

副 本

平成30年（行ウ）第33号 未払賃金請求事件

原告



被告 埼玉県

準 備 書 面 (2)

平成31年5月17日

さいたま地方裁判所第5民事部合議係 御中

被告訴訟代理人弁護士

被告指定代理人

同

同

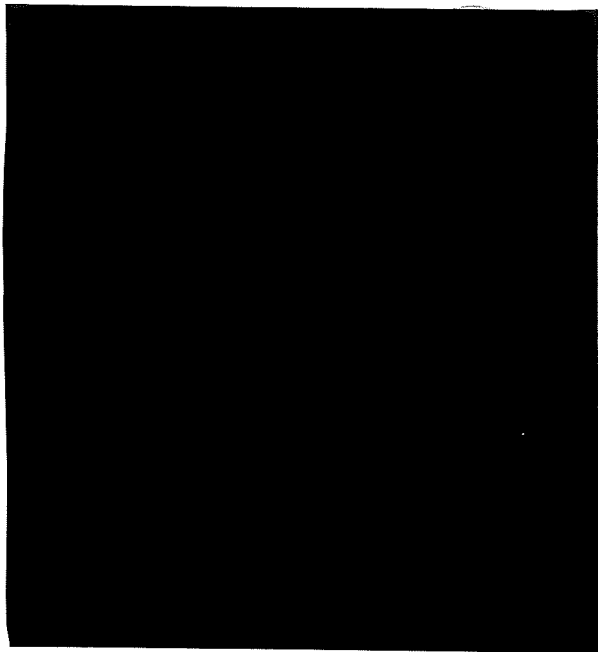
第1 原告準備書面1の主張に対する認否

1 第1について

各機関が教員の勤務実態について調査を行い、発表している事は認め、その余は知らないし争う。

2 第2について

(1) 1について



認める。

(2) 2について

ア (1)について

認める。

イ (2)について

1行目から16行目「13頁。」までは概ね認め、その余は争う。

ウ (3)について

調査結果を正確に引用している部分及び厚生労働省が脳・心臓疾患を労災認定する際の労働時間の評価の目安として、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとする部分については認め、その余は知らないし争う。

脳・心臓疾患を労災認定する際は、労働時間だけではなく、業務量、業務内容、作業環境等具体的な負荷要因を考慮し、同僚等にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断するのであり、労働時間のみをもって判断するのではない。(乙第11号証)

エ (4)について

(2)(3)の数値には、いずれも持ち帰り勤務の時間は含まれていないこと、平成28年度調査における小学校教諭及び中学校教諭の持ち帰り勤務に関する時間については認め、その余は知らないし争う。

(3) 3について

調査結果を正確に引用している部分については認め、その余は不知。

なお、「中学校教諭には33分の持ち帰り勤務が発生している。」とする部分については、「15分」が正しい。

(4) 4について

調査結果を正確に引用している部分については認め、その余は不知。

(5) 5について

認める。

(6) 6について

認める。

ただし、「小中学校の教諭の約9割が、仕事に対して多忙感を感じている。」は不知。また、「授業の準備をする時間が足りない」との質問に対して「とても感じる」、「わりと感じる」と回答した小学校教諭はそれぞれ、「55.7%」「35.0%」が正しい。

(7) 7について

昭和41年度調査当時と比べて、現在の勤務環境が変化していることは認め、その余は争う。

3 第3について

(1) 1について

認める。

ただし、「TARIS」ではなく、「TALIS」である。

(2) 2について

認める。

4 第4について

(1) 1について

認める。

(2) 2について

調査結果を正確に引用している部分については認め、その余は不知。

なお、「平日1日当たり11時間以上、学校で仕事をしている」教諭の割合は中学校教諭が「75.2%」、高校教諭が「81.3%」が正しい。

また、前述のとおり、過労死の認定は勤務時間以外の要素も勘案した上で判

断されるものである。

5 第5について

(1) 1について

認める。

(2) 2について

調査結果を正確に引用している部分については認め、その余は不知。

なお、小学校教諭の平均退勤時刻は「19時5分」ではなく、「19時4分」が正しい。

6 第6について

(1) 1について

認める。

(2) 2について

調査結果を正確に引用している部分については認め、その余は争う。

なお、「1日平均2時間以上残業している教諭」は「正規の勤務時間を除く
在校時間が1日平均2時間以上の教諭」が正しい。在校していたとしても、業
務に従事しているとは限らない。

