

令和5年5月17日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
令和2年(行ウ)第124号 賃金等請求事件
口頭弁論終結日 令和5年2月6日



判 決

5



原 告 松 田 幹 雄
同訴訟代理人弁護士 藤 原 航
同 櫻 井 聡

大阪市北区中之島一丁目3番20号

10

被 告 大 阪 市
同 代 表 者 市 長 横 山 英 幸
同訴訟代理人弁護士 山 田 陽 彦
同訴訟復代理人弁護士 林 良 介
同 森 田 航 平

15

主 文

- 1 被告は、原告に対し、9万4262円及びこれに対する令和2年9月30日
から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用はこれを25分し、その2を被告の負担とし、その余を原告の負担
とする。
- 4 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

20

事 実 及 び 理 由

第1 請求

被告は、原告に対し、114万7723円及びうち113万2498円に対
する令和2年9月30日から、うち1万5225円に対する同年12月11日
から各支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

25

第2 事案の概要

1 事案の要旨

被告に中学校教員として再任用され、被告が設置する中学校にて勤務していた原告は、令和2年3月12日から同月17日まで海外へ私事旅行をし、帰国後、期間を同月19日から同月31日までとする原告の自宅での教育公務員特例法22条2項の研修（以下、同項による研修を「承認研修」といい、原告が申請した承認研修を「本件承認研修」という。）を申請したが、これが承認されずに校長から出勤を命じられた。

本件は、原告が、(1)本件承認研修は承認されたものである、(2)校長が、①原告の本件承認研修を承認しないと判断したことには裁量権を逸脱・濫用した違法があり、②原告に出勤を命じたことは違法なパワーハラスメント等に当たるなどと主張して、被告に対し、次の請求をする事件である。

(1) 職員の給与に関する条例に基づき、自宅勤務の期間に対応する未払給与1万8034円及び令和2年6月期の未払勤勉手当1万4464円並びにこれらに対する支払期限後の日である同年9月30日（訴状送達の日翌日）から、同年12月期の未払勤勉手当1万5225円及びこれに対する支払期限の翌日である同年12月11日から、各支払済みまで民法所定の年3%の割合による遅延損害金

(2) 国家賠償法（以下「国賠法」という。）1条1項に基づき、損害賠償金100万円（①本件承認研修を承認しなかったことに関する慰謝料30万円、②違法な出勤命令に関する慰謝料70万円の合計）及びこれに対する不法行為後の日である令和2年9月30日（訴状送達の日翌日）から支払済みまで民法所定の年3%の割合による遅延損害金

2 前提事実等（証拠〔枝番を含む。以下同じ〕等を掲記しない事実は、当事者間に争いがない。）

(1) 関係法令等の定め

本件に関連する法令等の定めは、別紙のとおりである。

(2) 当事者等

ア 原告

原告は、昭和55年4月、被告に中学校教員として任用され、定年退職
5 後の平成28年4月に再任用され、令和2年2月当時、大阪市立■■■■中
学校（以下「本件中学校」という。）の数学担当の教諭（甲20）として勤務
していた。

イ 被告等

被告は、大阪府教育委員会（以下「市教委」という。）を設置する普通地
10 方公共団体である。

市教委は、被告の処理する教育に関する事務を管理執行する行政庁であ
り、教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他
の人事に関する権限を有している（地方教育行政の組織及び運営に関する
法律21条3号）。

15 令和2年2月当時、本件中学校の校長は■■■■（以下「■■■■校長」と
いう。）であり、副校長は■■■■（以下「■■■■副校長」という。）、教頭は■■■■
■■■■（以下「■■■■教頭」という。）であった。

(3) 原告の私事渡欧及び帰国

原告は、海外旅行に関する届出を本件中学校に提出した上で、令和2年3
20 月12日（以下、いずれも令和2年の出来事であるため、同年の記載は省略
する。）に私事旅行（ILO・ユネスコ合同専門家委員会〔CEART〕に参
加）のためにスイスのジュネーブへ出発し、翌13日から同月16日まで現
地に滞在し、同月17日夕刻に帰国した（甲18、40、弁論の全趣旨）。

原告が出国した同月12日時点において、スイス国内の新型コロナウイルス
25 感染症（以下「新型コロナ」という。）の患者数は814人であり、日本国
外務省の感染症危険情報によると、ジュネーブ州の感染症危険情報はレベル

1 (十分に注意してください)であったところ、帰国した同月17日時点では、同患者数は2269人、同情報によると、レベル2(不要不急の渡航は止めてください)となっていた(甲19)。

(4) 帰国後の事実経過の概略

5 帰国した原告は、新型コロナの感染状況等に鑑み、3月18日に本件中学校に架電し、今後の勤務について相談をした。相談を受けた本件中学校側は、一旦は原告を自宅で勤務させ、これを承認研修として扱う方針とし、同月19日には承認研修の申請に必要な書類を原告にメールで送信するなどした。ところが、■■■■校長は、同月24日、市教委から、本件承認研修が認められないとの連絡を受けたことから、原告に対し、翌25日からの出勤を命じた(以下「本件出勤命令」という。)

10 これに対して、原告は、本件出勤命令に応じないまま同月31日まで本件中学校に出勤せず、4月1日に出勤した。

(5) 給与等からの控除

15 被告は、原告に対し、原告が3月19日から同月31日までに8日間欠勤したものと、原告の5月18日支給の給与から上記8日分の給料(10万1753円)と地域手当(1万6281円。給料等の100分16)の合計11万8034円(ただし、当初の控除額13万2788円から同年6月17日に払い戻された1万4754円を差し引いた額)を控除した。また、
20 被告は、上記欠勤を理由として、令和2年6月期の勤勉手当(同月30日支給)から1万4464円を、同年12月期の勤勉手当(同月10日支給)から1万5226円をそれぞれ控除した。

