

令和6年1月24日判決言渡 同日原本受領・裁判所書記官

令和5年(行コ)第82号、同第114号 賃金等請求控訴、同附帯控訴事件

(原審 大阪地方裁判所令和2年(行ウ)第124号)

口頭弁論終結日 令和5年10月17日

5

判 決

大阪市北区中之島一丁目3番20号

控訴人兼附帯被控訴人(原審被告) 大 阪 市
(以下「被告」という。)

同代表者市長 横 山 英 幸

10

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

大阪府●●市●●町●●一●●

被控訴人兼附帯控訴人(原審原告) 松 田 幹 雄
(以下「原告」という。)

15

同訴訟代理人弁護士 藤 原 航

同 櫻 井 聡

主 文

1 被告の本件控訴に基づき、原判決主文第1項を次のとおり変更する。

(1) 被告は、原告に対し、4万4262円及びこれに対する令和2年9月30
20 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棄却する。

2 原告の本件附帯控訴を棄却する。

3 訴訟費用は、第1、2審を通じて、これを20分し、その1を被告の負担と
し、その余を原告の負担とする。

25

事 実 及 び 理 由

第1 当事者の求めた裁判

1 被告の控訴の趣旨

- (1) 原判決中、被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 上記部分につき、原告の請求を棄却する。

2 原告の附帯控訴の趣旨

- (1) 原判決を次のとおり変更する。
- (2) 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。

(控訴の趣旨及び附帯控訴の趣旨は、以上のとおりであると善解される。)

10 第2 事案の概要

(以下、略称は、特に断らない限り、原判決の例による。「別紙」は、原判決添付のものを指す。)

1 事案の骨子

- (1) 原告は、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おいて勤務していたところ、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日までとする自宅での教育公務員特例法（特例法）22条2項所定の研修（本件承認研修）を申請したが、同月24日に校長から出勤を命じられた。

- (2) 本件は、原告が、①本件承認研修は承認された、仮に承認されていないとしても3日間（同月19日から同月24日までの間の公休日を除く3日間）は被告の責めに帰すべき事由により労務提供できなかった、②校長が本件承認研修を承認しないと判断したことは、裁量権を逸脱し又は濫用したものである、③校長が原告に対して出勤を命じたことは違法であるなどと主張して、被告に対し、次の各金員の支払を求める事案である。

ア 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11万8034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
の翌日）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

5 イ 国賠法1条1項に基づき、損害金100万円（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、違法な出勤命令に関する慰謝料70
万円の合計額）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

10 (3) 原審は、①校長は本件承認研修を承認していないが、欠勤3日分は被告の
責めに帰すべき事由によるものであるから、被告は3日分の給料4万426
2円の支払義務を負う、②校長が本件承認研修を承認しなかったことは違法
であり、その慰謝料は5万円が相当である、③校長の出勤命令は違法ではな
い、と判断して、原告の本件請求を9万4262円及び遅延損害金の支払を
15 求める限度で認容した。

これに対し、被告が、被告敗訴部分を取り消して原告の本件請求を全部棄
却することを求めて控訴し、原告が、原告の本件請求を全部認容することを
求めて附帯控訴した。

2 前提事実等

20 原判決の「事実及び理由」第2の2（原判決2頁24行目～4頁22行目）
に記載のとおりであるから、別紙「関係法令等」も含めて、これを引用する。

3 争点

- (1) 原告の給与及び勤勉手当の請求の可否
- (2) 飯田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
- 25 (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 争点に関する当事者の主張の要旨

次のとおり当審における当事者の補充主張を付加するほかは、原判決「事実及び理由」第2の4（原判決5頁3行目～10頁9行目）に記載のとおりであるから、これを引用する。

5 (被告の補充主張)

(1) 原判決は、原告による本件3日の欠勤は被告の責めに帰すべき事由によるものであると判断したが、原告は、欧州から帰国した原告が出勤することにより新型コロナの感染を拡大させるおそれがあることを懸念して、当初から出勤しない意思が強固であり、●●校長らの対応によって欠勤したのではないから、被告の責めに帰すべき事由による欠勤とはいえない。

