

令和6年(労)第53号 地位確認等請求労働審判事件

申立人



相手方 朝日生命保険相互会社

答 弁 書

令和6年12月16日

東京地方裁判所立川支部民事部労働審判委員会 御中

(送達場所)

〒100-0005 東京都千代田区丸の内二丁目2番3号

丸の内仲通りビル717区 丸の内南法律事務所

電話 03(3215)1515

FAX 03(3216)0404

相手方代理人弁護士 中 垣 美 紀



〒152-0022 東京都目黒区柿の木坂1丁目25番15号

和田法律事務所

電話 03(3718)4828

FAX 03(3718)4828

同 和 田 健 児



第1 申立ての趣旨(訂正後のもの)に対する答弁

- 1 本件申立てをいずれも棄却する。
- 2 申立費用は申立人の負担とする。

第2 申立ての理由(訂正後のもの)に対する認否

- 1 雇用契約成立までの経過

概ね認めるが、第3段落については、「必要な配慮」記載事項が全て「義務として配慮すべき事項」になるわけではない。

また甲6によれば、申立人は入社3年弱前の令和2年8月からうつ病のため、治療中とのことであるが、甲2には「うつ病」の記載はなく、通常以上の温度調整を要するなどといった記載もない。

2 雇用契約の成立

概ね認めるが、(7)の「有給休暇」は「有給休職」が、「無給休暇」は「無給休職」が、「休職期間の限度は」とあるのは「欠勤期間の限度は」が各々正しい。

この項で述べられている甲4及び有期契約職員就業規則(甲13)を踏まえ、申立人の傷病欠勤・休職についてまとめると以下のとおりとなる。

- ・ 傷病による欠勤期間の限度 3ヶ月(甲4 6「休暇・休職」)
欠勤期間中は、欠勤1日について月手当の0.7%及び年間賞与の0.1%が控除される(甲4 4「給与」)。
- ・ 欠勤期間満了後の扱い 雇用契約期間満了まで無給休職(甲13 30条の3 1項、2項2号)

また、雇用契約成立後、申立人は相手方多摩本社人事部チャレンジドサポート推進チーム(障害者手帳を保持する者をメンバーとする、本社業務を支援するチーム)に配属されて、主に軽作業に従事していた。

3 就職以降の雇止めに至る経緯

(1) 不正確であり否認する。

地下2階での作業は13時～13時30分の30分間であり、作業内容は、文書保存箱(段ボール)の組立てをメンバー15人で31個行うというものであった(乙1)。

地下2階に換気扇やエアコンがないのは事実であるが、高温という場所ではなく(「地下の、夏でもひんやりした空間」というのがむしろ正確である。)、

天井も高く広いスペースでの作業であった(乙2)。

作業終了後、申立人は、14時から15時まで2階の冷房の効いた部屋で道徳研修の座学を受け、それが終了した15時ころに、次の作業を行うために19階にエレベーターで移動した後、19階の貨物用エレベーターの前(作業を行う部屋の近く)で発作を起こした(なお同所ではエアコンが稼働している。)

地下2階からの移動の途中で発作を起こしたという申立人の主張は事実には反する。

申立人は、ぶるぶると震えながら手足を突っ張らせ、口角にたまった唾液が泡となるような状態で、横たわっており、話ができる状態ではなかったことから、救急車を呼び、そのまま多摩南部地域病院に緊急搬送された。

病院では病名の診断はなく、点滴で弛緩剤が投与され落ち着いたとのことであった。

相手方人事部チャレンジドサポート推進部長の佐々木俊太郎(以下「佐々木部長」という)が「てんかんだ、てんかんだ」などと繰り返したという事実はない。

なお当日は金曜日で、10日(月)は休暇を取得し、11日からは業務メニューを軽減の上、再度けいれん発作が起きる21日まで勤務していた。

(2) 申立人が同日、体調の悪化により途中で労働できなくなったことは認める。

当日の作業内容は概ね認めるが、作業時間は13時から14時であった。

申立人はその後14時から、15時までの予定で研修を受けていたが(乙1)、14時30分頃、2階会議室前の商談スペースで、机に突っ伏しているところを職員に発見され、職員が「大丈夫ですか」と声をかけると「うーうー」と唸りだし、全身が震えだしたので、床に寝かせ、ストレッチャーで19階多摩休養室(保健室)まで搬送して、救急車を要請した。

