

労働審判手続申立書

東京地方裁判所立川支部 御中

申立人代理人弁護士 尾 林 芳 匡
同 白 神 優理子

(送達場所)

〒192-0046 東京都八王子市明神町 4-7-14 八王子 ON ビル 8F

八王子合同法律事務所 TEL 042-645-5151 FAX 042-645-5236

申立人代理人弁護士 尾 林 芳 匡
同 白 神 優理子

〒160-8570 東京都新宿区四谷一丁目 6 番 1 号

相 手 方 朝日生命保険相互会社
上記代表者代表取締役 木 村 博 紀

(就業場所) 東京都多摩市鶴牧 1 丁目 23 番地

朝日生命保険相互会社 多摩本社

2024 年 9 月 27 日

地位確認等請求労働審判事件

労働審判を求める事項の価額 金 420 万 0370 円

印紙額 金 1 万 3500 円

申立ての趣旨

1 申立人が相手方に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する

2 (無効な休業命令による損失補償)

相手方は申立人に対し、金 1 0 7 万 2 3 7 0 円及び別紙請求目録記載の「未

払賃金計」欄記載の各金員に対する「支払日」欄記載の各支払日の翌日から支払い済まで年3%の割合による金員を支払え

3 (無効な雇止め後の未払賃金)

(1) 相手方は申立人に対し、金92万0000円及び2024年5月から9月までの各月18万4000円に対するそれぞれ各月22日から支払い済まで年3%の割合による金員を支払え

(2) 相手方は申立人に対し、2024年10月から毎月21日限り、金18万4000円を支払え

4 申立費用は相手方の負担とする。

との労働審判を求める。

申立ての理由

1 雇用契約成立までの経過

申立人は、発達障害 (ASD、ADHD) により、精神障害者手帳 (3級) を有している。耳から入る情報を取得することが苦手であり、二次障害でうつを発症している。

申立人は、2023年2月頃、就職を目指す障害者のための就労移行支援事業所 LITALICO ワークスのグループ会社である障がい者専門転職、就職エージェント LITALICO 仕事ナビより朝日生命保険相互会社の求人票 (甲1) を知り応募したものである。

応募にあたり、「私の障害 (ASD、ADHD) について」 (甲2) を提出した。そこには、傷患者手帳の種類・等級の他、障害を診断されたきっかけや障害特性 (困りごと、原因、対処方法、必要な配慮) が記載されており、被申立人が義務として配慮すべき事項も簡潔に記載されている。困りごと③では、予想外のアクシデントが起きると不安感が高まりパニックとなりやすいと記載されている。

なお、相手方ホームページには、次の記載がある。

「朝日生命は、障がいのある方の採用を積極的に推進しています。障がいの有無に関わらず、誰もがその能力を最大限に発揮し働く喜びを分かち合える職場を目指しており、300名以上の障がいのある方が、本社、全国の支社・営業所で活躍しています。経験の有無は問いません。意欲を持った方のご応募をお待ちしております。」応募資格は、「年齢・学歴・性別不問※事務経験やパソコンスキル (ワード・エクセル) があれば尚可」とされていた (甲3)。

2 雇用契約の成立

2023年5月1日に雇用契約が成立した (事務嘱託雇用契約書・甲4)

雇用契約の内容

- (1) 就業の場所：人事部（診療所含む）
- (2) 従事すべき業務の内容：事務関係職務全般
- (3) 契約期間：2023年5月1日から2024年4月30日まで
- (4) 更新：業務上の必要があり以下のいずれにも該当しない場合、60歳到達時の年度末を限度に更新することがある。

- 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
- ②勤務状況が不良で改悛の見込みがないと認められた場合
- ③技量又は能率が低く、向上の見込みがないと認められた場合
- ④懲戒事由に該当する行為があった場合、または会社の諸規定に違反した場合
- ⑤所属の業務量等により会社が雇用契約の更新を必要と認めない場合
- ⑥組織改編や事業所の統廃合、業務態勢の変更に伴い、会社が雇用契約の更新を必要と認めない場合
- ⑦会社経営上やむを得ない事由がある場合