(2) 新型コロナに関する社会情勢等は、本件承認研修を承認するか否かを判断する上で考慮すべき事情ではない。承認研修が認められるためには、勤務時間内に勤務場所を離れて当該研修を行うべき特別の必要性（最高裁平成5年11月2日第三小法廷判決・集民170号279頁）が必要であるところ、原告が行ったとする本件承認研修の内容は、研修の名に値しないものであり、また、研修成果をあげる上で最適な場所が自宅であるとはいえないから、本件承認研修には上記の「特別の必要性」がなかった。原告は、出勤しなくてもよいようにするための方便として承認研修を利用しようとしただけであり、本件承認研修は、そもそも承認研修として承認することのできないものであった。

(3) 原判決は、●●校長が本件承認研修を承認しなかったことが違法である、すなわち●●校長は本件承認研修を承認しなければならなかったと判断しつつ、本件出勤命令は適法であると判断しており、論理的に矛盾している。●●校長が本件承認研修を承認しなかったことも、本件出勤命令と同様に、裁量権を逸脱し又は濫用するものではなく、違法ではない。

25 (原告の補充主張)

(1) 仮に本件承認研修の承認がなかったとしても、原告は、3月19日から同月31日までの間（公休日を除く8日間）、自宅で所定の勤務時間による勤務（在宅勤務）をしていたのであり、欠勤していたのではない。したがって、本件3日以外の5日分の給与も支払われるべきである。

(2) 原判決は、飯田校長が本件承認研修を承認しなかったことが違法であると判断したにもかかわらず、原告の損害（慰謝料）を不承認による経済的不利益よりも低額の5万円としており、安きに失する。

(3) 原判決は、本件承認研修の不承認については、新型コロナに関する社会情勢等を考慮しなかったことを理由に違法であると判断しながら、本件出勤命令については、新型コロナに関する社会情勢等は考慮しなくてよいかのような不合理な判断をしている。本件出勤命令も、本件承認研修の不承認と同様に、違法であるというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 判断の骨子

当裁判所は、原告による本件3日の欠勤は被告の責めに帰すべき事由によるものであると認められるが、●●●校長による本件承認研修の不承認及び本件出勤命令は国賠法1条1項上違法とはいえないから、原告の本件請求については、本件3日分の給与4万4262円及びこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから認容し、その余はいずれも理由がないから棄却すべきであると判断する。その理由は、以下のとおりである。

2 認定事実

次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」第3の1（原判決10頁11行目～15頁16行目）に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 12頁4行目の「検疫を強化し、」の次に「同月21日午前0時以降に対象国を出発した入国者に対し、」を加え、12～13行目を削る。

(2) 12頁15行目～18行目を、次のとおり改める。

「本件中学校は、上記(1)アの一斉臨時休業要請を受けて、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。

もつとも、原告を除く本件中学校の教員は、3月中は基本的に出勤し、在校生のクラス替えや新入生の受入れ等の新学期の準備など、年度末に必要となる業務に従事したほか、新型コロナへの対応という前例のない業務に試行錯誤しながら取り組んでいた。また、生徒も、卒業式(3月13日)、修了式(3月24日)、入学式(4月3日)や教材配布等のために設けられた登校日には、登校した。

前記前提事実等(3)のとおり、原告は、休校中の3月12日にスイスへ私事旅行に出発し、3月17日に帰国した。原告は、もともと承認研修を予定しておらず、研修開始の概ね1ヶ月前、遅くとも原則1週間前までとされている承認研修計画書の提出などはしていなかった。」

(3) 12頁24行目の「相談した。」を「相談し、PCR検査を希望していることも伝えた。」と改め、26行目末尾に「原告は、体温は平熱で体調にも異常はなく、その後も特段の症状や体調不良が生じることはなかった。」を加える。

(4) 13頁4行目～17行目を、次のとおり改める。

「ア ●●校長や●●副校長らは、原告の勤怠について協議したところ、①校長権限で承認研修を命じて自宅で勤務してもらう方法、②平日に休む代わりに休日出勤をしてもらう方法、③平日に他の職員がいない部屋で勤務してもらう方法などが挙げた。なお、●●校長は、それまでに承認研修の承認をしたことはなかった。

上記協議の途中、市教委の給与・厚生担当者から、原告は特別休暇制度の対象に該当しない旨の連絡があった。その際、●●校長は、承認研修制度を使って自宅で研修を受ける扱いにできないかと尋ねたが、所管が違うと言われた。その後、●●校長は、承認研修を所管する市教委の人事担当に対して承認研修制度の利用の可否について確認しないまま経