3 争点

(1) 原告の給与及び勤勉手当の請求の可否

25 (2) ■■■■校長が本件承認研修を承認しなかったことは、国賠法1条1項上違法か。

(3) 本件出勤命令は、違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反として
国賠法1条1項上違法か。

4 当事者の主張の要旨

(1) 争点(1) (原告の給与及び勤勉手当の請求の可否) について

【原告の主張】

ア 職員の給与に関する条例3条は「職員には、所定の勤務時間による勤務
に対し、その者の職務と責任に応じて、給料を支給する。」と規定しており、
勤務場所を限定していない。

原告は、欧州から帰国した3月18日、本件中学校に自分の勤務の取扱
いを相談したところ、■■■■校長は、翌19日、本件承認研修を一旦認めた。
原告は、同月22日、本件中学校に対し、同月19日から同月31日までの
承認研修に関する承認研修計画書を提出し、自宅にて研修に取り組んだ。

したがって、原告は、被告に対し、上記期間に関する給与11万803
4円(8日分の給料10万1753円、これに対応する地域手当1万62
81円の合計)及び令和2年6月期及び12月期の勤勉手当賞与2万96
89円の支払請求権を有する。

イ 仮に■■■■校長が本件承認研修を承認していないとしても、原告は、3月
19日、■■■■校長が原告に対して同日から承認研修の扱いとする旨を述べ
たことから、本件中学校に出勤せずに本件承認研修をした。このため、原
告は、本件出勤命令が発令されるまでの3日間(同日、3月23日及び3
月24日。以下、併せて「本件3日」という。)、被告の責めに帰すべき事
由により労務提供ができなかった(民法536条2項)。

したがって、原告は、被告に対し、少なくとも本件3日分の給与4万4
262円(3日分の給料3万8157円、これに対応する地域手当610
5円の合計)の支払請求権を有する。

【被告の主張】

ア 原告は3月22日に承認研修計画書を提出したが、これは飽くまで申請行為にすぎず、■■■■校長は本件承認研修を承認していない。したがって、原告が本件承認研修をしていたとしても、勤務には当たらず、被告は給与及び勤勉手当の支払義務を負わない。

5 イ また、■■■■校長は、3月19日、原告に対し、特別休暇を認めることはできないことを伝え、欠勤の評価を回避できるか否かを検討し得る措置として、休日出勤の振替と承認研修の可能性がある旨を述べ、承認研修を一つの選択肢として示しただけで、同日から承認研修の扱いとする旨を述べていない。

10 したがって、原告が本件3日につき本件中学校に出勤しなかったことについて、被告の責めに帰すべき事由によるものとはいえず、被告は、本件3日の給与等の支払義務を負わない。

(2) 争点(2) (■■■■校長が本件承認研修を承認しなかったことは、国賠法1条1項上違法か) について

15 **【原告の主張】**

ア 総論

■■■■校長は、本来考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきではない事項を考慮した結果、本件承認研修を承認しないと判断しており、後記イのとおりその判断には裁量を逸脱又は濫用した違法があり、国賠法1条1項上も違法である。

20 イ 裁量権の逸脱又は濫用について

(ア) 原告が帰国した3月17日時点において、新型コロナが流行し始め、感染拡大を防止するための施策が世界的に講じられている状況であり、原告より3日前に欧州から帰国した大学生が認識しないまま感染を拡大させたことが、社会の耳目を集め、非難されていた。仮に、原告が新型コロナに罹患し、本件出勤命令に従って出勤していた場合、公共交通機

関を通じて多数の感染者を生じさせた可能性があり、当時の社会状況を考慮すると、原告のみならず被告も社会全体から強烈な非難を受けるおそれがあったことは明らかである。

5
このような情勢の中で、欧州から帰国した原告を出勤させることの方が社会的に問題であるし、本件承認研修は例外として許容されるべきであった。新型コロナの感染拡大により、緊急事態宣言の発令に至る情勢下において、■■■■校長は本件承認研修を認めるか否か判断に当たり、新型コロナに関する社会情勢等を考慮すべきであったにもかかわらず、それを十分考慮せず、研修場所が自宅であることの一事をもって形式的に
10
本件承認研修を認めなかったのであるから、その判断については、考慮すべき事項を適切に考慮していない裁量権の逸脱又は濫用がある。

15
(イ) また、上記(1)アの主張のとおり、■■■■校長は、3月19日以降の原告の勤務について、一旦は自宅での承認研修として取り扱う旨を述べていたところ、同月24日に市教委から本件承認研修を認めることができない旨の連絡を受け、一転、原告に対して本件承認研修を認めない旨を通知した。

20
このように、■■■■校長が一旦認めていた本件承認研修の承認を撤回した原因は、市教委による指導があったためである。しかしながら、本来、承認研修を認めるか否かは校園長の専権であり、市教委の意見を聞いた
25
り、指導を仰いだりする局面では全くない。それにもかかわらず、市教委の指導という本来考慮すべきでない事項を考慮した■■■■校長の判断には、裁量権の逸脱又は濫用がある。

(ウ) なお、原告は、再任用後、クラス担任を受け持つておらず、新任の教員に対する研修業務や、不登校等の生徒への対応業務に従事していたところ、本件承認研修の期間は新型コロナによる一斉休校となっており、
本件中学校に出勤して上記業務に従事する必要性はなかった。原告は、