また、本件調査は教職員の在校時間を調査したものであり、勤務時間を調査
したものではない。

7 第7について

(1) 1について

認める。

(2) 2について

認める。

ただし、「教育行政が学校現場の状況を把握していない」と回答した小学校
教員及び中学校教員の割合はそれぞれ、「78.2%」、「74.8%」が正し
い。

8 第8について

(1) 1について

認める。

ただし、「平成30年版過労死等防止白書」は「平成30年版過労死等防止対策白書」が正しい。

(2) 2について

認める。

ただし、「平均勤務時間」とあるのは「平均実勤務時間」が正しい。

9 第9について

(1) 1について

認める。

(2) 2について

調査結果を正確に引用している部分については認め、その余は不知。

なお、前述のとおり過労死の認定は勤務時間以外の要素も勘案した上で判断されるものである。

10 第10について

全国の教員が業務量の多さ等に起因して、長時間労働を余儀なくされているとする点については不知、その余は争う。

第2 原告準備書面2の主張に対する認否

1 1について

(1) 1行目から2行目

認否に及ばず。

(2) 3行目から4行目

否認ないし争う。

勤務時間内に終わらない仕事を命じる事と時間外勤務を命じる事とは同じ

ではない。なお、本件校長から原告に対し、勤務時間内に終わらない仕事を命じたことはない。

(3) 5行目から10行目

各機関において教員の勤務実態に関する調査を行った結果が発表されている事及び原告が従事している業務には、法定されている業務、校長が命じている業務及び教員としての本来的業務が含まれている事は認め、その余は否認ないし争う。

(4) 11行目から38行目「評価されるべきである。」まで

否認ないし争う。

校長から命じられた業務について、正規の勤務時間外に行った場合に、それが時間外勤務命令に基づかないとしても業務として認められないわけではなく、正規の勤務時間の内外を問わず、業務である。ただし、業務を正規の勤務時間外に行う事を命じてはおらず、いつ業務を行うかについては教員に一定の裁量がある。

原告は職務命令と時間外勤務命令を混同している。

(5) 38行目「また、」から42行目「いる。」まで

不知。

(6) 42行目「教員についてののみ、」から「根拠はない。」まで

争う。

(7) 43行目から44行目

否認ないし争う。

勤務時間内に終わらない仕事を命じることと、時間外勤務を命じる事は同じではない。

(8) 45行目から49行目

後に求釈明に対する回答において述べる。

2 2について

- (1) 1行目から3行目まで

争う。

校長は正規の勤務時間終了時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法的義務はない。

- (2) 4行目から6行目「指示されている。」まで

否認する。

本件校長から教員に対して、退勤時に管理職に申告するよう指示はしていない。

- (3) 6行目「教員が」から10行目「困難である。」まで

非常に勇気がいるとする点については不知、その余は否認ないし争う。

正規の勤務時間が終了した場合は、校長から時間外勤務命令を受けていなければ、いつでも退勤可能である。

- (4) 10行目「原告は」から12行目まで

不知。

- (5) 13行目から17行目まで

争う。

校長が教員に対して、時間外勤務を命じていないことを明示すべき義務はない。

- (6) 18行目から20行目まで

争う。

- (7) 21行目から23行目「通常である。」まで

不知。

- (8) 23行目「教員に」から29行目まで

争う。

法令上、校長が勤務時間の終了をもって勤務を終了するよう意思表示しなければならない義務はない。また、休憩時間や正規の勤務時間外に業務に従

事する事を禁止し、正規の勤務時間終了後は教員に対し退勤を命じる義務はない。

なお、給特条例7条1項は時間外勤務命令について規定したものであり、勤務全般について規定したのではない。

(9) 30行目から34行目まで

校長が教員に対して勤務終了の意思表示を行っていないことは認め、その余は争う。

校長が教員に対し勤務終了時に意思表示をするよう指示はしていない。

また、教員が正規の勤務時間外に勤務をしている事を校長が認識している事と校長が教員に対し時間外勤務を命じる事は同じではない。

なお、校長は原告に対し時間外勤務を命じていない。

(10) 35行目から37行目「た。」まで

知らないし争う。

(11) 37行目「しかし、」から39行目まで

否認ないし争う。

校長から教員に対して、退勤時に意思表示をするよう指示していない。

(12) 40行目から42行目まで

争う。

校長による勤務終了の意思表示が無かったとしても、時間外勤務を容認していることにはならない。

なお、校長は教員が正規の勤務時間外に勤務している事を認識している。

(13) 43行目から47行目まで

原告が校長に対し「お先に失礼します」と声をかけた後に退勤していることは認め、その余は否認ないし争う。

校長は原告に対して、退勤時に勤務終了の意思表示をするよう指示した事はなく、校長が校長室に在室している際は、原告は退勤の意思表示を行って

いない。

また、原告が正規の勤務時間外に勤務していることを認識していることをもって、校長が原告に対し時間外勤務を命じていることにはならない。

3 3について

(1) 1行目から5行目まで
認める。

(2) 6行目から9行目まで
認める。

(3) 10行目から11行目
否認ないし争う。

給特法及び給特条例では、「超勤4項目」以外の業務について時間外勤務は命じないと規定されている。

(4) 12行目から17行目
否認ないし争う。

労働基準法36条は教育職員に対して実質的に適用の余地がない事は答弁書(P4～P5)記載のとおりであり、原告の主張は独自の解釈である。

(5) 18行目から30行目

給特法及び給特条例において、超勤4項目以外の業務について時間外勤務を命じないこと及び時間外勤務手当を支給しないことが規定されていること及び原告に対し教職調整額が支給されていることは認め、その余は否認ないし争う。

