

令和7年(労)第33号 損害賠償請求労働審判事件

申立人 東和誠

相手方 千葉県

答弁書

令和7年6月13日

千葉地方裁判所民事第1部2B係

御中

(送達場所)

〒260-0013

千葉市中央区中央3丁目10番4号

マーキュリー千葉9階

みどり総合法律事務所

TEL 043 (224) 2233

FAX 043 (224) 2234

相手方代理人弁護士

齋藤泰斗 安倍睦実

相手方指定代理人

渡繁伸 初芝亨 原田幹士 長島由夏
小原康宏 木幡雄太 中村聡 坂本 優子

第 1 申立ての趣旨に対する答弁

1 本件申立てにかかる請求を棄却する。

2 申立費用は申立人の負担とする。

との審判を求める。

第 2 申立ての理由に対する認否

1 「第 1 事件の概要」について

2 否認ないし争う。

申立人主張のパワーハラスメント行為は存在せず、相手方の不法

行為はなかったほか、安全配慮義務違反もなかった。

「第 2 当事者」について

第 1 項は否認する。

相手方は千葉県である。

なお、千葉県教育委員会(以下「県教育委員会」という。)は教職員の任免その他の人事に関する事務等を行っている(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和 31 年法律第 162 号。以下「地教行法」という。)第 21 条各号)。

第 2 項は否認する。

申立人は、相手方から、令和 3 年 10 月 14 日から令和 4 年 3 月 31 日まで任用されており(乙 1)、その間、流山市立流山小学校(以下「本件学校」という。)に在籍していた。

なお、申立人主張の日付の多くは、実際にあった出来事の日付よりも 1 年先の日付となっていて、以下では相手方の認識する日付にて認否を行う。

また、本件学校は流山市が設置する小学校であるが、申立人の給与等は相手方が負担しており(以下、市町村立学校職員給与負担法(昭和 23 年法律第 135 号)に基づき都道府県がその給与等を負担する教職員のことを「県費負担教職員」という。なお、本件学校には県費負担教職員ではない教職員も所属している。)、申立人を含む県費負担教職員の任命は県教育委員会が行っている(地教行法第 37 条第 1 項)。

3 「第3 パワーハラスメントの内容」について

(1) 「1 採用過程における教育事務所の虚偽説明」について

千葉県教育庁企画管理部東葛飾教育事務所(以下「東葛飾教育事務所」という。)の担当者が、任用予定者に対し、具体的な所属候補先を伝達する前に、必要書類の提出を求めたという限りで認め、その余は否認ないし争う。

県教育委員会では、具体的な所属候補先を伝達する前に、所属先が特定されるような情報を任用予定者に伝えるようなことはしていない。

(2) 「2 採用過程における小島校長の誤解を生む説明」について令和3年10月11日、小島校長(以下「本件校長」という。)が申立人と本件学校で面談した際に、申立人に対し、2年4組の副担任になることを告げたという限りで認め、その余は否認ないし争う。

本件校長は、「2年4組をお願いしたいと思っています」「じゃあ断れば良かったじゃない」などと発言していない。

(3) 「3 打ち合わせの時間確保なし」について否認ないし争う。

担任教諭(以下「本件担任」という。)は、申立人と打合せができないほどの仕事量があったわけではなく、打合せの時間が確保できなかったということはない。

(4) 「2年4組副担任を不当に外された」について

本件担任が2年4組の児童に対し登校後の準備等について指導をしていた、申立人が本件担任の教育方針について本件校長や奏教頭(以下「本件教頭」という。)に対し不満を述べた、令和3年12月1日に本件担任について書かれたメールが学校に送られてきた、これを受けて本件校長が申立人と話をした、という限りで認め、その余は否認ないし争う。

本件担任の指導には問題はなかった。令和3年12月1日以降、本件校長は、しばらく採点などの事務作業を行うように指示したのであり、申立人を2年4組の副担任から正式に外すといったことはしていない。また、教職員の勤務開始時間は8時15分ではなく8時10分であった(乙2)。

(5) 「5 休憩時間の明示及び確保なし」について否認ないし争う。休憩時間は、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」(平成7年千葉県条例第1号)等に基づき適切に確保されていた。