3月19日から同月31日まで、自宅で令和元年度の教育活動のまとめ等を行うために、不登校生へのかかわり方等を分析、検討し、これを書面（甲22）に取りまとめた。

ウ 国賠法1条1項の違法性について

上記イの事情からすると、■■■■校長は、原告の自宅での研修を承認すべき職務上の注意義務を尽くさず、漫然とこれを承認しなかったから、同項1項の違法がある。

エ 損害

原告は、■■■■校長が本件承認研修を認めなかったことにより、精神的苦痛を受けた。これに対する慰謝料は30万円を下らない。

【被告の主張】

ア 総論

■■■■校長が本件承認研修を認めなかったのは、本件取扱基準の承認条件を満たさなかった上、同基準（6 留意事項(2)）において自宅を研修場所とすることは原則として許されないと定められていたことによる。■■■■校長の上記判断は合理的なものであって、裁量権の逸脱又は濫用はない。

イ 裁量権の逸脱、濫用について

(ア) 特例法22条2項は、承認研修の条件として「授業に支障がない限り」と規定しており、これを受けた本件取扱基準は、上記条件について「校務運営に支障がないと判断する場合に限る」と定めている。しかるに、原告は、本件中学校に出勤し、新人教員に対する研修業務や不登校等の生徒への対応業務等に従事する必要性があったことから、■■■■校長は、本件承認研修について、「公務運営に支障がない」と判断することができず、承認しなかった。

(イ) また、本件取扱基準は、承認条件として「研修期間は長期休業期間中に限る」と定めているところ、本件中学校は、3月24日（火）に終業

式を行い、翌25日から長期休業（春休み）に入ったから、■■■■校長は、同日より前を始期とする本件承認研修を認めることはできなかった。

5 (ウ) さらに、本件取扱基準は、自宅を研修場所とすることは原則として許さない旨を定めているところ、原告が提出した承認研修計画書（甲8）における目的や内容の記載からすると、当該研修を自宅で行わなければならない必要性は全く認められないものである。このことは、原告が同計画書の「勤務場所以外で行わなければならない理由」として記載したところからも明らかであり、結局、原告は、本件中学校で勤務しないための便法として承認研修を利用しようとしただけである。

10 (エ) したがって、■■■■校長が本件承認研修を承認しなかったとしても、裁量権の逸脱又は濫用はない。

ウ 損害

否認し争う。

15 (3) 争点(3)（本件出勤命令は、違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反として国賠法1条1項上違法か）について

【原告の主張】

20 ア 本件出勤命令が発令されたのは3月24日であるところ、当時の新型コロナウイルスに関する知見や罹患の危険に加え、上記(2)の主張のとおり、原告が本件中学校に出勤すべき業務上の必要性はなかった。これらの事情からすると、本件出勤命令は、優越的な関係を背景とした業務命令であり、かつ業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであって、原告の就業環境を害するものであるから、違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反に該当し、国賠法1条1項上、違法である。

25 イ 本件出勤命令による原告の精神的苦痛に対する慰謝料は、70万円が相当である。

【被告の主張】

ア 出勤命令は解除されない限り常に存在するものであり、原告に対して出勤命令が解除された事実はなく、年休が使用された3月18日の翌19日以降は継続して出勤命令が存在する状態であった。また、上記(2)の主張のとおり、原告が本件中学校に出勤して従事すべき業務は存在した。加えて、原告から健康状態について問題がある旨の報告はなかったことや、同月25日以降の原告の勤務場所について、他の職員とは接触のない調理室が提案されていたことなどからすれば、本件出勤命令は違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反に該当しない。

イ 慰謝料については、否認し争う。

10 第3 争点に対する判断

1 認定事実

上記前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によると、以下の事実を認めることができ、これを左右する的確な証拠はない。

(1) 2月から3月頃の新型コロナに関する行政機関の対応等

ア 文部科学省は、2月28日、全国の教育委員会教育長や都道府県知事らに対し、「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業について」と題する通知を发出した。同通知は、3月2日から、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校における全国一斉の臨時休業を要請するものであり、臨時休業を行う場合の配慮として、公立学校の教職員の出勤等の服務に関し、下記の事項が記載されていた。(甲3)

記

公立学校の教職員については、基本的には勤務することとなるが、教職員本人が罹患した場合には病気休暇等を取得させることや、教職員が濃厚接触者であるなど当該教職員が出勤することにより感染症が蔓延する恐れがある場合には在宅勤務や職務専念義務の免除により学校へ出勤させ

ないようなど、各地方公共団体の条例等にとり教職員の服務について適切な取扱いを行うこと。なお、教職員が勤務するに当たっては、在宅勤務や時差出勤を推進すること。また、教職員が学校へ出勤しない場合においては、在宅勤務や職務専念義務の免除等の措置の趣旨を踏まえること。

イ 東京都教育委員会教育長は、2月28日、各都立学校長に対し、「新型コロナウイルス感染症対策本部の要請に基づく都立学校の対応について」と題する通知を発出した。同通知には、教職員の勤務について、3月中は年次有給休暇の積極的な取得を奨励することに加え、在宅勤務に関し、下記の事項が記載されていた。(甲25)

記

所属長が可能と判断した場合に、教職員に対して在宅勤務を認めることができる。ただし、外出は原則禁止とする。在宅勤務の実施に当たっては、教職員は事前に業務内容を明らかにし、公務運営に支障がない範囲で所属長が承認する。

ウ 市教委教育長は、2月28日及び3月5日、各校園長に対し、新型コロナに感染したおそれがあるとして検疫所長から停留された者や、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく調査の結果、新型コロナに感染していると疑うに足りる正当な理由のある者として、当該者の居宅又はこれに相当する場所から外出しないことを求められた場合及び新型コロナの感染防止に必要な協力を求められた場合等について、職務を免除し、有給での特別休暇を取得することを可能とする通知を発出した(甲6、乙3)。