15時過ぎに救急車が到着したが、病院に搬送するのではなく、その場で

のドクターの措置が適当だと救急隊が判断し、同隊が日医大永山病院のドクターカーを要請した。ドクターカー到着後、16時前になって申立人の症状が落ち着いたため、4階のチャレンジドサポート推進チームの部屋に戻り、迎えに来た母親とともに、16時半頃帰宅した。

短期間で2度の発作が起きたことを踏まえ、佐々木部長は、申立人に対し、安全配慮のため、次の出勤日である7月24日以降当面出社せず自宅で療養するとともに、主治医の診断書をもとに就労について産業医判断を仰ぐことを説明して、主治医の診断書を取得して会社に提出するよう指示し、申立人は了承した。

(3) 第1段落については認める。

上記のように指示したにもかかわらず、申立人が午前9時前、主治医の診断書も持参せず出社してきたことから、佐々木部長は、安全配慮義務の見地から就労させることはできないとして申立人を帰宅させた。

帰宅後、申立人は佐々木部長に電話をかけ、せっかく出社したのに帰されることに納得できない、出社できないならなぜ会社から連絡してこない、などと強い調子で苦情を述べ、佐々木部長は、(上記のとおり既に指示していたが)改めて、安全配慮のため、当面出社せず自宅で療養することと、主治医の診断書をもとに就労について産業医判断を仰ぐことを説明したうえで、主治医の診断書を会社に提出することを指示した。

第2段落のうち、主治医の診断書を7月30日に送付する旨佐々木部長が申立人から聞いたことがある(7月25日のことかどうかは判然としない)ことは認めるが、佐々木部長の発言については否認し、その余は不知。

(4) 申立人が立川脳神経外科クリニックにおける脳MRI検査の結果、意識消失発作・けいれんの原因となる異常所見を認めなかったとの診断が下されたことは認める。

(5) 認める。

なお、この件については、9月13日に府中ハローワーク専門援助部門によるヒアリングが行われ（佐々木部長、上田祐一人事室長及び野中文字子グループリーダー（以下「野中リーダー」という）がヒアリングを受けた。）、その結果、申立人の主張するような虐待の事実はないという調査結果が出されたことから、相手方はこれに関して労働局から何らの指導も受けていない。

(6) 認める。

(7) 申立人が12時頃帰宅したことは認めるが、その余は不正確ゆえ否認する。

当日朝、申立人が出勤しているのを、サポートメンバー（チームの所属員の業務を見守る内勤の職員）の栗原操（以下「栗原」という）が発見し、別の業務にあたっていた佐々木部長及び野中リーダーに連絡した。

これを受けて佐々木部長が4階のチャレンジドサポート推進チームの部屋に赴き、申立人と個別に面談して、まだ主治医の診断書が届いていないこと（のち、当日31日の夕刻に届いた。）、出勤できるかどうかはその診断書を踏まえ産業医の意見も聴取して判断することから、まだ判断できず、したがって申立人はまだ出勤できないこと、を述べて帰宅を促した。

その後、佐々木部長は支援機関（LITALICOワークス立川）の松貝就労定着支援員（以下「松貝」という）に電話をし、経緯を説明して共有し、支援員の方からも申立人に説明して欲しい旨依頼した。