(6) 「6 小島校長の発言「あなたが校長をやれば!」」について時計の時刻に数分のズレがあった、本件校長が、あなたがやればいいという趣旨の発言をした、という限りで認め、その余は否認ないし争う。

申立人が、「1 分たりともこんな学校で働きたくないのだから時計を合わせろ。」と発言したことに対し、本件校長が、あなたがやればいいという趣旨の発言をしたにすぎない。なお、甲 2 号証の文書は相手方及び流山市において不見当である。

(7) 「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」について

申立人が東葛教育事務所に電話したことについては不知。その余は否認ないし争う。

申立人を含む県費負担教職員の服務は都道府県教育委員会ではなく市町村教育委員会が監督するところ（地教行法第 43 条）、東葛教育事務所の職員は、服務に関する相談にはそれを管轄する市町村教育委員会に相談するよう案内するなどしているし、相談の有無・内容を東葛教育事務所の管轄ではない学校に直接伝えることはない。実際、本件校長は、東葛教育事務所の担当者から、申立人から相談があったことを伝えられたことはない。

(8) 「8 小島校長の発言「だったらあんたが担任やりなさい!」について

申立人と本件担任が校長室で打合せ等を行っていたことは認め、その余は否認ないし争う。本件校長は、申立人主張の発言や行為をしていない。

(9) 「9 小島校長の発言「やっぱり来ましたね」」について否認ないし争う。本件校長は、申立人主張の発言や行為をしていない。

(10) 「10 教頭へ相談したが適切に対応していただけなかった」について

令和 5 年 2 月頃、本件教頭が申立人と話をしたことは認め、その余は否認ないし争う。このとき、申立人は、本件担任に間する不満等を述べていた。

(11) 「11 翌年度人事希望書類の虚偽説明」

令和 3 年 12 月頃に、人事異動の希望に関する調査をしたことは認め、その余は否認ないし争う。本件校長は、申立人主張の説明をしていない。申立人が東葛教育事務所に電話したことについては不知。その余は否認ないし争う。

申立人を含む県費負担教職員の服務は都道府県教育委員会ではなく市町村教育委員会が監督するところ（地教行法第 43 条）、東葛教育事務所の職員は、服務に関する相談にはそれを管轄する市町村教育委員会に相談するよう案内するなどしているし、相談の有無・内容を東葛教育事務所の管轄ではない学校に直接伝えることはない。実際、本件校長は、東葛教育事務所の担当者から、申立人から相談があったことを伝えられたことはない。

4 「第4 その後の採用について」について

(12) 「12 2年6組担任への大声での叱責」 否認ないし争う。

申立人主張の事実は存在しない。

相手方が申立人を令和4年4月以降、臨時的任用職員として任用していない、一般的に、臨時的任用職員の募集に応募した者からの問合せに対し、案内できる学校がある場合は連絡する旨回答している、という限りで認め、その余は否認ないし争う。

公立学校講師等の登録制度は、相当の教員免許状を取得済み又は勤務開始日までに取得見込みの者のうち、希望する者を登録する制度であり、登録された者の通勤距離（手段）や過去の勤務経験、講師を必要としている学校の条件等を踏まえて、任用に至るものである。登録により任用ないし任用しないことが決まるものではない。

5 「第5 申立てに至る経緯の概要」について

(1) 「1 パワーハラスメントを受ける」について否認ないし争う。

本件校長はパワーハラスメント行為をしていない。

(2) 「2 千葉県教育委員会・教頭への相談」について申立人が本件教頭と話をしたという限りで認める。

(3) 「3 人事委員会への措置要求」について

甲5号証が措置要求の所定の様式であることは認め、その余は不知。一般的に、千葉県人事委員会が教職員に係る措置要求を受理した場合、千葉県人事委員会から県教育委員会にその旨通知されるが、申立人に係るそのような通知はない。