もともと、原告は、上記の特別休暇を取得することが可能な対象者には該当しなかった(弁論の全趣旨)。

エ 政府の新型コロナ対策専門家会議は、3月17日、新型コロナを持ち込

む蓋然性が高くなっているとして、欧州からの帰国者に対し、2週間の自宅や宿泊施設での待機を求めるよう厚生労働省に要請した。

これを受けた政府は、翌18日、スイスを含む欧州からの入国者に対して検疫を強化し、検疫所長の指定する場所での2週間の待機及び公共交通機関を使用しないことを要請すると発表した。

(以上につき、甲5)

オ 文部科学省は、3月17日、全国の教育委員会総務課等に対し、「新型コロナウイルス感染症対策に係る春季休業期間中の留意点について」と題する事務連絡を発出した。同事務連絡には、公立学校の教職員の出勤等の服務に関することとして、上記アと同様の事項（在宅勤務の推進等）が記載されていた。(甲4)

カ 大阪市は、3月21日、同日以降の帰国者については特別休暇扱いとして、2週間の職務免除を実施した（弁論の全趣旨）。

(2) 本件中学校の休校等

本件中学校は、2月29日から途中春季休業を挟み、5月31日まで休校した。

もっとも、原告を除く本件中学校の教員は、3月中には出勤し、特に新型コロナへの対応、クラス替えや新入生の受入れ等新学期の準備を行った。

(以上につき、乙9、証人■■■■、弁論の全趣旨)

(3) 3月18日（水）

前日にスイスから帰国した原告は、本件中学校に架電し、電話に出た■■■■教頭に対し、上記(1)エを含めた新型コロナに関する諸情勢からすれば、翌日以降本件中学校に出勤しない方がよいと思うと述べ、その場合の勤怠の扱いについて相談した。■■■■教頭は、原告の年休の有無を確認して改めて原告に架電し、原告の年休が1日と4時間しか残っていないことを告げるとともに、今後の勤務については市教委に相談すると述べた。

なお、原告の同日の勤務については、年休取得の扱いとなった。

(以上につき、甲35、40、乙11、原告本人、証人■■■■、弁論の全趣旨)

(4) 3月19日(木)

5 ア ■■■■副校長は、原告に架電し、市教委から連絡があり、特別休暇は認められず、学校長の権限の範囲で対応するしかないと言われたこと、学校長の権限においてできることは、休日出勤の振替か、承認研修として自宅で勤務するくらいしか選択肢がないことを説明した。これを聞いた原告は、本件承認研修を希望する旨を述べ、■■■■副校長は、校長から改めて電話をする旨を告げた。

10 イ ■■■■校長は、原告に架電し、本件承認研修を希望する意向を確認した上で、■■■■副校長から承認研修の関係資料をメールで送ってもらう旨を述べた。

ウ ■■■■副校長は、原告に対し、承認研修計画書や承認研修報告書のひな型(乙1、2)をメールに添付して送信した。

15 エ 原告は、■■■■教頭に架電し、3月22日午後3時以降に本件承認研修のために必要な資料を本件中学校に取りに行く旨を連絡した。

(以上につき、弁論の全趣旨)

(5) 3月22日(日)

20 ア 原告は、家族の運転する車で、本件承認研修のために必要な資料を本件中学校に取りに行った(弁論の全趣旨)。

25 イ 原告は、■■■■副校長に対し、所定事項を記載した承認研修計画書(甲8)をメールに添付して送信した。同計画書には、日時「3月19日から3月31日」、研修の目的「今年度の教育活動のまとめを行い、今後の課題を明らかにすること」、内容「不登校生へのかかわり方、および、その中で大切にすべきことを実践・事例から明らかにすること」、実施場所「自宅」、勤務場所以外で行わなければならない理由「3月17日にスイス(ジュネー

ブ州) から帰国し、国の『欧州からの帰国者は2週間の自宅待機』方針(正式適用は3月21日から)の中で、公共交通機関を使って学校で勤務するより、自宅において上記内容の課題に取り組む方がより適切な働き方であるとの判断による」と記載されていた。

5 (6) 3月23日(月)

■■■■校長は、別件で市教委を訪問した際、市教委の職員に対し、原告については自宅研修と扱って処理する旨を述べた(弁論の全趣旨)。

(7) 3月24日(火)

10 ア 新型コロナの状況等を踏まえて、同日に予定されていた終業式は中止となった(乙9、証人■■■■)。

15 イ 市教委の職員(教職員人事担当服務監察グループ係長)は、■■■■校長に架電し、本件承認研修は認められない旨を説明した。

■■■■校長は、承認研修が認められないというのであれば、代替案を含めたアドバイスが欲しいと述べたが、市教委側から代替案等が示されることはなかった。

(以上につき、乙9、証人飯田、弁論の全趣旨)

20 ウ ■■■■校長は、原告に架電し、市教委から本件承認研修は認められないとの連絡があったとして、本件出勤命令を発した。これに対し、原告は、自宅研修が認められず、電車に乗って通勤しなければならないというのは納得できないと述べた。(弁論の全趣旨)

25 エ ■■■■副校長は、原告に架電し、本件3日については休日出勤の振替とし、翌25日からは調理室での勤務でどうかと提案した。これに対して、原告は、ヨーロッパからの帰国者は公共交通機関に乗るべきではないとされているのに、電車に乗って通勤するというのはおかしい判断ではないかなどと述べ、本件出勤命令に従うかどうかは組合(教職員なかまユニオン)からの問合せへの回答等を踏まえて検討すると述べた。(弁論の全趣旨)

(8) 3月30日(月)

