場合には勤務  
になる、「勤務時間外」にやっていた場合には勤務ではない、すなわち教  
員が自主的に行っているものと評価されることとなります。

次の表を見て下さい。

現在の状況							
仕事内容	時刻	時間 (分)	勤務	勤務形態	校長からの 指示	仕事	本来 は
テスト採 点	16:00-16:15	15	勤務時間	勤務	校長が命じ ている	○	勤務
テスト採 点	16:15-16:45	30	休憩時間	自主的勤務	校長が命じ ていない	×	休憩
テスト採 点	16:45-17:00	15	勤務時間	勤務	校長が命じ ている	○	勤務

点					ている		
テスト採点	17:00-17:40	40	時間外勤務	自主的勤務	校長が命じていない	×	残業
同じ仕事内容であるが、行う時刻によって仕事になったり、仕事と認められなかったりということが起こる。							

同じテスト採点の仕事ですが、行う時刻によって仕事になったり、仕事と認められなかったりということが起こります。

これは、仕事内容をテスト採点の例で説明していますが、他の様々な業務についても同様のことがいえます。

社会通念上、仕事として認められている業務に従事しているのであれば、それがどの時間帯に行われたものであっても、命令に基づく仕事として評価されるべきです。冒頭で述べたように、教員に対して勤務時間内に終わらない仕事を命じることは、時間外勤務を命じているのと同じなのです。

被告には、教員に対してどのような業務を命じているのか、何をもって「業務を命じる」といっているのか、被告の認識を明らかにしていただきたいと思います。

## 2 次に、「校長による勤務終了の意思表示について」です。

被告は、「校長は教員に対して時間外勤務を命じていない」と主張しています。しかし、そうであれば、校長は、勤務時間終了とともに勤務を終了するよう、教員に対して明確な意思表示を行うべきです。

私の職場では、退勤する際には、管理職のところに行って、退勤を申告するように指示されています。本来は、定時に勤務を終了するのが原則であり、勤務を続けるのが特別なのです。

校長は、「時間外勤務を命じていない」ということをまずは明確に示し

た上で、定時以降に勤務を続けることを特に希望する教員が、校長に断って勤務を続けるようにするべきです。

ところが、実際には、校長は、勤務終了の意思表示は行っていません。その一方で、勤務を終了する教員に対してその意思表示をさせています。これは、退勤の意思表示がなされた時刻まで勤務を続けることを、校長が容認している、すなわち時間外勤務を命じているということに他なりません。

被告には、この点についてどのように考えているのか、明らかにしていただきたいと思えます。

給特法が求めているもの							
仕事内容	時刻	時間 (分)	勤務	勤務形態	校長からの指示	仕事	給特法
テスト採点	16:00-16:15	15	勤務時間	勤務	校長が命じている	○	勤務
仕事の禁止	16:15-16:45	30	休憩時間	休憩時間	仕事を禁止する	×	休憩
テスト採点	16:45-17:00	15	勤務時間	勤務	校長が命じている	○	勤務
退庁時間	17:00-17:40	40	時間外勤務	時間外勤務	退勤を命じる	×	退庁
校長は休憩時間の確保し教職員に退勤を促す。教育委員会は校長に指導する。							

### 3 最後に「労働基準法と給特法の関係について」です。

労働基準法は公立学校の教員に対しても適用されています。

労働基準法は、原則として法定労働時間を超える勤務（時間外勤務）を認めていません（同法 3 2 条）。そして、時間外勤務を例外的に認める場合については厳格な条件が設定されています（同法 3 6 条）。

給特法は、このような労働基準法の存在を前提として作られた法律です。教員については時間外勤務は命じないものと規定した上で、特例として、「超勤 4 項目」につき時間外勤務を認める条件を定めているのです。他方で、「超勤 4 項目」以外の業務に関して時間外勤務をさせる条件については、何ら規定されていません。

したがって、「超勤 4 項目」以外の業務については、労働基準法 3 2 条に基づき、原則として時間外勤務は認められず、例外として時間外勤務をさせる場合には、労使間で話し合いを行い、労働基準法 3 6 条に基づく三六協定を締結することが必要となります。

しかし、被告は、答弁書において、次のように述べています。

『このような立法趣旨に照らせば、仮に教員の勤務が正規の勤務時間外に及んだとしても、それは給特法が前提とするところであり、これに対しては前述の趣旨に基づき、「教職調整額」が支給されている。よって、無賃労働ではない。』（答弁書 3 頁 2 行目以下）

被告は、教員の時間外勤務の存在を認識し、それを容認しているということになるのでしょうか。そうであれば、どのような根拠に基づき、時間外勤務の存在が容認されると考えているのでしょうか。給特法により教員に命じることが禁じられた時間外勤務が、現実には存在する中で、被告は、その実態を適切に把握し、時間外勤務をなくす方策を取ってきたのでしょうか。

これらについて、被告は明らかにしてください。

以上