

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

控訴審準備書面 1

2022（令和4）年5月19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
同 江 夏 大 樹

本書面では、甲104・労働法学研究者毛塚勝利作成の意見書（「超勤4項目」以外の業務で正規の勤務時間を超え、労基法32条の法定限度時間をも超える勤務状況を放置していることの国賠法上の違法性について）に基づき、労基法32条の規制等を超えて控訴人を労働に従事させたことについて、被控訴人に国家賠償法上の賠償責任が発生する旨を主張する。

なお、本書面で引用する頁数は、甲104・意見書の頁数である。

第1 労働時間規制の意味と使用者が負う義務について

1 労働時間の法的意味について（3～5頁）

労働時間は、労働契約における賃金とならぶ最も重要な労働条件である。それは、労働時間が、①労働義務の範囲を画し、②賃金報酬の算定基礎となるからである。

さらに、労働時間は、③労働者の健康安全を左右する要素であり、また、④個人生活・家庭生活・社会生活を確保し、労働者が一人の人間として存在しう

るために、極めて重要な意味を持つ。労基法が定める労働時間規制は、かかる③健康と安全の確保及び④生活時間の確保の観点から、労働者保護のための制約を設けたものと理解することができる。

このような多面的要素をもつ労働時間を規制する立法は、憲法27条2項、25条、13条、24条等の憲法上の権利を體現したものであることから、労働時間規制に基づき生活時間を確保する労働者の権利は、憲法上の権利であるといえる（2～4頁）。

したがって、労働時間規制の例外要件も厳格に判断され、後述するとおり、公立学校教員でいえば、その例外は給特法6条1項及び時間外勤務基準政令で認められている超勤4項目に該当する場合だけである（22頁）。

2 使用者が負う義務について（5～9頁）

上記のように、労働時間は単に労働者の賃金や健康安全の確保という観点のみならず、労働者の生活時間を確保するという観点（上記④）においても重要である以上、使用者は、労働者の生活時間を不当に侵害しないよう厳格に労働時間を把握し管理する義務を負う。

また、法定労働時間を遵守できない長時間労働の状況が常態化している場合には、その状況を改善し、もって労働者の生活時間を確保する必要があることから、使用者には、業務量を削減するなり要員を増やすなり、適正要員配置に努める義務（適正要員配置義務）が課せられている。

そして、使用者がこれらの義務を怠り、労働者が不利益を受ける場合には、損害賠償請求が認められるべきである。

3 教育職員についても労働時間管理・調整義務を負う（9～13頁）

一審判決は、自主的・自律的職務と指揮命令に基づく職務とが日常的に渾然一体となっているという教員の職務の特殊性を理由に、給特法が教員の労働時間を定量的に管理することを前提としていないなどという理解に基づき、国賠法上の違法性の判断基準を極めて限定的な場合にしか認めなかった。

しかしながら、一審判決の上記判示は誤りである。

自主的・自律的職務と指揮命令に基づく職務が日常的に渾然一体となっていることは、他のホワイトカラーの労働者も同様であるから、教員の職務が自主的・自律的職務であることは、時間管理が困難であることの理由にはならない。むしろ、改正給特法7条に基づく指針により新たに導入された教員の在校等時間の上限規制は労働時間把握義務を前提とし、安衛法の労働時間把握義務は教員にも適用されている。したがって、教員の労働時間管理が困難であるとする一審判決は誤りである。

また、給特法によって、公立学校教員には労基法37条が適用除外され、定額の教職調整額が支給されている理由は、労働時間管理が困難だからではなく、日常的繁閑については、自律的職務があるがゆえに勤務時間の割振り＝時間調整によって時間勤務を回避することを前提として、超勤4項目の時間外勤務については時間外勤務量の多寡で報酬を左右しないと考えたからである。したがって、使用者は、この割増賃金の算定にかかる労働時間を把握することを要しないというだけにとどまり、所定労働時間や法定労働時間を遵守するため、労働時間の把握と管理が求められることには何ら変わりがない。