同月24日以降、原告、原告の所属する組合と本件中学校側、市教委との間で書面を含めたやり取りが行われ、同月30日、市教委の職員は、原告に架電し、「自宅研修が認められない根拠について説明する。本件取扱基準の留意事項6の(2)に『特に自宅を研修場所とする場合は原則承認しない』という文言があること。松田さんの場合が特別休暇にあたらぬことは、市長部局の人事室とも情報共有・判断の上でのことで、教職員なかまユニオンの『至急の要請』についての情報も共有している。『自宅での研修を認めない』という判断は、教育委員会内の判断であるが、コロナ感染症のこともあるので、教育長も知ったうえでの判断である。」などと説明した(弁論の全趣旨)。

(9) 4月1日(水)

本件中学校に出勤した原告は、 校長に対し、承認研修報告書(甲8)と成果物(「2019年度末 中学校での働き方のまとめ」、「不登校生に対するかかわり方の経過とその中で見えてきたこと」、「2018年度から2019年度個別事例」、「かかわってきた不登校生(4人)について、かかわりの経過と現状・わかったこと・課題」(甲22)を提出した(弁論の全趣旨)。

2 争点(1)(原告の給与及び勤勉手当の請求の可否)について

(1) 校長による承認の有無

教員等が申請した承認研修について、職務専念義務が免除される勤務場所を離れた研修として認められるためには、教員等が承認研修計画書を作成してこれを校園長に提出し、その承認を得る手続が必要とされており、校園長は、教員等と面談して研修内容の詳細を確認し、研修内容が適正であると判断した場合、承認研修計画書の裏面の「計画内容の確認」欄に記載した上で、承認印を押印することとされている(本件承認基準5(1)②)。

しかしながら、原告が 副校長に承認研修計画書を提出したのは3月22日であり(認定事実(5)イ)、同月19日時点において同計画書は提出され

ていなかった。そうすると、同日時点において、■■■■校長が本件承認研修を承認したとの原告主張（上記第2の5(1)原告の主張ア）は採用することができない。

5 また、■■■■校長は、原告が提出した承認研修計画書に押印したことはない
と証言しており（証人■■■■）、他に■■■■校長が承認研修計画書に押印したことを認めるに足りる証拠もない。

10 そうすると、本件承認研修について、■■■■校長の承認があったとは認められないから、原告が本来の勤務場所である本件中学校から離れ、自宅にて研修に従事していた3月19日から同月31日まで、公休日を除く8日間を勤務として認めることはできないというべきである。

(2) 債権者の責めに帰すべき事由の有無（民法536条2項）

15 ア 上記認定事実によると、原告は、帰国翌日である3月18日、新型コロナに関する情勢を踏まえて出勤を差し控えた方がよいと考え、勤怠の扱いについて■■■■教頭に相談し、翌19日、■■■■副校長から、特別休暇とすることは認められず、休日出勤の振替か承認研修とするしかない旨の説明を聞いて、承認研修を希望する意向を伝え、重ねて■■■■校長にも承認研修を希望する意向を伝え、その後、■■■■副校長からメールで承認研修計画書等のひな型の送付を受け、同月22日、■■■■副校長宛にメールで承認研修計画書を送信している（認定事実(3)～(5)）。そして、同月24日、■■■■校長
20 から本件承認研修が認められないとの連絡を受けるまで、■■■■校長らから本件承認研修が認められない可能性を示唆する言動がされたことはうかがわれない。

25 これらの事実によると、原告が帰国後の新型コロナの情勢等を考慮し、同月19日からの出勤を差し控えたのは、■■■■校長らが本件承認研修を提案し、これを希望する原告に対して承認研修の承認に必要な書類を送付するなど、原告の希望に沿う対応をしていたことによるものであって、■■■■

校長らは、本件出勤命令までの間、原告に対して出勤を求めなかったとい
うのである。加えて、同月23日、■■■■校長は、市教委に対し、原告につ
いて自宅での承認研修として処理する旨を述べていたこと（認定事実(6)）
をも併せ考慮すると、■■■■校長らは、市教委から連絡を受けて本件出勤命
令を発した同24日まで、原告について自宅での承認研修として扱うこと
とし、原告が本件中学校に出勤することをおよそ想定していなかったもの
と認めることができる。

そうすると、少なくとも本件出勤命令がされた日を含む本件3日につい
て、原告が本来の勤務場所である本件中学校に出勤しての勤務をしなかつ
たことは、被告の責めに帰すべき事由（民法536条2項）によるものと
いわざるを得ない。

したがって、被告は、原告に対し、本件3日の給与4万4262円（内
訳は、3日分の給料3万8157円、これに対応する地域手当6105円）
を支払う義務を負うというべきである。

イ なお、被告は、■■■■校長は、3月19日、原告に対し、承認研修を一つ
の選択肢として示しただけで、同日から承認研修の扱いとする旨を述べて
いない旨を主張し（上記第2の5(1)被告の主張イ）、■■■■校長はこれに沿
う陳述（乙9）及び証言（証人■■■■）をする。

しかしながら、■■■■校長らは、同日から本件出勤命令がされるまでの間、
本件承認研修が認められない場合の対応等について何ら協議したことは
うかがわれないのであり、上記アのとおり、市教委に対し、原告について
自宅での承認研修として扱う旨を述べたことをも勘案すると、■■■■校長は、
本件承認研修を承認する方針であったのであり、単に一つの選択肢として
承認研修を示しただけということとはできない。

したがって、上記証拠は採用することができず、被告の上記主張は採用
することができない。

3 争点(2) (■■■■校長が本件承認研修を承認しなかったことは、国賠法1条1項
上違法か) について

(1) 承認研修に関する裁量権

承認研修について定める特例法22条は、「教員は、授業に支障のない限り、
5 本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」と規定
しているところ、「授業に支障」が生じるか否かについては、本属長(校園長)
が種々の事情を考慮の上で判断すべきであることからすると、本属長は、申
請された承認研修を承認するか否かの判断に関する裁量権を有すると解する
のが相当である。

