

令和3年（行コ）第270号 未払賃金・損害賠償請求控訴事件

控訴人 田中 まさお

被控訴人 埼玉県

意見陳述書

2022（令和4）年3月10日

東京高等裁判所第17民事部 御中

控訴人訴訟代理人弁護士 若 生 直 樹

第1 はじめに

公立学校教員に適用される給特法は、労基法32条をはじめとする労働時間規制が適用されることを前提として、いわゆる「超勤4項目」に該当する業務について「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるとき」に限り、時間外労働させることを許容した法律です。その立法趣旨は、時間外労働の対象業務の「内容」を限定することにより、時間外労働に「歯止め」をかけることにあります。

この「歯止め」を機能させるためには、「超勤4項目」外の業務については時間外労働をさせてはならないという原則が徹底されなければなりません。そのため、教員の時間外労働が労基法32条に違反するか否かは、一般労働者と同様、厳格に判断される必要があります。給特法は、労基法32条の解釈に影響を与える法律ではありません。「超勤4項目」外の業務の時間外労働は「自主的」なものであって労働時間ではない、給特法が元々予定しているなどという解釈がまかり通っては、教員の長時間労働を抑制することは不可能です。

この観点から見れば、控訴人ら教員が「超勤4項目」外の業務について時間外労働を余儀なくされている現状は、明らかに違法です。この事実を裁判所が目を見かねることがあってはなりません。

第2 一審判決の問題点

- 1 一審判決は、控訴人が従事した時間外労働の一部を労基法上の労働時間に当たると認定し、労基法32条の上限を超える時間外労働の存在を認めました。そこでは、校長による明示的な職務命令の存在が認められる場合に限らず、職員会議を経て決定された業務であることや、授業に付随する不可欠な業務であることをもって、労働時間該当性を肯定しました。

さらに、労基法32条の上限を超えて働かせることは国賠法上違法となり得ることも明示しました。

このように、一審判決は、控訴人の主張を一部受け入れ、少なくとも「時間外労働は存在しない」という被控訴人の主張を明確に退けたものといえます。

- 2 しかし、一審判決が、教員の職務には自主的、自発的な業務への取組みが期待されるという特殊性があり、一般労働者と同じような実労働時間を基準とした厳格な労働時間管理にはなじまないと判示した点は、極めて問題です。

法令・条例上、校長には、教員の労働時間が所定・法定の労働時間を超えないよう、厳格に時間を把握・管理する義務があります。この校長の管理責任を不問に付した一審判決は、労基法32条を空文化するに等しいものです。

- 3 また、一審判決は、教員の業務は、教員の自主的で自律的な判断に基づく業務と校長の指揮命令に基づく業務とが日常的に混然一体となっていて行われているため、これを正確に峻別することは困難であり、一般労働者と同様の定量的な時間管理を前提とした割増賃金制度はなじまないと述べました。そして、給特法はこのような見地から、教員に対し労基法37条の適用を排除し、その代わりに時間外での職務活動を含めて包括的に評価した結果として教職調整額の支給を定めたものであるとして、労基法37条の適用を全面的に否定しました。

しかし、先ほど述べたように、教員の業務は定量的な時間管理になじまないという前提は誤りです。また、教職調整額の支給により超勤4項目外の業務を含めて包括的に評価されているとする論旨は、給特法の下では超勤4項目の業務についてのみ時間外労働が許容されていることと整合しません。給特法が労基法36条を適用し、超勤4項目外の業務の時間外労働には三六協定の締結を

必要としていることからしても、労基法上の労働時間に当たる時間外労働は、給特法による包括的評価の対象外と考えるべきです。それにもかかわらず、労基法 37 条の適用を全面的に否定した一審判決は、不当です。

- 4 さらに、一審判決は、教員の労働時間が労基法 32 条に定める法定労働時間を超えていたとしても、校長が直ちにかかる時間を認識し又は認識することが可能であったとはいえないとして、給特法の趣旨を没却するような事情が認められる場合に限り、労基法 32 条違反についての校長の注意義務違反、ひいては国賠法上の故意・過失ないし違法性が認められるものとししました。