なお、その後、申立人から野中（野崎ではない）リーダーに、帰った方がいいですか、旨の質問があり、野中リーダーは、部長から聞いているとおりです、との旨返答している。

(8) 概ね認めるが、「意見書」ではなく「診断書」で、「休職」ではなく「傷病欠勤」と説明した。

申立人からの診断書（甲5、甲6）の提出を受け、相手方は、相手方の産業医の石田喜義医師にこれを送付して、今後の勤務について意見を問うたと

ころ、8月1日に、「当面休んで治療に専念するのが良い」との意見が得られたことから(乙3)、それを踏まえて申立人に伝えたものである。

申立人は、同日の佐々木部長の電話連絡をもって休職命令の発令であると主張するが(訂正申立書6)、否認する。

申立人の休職は、7月24日を始期とする傷病欠勤期間(3ヶ月)が満了した10月24日の翌日から当然に開始している(なお欠勤の満了が10月23日ではないのは、申立人が7月31日に許可なく出社した日について、午前出社扱いとしたためである。)

(9) 甲7および甲8の記載内容は概ね認める。

ただし、②の最初の「・」のうち、「それ(傷病休暇)を超えて出社できない場合には雇用契約満了となります。」とある(甲8)のは誤った記載で、「雇用契約満了」は、正しくは、「休職」である。相手方は後に甲12においてこれを正している。

なお、甲7及び甲8については、佐々木部長は、松貝を介して交付するよう手配をしている。

これは、書面を見ながらの口頭での補足説明を松貝にしてもらうためであった。

(10) 認める。

この日、申立人は松貝を伴って出社し、甲9を提出した。

ただ、この診断書に「就労可能」とはあるものの、2回の発作があったことを考慮すると、安全配慮上、欠勤前の職場環境・職務内容等のままで復職させてよいのか明らかではなかったことから、佐々木部長は(甲9だけでは)復職可否の判断は難しい旨、申立人及び松貝に伝えた。そうしたところ、松貝から、主治医と面談してその旨伝え、協議してほしい旨の要望があり、佐々木部長はこれを受けて、主治医と面談をすることとした。

(11) 主治医、佐々木部長、松貝、申立人の4名で対面面談したことは認める

が、主治医とのやりとりは申立書記載の限りではなく、また不正確であるので否認する。

佐々木部長は、上記甲9の提出を受け、主治医のクリニック（クメンタクリニック）で、申立人、松貝を交えて面談した。

主治医との面談の主たる目的は、けいれん発作の原因及び申立人の復職にあたり配慮すべき事項の聴取であったが、主治医は、前者については、気温変化によりうつ病の症状としてパニック発作を起こしたものである旨述べ、配慮すべき事項としては、冷蔵庫・冷凍庫の完備や空調施設などである旨述べた。

これに対して佐々木部長が、申立人の職場は基本的に空調の整備された環境であることや長時間の立ち仕事はないことを説明したが、主治医はあまり聞いてくれず、環境面の配慮について「南極動物並みの空調環境等の配慮を行うべし」と繰り返し強調した。

(12) 認める。

(13) 認める。

(14) 概ね認める。これらの書類は相手方には同月14日に到達している。

その後、9月19日、申立人が入社してきたことから、佐々木部長は、「(この甲10に対する)まだ産業医の意見も聞いていない」として帰宅をさせた。

なお、甲10については到達後直ちに人事部から産業医の石田医師に送って、その意見を聞いており、同医師から、「診断書を見る限り復職可能。環境整備を含め復職させるかさせないかは人事が判断するもの」という意見を得た(乙4)。

そこで、この甲10の記載、及び9月4日の主治医との面談を踏まえ、相手方では同号証で要請されている「配慮」について検討した。その結果、

① 人的環境

ここに「理解ある社員」として記載されている日馬氏、齋藤氏、山崎

氏は、いずれも申立人と同様、障害を抱えて自らが合理的配慮を受ける立場の職員であり、業務内容も事務関係職務全般であって（甲4 1参照）、これらの職員に業務として申立人の相談窓口を命じるのは、過度の負担をかけることになり困難である。