過した。

上記協議の結果、本件中学校側から原告に対して、出勤日に出勤しないで欠勤扱いを回避する方法として、①承認研修案と②休日出勤の振替案を提案することになり、●●副校長から原告に対して連絡することになった。

イ ●●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、出勤日に出勤しないと欠勤扱いとなる、それを避ける方法は校長権限の範囲で考えてもらうしかないと言われたこと、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、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。

ウ ●●校長は、原告に架電し、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。

エ ●●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。

オ 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。なお、3月20日（金）は祝日であり、同月22日（日）まで3連休（公休）であった。

（以上につき、乙9、10、証人●●、弁論の全趣旨）

(5) 14頁9～10行目の「終業式は中止となった（乙9、証人飯田）。」を「修了式は放送形式で行われた（甲40、42の8、弁論の全趣旨）。」と、12行目の「本件承認研修は認められない旨を説明した。」を「承認研修に関する本件取扱基準等について説明した上で、自宅における承認研修は認められないと考えられる旨を伝えた。」と、17行目の「市教委から」を「市教委から、

本件取扱基準等の説明をされ、と、それぞれ改める。

(6) 15頁16行目の「課題」(甲22)」を「課題」、全13枚。以下『本件成果物』という。甲22)」と改める。

(7) 15頁16行目末尾に、改行の上、以下を加える。

5 「(10) その後

4月7日、政府から、外出の自粛要請や出勤者数の7割削減を目標とするテレワーク(在宅勤務)等の推進要請などを内容とする緊急事態宣言が、大阪府等を対象に発令された。

市教委は、4月13日付けで、在宅勤務を広く認める通知を出した。

10 (以上につき、甲40、証人●●、弁論の全趣旨)」

3 争点(1)(原告の給与及び勤勉手当の請求の可否)について

次の(1)のとおり補正し、(2)のとおり当審における当事者の補充主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」第3の2(原判決15頁17行目～17頁26行目)に記載のとおりであるから、これを引用する。

15 (1) 原判決の補正

ア 15頁24行目の「本件承認基準」を「本件取扱基準」と改める。

イ 17頁5行目の「扱うこと」を「扱う方針」と改める。

ウ 17頁22行目の「●●校長は」から24行目末尾までを「●●校長は、当初は承認研修を選択肢の一つとして示したものであるとしても、原告が承認研修を希望する意向を表明した後は、専ら本件承認研修を承認する方針で動いていたものといわざるを得ない。」と改める。

20 (2) 当審における当事者の補充主張について

ア 原告は、3月19日から同月31日までの期間は自宅で勤務していたから、欠勤ではなく、本件3日以外の5日分も給与が支払われるべきであると主張する。

25 確かに、原告は、本件承認研修が承認されることを前提として、自宅に

5 おいて本件成果物を作成していたことが認められる。しかし、勤務（労務の提供）は、本来の勤務場所である本件中学校において行うのが原則である上、原告は、本件承認研修の承認を受けていなかったのであるから、自宅において行った本件成果物の作成作業をもって、被告ないし●●校長の指揮命令に服して行ったものということとはできず、上記期間は勤務していたとは認められない。仮に、本件成果物の作成という相応の作業を行ったことを重視したとしても、本件成果物の作成作業が実働3日分を超えるものと認めるに足りる証拠はない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

10 イ 被告は、原告は、当初から出勤しない意思が強固であり、飯田校長らの対応によって欠勤したのではないから、原告による本件3日の欠勤は、被告の責めに帰すべき事由によるものとはいえないと主張する。

15 しかし、前記認定事実によれば、原告は、帰国したのが3月17日であったことから政府による待機要請の対象者ではなかった上、体調に異常はなかったことから、PCR検査を受けること、すなわち新型コロナに感染していないことを確認した上で出勤することも模索していたことが認められる。原告は、帰国後、●●教頭に対し、当時の新型コロナに関する諸情勢からすればスイスから帰国した原告は本件中学校に出勤しない方がよいと思う旨を述べて、その場合の勤怠の扱いについて相談したのであつて、欠勤扱いされることになったとしても出勤しないなどと述べていたことを認めるに足りる証拠はない（原告の加入する組合が、3月19日、市教委に対し、原告が特別休暇の「対象外なら、2週間にもわたる欠勤・減給を避けるためには、出勤を選ばざるを得ない」として、原告が特別休暇の対象となるか否かを問い合わせるメールを送信していること〔甲37の2〕からすると、原告も、当時、欠勤扱いされる場合には出勤することを考えていたことがうかがわれる。）。そうすると、●●校長らが、原告に対