(5) 就業時間等午前9時から5時 時間外労働有

(6) 給与 180,000 円

欠勤控除

- ①傷病による欠勤 欠勤1日について月手当の0.7% 年間賞与の0.1%
- ②傷病以外の欠勤 欠勤1日について月手当の1.4% 年間賞与の0.2%
- ③遅刻又は早退 3回を持って欠勤1日とみなし月手当の1.4% 年間賞与の0.2%

(7) 休暇休職

有期契約職員就業規則による。ただし、欠勤期間満了後に有給休暇とならない場合、欠勤期間満了後は無給休暇とする。また、休職期間の限度は傷病による欠勤は3か月、傷病以外は2か月とする。

3 就職以降の雇止めに至る経緯

就職以降の雇止めに至る経緯は次の通りである。

(1) 2023年7月7日

14時～15時頃、社内で保管期限を過ぎた書類について、個人情報を含む書類は溶解処分に、それ以外はシュレッダー処理するために地下2Fにて十数名で段ボール内にあるビニール袋から書類を取り出す作業を行う。作業場所は倉庫で換気扇やエアコンもなくジメジメとしていた。

15時30分頃、シュレッダー作業を行うため19階へ移動。直後に体が動かなくなり、業務用エレベーターの前で、意識はあるものの体を委縮させ、けいれん（体が震えている）状態になり、後に救急車で救急搬送される。（救急車内で体温測定37.5℃）この時申立人は、佐々木部長が周りのスタッフ等に「てんかんだ、てんかんだ」と何回も話す声を聞いている。

19階は最上階で廊下はエアコンがないか効かない状態で大変暑く感じた。この日の多摩地方の気温は35度を超え猛暑日を記録している。

19時頃、症状が改善した為、帰宅した。

(2) 2023年7月21日

13時～15時頃、2F 会議室（玄関横）にて十数名で発泡スチロールと段ボールの解体作業を行う。

14時頃、同室で休憩指示され休憩をとる。

15時前に倦怠感が出たために作業指示者に声をかけ2Fの会議室を出たところに机といすが置かれた場所があったので、そこで一人で休憩をとる。

意識はあるが体が動かない状態であったために救急隊OBの人に19F休憩室（冷房設備あり）に運ばれる。

7日より早く体調が改善し16時30分頃、母親に来てもらい一緒に帰宅した。

(3) 2023年7月25日

出社すると、佐々木部長から、安全配慮上就労させることはできないとして退社するよう指示を受けた。その時、主治医の診断書をもってこよう指示された。

退社後、その旨定着支援員に電話で話をしたところ、支援員から、診断書をもって提出すると部長に話しておいた方がよいとのアドバイスを受けた。主治医に電話連絡をすると、意見書（診断書）は、7月30日にできると言われたので、主治医からの意見書を7月30日に送付する旨を部長に電話連絡する。その時、部長が、「就労定着支援員から事情を聞いたが話しが伝わっていない」「発達障害だから話が通じないのでは？」「コミュニケーションが不完全だから通信制高校に通っていたのだよね」等、約40分余りにわたって言われる。

(4) 2023年7月27日

佐々木部長の「てんかん」発言を受けて、意識消失原因を精査するため立川脳神経外科クリニックを受診。MRI検査の結果、「意識消失発作」の原因となる異常所見なしとされた（甲5）。

(5) 2023年7月28日

ハローワーク八王子にて同月25日の部長の発言を障害者虐待として通報。

（同年9月末にハローワーク府中より指導が入るとの連絡あり）

(6) 2023年7月30日

主治医の診断書（甲6）を受け取る。記載概要は次の通り。

病名 うつ病

上記診断にて2020年8月16日より通院加療中

他者とのコミュニケーションに困難を抱えており、大人数の場所や新しい環境などでは、緊張が高まりやすく過呼吸や気分の落ち込みなどの症状が出現しやすい。また、作業に過集中し、疲労が顕著になることがある。

以下、労働環境での合理的配慮が望ましい。(詳細は本人と相談の上決定を)

人的環境：障害者雇用に理解のある社員の下への配置(定期的な上司との面談で困り事などの把握推奨)