② 職務調整

申立人の職務は、その内容が日々大きな変化があるわけでも、立ち仕事で50分以上続くようなことはないのであって、何をもって、このような職務調整を必要としているのか不明である。

③ 環境調整

多摩本社内では空調設備はすでに設置されており、夏場の空調は25～26℃度での設定を基本に適宜設定を上下させて運用されている。

そして、相手方では令和4年度から100名以上の精神保健福祉手帳保持者を雇用しているが、室温等の職場環境が原因であるとしてけいれん発作等を発症したのは申立人ただ一人である。

多数の職員がいる中で、申立人一人のために執務室の空調管理を行うことはできない。申立人において、南極動物並の空調管理を必要とするというのであればなおさらである。

として、甲10記載で要請されている配慮は実行できないとの結論に達した。

(15) 甲12の記載および就業規則（甲13）記載の各内容は概ね認めるが、申立人の場合、傷病による欠勤の期間は3ヶ月である（甲4）。

その余（評価の主張）は争う。

人的環境（「この点については」で始まる段落）に関する返答については、その理由は上記（14）で記載のとおりであって、相手方の返答はごく当然の

内容である。

また、申立人は「申立人に対する相手方の出勤禁止命令は、就業規則上の手続きに違反するばかりでなく、申立人の特性に対する配慮を欠いた違法な行為である」とするが、何を出勤禁止命令と捉えて具体的にどのような就業規則上の手続きや申立人の特性に反するというのか不明であって、それ自体失当な主張である。

なお、甲12は、相手方として配慮できることを示した上で、今後の復職について、それを踏まえて、改めて本人の考え及び主治医の意見を聴取したい趣旨の書面であり、配慮できないことだけを伝えたものではない。

(16) 申立人が松貝と共に主治医のクリニックを訪れたことは認める。

その内容は、10月11日に松貝の上司関口和司から佐々木部長宛報告があったが、それによると、現在の（つまり甲10の配慮がなされない）条件での復職を主治医としては認められないとの明言があったとのことであった。また、この問題を解決するには労基署へ訴えるしかないのでは、との言葉もあったとのことであった（乙5）。

(17) 認める。

(18) 不知。

なお、この頃、支援機関と相手方との間で以下のようなやりとりがなされている。これは、申立人から支援機関を通じて質問があったことに対して答えているものである。

①（支援機関）何を基準として復職になるのか？主治医はこれ以上記載することは無いと言っている。

（会社）10/2付文書で示した当社の職場環境での就労に対して主治医による就労可能という見解を得ること。その見解をもって会社は復職可否を判断する。

②（支援機関）何を基準に痙攣発作としたのか？

(会社) 1度目に社内で倒れた際、「手足を突っ張り、ガクガクと震え、立ち上がれない」という症状で、救急隊員も痙攣症状を確認して救急搬送している。

2度目に倒れた際も同様の症状で、ドクターカーの要請もした。なお、会社は医療機関ではないので、痙攣発作と診断しているわけではない。

③(支援機関) 中西氏は主治医の合理的配慮云々は私が悪かったもので、その点は不要なので復職したいと言っている。

(会社) 主治医が「この職場環境では復職を認めるわけにはいかない」と言っている。本人は当初から「熱中症ですから」と言っていたが、主治医は「うつ病によるパニック発作」としている。加えて、空調等の環境で発症しやすい方で、南極動物のように扱えとも言っておられた。

極端に職場を冷却するわけにはいかないし、(自販機もあるので)冷蔵庫も用意できないという当社の見解に対して就労を許可できないと主治医が判断されたのは(それ以前の主治医の診断書と)つじつまが合っていると思う。