20

25

して、承認研修制度の利用により対応できる旨の言動をせず、当初から出勤しない限り欠勤扱いとなる旨を伝えていたとしても、原告が出勤しなかったはずであるとは認められない。

また、原告は、本件出勤命令を受け、出勤しないと欠勤と扱われる旨を認識した後も出勤していないが、弁論の全趣旨によれば、これは、原告としては、●●校長が本件承認研修を承認したものと認識しており、これと矛盾する本件出勤命令は不合理であると考えたことによるものであると認めるのが相当である。したがって、原告が、本件出勤命令後も出勤しなかったことから、原告が帰国当初から出勤する意思がなかったことを推認することはできない。

したがって、被告の上記主張は採用することができない。

4 争点(2) (飯田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

特例法22条2項は、承認研修について、「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。」と規定している。承認研修は、教育公務員の専門性や資質の向上に資するために設けられた制度であり、教育公務員に対し、勤務時間中に職務専念義務を免除し、給与上も有給の扱いとして、勤務時間中に勤務場所を離れて研修を行うことを可能とするものである。同条は、承認研修について「本属長の承認」を要件として定めているが、これは、「授業に支障」が生じるかどうかは、当該学校の授業の状況等に精通している本属長(校園長)が種々の事情を考慮の上で判断するのが適切であることや、「研修」には多種多様なものがあり得る中で、勤務時間中に職務専念義務を免除して勤務場所を離れて行うにふさわしいものかどうか、真に教育公務員の専門性や資質の向上に資するものかどうか、研修の実態を伴わないものであったり、職務と全く関係のないもの

であったりしないかどうかなどについても、当該教員の経歴や職務等を把握している本属長が種々の事情を考慮の上で判断するのが適切であるからであると解される。したがって、本属長は、申請された承認研修について、上記諸点に照らして承認するか否かを判断する裁量権を有しており、その判断は、裁量権の逸脱又は濫用が認められなければ、これを違法ということはできないと解するのが相当である。

(2) ●●校長の判断について

ア ●●校長の判断の概要

前記認定事実及び争点(1)について説示したところによれば、●●校長は、それまでに承認研修の承認を経験したことがなかったにもかかわらず、制度上、原告について自宅での承認研修が認められるのかどうかについて市教委の担当部署に確認することもしないまま、原告に対して自宅での承認研修を提案し、原告がそれを希望する意向を表明した後は、本件承認研修を承認する方針であったところ、3月24日に市教委から本件取扱基準等の説明を受け、本件承認研修（自宅での研修）は承認できないと考えられる旨を伝えられると、それまでの方針を翻し、本件承認研修を承認しない方針としたことが認められる。

このように、●●校長は、市教委の承認研修制度に係る本件取扱基準等についての説明及び本件承認研修についての見解を踏まえて、本件承認研修を承認しないとの判断をしたものである。

イ 承認研修制度について

(ア) 特例法22条2項の承認研修制度の趣旨及び本属長には承認研修の申請を承認するか否かの裁量権があることは、上記(1)のとおりである。

(イ) 文部科学審議官が発出した特例法22条2項の承認研修制度に係る通知（甲24）には、本属長の裁量判断の指針として、①勤務時間中に職務専念義務が免除され、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・意義を有し、真に教師の資質向上に資するものとなるよう努めること、②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、③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などが挙げられている。

市教委においても本件取扱基準（乙4）を定めており、承認条件等について、④「授業に支障がない限り」、校園長の承認により、勤務時間中の職務専念義務を免除するものであり、事前に適正な手続を行い、校園長が承認した場合以外は認められないこと、⑤研修期間は長期休業期間中に限り、課業期間中は原則として承認しないこと、⑥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し、研究会等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事、⑦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、⑧研修を行うことによって具体的な成果が見込まれるものであるかどうか、研修成果をあげる上で最適な場所であるかどうかを確認すること、⑨「自宅」を研修場所とする場合は、原則として承認せず、やむを得ず自宅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は、客観的な理由を精査することなどが挙げられている。