10 (2) ■■■■校長の判断の違法性

ア ■■■■校長の判断の根拠

上記2で説示したところによれば、■■■■校長は、3月24日に市教委か
ら連絡を受けるまで、本件承認研修を承認する方針であったと認められる
ところ、同日に市教委から本件承認研修を承認できない旨の連絡を受け
15 と、それまでの方針を覆し、これを承認しないものとして、直ちに本件出
勤命令を発している(認定事実(7)イウ)。

このように、■■■■校長は、特例法22条2項に定められた承認要件では
なく、専ら市教委の見解に依拠して本件承認研修を承認しないとの判断を
したものであるが、その判断の基礎となった市教委の見解が考慮すべき事
20 情を十分に考慮した結果として導かれたものだとすれば、これに依拠する
■■■■校長の判断についても是認することができると考えられるため、以下
ではこの点に関する被告の主張について検討する。

イ 被告の主張(上記第2の5(2))に関する検討

(ア) 原告の出勤の必要性について(上記第2の5(2)の被告の主張イ(ア))

25 被告は、原告には新人教員に対する研修指導や不登校等の生徒への対
応等の業務に従事する必要があった旨を主張し、■■■■校長は、原告には

新任教員に対する指導結果をまとめて評価を行う業務や不登校生徒等への対応業務が必要であった旨を陳述(乙9)及び証言(証人■■■■)する。

しかしながら、原告が新任教員に対する指導結果をまとめることは必ずしも本件中学校に出勤した上でなければできないものではないし、本件中学校は2月29日以降、一斉休校となっていたのであるから(認定事実(2))、不登校生徒等への対応が喫緊な業務であったということではできない。かえって、上記2で説示したとおり、■■■■校長は、3月24日に市教委から連絡を受けるまで、本件承認研修を承認する方針であったと認められ、少なくとも、上記連絡を受けるまで、本件承認研修を承認することにより、「授業に支障」(特例法22条2項)や「公務運営に支障」(本件取扱基準における承認条件)が生じるものとは考えていなかったことがうかがわれる。加えて、同月30日、市教委の職員が原告に対して本件承認研修を承認できない理由を説明したが、その際、原告が出勤して業務に従事する必要があったことについては全く言及していない(認定事実(8))。

これらの事情に照らせば、■■■■校長の上記陳述及び証言は採用することができず、これに依拠した被告の上記主張は採用することができない。

(イ) 承認研修の時期について(上記第2の5(2)被告の主張イ(イ))

本件全証拠によっても、原告が承認研修計画書を■■■■副校長に提出した3月22日当時、本件中学校及び市教委が、本件承認研修の開始時期が長期休業期間(春休み)前であることを問題視していた事実は認められない。また、本件取扱基準上、研修期間を原則として長期休業期間中とする理由について、「生徒・保護者等への対応が求められる頻度がより高いこと」を明記しているが、本件中学校は2月29日から5月31日まで休校(春期休業を含む。)していた(認定事実(2))。

したがって、承認研修の時期を考慮して、本件承認研修を承認しなか

ったという被告の上記主張は採用することができない。

- (ウ) 研修場所が自宅であることについて（上記第2の5(2)被告の主張イ(ウ)）

5 市教委の職員は、3月30日、原告に対し、本件承認研修が認められなかった理由について、本件取扱基準の留意事項6の(2)において、「特に自宅を研修場所とする場合は原則として承認しない」と定められていることを挙げている（認定事実(8)）。

10 しかしながら、本件取扱基準は、上記定めに引き続いて、「なお、やむを得ず上記研修場所（自宅を指す。）を承認研修の実施場所として必要最小限の時間で実施しなければならない場合については、客観的な理由について十分精査すること」と規定し、事情によっては自宅での承認研修を認めると定めている。また、承認研修に関する文部科学省の通知においても、自宅での承認研修が認められる場合があるとされている（前提事実(1)）。このように、例外的にではあれ、自宅での承認研修が認めら
15 れる旨が明らかにされていることからすれば、原告について、具体的事情に照らして例外的に自宅での研修を承認すべきかどうかを検討する必要があったというべきである。

20 そして、原告が帰国した同月17日当時、我が国においても新型コロナが感染拡大の兆しを見せていたこと（公知の事実）、そのような状況に鑑み、文部科学省から、2月28日及び3月17日の2度にわたり、市教委を含む全国の教育委員会等を名宛人として、教職員の在宅勤務を推進する内容の通知が発出されていたことに加え、原告が帰国した翌18日には、新型コロナ対策専門家会議の要請を踏まえ、政府が欧州からの
25 帰国者に対し、指定場所での2週間の待機や公共交通機関の利用自粛を要請することを発表し、被告も、原告が帰国した4日後である同月21日以降の帰国者について2週間の職務免除を実施していること（認定事

実(1))など、市教委が本件承認研修を認めないとした時点(同月24日)において存在し、かつ市教委において把握していたと推認できる当時の社会情勢等については、上記例外的な取扱いを認めるべきか否かに際して十分考慮すべき事情であったといえる。

5 しかるに、同月30日の市教委の原告に対する説明において、上記事情を考慮した旨の説明はなされていない(認定事実(8))。加えて、当裁判所は、被告に対し、本件承認研修を承認しなかった具体的理由について2度にわたって釈明したが(第8回及び第12回口頭弁論調書参照)、被告は上記事情を考慮した旨の主張立証(上記事情をどのように考慮し、
10 どのような理由により判断[市教委の見解を含む。]を導いたかに関する主張を含む。)をしなかった。これらの経緯からすれば、市教委は、本件承認研修を承認するか否かに際し、考慮すべき上記の事情を考慮することなく、本件取扱基準において「自宅を研修場所とする場合は原則として承認しない」とされていることを形式的に適用し、本件承認研修を承認
15 しないとの見解を導いたものと推認せざるを得ない。