環境への配慮：空調環境の整備、温度計、湿度計を設置し確認、定期的な休息促し(暑さにより過呼吸が出現しやすい為)と記載されていた。

(7) 2023年7月31日

入社し、作業を行っている最中に就労定着支援員から「今日は働いてはいけない」旨の電話があった。定着支援員は、「(佐々木)部長から中西さんが来ているけれど今は働いてはいけないと言われた。何か聞いていますか」と聞くので、何も聞いていないと答えた。

事情を知りたかったので、相談できる人を待つために待機していると、グループリーダーの野崎氏が来たので、働いてはいけないのかと聞くと、「部長から聞いている」と言われたが、その理由については一切聞かされなかった。

12時頃帰宅。

(8) 2023年8月3日

佐々木部長より電話連絡にて「意見書を産業医に見せ、意見を伺った。」として、1～3か月休職と説明される。

(9) 2023年8月2日付文書(甲7)

この文書は、2024年5月23日に行われた組合との第1回交渉の席上相手方から言及があったので、申立人が請求して、第2回団体交渉(7月9日)の席上で交付され、申立人も初めて目にするものであった。席上申立人が「これはいつ出したものですかと聞くと、相手方は「松貝さんを通じて」と答えた。さらに「書面ですか、メールですか」と尋ねるも相手方は答えなかった。この文書には概略以下のように記載されている。

病気ご療養の由、お見舞い申し上げます。

貴職におかれましては、先日、社内において2度の痙攣等の発作により、救急搬送や緊急医療の処置が施されました。その後症状は落ち着いているとのご申告ですが、会社としましては従業員に対する安全配慮義務の観点から、出社を禁じ、ご自宅で療養いただいております。

今般、貴職主治医による診断書、脳神経外科での検査結果をご提出いただきました。当社産業医による慎重な検討の結果、当分の間休職(傷病欠勤)し、

治療に専念いただくようご案内申し上げます。

なお、産業医からは1～3カ月程度のご療養が必要であるとの判断をいただいています。つきましては今後の休職（傷病欠勤の取得）について、別紙にてご案内を申し上げます。

別紙「産業医判断による傷病欠勤の取得に関するご案内」（甲8）

①傷病欠勤の取得

・有期雇用契約職人については就業規則上「休職」の制度はございません。病氣療養のためお休みを取得される場合、「傷病欠勤」の対応となります。

欠勤控除の説明及び計算例（省略）

・中西職員の7月末までの有給残は11.5日、ポジティブオフ特休は7日です。

②傷病欠勤期間の設定と限度日数

・有期雇用契約職員の場合、傷病休暇制度は通算3か月限度です。それ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。

・産業医判断では1～3か月程度、治療に専念いただくよう示唆が出ております。主治医にご相談いただき、欠勤期間のご意向をお知らせいただきますようお願いいたします。

・ご意向の休業期間（1～3か月）に合わせて改めて産業医より勤務制限（傷病期間の指定）の指示がございます。

③今後の復職

・傷病期間終了の1週間前までに復職願い（記入例見本添付）と復職可とする主治医診断書を添えて会社まで提出してください。

・主治医見解に基づき、産業医による復職可否の判断を行います。診断書の内容によっては、産業医が直接、ご本人と面談の上、判断する場合もございます。

④各種連絡（略）

（10）2023年8月28日

主治医の診断書（甲9）記載内容は次の通り。

病名 うつ病

上記診断にて通院加療中である。改善が見られ2023年9月1日より復職可能である。

通常以外の勤務においては、人事部長ならびに産業医の判断に基づくことが望ましい。

申立人は、診断書を持参し、復職にあたり佐々木部長と就労定着支援員と面談するが、その場で復職不可能との説明を受けた為、就労定着支援員が主治医との対面面談実施を提案し、部長も了承する。

(11) 2023年9月4日

主治医、佐々木部長、就労定着支援員と対面面談。

主治医より「高温、高湿での作業によりうつ病が悪化しパニック症になった」と説明。さらに、作業環境について温度計、湿度計の設置や計測を行っているか尋ねると部長は「フロアによって設置していない」と説明。

その後、部長に席を外してもらい協議した結果、復職に向けて改めて診断書が作成されることになった。

(12) 2023年9月11日

主治医診断書(甲10)