よって、教員の職務の特殊性や割増賃金制度の適用除外は、使用者による労働時間管理義務を否定する理由足り得ない。服務監督権者（校長）には、教員の勤務時間を適正に把握し管理する義務が課せられているのである。

第2 法定労働時間の不遵守は、国家賠償法上も違法である

1 一審判決の労働時間該当性の認定は誤りである（16～19頁）

(1) 一審判決は、校長の指揮命令の有無をもとに労働時間該当性を判断し、朝自習・朝読書・宿題の確認等は労働時間に該当しない旨を判断した。

しかし、労基法上の労働時間該当性は、使用者の指揮命令が存在する場合に限って認められるものではなく、労働者の行為が使用者のための労務提供

行為といえる（当該労働者の職務遂行行為といえる）場合には、労働時間該当性が認められる。教員の職務に即していえば、校長の明示的な指揮命令がなくとも、子どもの教育権を充足するために望ましい職務行為といえるならば、労働時間に該当する。

したがって、本件校長による具体的な指揮命令の有無に着目し、控訴人の多くの業務の労働時間性を否定した一審判決は、労働時間該当性の判断を誤ったものである。

(2) 一審判決は、所定勤務時間内の「空き時間」を認定し、労働時間性を認定した時間外労働時間数から控除した。

しかし、授業のない時間帯であれ勤務時間内であれば、教員は通常それこそ自律的に教員に必要な職務を遂行しているのであって、校長の指示がない限り授業不担当時間や児童下校後の労働時間性を否定し、「空き時間」＝自由時間と扱うことは間違っている。

仮に勤務義務（労働）から解放される時間なのであれば、自由時間であることを予め明示すべきであるし、勤務義務から解放していないにもかかわらず、職務遂行をしていないのであれば、職務専念義務に反するとして注意すべきである。

上記のような明示や注意がなく、さらには被控訴人も一審において「空き時間」なる時間帯の労働時間該当性を争っていないにもかかわらず、裁判所が勝手に労働時間性を否定することは著しく不合理であり、裁判所の裁量権を超えた解釈である。

2 時間外勤務を放置した被控訴人の国賠法上の責任（20～24頁）

(1) 被控訴人が負う義務

前記第1の3のとおり、被控訴人は、労働時間把握義務・管理義務を負うとともに、超勤4項目以外の時間外勤務が生じないように、勤務時間を割り振る義務（時間調整義務）を負っている。

被控訴人が、上記義務に違反し、超勤4項目に該当しない業務について、労基法32条の強行的限度時間たる法定労働時間をも超えて労働に従事させた場合には、同条の保護法益である、控訴人が休息时间・生活時間を確保して生活する権利を侵害するものであるから、国賠法上も違法である。

一審判決の判示は、以下に述べるように、所定労働時間・法定労働時間の不遵守は、違法かつ重大な労働時間の管理義務違反であることを看過しており、誤りである。

(2) 所定労働時間・法定労働時間の不遵守は違法かつ重大な労働時間管理義務違反である(20～24頁)

ア 自律的職務でも労働時間の把握管理は可能かつ必要不可欠である

一審判決は、給特法が教員の労働時間を定量的に管理することを前提としておらず、校長がその指揮命令に基づいて各教員が業務に従事した労働時間を的確に把握できる方法もないから、労基法32条違反があったとしても校長には直ちに同条違反についての注意義務違反があるとはいえないと判示した。

しかし、すでに述べた通り、給特法の下でも、教員の労働時間を把握・管理することは可能、かつ必要不可欠であり、一審判決の議論はその前提において誤りである。

イ 一審判決は時間調整義務及び適正要員確保義務を無視している

一審判決は、時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化している場合には、校長において、業務量の調整や割振り等の措置を執る注意義務がある旨を判示する。

しかし、給特法は、時間外勤務が常態化していなくとも、超勤4項目以外の時間外勤務が生じないように、勤務時間の割振り＝時間調整をすることを原則としている。一審判決が認定した注意義務は、被控訴人に課されていたこのような時間調整義務を無視し、超勤4項目以外の時間外勤務の存

