

労働審判手続申立書

令和7年4月15日

千葉地方裁判所民事事件係 御中

申立人 ●● ●● 印

〒●●●-●●●● ●●●●●●●●●●

申立人 ●● ●●

TEL 090-●●●●-●●●●

〒260-8667 千葉市中央区市場町1-1

相手方 千葉県教育委員会

損害賠償請求事件

労働審判を求める事項の価額 金 140万円

貼用印紙額 金 6千円

申立の趣旨

- 1 相手方は、申立人に対して、金140万円及びこれに対する退職日である令和5年3月31日から支払い済みまで年3分の割合による金員を支払え
- 2 申立費用は相手方の負担とする

との審判を求める。

申立の理由

第1 事件の概要

本件は、申立人は、上司であった●●●●校長から度重なるパワーハラスメントを受け、精神的苦痛を受けた。また、そのことについて、校内のパワハラ相談窓口である教頭や千葉県教育委員会東葛教育事務所に相談したものの、適切な対応がとられず、安全配慮義務を怠った。

そして、その後、大幅な欠員が出ているにもかかわらず臨時的任用教員として採用されなくなった。

以上のことから、申立人は、相手方に対し、①精神的苦痛に対する慰謝料、②不当な採用拒否による損害賠償を求め、正当な採用活動を求めるものである。

第2 当事者

- 1 相手方は、千葉県の公教育を司る行政機関であり、教員の人事・労務を担当する。
- 2 申立人は、令和4年10月17日、相手方において臨時的任用教員として採用され、●●市立●●小学校に配置され、令和5年3月31日まで業務を行った。

第3 パワーハラスメントの内容

1 採用過程における教育事務所の虚偽説明

令和4年9月中旬、勤務を検討している段階において、千葉県教育委員会・東葛教育事務所の臨時的任用教員採用担当者より、「配置先は、●●線・●●駅より徒歩5分の小学校」と言われ、学校名を尋ねたが、教えてもらえず、健康診断書・在籍証明書等の必要書類の提出を求められた。後日、それらの書類を提出すると、●●小学校であることを告げられたが、実際の勤務地は●●駅から1.7kmあり、徒歩23分かかることが判明する。歩いて通勤するのは現実的な距離ではない。実際、多くの職員は●●駅からはバス通勤をしたり、●●線・●●駅を利用していた。採用の過程において、虚偽の説明を受けた。民法第709条（不法行為）に該当する。

2 採用過程における●●校長の誤解を生む説明

令和4年10月上旬、採用前の過程において、電話にて●●校長より「2年4組をお願いしたいと思っています」と告げられる。小学校には通常副担任の制度はないため、てっきり担任を任されるのか思いきや、後日面接に伺うと、通勤交通費の請求や給与口座の書類を記入させられた後に、担任ではなく特例での副担任と告げられる。虚偽の説明ではないが、明らかに誤解を生む説明であった。後日、このことについて申立人が問うと、●●校長は「じゃあ断れば良かったじゃない」と発言。これは雇用者と労働者の立場の違いについて全く考慮に入っていない発言であり、千葉県教育委員会・東葛教育事務所の虚偽説明に続き、立場の優位性を利用し、申立人が任用を断りづらい雰囲気をつくり出した。

3 打ち合わせの時間確保なし

一般的にチームティーチングを行うにあたっては、教員間の打ち合わせが重要である。にもかかわらず、●●校長は、2年4組担任・●●教諭の仕事量を調整するなどせず、申立人との打ち合わせ時間を確保しなかった。（●●教諭は当時、担任と教務主任を兼務させられていた。令和4年度4月時点では●●教諭は教務主任、2年4組担任は別の者が務めていたが病気休職となったため、●●教諭が急遽担任も兼務することになった経緯がある。そのことで●●教諭は実質2人分の仕事をさせられており、手の空く時間が全くなかった）