第3 相手方の主張

第1文は否認する。

パワーハラスメントの事実はない。

第2文は不知。

(5) 「5 東葛教育事務所による不当な扱い」について

令和4年4月以降、相手方が申立人を臨時的任用職員として採用していないことは認め、その余は不知。

1 主張の概要

申立人は、労働審判手続申立書「申立の理由」「第3 パワーハラスメントの内容」1ないし12記載の県教育委員会担当者、東葛教育事務所担当者、本件校長もしくは本件教頭による各行為(以下「本件ハラスメント行為」という。)及び県教育委員会が令和4年4月以降に申立人を採用していないこと(以下「本件不採用」という。)について、不法行為(民法709条)、使用者責任(民法715条)、安全配慮義務違反に基づく債務不履行(民法415条)に基づき、相手方に対し、損害賠償請求しているものと考えられる。

しかし、申立人がパワーハラスメントと主張する行為は存在せず、また、申立人が臨時的任用職員として任用されないことについて違法はないから、申立人の主張にはいずれも理由がない。

以下、本件に関する経緯を述べた後(後記2)、申立人の請求に理由がないことについて述べる(後記3)。

2. 本件の経緯について。

(1) 本件小学校では、令和3年5月7日から2年4組のクラス担任の教員が療養休暇を取得したため、教務主任であった本件担任が教務主任と2年4組のクラス担任を兼務することになった。これを受け、本件校長は、流山市教育委員会に代替教員の手配を依頼し、申立人が代替教員に任用されることになった。

本件校長は、令和3年10月頃、申立人が勤務を開始するにあたり、申立人と電話で話をし、同年10月11日には本件学校に来てもらい対面で話をし、2年生を見てもらう予定であることを話したが、担任を任せるなどといったことは言っていない。

(2) 申立人は令和3年10月14日から本件学校で勤務を開始した。申立人は2年4組の副担任となった。

本件担任は教務主任と兼務していたが、申立人と打合せができないほどの仕事量があったわけではなく、打合せの時間が確保できなかったということになった。

また、申立人が採用されていた間、休憩時間を確保できなかったということもなかった。

(3) 申立人は、本件担任の授業の進め方について不満を抱いており、勤務開始後まもなく、そのことについて本件校長に対して何度か訴えがあった。

そのような中で、令和3年11月5日、申立人が職員室内で本件担任に荒々しく詰め寄り、本件教頭に対しても学校管理などについて責めていたということがあった。

(4) 令和3年12月1日、本件学校宛てのメールアドレス(本件学校の職員全員が内容を見ることができるアドレスであった。)宛てに「東和誠」名義で、通知書と題する本件担任の指導方針等を非難等する内容のメールが届いた。本件校長は、記載内容からメールの送り主が申立人であると判断した。

(5) 令和3年12月初旬頃、以前より複数の教職員から、授業中における申立人の大声や厳しい指導を児童が怖がっているという話が出ていたこと、上記メールの内容は本件担任への誹謗中傷と評価できるものであり本件担任の精神的な苦痛を回避すべきと判断したことなどから、スクールロイヤーへの相談結果(乙3)を踏まえ、児童や本件担任と申立人との間に一旦距離を置くべく、本件校長は、申立人に対し、しばらく採点などの事務作業を行うように指示した。

しかし、申立人を副担任から外したことはなかった。実際、年末年始頃からは、再び、申立人は授業を行うようになった。

(6) 令和3年11月から12月頃にかけて、申立人は、本件校長に対し、前記(5)のメールと同趣旨の申入れを何度か行った。

その際、時期は定かではないが、申立人より、「1分たりともこんな学校で働きたくないので時計を合わせろ」という趣旨の発言があったことがある。発言の真意は不明であったが、本件校長は、あなたがやればいいという趣旨の発言をした記憶がある。

(7) 年末年始以降、申立人が再び授業を行うようになった後も、本件校長は、申立人と本件担任が打合せするときは、トラブルとなることを避けるため、校長室を使用するように指示していた。申立人と本件担任の打合せにおいて、申立人が興奮するような様子があったときは、本件校長が声をかけなだめるようにしていた。

しかし、このとき、本件校長が、激昂したり、机を叩いたり、「だったらあんたが担任やりなさい!」と大声で叱責したりしたことはない。また、「やっぱり来ましたね。」などと述べて申立人を小馬鹿にしたような態度をとったこともない。