以上の内容は、いずれも、特例法22条2項の趣旨や規定に沿った合理的なものといえる。

ウ 本件承認研修の内容等

前記認定事実によれば、原告が承認研修計画書（甲 8）に記載した本件承認研修の目的・内容は、「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」「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・実例から明らかにする」というものであり、原告が提出した本件成果物（甲 2 2）も、本件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、個別事例、かかわりの経過・現状・課題などを内容とするものであることが認められる。

以上によれば、本件承認研修は、その内容からして、教育あるいは不登校生対応について専門家や研究機関から研修を受けたというのではなく、原告自身の教育活動や不登校生へのかかわり方等を整理したものであり、原告が本件中学校の教員として勤務時間中に勤務場所においてその職務の一つとして行うべきものであり、職務専念義務を免除して本来の勤務場所を離れて行うにふさわしい内容・意義を有するものとは到底いえず、特例法 2 2 条 2 項が想定している研修の実態を伴わないものというほかない。

本件承認研修は、その内容やその申請をするに至った経緯からすれば、特例法 2 2 条 2 項に基づき例外的にでも認められ得る「自宅」での「研修」を行うものではなく、通常であれば本来の勤務場所に出勤して行う自己の職務を、出勤せずに自宅で行うものであり、その実態は、いわゆる「在宅勤務」にはほかならない。他方、上記(1)の特例法 2 2 条 2 項の承認研修制度の趣旨に照らせば、同項が、承認研修制度による「自宅研修」を単なる「在宅勤務」の便法として流用することを許容しているなどと解することはできない。

以上によれば、本件承認研修は、その内容等からして、そもそも特例法 2 2 条 2 項が想定している「研修」には当たらないものであり、本件承認研修は承認できないものと考えられる旨の市教委の見解は合理的なもの

というべきである。

エ ●●校長の裁量判断の違法性

上記アのとおり、●●校長は、市教委の上記見解を踏まえて、本件承認研修を承認しないことに方針転換したものである。●●校長は、当初から承認研修制度の趣旨や校園長としての裁量判断の指針等を的確に把握確認しておくべきであったとの誹りは免れないものの、最終的に承認しないと判断したこと自体は、本来は当初から考慮しておくべき事柄を遅ればせながら考慮した結果、合理的な判断に至ったものであって、裁量権の範囲を逸脱し又は濫用したものとは認められない。

なお、新型コロナに関する社会情勢等は、特例法22条2項の「研修」を行う時期や場所の選択に際して考慮すべき事情の一つであるとはいえるが、申請された研修名目の行為が特例法22条2項の「研修」に当たるかどうか自体の判断に際して考慮すべき事情とはいえない。上記社会情勢等は、在宅勤務を認めるかどうかに際して考慮すべき事情の一つであるといえるが、これは、出勤命令と表裏の関係にある問題であるので、後記5において検討する。

(3) 小括

以上によれば、●●校長が本件承認研修を承認しなかったことが裁量権の範囲を逸脱し又は濫用した違法なものとは認められない。したがって、原告の本件承認研修の不承認に関する損害賠償請求は、その余の点を検討するまでもなく、理由がない。

5 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) 前記認定事実によれば、●●校長は、3月24日、新型コロナに関する社会情勢との関係で出勤しない方がよいとの考えを表明している原告に対し、新型コロナの校内感染のリスクについては別室勤務という形で配慮すること

とした上で、翌25日からの出勤勤務を命じたものである。職務の遂行（勤務）は勤務場所に出勤して行うのが原則であるが、出勤勤務の原則を解除して自宅待機・特別休暇や在宅勤務を許可すべき事情があったにもかかわらず、これを適切に考慮せずに出勤を命じた場合には、当該出勤命令は違法となり得ると解されるので、以下検討する。

5
10
15
(2) まず、原告の出勤勤務の必要性の有無について検討するに、前記認定事実によれば、本件中学校の他の教職員は、新型コロナ対応として一斉臨時休校中であった3月中も出勤して業務に従事していたことが認められる。原告も、欧州に私事旅行に出発する前は、帰国後は出勤することを予定していたのであり、帰国直後に政府から欧州からの帰国者に対して待機要請が出されたため出勤しない方がよいと考えたという事情がなければ、他の教職員と同じように出勤して業務を行っていたはずである。本件証拠上、原告について、帰国後も毎日出勤して行わなければならない喫緊の業務があったことを認めるに足りる証拠はないが、そうであるからといって原告が出勤して勤務する必要が全くなかったとは認められない。