ウ 裁量権の逸脱又は濫用について

3月当時、世界的にも新型コロナに関する十分な知見が得られておらず、政府を含めて、日々刻々と変わる事態等に応じて、感染予防対策や罹患後の治療方法等を模索していた状況にあり(公知の事実)、教育機関においても
20 様々な局面で難しい判断を迫られていたことは容易に推認できるものの、当審における被告の主張立証を含む上記イ(ウ)の事情に照らすと、新型コロナに関する社会情勢等といった考慮すべき事情を考慮しないまま、本件承認取扱基準を形式的に適用した市教委の見解に専ら依拠して、本件承認研修を承認しなかったという
25 校長の判断は、考慮すべき事情を考慮せずになされたものであって、上記2で説示したとおり、校長は、原告に対し、市教委の見解が示されるまで本件承認研修を承認することを前

提とする対応をしていた経緯も併せ考えれば、上記判断は社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を逸脱又はこれを濫用したものとして違法というべきである。

エ 国賠法1条1項の違法性について

5 (ア) もっとも、処分権者が付与された裁量権の行使に当たり、裁量権を逸脱又は濫用したとしても、直ちに国賠法1条1項の違法との評価を受けるものではなく、処分権者が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為をしたと認め得るような事情がある場合に限り、
10 同項の違法との評価を受けると解するのが相当である（最高裁昭和60年11月21日第一小法廷判決・民集39巻7号1512頁、最高裁平成5年3月11日第一小法廷判決・民集47巻4号2863頁、最高裁平成19年11月1日第一小法廷判決・民集61巻8号2733頁参照）。

15 (イ) これを本件についてみるに、上記ウで説示したとおり、 校長は、本件承認研修の可否を判断するに当たり、新型コロナに関する当時の社会情勢等を考慮した上で、特例法22条2項の定める要件を判断すべき職務上の義務があったというべきところ、 校長は、3月23日まで
20 本件承認研修を承認する方向で対応していたにもかかわらず、同月24日に市教委から本件承認研修は認められないとの連絡を受けると、専ら市教委の見解に依拠して、上記の事情を考慮することなくこれを承認しなかったというのであるから、 校長には漫然と本件承認研修を承認しなかったという職務上の義務違反があり、国賠法1条1項の違法があるというべきである。

(3) 損害について

25 原告は、 校長が本件承認研修を承認しないと判断したことにより、自宅での研修が勤務として認められず、給与及び勤勉手当の控除という経済的不利益を受けているが、被告に対して支払を命じているのはその一部に留ま

っていること（上記2参照）からすれば、なお金銭をもって慰謝すべき精神的損害が残存していると認められる。そして、本件で現れた一切の事情を考慮すれば、上記損害に対する慰謝料としては5万円が相当というべきである。

4 争点(3)（本件出勤命令は、違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反として国賠法1条1項上違法か）について

(1) 原告の主張

原告は、本件出勤命令について、優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えてなされた違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反として国賠法1条1項上違法であると主張する(上記第2の5(3)原告の主張)。

(2) 違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反の該当性

そこで検討するに、自宅における勤務が承認研修として承認されるなどして、本来の勤務場所における職務専念義務が解除されない限り、原告が本件中学校に出勤して勤務すべき義務を負うのは当然である。

そして、本件中学校の他の教職員は、3月中も出勤して業務に従事していたこと（認定事実(2)）、同月24日当時、原告も自身の体調が不良であるなどとの申告はしておらず（証人■■■■、弁論の全趣旨）、原告に体調不良等が生じていたこととはうかがわれないこと、■■■■副校長は、同月24日、原告に対し、本件出勤命令に従って出勤した場合の配慮として、勤務場所については他の職員らとの接触がない調理室とすることを提案していること（認定事実(7)エ）などからすれば、本件出勤命令が、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものということとはできないから、原告に対するパワーハラスメントに当たるといえることはできない。また、以上の事情に加え、原告が懸念していたのは、既に自身が新型コロナに感染していることを前提に、他の通勤客や生徒らに感染を拡大させることであって、自身の健康が害されることではなかったこと（甲40、原告本人）からすると、本件出勤命令が、原告に対する安

全配慮義務に違反するということもできない。

したがって、本件出勤命令が原告に対する違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反に当たるとはいえず、これをもって国賠法1条1項上の違法をいう原告の上記主張は採用することができない。

5 (3) 損害について

仮に、本件出勤命令が国賠法1条1項上違法であったとしても、上記3で説示したとおり、本件承認研修が承認されなかったことについて慰謝料請求を一部認容していることなどに照らせば、これとは別に、本件出勤命令により原告に金銭をもって慰謝すべき精神的損害が生じたとも認められない。

10 (4) 小括

以上のとおり、いずれの観点から検討しても、争点3に関する原告の請求には理由がない。

第4 結論

15 以上のとおり、原告の請求は主文1項の限度で理由があるからこれを認容し、その余の請求については理由がないからいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

20 裁判長裁判官 横 田 昌 紀

裁判官佐々木隆憲は転補のため、裁判官植村一仁は差支えのため、署名押印できない。

25 裁判長裁判官 横 田 昌 紀

別紙

関係法令等

○教育公務員特例法

5 2条（定義）

2項 この法律において「教員」とは、公立学校の教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む。以下同じ。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。以下同じ。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、
10 保育教諭、助保育教諭及び講師をいう。