この診断書は、9月4日の面談を受けて作成されたもので、記載内容は以下の通り。

病名 うつ病

上記診断にて通院精神療法と薬物療法で加療中である。抑うつ症状に加えパニック様症状も出現していたが、精神療法及び薬物療法により症状には改善が見られている。9月4日現在寛解状態である。

以下の労働環境での合理的配慮について整備でき次第、即日復職可能である。

- ・人的環境：理解ある社員(日馬氏、齋藤氏、山崎氏)を相談窓口とすること
- ・職務環境：勤務内容について前日までに本人に通知すること

尚、立ち仕事の際には50分に1度程度の休憩時間を確保すること

- ・環境調整：空調、冷却機能の整備(高温・多湿により状態悪化しやすいため)、冷蔵庫や冷凍庫が職場で利用可能になること(体調不良時は冷たいリンゴジュースを引用)が望ましい

(13) 2023年9月11日

佐々木部長から、診断書と復職願を提出するよう指示のメール「【ご連絡】復職にあたっての手続きの件〈復職願提出のご依頼〉」「(甲11)」を受ける

。

(14) 2023年9月12日

同月11日に主治医から作成してもらった診断書(甲10)と復職願を多摩本社人事部に送付。

(15) 2023年10月5日

多摩本社人事部より10月2日付の文書(甲12)が届く。

それによると、主治医より、中西氏の条件付き(職場環境の改善に合理的配慮)就労可能とのご見解があったが、あくまで「復職可否判断は、安全配慮義務の観点から、中西さんの痙攣発作が再発の懸念がないことをもって判断を行

う必要」があるとし、産業医からも一定期間、治療に専念する旨の指示が出ています」としている。

また、合理的配慮については、次のように記して、いずれも実現しているかまたは現状以上の配慮はできないとしている。

- ・人的環境：理解ある社員（日馬氏、齋藤氏、山崎氏）を相談窓口とすること
⇒3人とも中西氏と同じ嘱託職員であり、合理的配慮を受ける立場であること

この点については、障害特性を持つ当事者同士の相談が十分成立することは、厚生労働省のガイドラインに記載されているとおりであり、会社の主張は、主治医の意見を尊重し、積極的に配慮義務を果たそうとしない姿勢を如実に表しているといえる。

- ・職務環境：勤務内容について前日までに当人に通知すること

⇒当日各部から業務依頼を受け、当日の出勤者に合わせてシフト体制を決定する。また、日々の業務内容に大きな変化はなく、あらかじめ準備いただくこともない。

尚、立ち仕事の際には50分に1度程度の休憩時間を確保すること

⇒30分以上継続して立ち仕事をすることはない。指摘された配慮は十分に確保されている。そのような環境下でも2度の痙攣発作が起きている。主治医の見解が聞きたい。

- ・環境調整：空調、冷却機能の整備（高温・多湿により状態悪化しやすいため）、冷蔵庫や冷凍庫が職場で利用可能となること（体調不良時には冷たいリンゴジュースを飲用）が望ましい

⇒空調環境の整備は十分に行われている。自販機で冷たい飲み物を購入できる。リンゴジュースは自販機で購入できる。冷蔵庫や冷凍庫の設定を含めてこれ以上の環境配慮はできない。

「昨年より100名以上の精神保健福祉手帳保持者を雇用し、勤務いただいているが、職場環境により痙攣発作等を発症した職員は中西氏のみ」である。

「事務嘱託契約書に記載の通り、傷病欠勤期間の限度は3か月です。傷病欠勤期間満了は2023年10月24日です。以降は、契約期間満了日まで無給休職となり、以降の出勤は就業規則により認められず、2024年4月30日をもって雇用契約満了となります。」と記載されていた。