そのことにより、申立人は担任・●●教諭と意思の疎通が困難となり、児童への指導に問題が生じていた。無理な仕事を押し付ける行為は、パワーハラスメントに該当する。

欠員2名の状況を年度末まで放置し、適切に教員を配置しなかった千葉県教育委員会にも大きな責任がある、

4 2年4組副担任を不当に外された

令和4年10月から12月当時、2年4組担任●●教諭は児童に対し、8時10分までに朝の支度を行い、宿題を提出し、連絡帳を書き、体育着に着替える等の指示を出していたが、

申立人が見る限りそれは小学2年生の児童には無理な課題のように思えた。●●教諭は初めての低学年担任であり、低学年担任の経験のあった申立人には●●教諭は低学年の発達段階を理解していないように感じた。

そのような状況にもかかわらず、●●教諭本人はその時間高学年の部活動を指導していて、教室には不在であった。また、職員の勤務時間は8時15分開始であり、その時間は勤務時間前であったが、児童だけでは厳しい様子だったので、申立人は勤務時間開始前ではあったが毎日教室に向かっていた。

申立人は2年生の児童には無理のある課題であることを担任の●●教諭に直接伝えるも、受け入れられなかったため、令和4年11月下旬に●●校長と●●教頭に口頭で相談した。

しかし、●●教頭に「1か月しか見ていないあなたに何が分かる」と言われ、両者とも実際の様子を教室に見に来ることは一度もなかった。

通常であれば、児童のことを第一に考え、担任を指導するのが学校管理職の役割であるが、当時このような対応になった大きな理由として、●●教諭は担任と教務主任の二人分の仕事をさせていたことが影響を与えていたと思われる。つまり、管理職として●●教諭に無理な仕事量を与えている負い目から、担任の子どもへのかかわりを指導できなくなっていたと推測される。

結局その後も状況が改善しなかったため、しつこいとは思いつつも、子どもたちが不憫だと思い、再度令和4年12月6日●●校長に文書（甲1・2）にて相談した。

その際、申立人が自宅のパソコンで作成した文書を学校のメールアドレスに添付して送付したが、その文書を●●教諭が閲覧し、それに対し申立人は●●校長と●●教頭から2対1で厳しく指導を受けた。そして、2年4組の副担任を外されることを告げられ、職員室で仕事をするよう命じられる。

文書はその内容からみて誹謗中傷が含まれているわけではなく、あくまでも担任・●●教諭から児童への課題が無理があることを中心に相談したものである。担任本人や他の職員が目に入っても何ら問題なく、申立人には一切落ち度はない。これは不当な人事であり、人間関係からの切り離しでもあり、パワーハラスメント・民法第709条（不法行為）に該当する。

5 休憩時間の明示及び確保なし

労働基準法では、休憩時間の明示及び確保が義務づけられているが、当時休憩時間の明示もなければ確保もされていなかった。令和4年12月6日、そのことを●●校長に文書（甲2）でお願いしたにもかかわらず、そのどちらも応じていただけなかった。結果、令和5年3月31日の退職まで、冬休み・春休みの長期休業期間を除き、休憩時間は一度も確保されなかった。これは労働基準法34条違反に該当する。

6 ●●校長の発言「あなたが校長やれば！」

令和4年12月6日、職員室には複数の時計があったが、数分のズレがあった。どちらの時計を基準にして良いか分からないので一致させてほしい旨を文書（甲2）で●●校長にお願いしたが、「そんな偉そうなこと言うなら、あなたが校長やれば！」と言われる。その後、結局直していただけなかった。使用者として労働基準法を蔑ろにする不適切な対応であり、発言である。職場内での優位性や立場を利用した、労働者に対して業務の適正範囲を超えた叱責である。民法第709条（不法行為）に該当する。

7 千葉県教育委員会へも相談したが適切に対応していただけなかった

令和6年12月8日千葉県教育委員会・東葛教育事務所の臨時的任用教員担当者に電話にて相談する。しかし、「あなたが自分で悪いと思うところは謝ったほうがいい」とだけ言われ、何も対応してもらえなかった。