在を容認している点で、狭きに失している。

また、勤務時間の割振りによる時間外勤務の回避策をとる余地がないほどに時間外勤務が常態化している事態が生じているとすれば、被控訴人がすでに適正要員を確保する義務を怠っていることが原因である。

このように、一審判決は、給特法が被控訴人に対して求めている労働時間管理義務を無視した結果、被控訴人の注意義務違反を認定しなかった点で不当である。

ウ 法定労働時間規制の不遵守は国賠法上も違法である

被控訴人の注意義務違反を認定しなかった一審判決の判示は、法定労働時間規制を軽視している。

法定労働時間は、当事者の約定によっても破れない法定限度労働時間であり、民間では違反には刑罰も科される強行的効力をもつ規定である。なぜ、刑罰までも付して法定労働時間の遵守を求めるかといえば、人間らしい生活をするうえで、睡眠時間や食事時間等の休息時間を確保することが不可欠だけでなく、家族とともに過ごす家庭生活時間や地域社会を含む公共空間を豊かにするために市民として活動する社会生活時間、さらには趣味や自己啓発等の個人生活時間を確保することが必要不可欠だからである。このように、法定労働時間規制は憲法25条の生存権保障を体現したものである。

したがって、法定労働時間規制に対する例外は限定的に解すべきであり、公立学校教員でいえば、その例外は給特法6条1項及び時間外勤務基準政令で認められている超勤4項目に該当する場合だけである。

よって、超勤4項目に該当しない時間外勤務が存在すること自体に被控訴人の調整的管理義務違反があるし、労基法32条の法定労働時間を超える場合には、それ自体重大な労働時間管理義務違反があり、控訴人の生活時間を侵害するものであるから、国賠法上の違法性を免れない。

これに対し、国賠法上違法となる場合を長時間勤務が常態化している場合などに限定する一審判決は、法定労働時間規制を健康や安全の確保のための規制とのみ捉え、法定労働時間の保護法益が労働者の個人生活・家庭生活・社会生活としての生活時間の確保にある点を看過している点で誤りである。たとえ1時間であれ、法定労働時間を超えた時間外労働を放置すれば、教員の生活時間が侵害されることに変わりはないのであるから、国賠法上の違法性が認められるべきなのである。

エ 二重の法令違反

一審判決は、労基法32条を超える時間外勤務のみを問題としている点でも不合理である。

すなわち、被控訴人は「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」（埼玉県平成7年条例28号）で定められている所定労働時間（正規の勤務時間）を遵守する義務を負う（地公法32条）。また、給特法が「時間の割振りによって時間外勤務を命じない」とする時間外勤務とは、この正規の勤務時間を超える時間外勤務であって、労基法32条の法定限度時間を超える時間外勤務ではない。

したがって、労基法32条の法定限度時間を超えて勤務させていれば、上記所定労働時間遵守の義務違反及び法定限度時間遵守の義務違反という二重の法令違反が存在することになるのである。

一審判決の基準は、かかる所定労働時間の遵守義務を看過している点でも、法令の趣旨に反している。

3 結論（被控訴人には国家賠償法上の賠償責任が生じる）

本件では、被控訴人及び本件校長らが、控訴人の労働時間を適正に把握し管理する義務を怠り、超勤4項目に該当しない業務についての時間外勤務を放置したことで、条例の定める正規の勤務時間のみならず、労基法32条の定める強行的限度時間たる法定労働時間をも遵守していない。これらは、上記で述べ

たとおり重大な法令違反であり、かつ、控訴人の家庭生活、社会生活、個人生活を営む生活時間という重要な法益を侵害するものであるから、その違法性は極めて強く、国賠法上の違法を免れない。

よって、労基法32条の規制等を超えて控訴人を労働に従事させたことについて、被控訴人に国賠法上の損害賠償責任が発生することは明らかである。

そして、原告が被った損害としては、過重負担による肉体的精神的負荷にかかる損害のみならず、家庭人や市民として健全な家庭生活や社会生活を送る時間、また、教員として自己研鑽をはかる時間、つまり生活時間が侵害された精神的損害をも考慮すべきである。

以上