ちなみに、就業規則（甲13）には、欠勤及び休職について次の記載がある。

○就業規則の記載

第30条の2 欠勤期間の限度は次の通りとする。

- (1) 傷病による欠勤 勤続年数にかかわらず1か月
- (2) 傷病以外の欠勤 勤続年数にかかわらず1か月

第30条の3 会社は、有期契約職員が前条第1号の欠勤期間を満了したときは休職とする。

(1) 有給休職 休職開始日に継続3年以上のとき 1か月

(2) 無給休職 前号の休職期間を終えて雇用契約期間満了まで

就業規則は、欠勤期間満了後休職とするとされているが、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。

(16) 2023年10月9日

10月2日付文書(甲12)主治医に会社より届いた書類を見てもらう。

主治医は、9月4日の面談の際に部長に説明した話が反映されていない、意見書に書いた内容と違うとの指摘をした。

(17) 2023年10月12日

グループリーダー(野中氏)に、会社が申立人に送った10月2日付文書(甲12)を確認するように電話でお願いをする。

(18) 2023年10月13日

就労定着支援員より電話。「部長から電話がありました。部長が何を言いたいのか分からない。」と言われた。

(19) 2023年10月17日

千代田区九段下にある東京労働局の総合労働相談コーナーに相談。個別労働紛争解決制度を提案される。労働局のアドバイスに従い、佐々木部長に電話し、復職の意思表示をすると共に「これ以上長引かせると労働局に報告すると連絡する」と伝える。部長は「はい」と返事。

(20) 2023年10月18日

本社ハラスメント窓口に投書。同年11月1日にメールで返答があった(甲14)。

(21) 2023年11月2日

個別労働紛争解決制度「都道府県労働局長による助言・指導」の為の書類を提出した。

また、本社人事部人事部長宛に10月2日の会社からの文書に対する質問や意見を文書にして簡易書留にて郵送した。

(22) 2023年11月13日

労働局担当者より、同月22日に事業主代表取締役に出出内容を伝えると連絡がきた。後に相手都合により同月24日に変更されたとのことであった。

(23) 2023年11月17日

本社人事総務部より不足分入金のおしらせが届いた。

(24) 2023年11月24日

労働局の担当者より取り急ぎの連絡。佐々木部長対してLITALICO(リタリコ)ワークス立川、ハローワーク府中より聞き取りを実施。

(25) 2023年11月29日

労働局の担当者より佐々木部長からの聞き取り及び指導をしたとの報告があった。

抽象的な回答であったが、「10月2日の会社からの見解書に書いてあるとおりである」業務中に負傷した際に安全配慮義務違反に抵触する可能性があることに対し「室内は涼しかった」と回答したとのことであった。

雇用契約満了までに復職出来ず解雇となった場合は退職勧奨、合意解約の申し込みとなりトラブルの原因になると指導した。また、話し合いについては非常に前向きであるとの話があったとのことである。

申立人が7月30日、8月28日の主治医の診断書について、会社はどのように言っていたか尋ねたところ、そのような診断書の存在について「初めて聞いた」と言った。会社は診断書の存在をはじめ重要な事柄について事実を話していないのではないかと思った。

(26) 2023年12月5日

定着支援員から電話があり、ハローワーク府中及び八王子と4者面談をした際に、「朝日生命はもう中西さんとはお話ししません」と言い、主治医に対面で見解を聞くことも拒否しているとのことであった。申立人が、誰が言っていたのか聞くと佐々木部長であるとの返答であった。

(27) 2024年3月13日付「復職ならびに雇用契約期間の終了について」

(甲15)が届く。その内容は次の通りであった。

①復職にあたっては、主治医からの「就労可能」とのご見解・診断書が必要となります。なお、就労に関して一定の条件の下での勤務とのご見解をいただいた場合、当社産業医の見解を踏まえて人事部にて当該条件の対応可否を判断することになりますので、お含みおき願います。

※「大幅な就労環境の改善がなければ、主治医として就労を許可することはできない」との見解があった旨、通院同行された支援員様より伺っております。その後症状改善や環境面でも配慮事項に変更がございましたら、主治医からのご見解ならびに診断書のご提出をお願いします。

また、4月中に復職可能となった場合でも5月1日付の雇用契約更新について別途検討となりますのでその点もお含みおきください。

②復職がかなわない場合の雇用契約期間の終了について

就業規則ならびに雇用契約書に基づき、無給移行後、雇用契約満了日（令和6年4月末日）までに復職が叶わない場合、有期雇用契約期間終了となります。この場合には、「退職届」等をご提出いただくこととなりますのでご承知おきください。

しかし、主治医は7月30日の診断書において復職が可能であることを明示している。「大幅な就労環境の改善がなければ、主治医として就労を許可することはできない」などと主治医が見解を述べたこともない。この点については、2023年3月17日付の診断書（甲16）においても明記されている。