22条（研修の機会）

2項 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

15 ○学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について（通知）（令和元年6月28日付け元文科初第393号文部科学省初等中等教育局長事務代理文部科学審議官通知）（甲24）

3 教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修について

もとより、教育行政においては、今回廃止した平成14年初等中等教育企画課
20 長通知でも示していたとおり、その透明性を高め、公教育に対する地域住民や保護者の方々の信頼を確保することが重要である。長期休業期間中においては、教師の専門職としての専門性を向上させる機会を確保するとともに、教師の勤務状況について、地域住民や保護者等の疑念を抱かれないよう、改めて以下の点にも留意しつつ、勤務管理の適正を徹底すること。

25 ① 教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修（以下、「職専免研修」という。）については、勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有

給の扱いとされていることなどを踏まえ、地域住民等から見ても研修としてふさわしい内容・意義を有することはもとより、真に教師の資質向上に資するものとなるよう、事前の研修計画書や研修後の報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を徹底すること。なお、計画書や報告書の様式等については、保護者や地域住民等の理解を十分得られるものとなるよう努めること。

② 職専免研修は、職務に専念する義務の特例として設けられているものであるが、当然のことながら、教師に「権利」を付与するものではなく、職専免研修を承認するか否かは、所属長たる校長が、その権限と責任において、適切に判断して行うものであること。

③ 職専免研修の承認を行うに当たっては、当然のことながら、自宅での休養や自己の用務等の研修の実態を伴わないものはもとより、職務とは全く関係のないようなものや職務への反映が認められないもの等、その内容・実施態様からして不相当と考えられるものについて承認を与えるのは適当ではないこと。

④ 職専免研修を特に自宅で行う場合には、保護者や地域住民等の誤解を招くことのないよう、研修の内容の把握・確認を徹底することはもとより、自宅で行う研修を行う必要性の有無等について適正に判断すること。

⑤ なお、職専免研修について「自宅研修」との名称を用いている場合には、職専免研修が、あたかも自宅で行うことを通例や原則とするかのような誤解が生じないように、その名称を「承認研修」等に見直すこと。

○市教委による「教育公務員特例法第22条第2項の規定に基づく研修の取扱いについて（教委校（全）第49号 平成22年7月9日 最終改正平成26年7月4日）」（以下「本件取扱基準」という。）（乙4）

1 対象職員

教育公務員特例法（以下「特例法」という。）第2条第2項及び特例法施行令第10条に定める職員（以下「教員等」という。）を対象とする。

2 承認権者

特例法第22条2項の規定に基づき、「本属長」たる校園長とする。

3 承認条件

(1) 特例法第22条第2項に定める「授業に支障がない限り」、校園長の承認により、勤務時間中の職務に専念する義務を免除するものとする。ただし、「授業に支障がない限り」とは、研修承認者数を含めて校務運営に支障がないと判断する場合に限るものとする。

なお、承認研修は、職務専念義務が免除されることから、事前に適正な手続きを行い、校園長が承認した場合以外は認められないので、十分留意すること。

(2) 研修期間は長期休業期間中に限ることとし、課業期間中は生徒・保護者等への対応が求められる頻度がより高いことから原則として承認しない。ただし、事前に校園長が、本取扱いに沿って適正に手続きできる場合に限り承認することができるものとする。

4 承認内容

(1) 特例法第21条第1項の規定に基づき、「教育公務員はその職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」ことから、承認すべき研修は、特例法の趣旨に沿った必要かつ相当と認められる研修とする。

(2) 承認研修とは、研究会等（自主的なグループや民間の教育研究団体等が主催する教育研究会も含む。）が主催する研修をはじめ、大学等でのセミナー・公開講座、授業力等向上のため個人で行う自主研修等であって、教員等にとって必要な研修が得られると客観的に判断できるものとする。

5 承認手続き

(1) 承認研修計画

① 教員等は、「承認研修計画書」を承認研修開始時期の概ね1ヶ月前（必要に応じて柔軟な対応も可能とする。ただし、適正に承認するための最低限の期間として原則1週間前までとする。）には、校園長に提出するものとする。

⑤ 校園長は、教員等と面談して研修内容の詳細を確認し、研修内容が適正であると判断した場合、裏面の「計画内容の確認」欄に記載したうえで、承認印を押印するものとする。

(2) 承認研修申請

5 教員等は、上記(1)の計画に基づき研修を行うものとし、その場合には、事前に教職員勤務情報システムにて承認研修申請を行い、承認を受けるものとする。

(3) 承認研修報告

① 教員等は、承認研修終了後速やかに、「承認研修報告書」を作成し、教職員勤務情報システムにより、研修成果を校園長に報告するものとする。

10 6 留意事項

承認研修は、「勤務を要する日（週休日除く）」に実施されるものであり、学校園における勤務が基本となることから、「研修の実態を伴わないもの」「職務と全く関係のないもの」等不適切な内容のものは認められないことを十分に踏まえ、以下の点に留意すること。

15 (1) 校園長は、承認研修の承認にあたり、本研修を行うことによって、授業、部活動指導、学校行事、学校経営等に反映できる具体的な成果が見込まれるものであるかどうか、また、研修成果をあげる上で最適な場所であるかどうかを教員等から具体的に確認すること。

20 (2) 校園長は、当該研修が勤務時間内に実施されるものであり、給与支給の対象となっていることを踏まえ、保護者、市民から見てふさわしい内容、意識を有るものとするように教員等に指導すること。

特に、「自宅」を研修場所とする場合は、原則承認しないこと。(中略)なお、やむを得ず上記研修場所を承認研修の実施場所として必要最小限の時間で実施しなければならない場合については、客観的な理由について十分精査すること。



これは正本である。

令和5年5月17日

大阪地方裁判所第5民事部

裁判所書記官 塚田 昭博