(19) 労働局への相談及びそれに対し個別紛争解決制度を提案されたことについては、おそらくそのようなことがあったと思われる。

佐々木部長への電話はその日ではなく翌日のことであったが、「これ以上復職を妨げると労働局に訴えるのでそのつもりで」と一方的にまくしたてるものであった。

(20) 認める。

(21) 第1段落は不知。

第2段落は認める。

(22) 不知。

(23) 認める。

社会保険料を納入するよう求める通知である。

(24) 佐々木部長に対してLITALICOワークス立川及びハローワーク府中から聞き取りがなされたことは認める。

(25) 不知。

なお、労働局の指導は、「安全配慮義務を優先させつつ、紛争当事者に対して丁寧かつ真摯に紛争解決に向けた対応をいただきたい」という口頭指導であった。

(26) 不知。

ただし、佐々木部長はそのような発言は一切していない。

なお、その後相手方が申立人に接触をしていないのは、申立人の主治医が復職の条件として譲らない配慮が、相手方のできる環境整備の枠を超えていたり、あるいは相手方が既に実行していたりするものであって、相手方のできることはなく、復職問題が暗礁に乗り上げてしまったことと、12月6日に、申立人の父がLITALICOワークス立川を訪れて松貝と面談し、両親で説得して申立人を退職させたいと思うので書類を送って欲しい旨申し出をしたことから、とりあえずその推移を見守ることとしたことによる(乙6)。

(27) 甲15の記載内容は概ね認めるが、評価(「しかし」以降)は争う。

甲10は「以下の労働環境での合理的配慮について整備でき次第、復職可能である。」としており、無条件で復職可能とはしていない。

(28) 甲16の記載内容自体は認めるが、甲10で言及されているのが「温度計の設置や翌日の業務内容の予告程度」などではないことは明らかである。

9月4日の主治医との面談の際も、主治医は佐々木部長に対し、申立人は南極動物並みの温度管理が必要である旨述べていた。

(29) 第1段落について、4月1日に産業医面談が行われたこと、産業医が「パニック症で、なんでそんなに休んでいるの」と発言したこと、申立人が復職

したことは認める。

ただし、復職は申立人の希望により4月5日となった。

なお、産業医の発言は、申立人の休職に至る経緯を失念していたことによる。

第2段落は認める。

(30) 八代人事室長（以下「八代室長」という）が申立人に不更新通知書（甲18）を手交したことは認めるが、その際の発言については否認する。八代室長はそのような発言はしていない。またこのとき、八代室長は40分以上をかけて申立人と面談し説明している。

4 申立てに至る経緯

各日程で団交が行われたこと及び紛争が解決しなかったことは認める。

その余については、団交でのやりとりは、本件における申立人の権利発生の有無とは直接関係しないこと、本件労働審判期日まで時間的猶予がないことから認否しない。

5 雇止めは違法無効との主張について

争う。

本件においては、雇用契約期間を1年として締結されて開始した本件雇用契約が、1回も更新されずに雇止めがなされたものであり、「有期労働契約が反復して更新された」（労働契約法19条1項1号）ことはないし、更新については雇用契約書上「更新することがある。」とされているのにとどまり（甲4）、その他相手方において雇用継続に対し期待を持たせるような言動もしていないのであって、申立人において、「本件雇用契約満了時に当該雇用契約が更新されることについて合理的な理由があるもの」ともいえない（同条同項2号）。

申立人は、本件雇用契約について「（契約期間を超える）一定期間の継続を期待して締結したものである」とするが、なにゆえその期待が合理的なものといえるのかについて主張はない。

また、申立人は、本件雇止めは障害者雇用促進法・憲法27条に違反して無効である旨主張するが、上記のとおり、本件雇止めは労働契約法19条1項の1号、2号いずれにも該当しないのであって、そうである以上、本件雇止めが無効となることはない。

障害者雇用促進法にせよ憲法27条にせよ、労働契約法19条の適用のない有期雇用契約を、その契約期間を超えて更新することを使用者に義務づけるものではない。

以上のとおり、申立人の主張に理由はなく本件雇用契約は期間満了により終了している。

さらに言えば、本件雇止めは、本件の雇用契約書(甲4)「2. 契約期間・更新」の「(1) 身体または精神の障害によって勤務に耐えられないと認められた場合」及び「(3) 技量または能率が低く、向上の見込みがないと認められた場合」にあたるものである。