（28）2024年3月17日付診断書（甲16）

主治医は改めて復職可能であるとの診断書を書いた。内容は以下の通り。

病名 うつ病

引き続き寛解の状態が継続しており2024年4月以降も就労可能である。

復職の為の産業医面談を早急に要する。

なお、主治医として、大幅な職場環境の改善に言及した事実は無い。

温度計の設置や翌日の業務内容の予告程度の言及であり、会社側の認識の確認を要請する。

（29）2024年4月1日

主治医の強い要請を受け、産業医面談が行なわれた。産業医に「パニック症で、なんでそんなに長い間休んでいるの」といわれた。そして、即日復職となった。

職場復帰支援プラン（甲17）が交付された。記載内容は次の通り。

就業制限 超過勤務禁止

業務内容・配慮事項 外出折衝不可、社内折衝可、出張不可、業務上自動車の運転不可、騎乗勤務限定要、継続治療要（以下略）

職場復帰支援プラン フォローアップ時期 2024年4月23日

（30）2024年4月16日付

八代室長から不更新通知書（甲18）を手渡された。室長に「うその障害を会社に伝えた」「休職期間が長かったので評価ができなかった」と伝えられた。申立人が契約終了の理由を尋ねると「上が決めたこと」とのみ答えた。申立人がさらに、「会社と私の間で意見の食い違いがあるので、今まで提出した書類を見てほしい」と求めたが、時間がないとして断られた。

5 申立てに至る経緯

(1) 2024年4月30日 申立人がコミュニティ東京三多摩協議会（以下「組合」という。）に相談、組合員となった。

(2) 2024年5月23日 第1回団体交渉

組合側が事前に雇用契約を更新しなかった理由の説明を求めていたところ、団体交渉の席上2024年5月23日付「ご説明」（甲19）を示し、説明があった。記載事項は以下の通り。

① 入社日（略）、②雇用期間（略）

② 雇用契約の終了に際し、当社は以下の点から更新しないこととしました。

(i) 勤務に耐えられないこと

(ii) 技量、能率面

(i) について

中西さんには、2023年5月1日に当社に入社いただきましたが、7月7日および7月21日に職場で倒れた事実がございます。また、その後提出いただいた診断書には「大人数の場所や新しい環境では、緊張が高まりやすく過呼吸や気分の落ち込みなどの症状が出現しやすい」「暑さにより過呼吸が出現しやすい為」等の記載がありました。（2023年7月30日付クメンタクリニック発行の診断書）

これらのことからしますと、今後、中西さんが当社に継続して勤務した場合、再び職場で倒れてしまう恐れがあると判断した次第でございます。そのため、当社の即場環境においては、中西さんに安全に勤務いただくことは難しく。雇用契約を更新しないこととしました。

(ii) について

中西さんには、比較的シンプルな作業に従事いただきましたが、十分に対応いただけませんでした。また、ロッカーの施錠および施錠忘れ時においていること等の社内ルールに十分に対応いただけませんでした。

組合側は、①休職手続きに瑕疵があること、②2023年7月末には、復職可能との診断書が提出されているのに2024年4月1日まで、産業医面談が行われることもなく、対応が不適切・不誠実であること、③会社が示した不更新理由は、雇用契約書に記載された不更新事由に該当しない。④特に、能力不足を理由とすることは、障害者雇用されている職員に適用すべきではなく、むしろ使用者の配慮義務に反するものなどと主張し、雇止めの撤回を求めた。また、パニックになったときに作業していた部屋には温度計もなく、室温が何度だったかの検証もないにもかかわらず、相手方は「作業環境に何の問題がない」ということの不合理性を指摘した。すると相手方は「パニック症状を我々会社が把握したのは、倒れる前ではないんですよ、後なんです。それを、これは「たられば」の話になりますけど、もし事前におっしゃっていただければ、

合理的配慮とか、当時できることができたかもしれない、ただ、倒れた後に実はパニック障害と言われた」と答えた。パニック症候群に対する理解もなく、最低限考慮しておくべき、応募の際提出した障害特性（甲2、「パニックになりやすい、と記載」）すらまともに見ていないことがわかる。また、能力不足を言うが、仕事上のミスについて、申立人は一度も指導を受けたことがない。このことから、雇止めの理由となりえない。