しかし、校長には、法令・条例上の規制を順守するために、教員の労働時間を厳格に把握・管理することが求められています。したがって、校長は、労基法 32 条違反を直ちに認識すべきであり、労基法 32 条に違反する労働実態が存在する以上は、校長の注意義務違反が認められるべきです。一審判決は、たとえ労基法 32 条に違反する状態があっても、直ちに注意義務違反にはならないとした結果、校長の労働時間管理責任を免責し、労基法違反を事実上放置することを容認してしまっている点で、問題です。

- 5 一審判決は、控訴人の労働時間数を算定するに当たり、教材研究やドリルの添削作業、保護者対応等の業務については、校長から指示したとは認められず、原告の自主的自発的判断に委ねられていたとして、かかる業務に従事した時間は労働時間には当たらないと判断しました。

しかし、これらの業務の多くは、教員が従事することが当然に予定されている本来的な職務であり、校長も当然に把握していた業務です。労基法上の労働時間該当性は、①使用者の関与の有無・程度、②使用者の業務への従事か否かの二点から判断されるべきところ、この判断基準からすれば、控訴人が従事していた業務はいずれも労働時間に当たると認定すべきであったといえます。

また、一審判決は、控訴人が行った個々の業務について、校長の指揮命令に基づく部分とそうでない部分を的確に切り分けることが困難であるとして、控訴人が勤務時間外に従事した個々の業務のうち労働時間と認められる時間を積算し、そこから勤務時間中の「空き時間」を差し引くという手法を用いて、控

訴人の時間外労働数を算定しました。

しかし、このような手法によって算定された労働時間は、控訴人の勤務の実態とは全くかけ離れています。そもそも、教員が実際に従事した全ての業務について、いつ、どれだけの時間をかけて行ったかを立証することは困難です。控訴人は出勤から退勤まで休みなく働いていたのですから、本来であれば、控訴人の「在校時間」をもって、「労働時間」と認定すべきでした。さらに、そこから勤務時間中の「空き時間」を、「業務に充てることができたはずだ」と言って後から差し引くことも不合理です。

- 6 一審では、控訴人の勤務実態について詳細に主張立証してきました。その結果、正規の勤務時間中は児童対応や宿題のチェック、会議への出席等の日常業務で手一杯であり、自らに課された事務作業のほとんどは勤務時間外に行わざるを得ないこと、授業の準備や学級経営など教員本来の仕事に加え、職員会議等を通じて、登校指導から備品の購入に至るまでありとあらゆる業務を校長から命じられていること、そのため正規の勤務時間内で全ての業務を処理することは客観的に見て不可能であり、長時間の時間外労働を強いられているという実態が明らかにされました。近年の校長の権限強化や学校教育に求められる事項の増大とともに、教員の自由度が失われ、教員が格段に増加した業務の処理に追われているという長時間労働が生まれた背景も明らかにされました。

このような控訴人の勤務実態からすれば、控訴人が日常的に長時間にわたり時間外労働に従事していたと認定することは可能であったはずですが。

また、労基法・給特法の趣旨からすれば、たとえ短時間でも労基法32条に違反する実態が存在していたのであれば、校長はこれを直ちに認識すべきであり、校長の注意義務違反、ひいては国賠法上の故意・過失ないし違法性が認められるべきです。本判決の論理は、使用者に求められる厳格な労働時間管理責任を不問に付し、労基法32条を事実上空文化して、違法な時間外労働を容認してしまうという点で不当です。

本控訴審では、このような点が改められなければなりません。

第3 控訴審における主張立証計画

- 1 著名な労働法学者である毛塚勝利・元中央大学法学部教授に意見書の作成を依頼しており、令和4年5月頃を目途に提出予定です。公立学校教員にも厳格な労働時間管理が求められていること、労働時間管理を怠った場合の違法性、労働時間該当性判断等の問題について、労働法学の立場から専門的に論じていただく予定です。
- 2 同意見書の内容や、既に提出済みの控訴理由書（1）及び（2）に対する被控訴人の反論・釈明の内容を踏まえ、補充の準備書面及び書証を提出する予定です。
- 3 一審判決を受けて新たに顕在化した争点について立証するため、証拠申出書に記載した通り、控訴人本人及びその勤務先校長の尋問を再度実施したいと考えています。

以上