校長は原告に対し、時間外勤務命令を行っていない。

(6) 31行目から41行目
否認ないし争う。

給特法、政令及び給特条例では原則として時間外勤務命令を行わないと規定されている。これは、時間外勤務命令を行う場合は「超勤4項目」に限定

されているが、教員が時間外勤務命令に基づかずに正規の勤務時間外に勤務する事を否定するものではない。教員の職務及び勤務態様は、その特殊性から時間的管理にはなじまないため、正規の勤務時間を超えて勤務する事があるとしても、超過勤務手当を支給するのではなく、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した結果として教職調整額を支給している趣旨からも明らかである。

(7) 42行目から48行目「他ならない。）」まで

給特法及び給特条例に基づき、教員に対しては原則として時間外勤務を命じることができない事及び教員の時間外勤務命令に基づかない時間外勤務が存在する事は認め、その余は争う。

給特法、政令及び給特条例においては、教育職員に対しては原則として時間外勤務命令を行わないと規定されているのであり、時間外勤務命令に基づかずに正規の勤務時間外に勤務する事を禁止するものではない。

(8) 48行目「加えて、」から53行目まで

認める。

ただし、第5条及び第6条2項の規定は時間外勤務命令に関する規定であり、勤務全般についての規定ではない。

(9) 54行目から72行目まで

認否に及ばない。

4 求釈明の申立てに対する回答

(1) 1について

授業や授業準備、学習指導、学級経営、学校行事、生徒指導、会議などの業務がある。

(2) 2について

校長による命令は文書や口頭により明示する場合もあれば、黙示の場合もある。

なお、職務命令が有効に成立するためには、①命令が権限ある上司から発せられたものであること、②命令が職務に関するものであること、③命令が法律に違反するような行為や事実上の不能を命ずるものでないことや、命令の内容が社会通念上、合理的なものであることが必要である。

(3) 3について

教員が行った業務が、校長の職務命令に基づくものか否かは、業務に従事した時刻によって決まるものではない。

(4) 4について

時間外勤務命令を行っていない事を本件校長に確認している。現場の教員の声は聴取していない。

(5) 5について

校長が教員に対して、勤務終了の意思表示を行わなかったとしても、教員の時間外勤務を容認しているということにはならない。

また、校長が勤務終了の意思表示を行わなければならない義務もない。

なお、本件校長は教員が時間外勤務命令に基づかずに、正規の勤務時間外に勤務していることを認識している。

(6) 6について

休憩時間に関する現状については、他機関が実施した調査等により把握している。また、休憩時間に学校全体が動く活動をすることを禁止してはいないが、休憩時間を確保するために、会議や校内研修を休憩時間に実施しない等の配慮をしている。

(7) 7について

平成28年6月に埼玉県教育委員会が実施した勤務状況調査において、正規の勤務時間を除いた在校時間を把握している。また、他機関調査の結果でも把握している。

(8) 8について

平成28年6月に埼玉県教育委員会が実施した勤務状況調査において、正規の勤務時間を除いた在校時間を把握している。

(9) 9について

把握はしていないが、新任の教員が職員室の掃除をしていることがあることを否定するものではない。また、教員が命じられた業務には当たらない。

なお、本件学校においては新任教員に対し、朝掃除をする必要はないと伝えていたし、実際に掃除も行っていない。

(10) 10について

把握していない。仮にそのような事実があるとしても、業務には当たらない。

なお、本件学校においては校長は指示をしていない。見送りに来る職員も一部であり、本人の意思である。

(11) 11について

他機関調査の結果により、参考として把握している。

(12) 12について

教職調整額の支給割合の根拠については第1準備書面に記載したとおり。

(13) 13について

第1条、第3条及び立法趣旨。(第1準備書面参照)

(14) 14について

時間外勤務命令を行う際は、教育職員の健康及び福祉を害しないよう考慮する必要がある。市町村立学校に所属する教員の服務監督権者は地方教育行政の組織及び運営に関する法律43条1項に基づき、市町村教育委員会であり、一義的には市町村教育委員会が対応すべきと考えるが、埼玉県教育委員会としても教員の時間外勤務の縮減に向けた対策を講じる必要があると考える。

(15) 15について

これまで、平成24年3月に埼玉県教育委員会が作成した「学校における負担軽減検討委員会報告書」に基づき、文書事務の効率化や「ノー会議デー」の設定を含む「ふれあいデー」の実施などにより、学校における負担軽減について市町村教育委員会と連携を図りながら取り組んできたところである。

今後は、中央教育審議会の答申や文部科学省のガイドライン等に則り、埼玉県教育委員会としての働き方改革に関する方針の策定に向け、検討を重ねているところである。

(16) 16について

本通知等を参考にしながら、働き方改革を推進していく必要があると考える。現在、埼玉県教育委員会としての働き方改革に関する方針の策定に向け、検討を重ねているところである。

(17) 17について

平成30年度末における埼玉県公立小学校（さいたま市を除く）教諭の退職者数は、定年退職者が346人、勸奨退職者が73人、普通退職者（自己都合等）が112人である。

また、平成29年度における埼玉県公立小学校（さいたま市を除く）の教育職員の休職者数は117人であり、うち精神疾患による休職者数は74人である。

以上