また、申立人が相談したことを●●校長に勝手に伝えられたため、翌朝、●●校長に「県に言ったわけ？」と問い詰められる。

厚生労働省パワハラ防止指針では、「事業主は、職場におけるパワハラ被害の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認することが義務づけられている」が、千葉県教育委員会・東葛教育事務所は、申立人の被害申出を受けても、事実関係の調査や適切な措置をとらなかった。これは、労働契約法第5条に規定されている、パワハラなどの行為の防止策を講じる義務を怠っていることを意味し、安全配慮義務違反・民法第415条（債務不履行）である。

また、千葉県教育委員会が校長の選任・監督を適切に行わなかった結果、パワーハラスメントが発生し、申立人に損害を与えたと考えられるため、民法第715条（使用者責任）を根拠に損害賠償を請求する。

8 ●●校長の発言「だったらあんたが担任やりなさい！」

令和5年2月7日、2年4組の副担任を外された後、担任が会議に出なければならない週1コマについては授業をするよう指示を受け、その授業のための振り返り・打ち合わせを校長室で行っていた。その際に、申立人は2年4組担任の児童への指導について、ある児童には必要以上に厳しく、ある児童には逆に甘いように感じたので、そのように対応している理由について尋ねたところ、隣で聞きたいと急に●●校長が激昂し、机を叩いて、「だったらあんたが担任やりなさい！」と大声で叱責される。職場内での優位性や立場を利用した、労働者に対して業務の適正範囲を超えた叱責である。民法第709条（不法行為）に該当する。

9 ●●校長の発言「やっぱり来ましたね」

令和5年2月8日、上記の「だったらあんたが担任やりなさい！」と叱責された翌朝、校長室に抗議しに行くと、●●校長に「やっぱり来ましたね」と言われる。自ら不適切な発言をしたにもかかわらず、反省するどころか、申立人を小馬鹿にしたような態度をとられる。職場内での優位性や立場を利用した、侮辱である。

10 教頭へ相談したが適切に対応していただけなかった

令和5年2月中旬、校内のパワハラ相談窓口に指定されていた●●教頭に相談したが、「でも、その後は普通に話してるでしょ」と言われ、何も対応してもらえなかった。相談窓口の担当者として、被害者に寄り添うことなく、不適切な対応である。

前述の通り、厚生労働省パワハラ防止指針では、「事業主は、職場におけるパワハラ被害の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認することが義務づけられている」。しかし、千葉県教育委員会は、申立人の被害申出を受けても、事実関係の調査や適切な措置をとらなかった。これは、労働契約法第5条に規定されている、パワハラなどの行為の防止策を講じる義務を怠っていることを意味し、安全配慮義務違反・民法第415条（債務不履行）に該当する。

11 翌年度人事希望書類の虚偽説明

令和4年12月初旬、翌年度の人事希望の書類に対し、実際は千葉県教育委員会まで行く

書類であるにもかかわらず、「この書類は●●市教育委員会で止まるから」と●●校長に虚偽説明を受ける。●●市への書類であると誤認識した申立人は、●●市での任用を希望していたので翌年度の任用について「希望しない」と記載してしまった。また、虚偽の説明であることが発覚した令和5年3月以降も、適切な対応をしてもらえなかった。結果、翌年度も任用を希望していたものの、任用されることはなかった。民法第709条（不法行為）に該当する。

12 2年6組担任への大声での叱責

令和5年3月上旬の朝、職員室で2年6組担任に対し、●●校長が大声で叱責する場면을隣で目撃した。2年6組担任が自動車での通勤時に軽い接触事故を起こしたようであったが、そのことに対し「自覚が足りない」などと他の職員から見られる状況で叱責していた。大勢の前で追い詰めるように叱責することはパワーハラスメントに該当する。申立人が直接叱責を受けたわけではないが、それまでの経緯もあり、精神的な苦痛を受けた。民法第709条（不法行為）に該当する。

この事例が示しているように●●校長はパワーハラスメントへの意識が非常に低いことが伺え、私に限らず大声で人前で叱責することが度々あった。