

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

令和元年7月12日

さいたま地方裁判所 第5民事部 合議係 御中

1 今回の書面で、原告は、公立学校教員の働き方を基礎づける労働時間法制の全体構造と、あるべき法解釈を提示いたしました。

給特法の制定以来、行政により運用され、裁判所が追認してきた法解釈は、「労働」の捉え方について、一般的な法解釈からは著しく逸脱しています。本件では、決してこれらに追従することなく、司法が本来の役割を果たして、労働時間法制の原理原則に立ち戻った判断を行うことが求められていることを、最初に指摘しておきたいと思います。

2 まず確認すべきは、公立学校教員も「労働者」であり、原則として労基法が適用される、ということです。地方公務員法及び給特法により、一部の規定は適用が除外されていますが、1日8時間、1週40時間という労働時間の上限を定めた労基法32条、休憩時間の確保を定めた同34条、最低1週1回の休日の確保を定めた同35条、時間外労働を認める要件を定めた同36条という法定労働時間の規制は、公立学校教員にも適用されるものとされています。

したがって、校長は、法定労働時間を超えて、あるいは休憩時間に、あるいは法定休日に、教員を労働させてはなりません。仮に労働させた場合には、労基法違反として罰則が課されることとなります。

そして、教員を労働させたことになるか、すなわち教員の時間外労働が労基法上の「労働時間」に該当するかは、使用者の関与や、使用者の業務への従事か否かを判断要素として、客観的に定まります。教員が「自主的・自発的」に時間外労働を受け入れたか否か、校長による明示の「時間外勤務命令」があったか否かなどによって左右されるものではありません。教員が勤務時間外に教員の「業務」に従事していることを、校長が認識しつつ、その勤務を制止することなく黙認しているのであれば、校長が教員を「労働させ」たものと評価されることとなります。

原告が勤務時間外に行っている様々な業務は、校長の明示・黙示の命令に基づき、教員としての職務を全うするために行われたものです。したがって、原告は、労基法上の法定労働時間を超えて労働をさせられている、といえることが明らかです。

- 3 法定労働時間を超えて教員を労働させる場合、それが法的に許されるためには、労基法が認めた例外の要件を満たす必要があります。

そして、給特法は、「超勤4項目」に該当する業務について、「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」には、特例として、労基法33条3項により教員に時間外労働を命じても良いと認めたものです。

他方で、「超勤4項目」に該当しない通常業務については、給特法が認めた特例の要件には該当しませんので、法定労働時間を超えて教員を労働させることは、原則として許されません。

このように、給特法の下では、「超勤4項目」に該当しない教員の通常業務については、時間外労働をさせないことが原則です。そのため、

勤務時間の割振りを適正に行うことにより調整することとされています。しかし、現実には、勤務時間の割振りによる調整では処理しきれない、多様な業務が存在します。

それでは、勤務時間内では処理しきれない通常業務について、法定労働時間を超えて教員を労働させるためには、どうすればよいか。この場合、労基法 36 条に基づく三六協定を締結しなければなりません。

すなわち、給特法の下では、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務について、法定労働時間を超えて教員を労働させる場合、労基法 36 条が適用され、学校毎に三六協定を締結することが必要不可欠の条件とされているものといえます。逆に言えば、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務について、三六協定を締結することなく、法定労働時間を超えて教員を労働させた場合、それを許容する根拠がない以上、労働時間の上限を定めた労基法 32 条に違反することになります。

原告が勤務していた学校では、三六協定は締結されていませんでした。したがって、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務について、法定労働時間を超えて原告を労働させることは、労基法 32 条に違反しています。

- 4 このように、給特法の下では、「超勤 4 項目」の業務と、「超勤 4 項目」に該当しない通常業務は、明確に区別されています。給特法は、「教職調整額」を支給する代わりに、「超勤 4 項目」に該当する業務に限って、労基法 33 条 3 項による時間外労働を許容する特例を設けたのです。

すなわち、給特法において、時間外労働に対する割増賃金の支払義務を定めた労基法 37 条の適用を除外し、その代わりに「教職調整額」を支払うことによって調整されるものとして想定されているのは、「超勤 4 項目」に該当する業務のみであって、「超勤 4 項目」に該当しない、本来三六協定の締結が義務付けられる通常業務の時間外労働に対しては、

労基法 37 条の適用は除外されない、と解すべきです。そう解さなければ、通常業務についても労基法 36 条、37 条の制約なく時間外労働をさせることが可能となり、長時間労働に対する歯止めが全く効かなくなってしまう。

確かに、給特法では、労基法 37 条の適用は除外されています。しかし、法の全体構造を無視し、特定の条文のみを抜き出して、教員の時間外労働に関わる全ての問題を解釈することは妥当ではありません。そして、給特法や関連する法令の全体構造を見れば、給特法は、法が想定した労基法 33 条 3 項による時間外労働を、「超勤 4 項目」以外の通常業務については許容していないことが明らかです。それにもかかわらず、通常業務の時間外労働についても労基法 37 条の適用が除外されると解することは妥当ではありません。

また、被告は、教員の勤務を正規の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」を支給していると主張します。しかし、給特法は、「超勤 4 項目」に該当する業務についてのみ時間外労働を許容したものですので、同法に基づく「教職調整額」が、「超勤 4 項目」の業務とそれ以外の業務をひとくくりにして、教員の勤務を勤務時間の内外を問わず包括的に評価したものと解することは不可能です。

「超勤 4 項目」以外の通常業務については、「教職調整額」とは別途、時間外勤務手当が支給されなければなりません。

- 5 公立学校教員の時間外労働の違法性や時間外勤務手当請求権の有無が争点となったこれまでの裁判例では、冒頭に指摘したように、教員も一労働者であることを直視せず、時間外労働が違法となる場合や時間外勤務手当等の請求権が生じる場合を過度に限定する判断が積み重ねられてきました。「時間外労働が教員の自由意思を極めて強く拘束するよ

うな形態でなされ、そのような勤務が常態化している」といった極めて厳しい要件を設定するなど、これまで述べてきたような「労働」の概念とは異なる論理が持ち出されてきたのです。

しかし、教員の勤務時間外の活動が、教員の本務に属するものであり、校長による黙認や許容があるのであれば、労基法上の労働時間性は肯定され、労基法32条、36条の規制が適用されます。それにもかかわらず、教員についてのみ、時間外労働は違法ではない、手当も一切支給する必要がないという判断を行う合理性はありません。

本件では、このような過去の裁判例の問題点を直視し、決してこれらに追従することなく、労働時間法制の原理原則に立ち戻った適正な判断が行われなければなりません。

6 公立学校の教員も、労働者として、人たるに値する生活を営むための最低限の労働条件は保障されなければなりません。そのことが、より良い教育活動をする上でも大前提となるはずです。

しかし、原告をはじめとする公立学校の教員には、労基法が正しく適用されていません。労働時間の上限を守る、休憩時間を確保する、休日確保する、このような労働者として当然のルールが守られないまま、違法な時間外労働を常に強いられているのです。

原告は、このような時間外労働に対しては労基法37条に基づく割増賃金が支払われるべきこと、少なくとも違法な時間外労働を強いられたことにより生じた損害が賠償されるべきことを主張しています。

本件では、労基法に違反する実態を認め、公立学校教員に対しても労基法が適用されることを明らかにすることにより、教員の無定量、無限定的な働き方を抜本的に是正することが求められています。

以上