すなわち、まず上記(1)に関しては、申立人は、令和5年7月7日と同月21日の2回にわたってけいれん発作を起こしたが、それらの原因も対策も、結局主治医からは明らかにされなかった。

主治医は、当初、甲10記載の配慮について整備でき次第、即日復職可能である、とし、令和5年9月4日の、佐々木部長も交えた面談では、南極動物並みの温度管理を要する旨述べていたが、これら配慮について相手方が実現困難であるとする、10月には、現状の(つまり甲10の配慮がなされない)条件での復職を主治医としては認められないと述べる一方、同6年3月には「大幅な職場環境の改善に言及した事実はない」として無条件での復職を可能と診断するに至った。

相手方はこの3月の主治医の意見を手がかりに同年4月からの復職を認めたのであるが、けいれん発作の再発防止策は結局分からずじまいであって、特に、前年に発作を起こした夏場に発作が再発する懸念は解消されなかったものであ

る。

次に、上記(3)に関しては、申立人は、相手方入社後、①パンフレットの上
下・表裏を区別せず、封筒に入れてしまう、②レターパックの「ご依頼主」欄に
貼るべき、相手方の住所・会社名を記載したシールを全て「お届け先」欄に貼っ
てしまう、③相手方の支社や営業所で使用する決済端末をこれらに送るために箱
詰めする際、端末の表面を上にして箱詰めしなければいけないところ、全て裏面
を上にして箱詰めしてしまう、④人事部チャレンジドサポートチーム所属の職員
が、職員用ロッカーの施錠を忘れて帰宅してしまうことがしばしば起こっていた
ことから、同チームでは施錠忘れがあった職員のロッカーに赤い磁石を貼り、翌
日の出勤時に当該職員がこれをサポートメンバー(正社員)に自分で返すルール
になっていたところ、申立人は、赤い磁石が貼られていてもサポートメンバーに
返さなかったり、そのままにするなど、業務上のあるいは職場の基本的ルールを
守れない行動が多く見られ、相手方の栗原がこれらを柔らかく注意し、指導して
も改まらず、同じミスを繰り返した。

したがって、これらの点からも、申立人において本件雇用契約更新の期待に合
理的な理由があったとはいえないのである。

6 休職命令は無効であるとの主張について

争う。

主治医の診断書は「配慮について整備でき次第、即日復職可能である」という
ものであったが(甲10)、上記のとおり、この「配慮」は、合理的配慮の枠を
超えたものであった。

相手方においては、そのまま申立人を出勤させると、みたびけいれん発作を
起こして職場内で倒れる懸念を払拭できなかったのであり、産業医からも、治
療に専念し、当面の休養を要する旨の意見が述べられていたのであり、相手方
が、申立人の出勤をとどめたこと、すなわち傷病欠勤としたことは理由があ
る。

そして、傷病欠勤の限度は3ヶ月で(甲4)、欠勤期間満了後は、雇用契約期間満了まで無給休職(甲13 30条の3 1項、2項2号)となるところ、その後復職が無条件で可能であるとする主治医の診断書(甲16)が提出される令和6年4月までの間相手方が申立人について休職扱いとしたのは、甲10の配慮がなされない条件での復職を認められないとする主治医の意見を参考として、雇用契約及び就業規則に則った扱いをしたものであり、問題はない。

申立人は、令和6年8月2日の佐々木部長の「説明」をもって休職命令の発令とするのであるが(訂正申立書)、休職は同年10月24日の傷病欠勤期間の満了により、その翌日から開始しているのであり(甲12)、申立人主張のような事実はない。

また申立人は、休職命令は、真実就労が不能な状況にあると主治医及び産業医の診断があり、かつ、就業規則等に定められた手続きに則る場合にのみ有効であると主張するが、そのように解さなければいけない理由はない。

7 結論

争う。

以 上