(3) 次に、本件出勤命令が出された3月24日当時の新型コロナに関する社会情勢ないし公的対応策については、次のような事実が認められる。

20
ア 文部科学省の通知（甲3）で、公立学校の教職員は基本的には勤務することとなるとした上で、教職員が罹患した場合は病気休暇を取得させ、教職員が濃厚接触者であるなど出勤により感染症が蔓延する恐れがある場合には在宅勤務等により学校に出勤させないようにすることとされていたが（前記認定事実(1)ア）、原告は、いずれの場合にも該当しなかった。同通知では、在宅勤務の推進も掲げられていたが、どのような教職員を在宅勤務とするのかなどについての基準や指針は示されていなかった。

25
イ 市教委の通知（乙3）では、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法律に基づく調査の結果自宅待機を求められ

た者などについて、特別休暇が可能とされていたが、原告は、これらの対象者には該当しなかった（前記認定事実(1)ウ）。

5 ウ 政府から、欧州からの帰国者に対して2週間の待機及び公共交通機関を使用しないことが要請されたが、対象者は3月21日以降の帰国者であり（前記認定事実(1)エ）、原告は対象外であった。同要請に際し、同日より前の帰国者（既に社会活動に就いている者が相当数いたはずである。）に対する何らかの対応要請は特にされなかった。

エ 政府の緊急事態宣言が発令されたり、市教委から在宅勤務を広く認める通知が出されたりしたのは、4月以降のことである（前記認定事実(10)）。

10 オ 以上の3月24日当時の社会情勢ないし公的対応策からは、原告に対して積極的に自宅待機や在宅勤務をさせるべき状況にあったとまでは認められない。

(4) そして、3月24日当時、原告が欧州を出発してから既に1週間以上が経過していたが、原告には、特段の症状や体調不良はなかった（なお、当時は
15 新型コロナ発生初期であり、新型コロナに感染していても無症状の者もいる、感染から発病までの潜伏期間は平均5日であるなどといった専門家の提言（甲13）が周知されていたとまでは認められない。）。上記(3)のとおり、現に、症状がある者や濃厚接触者に当たる者等は格別、そうでない限り、本件中学校の他の教職員は公共交通機関も利用して毎日出勤していたし、本件中
20 学校の生徒も登校日には登校していたが、それが特に問題視されるような社会情勢にあったというわけでもない。

原告のような欧州からの帰国者ではあるが、公的対応策の対象外であった者について、万一の感染拡大のリスクを考慮して、在宅勤務等を認めるという判断もあり得るところではあるが、そのリスクは明確なものであったとはいえないし、そのような運用が全国的に行われて一般化していたとまでは認められない。

(5) 以上の諸事情に照らせば、●●校長が、原告に対し、新型コロナの校内感染のリスクに対しては別室勤務という形で配慮することとした上で、原則どおり出勤勤務を命じたことが、業務上必要かつ相当な範囲を超えて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に当たるとはいえない。

したがって、原告の本件出勤命令に関する損害賠償請求は、その余の点を検討するまでもなく、理由がない。

第4 結論

以上によれば、原告の本件請求は、本件3日分の給与4万4262円及びこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから認容し、その余は理由がないから棄却すべきである。

よって、これと一部異なる原判決は一部失当であり、被告の本件控訴は一部理由があるから、原判決主文第1項を上記のとおり変更し、原告の本件附帯控訴は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する(なお、原判決において、原告の本件請求を一部認容した部分に仮執行宣言が付されているところ、その効力は上記変更の限度において失われるに止まり(民事訴訟法260条1項)、変更後の認容部分についての効力は維持されているから、本判決主文において重ねて仮執行宣言を付すことはしない。)

大阪高等裁判所第2民事部

裁判長裁判官

三 木 素 子

裁判官

池 上 尚 子

5

裁判官

田 中 俊 行

これは正本である。

令和6年1月24日

大阪高等裁判所第2民事部

裁判所書記官 森 島

誠