

第164回 判例地方自治研究会

作成者 石田 純

1 期日 令和4年5月31日(火) 18時30分～ オンライン(zoom) 会議

2 参加者 須田、澤村、牟田、石田、迫、川口、片木(以上7名・敬称略・順不同)

3 発表課題 (1) 開発許可処分取消請求事件(岸和田市) 大阪地判令和3年1月22日 発表担当: 迫先生

事案 1 平成30年12月18日、岸和田市長は、岸和田市内a地区所在の合計772.50㎡の土地を開発区域とし、予定建物等の用途を専用住宅(2戸、分譲)として、A社に対し、都市計画法(以下「法」という。)第29条第1項に基づく開発行為の許可処分をした(本件第1許可)。平成31年4月3日、岸和田市長は、A社に対し、本件第1許可に係る開発行為に関する工事に関し、検査済証を交付した。

2 令和元年7月26日、岸和田市長は、岸和田市内a地区所在の合計3279.70㎡の土地を開発区域とし、予定建物等の用途を共同住宅(分譲、117戸)として、B社に対し、法第29条第1項に基づく開発行為の許可処分をした(本件第2許可)。

3 令和元年11月22日に、本件第1許可及び本件第2許可開発区域周辺に居住する原告らが、①本件第1許可の無効確認又は取消し、②本件第2許可の取消しを求めて出訴したのが本件である。

争点 ①本件第1許可について訴えの利益の有無、②本件第2許可の取消しの訴えの原告適格、③本件第2許可の違法性として以下の3点についての違法性の有無④前面道路の幅員について、⑤排水施設について、⑥地盤について

判旨 ①市街化区域内にある土地を開発区域として法29条による許可を受けた開発行為に関する工事が完了し、当該工事の検査済証の交付がされた後においては、上記開発区域内において予定された建築物についてまだ建築基準法6条に基づく確認がされていないとしても、上記許可の取消しを求める訴えの利益は失われる(最判平成11年10月26日)ところ、この理は無効確認の訴えにおいても異ならないとして、訴えの利益は失われたと判断。

②原告らは、本件第2許可の開発区域内において火災、溢水、地盤沈下等が生じた場合には、被害を直接的に受けることが予想される範囲の地域に居住していることから原告適格は肯定される。

③④法33条1項2号は、道路に関する開発許可の基準を定め、これを受けて、令25条2号本文は、その技術的細目として、6m以上12m以下で国土交通省令で定める幅員以上の幅員の道路が予定建築物等の敷地に接するように配置されていることを定めるが、ただし書きで、これによることが著しく困難かつ支障が生じない場合にはこれによらないことができることとなっているところ、本件においてはただし書きの基準を満たすものである。

⑤排水施設について、5年に1回の確率で想定される降雨強度に対応することができないとして法令に違反する旨主張するが、これは区域内の排水施設に関する基準であるから、区域に接する排水についてはそもそも適用されない。

⑥原告らは法42条1項を根拠に地盤についても審査が及ぶと主張するが、法42条1項は用途地域の指定がされていない場合に適用されるものと解すべきところ、本件においては用途地域が定められているから、主張の前提を欠く。

→**本件第1許可について訴えを却下、本件第2許可については訴えを棄却**

(2) 公立学校教員の時間外勤務手当等請求事件 さいたま地判令和3年10月1日 発表担当: 牟田先生

事案 原告は、公立小学校の教育職員であるところ、平成29年9月から平成30年7月までの間(本件請求期間)に時間外労働を行ったとして、公立学校教員の給与・手当を負担する埼玉県を被告として、主位的に労働基準法(労基法)37条による時間外割増賃金請求権に基づき時間外割増賃金の支払を請求し、予備的に本件請求期間に原告を労基法32条に定める労働時間を超えて労働させたことが違法であるとして国賠法1条1項に基づき損害賠償を請求し、労基法114条による付加金請求権に基づき付加金の支払を請求する訴えを提起した。

争点 ①公立学校教育職員は労働基準法37条に基づいて時間外割増賃金を請求することができるか、②公立学校の教育職員の労働時間が労働基準法32条の規制を超えている場合に、公立学校の校長に職務上の注意義務違反があったといえるか

判旨 ①給特法は、教育職員の職務は教育職員の自律的な判断による自主的、自発的な業務への取り組みが期待されるという職務の特殊性があるなど実労働時間を基準とした労働管理にはなじまず、教育職員が正規の勤務時間外に業務に従事したとしても、教育職員の自主的で自律的な判断に基づく業務と校長の指揮命令に基づく業務とを正確に峻別することは困難であって、その指揮命令に基づく業務に従事した時間を特定して時間管理し、それに応じた給与を支給することは事実上不可能であり、教育職員には一般労働者と同様の定量的な時間管理を前提とした割増賃金制度にはなじまないとの判断を基礎として、超勤4項目(①校外実習等の業務、②修学旅行等の学校行事、③職員会議、④非常災害の場合のみ超過勤務命令を発出できるという給特法及び政令の規定)に限らず、教育職員のあらゆる時間外での業務に関し労基法37条の適用を排除しているものと解されるから、労働基準法37条に基づいて時間外割増賃金を請求することはできない。

② 給特法が教育職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育職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ことからすると、仮に当該教育職員の労働時間が労基法32条に定める法定労働時間を超えていたとしても、校長において直ちにかかる事実を認識し又は認識することが可能であったとはいえないところ、本件請求期間において校長の職務命令に基づく業務を行う時間が日常的に長時間にわたり、そのような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たとはいえない状況にあり、直ちに校長が労基法32条違反を認識し、あるいは認識可能であったということではできず、校長に違反状態を解消するための措置を執るべき注意義務があったとはいえない。仮に原告が法定労働時間を超えて業務に従事したとしても、原告の勤務の実情に照らすと、原告が法定労働時間を超えて業務に従事したことにより、原告に社会通念上受忍すべき限度を超えるほどの精神的苦痛を与えているとはいえず、校長に国賠法上の違法性があるとはいえない。→①②のいずれの根拠に基づく請求も棄却した。

次回判例地方自治は弁護士会館とzoomのハイブリッド開催の予定です!