(8) 本件学校では、12月になると、例年、臨時的任用職員に対し、翌年度の任用に関する希望を確認している。令和3年12月にも、本件校長は、申立人に対し、口頭や書面で希望を確認しているものと考えられる。しかし、本件校長は、「この書類は流山市教育委員会で止まるから」という発言はしていない。

(9) 令和4年2月中旬頃、本件教頭は申立人と話をした。このとき、申立人は、本件担任に関する不満等を述べていたが、申立人がパワーハラスメントの被害を受けて困っているという趣旨の相談又は苦情の申入れはなかった。なお、甲1号証及び甲2号証もパワーハラスメントを訴える内容ではない。

(10) 令和4年3月中旬頃、本件校長は、2年6組のクラス担任を大声で叱責していない。県教育委員会は、同年4月1日以降、申立人を任用したことはない。

(11) 申立人は、令和 4 年 3 月 31 日、任用期間を満了した。

(12) 令和 6 年 12 月 8 日、申立人が、東葛教育事務所に電話にて相談したという事実は確認できない。また、東葛教育事務所の担当者が、申立人について本件校長に連絡や報告をしたこともない。さらに、本件校長は、翌年度の人事異動関係について申立人に説明をしていない。

第 2 の 3(7) で述べたとおり、本件学校に所属する教職員(申立人などの県費負担教職員を含む。)の服務は、流山市教育委員会が監督しており、県教育委員会は監督していない。

さらに、本件校長は、翌年度の人事異動関係について申立人に説明をしていない。第 2 の 3(7) で述べたとおり、本件学校に所属する教職員(申立人などの県費負担教職員を含む。)の服務は、流山市教育委員会が監督しており、県教育委員会は監督していない。

3 法的主張

(1) 本件ハラスメント行為について

7 不法行為(民法 709 条)、使用者責任(民法 715 条)

前記第 2 の 2 で述べたとおり、申立人は県費負担教職員であり、その任命権者は県教育委員会であるものの、本件学校の設置者は流山市であり、本件学校に所属する教職員は流山市職員であって、前記第 2 の 3(7) で述べたとおり、本件学校に所属する教職員(申立人などの県費負担教職員を含む。)の服務の監督をするのは流山市教育委員会である。

そして、本件学校に所属する教職員の職務上の活動は、公権力の行使に当たるから、国家賠償法上の責任は別として、本件学校に所属する教職員個人や流山市が不法行為責任や使用者責任を負うことはない。ましてや、相手方がこれらの責任を負うことはない。

もっとも、本件学校に所属する教職員が県費負担教職員であることから、流山市が国家賠償法 1 条に基づく責任を負う場合、相手方も国家賠償法 3 条 1 項に基づく責任を負う可能性がある。

この点、前記 2 で述べたことからすると、本件校長は、申立人の勤務開始から勤務終了に至るまで、指導や助言を超えた言動に及んだことはなく、いわゆるパワーハラスメントに該当する言動はないから、相手方が国家賠償法上の責任を負う余地はない。

イ 安全配慮義務違反について

申立人は、安全配慮義務違反を主張するが、その具体的内容は「事実関係の調査や適切な措置をとらなかった」、「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」というものであると解される。

しかし、前記2のとおり、相手方による本件ハラスメント行為がなかったことは明らかであり、本件学校に事実関係の調査や防止策を講じる義務はなかった。

したがって、流山市において申立人の主張する義務違反はないから、相手方も国家賠償法上の責任を負うことはない。

なお、参考として、本件学校におけるパワーハラスメント防止に関する要綱を証拠提出する(乙4)。

(2) 本件不採用について

相手方に申立人を採用する義務がないことはいうまでもなく、申立人が臨時的任用職員として採用されることは権利または法律上保護された利益ではない。

よって、本件不採用は国家賠償法上の違法を構成しない。

なお、本件不採用を違法と主張する申立ては、公務員の任用を問題とする申立てとも解し得るところ、同申立ては労働審判による容理の対象となる個別労働関係民事紛争(労働審判法第1条)に当たるのかも疑問なしとしない。

4 結語

以上のとおり、申立人の請求にはいずれも理由がないから、速やかに棄却されるべきである。

以上