組合は、この間の経過を明らかにするよう求めるとともに、雇止めを再考するよう求めた。

（3）2024年7月9日第2回交渉

第1回交渉で組合側の要求及び疑問に答える形で、2024年7月9日付「ご説明2」（甲20）が団体交渉の場で示される。内容は以下の通り。

①申出内容

団体交渉において、中西さんの雇用を継続すること、及び、以下の2点について申出をいただきました。

（i）佐々木元部長の発言

2023年7月25日16時頃、佐々木元部長の携帯電話に連絡を入れ、主治医の意見書を7月30日に送付する旨の話をしたところ以下の発言があった。

「就労支援員から事情を聴いたが（私の）話が伝わっていない」

「発達障害だから話が通じないのでは？（ないか）」

「コミュニケーションが不完全だから、通信制高校に通っていたんだよね」

「うちでは合理的配慮は出来ない」

「就労移行支援所じゃないんだから、個別に配慮とかは対応出来ない」

（ii）休職・復職に関する手続き

求職者は労働者にとって大きな意味を持つが、手続きを踏まずに休職を指示したのは問題があったと思われる。

休職後の一連の手続きについて、産業医の意見書を見せず、また、産業医との面談をさせずに、佐々木元部長が勝手に復職出来ないことを決めたのではないかと考えており、手続きに瑕疵があったと思われる。

③ ご説明2

まず、中西さんの雇用継続については、当社で改めて検討いたしましたが、

中西さんと締結した事務嘱託雇用契約は、期間満了により終了しており、更新したものとすることはできません。

次に、上記1，（1）および（2）の申出につきまして、事実関係を確認しましたので、ご説明いたします。

（i）佐々木元部長の発言

中西さんが7月21日に会社で倒れた後、中西さんには安全配慮のため療養

すること、就労できるようになったときは医師の診断書を提出する必要があることを伝えていました。

7月25日、中西さんは会社に出社しましたが、医師の診断書がなく、就労可能と判断できないため、安全配慮の観点から、帰宅してもらいました。その後、中西さんから会社に電話があり、佐々木が中西さんと話しました。ただし、佐々木の携帯電話ではなく、会社の電話でした。

この時の会話について中西さんから、「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のか」と言った趣旨の申出がありました。これに対し上記1、(1)のような発言をしたことはありません。

7月25日に中西さんに帰宅していただいたのは、原因がわからない状況では再度倒れる可能性があり、中西さんの生命・身体の安全にかかわることから、医師の診断書から就労可能と判断する必要があったからです。

(ii) 休職・復職に関する手続き

中西さんの休職命令については、中西さんが会社で2度倒れたこと、その時の状況等を産業医に伝え、また中西さんから提出いただいた7月30日付主治医の診断書も産業医に見せたうえで、産業医から、当面は治療に専念してもらうのがよい旨の意見を得たことを踏まえ、指示を行っています。

また、復職に関しては、当社では、復職の希望等があり、診断書が提出されたときは、産業医に診断書の内容を確認していただいているところ、本件でも、中西さんから提出された9月11日付主治医の診断書についても、産業医に内容を確認してもらっています。

本件では、同診断書に「合理的配慮について整備でき次第、即日可能である」とあることについて、記載されている具体的な「合理的配慮」の実行可否については、産業医が判断できる事項ではなく、会社が検討すべき事項である旨の意見を得ています。

それを踏まえて会社で検討した結果、会社として実行できないことについて、その実現が復職に必須かどうか(その実現がなくても就労可能かどうか)、主治医の意見を取得してくるよう中西さんに指示しましたが、中西さんから提出がありませんでしたので、復職を認めることができませんでした。

その後、2024年3月になって、主治医から、上記「合理的配慮」は復職の条件ではない旨の意見が得られましたので、それについても産業医の見解を踏まえて、復職を認めることとした次第です。

組合は、相手方の休職手続き及び復職に至る経過、及び不更新理由いづれも違法性があり不適切だと主張。雇止めを撤回するか少なくとも再度新規に雇用する等の対応を求めた。

(4) 2024年7月30日付「ご回答」(甲21)

これはFAXで組合に送られた。内容は以下の通りである。

2024年7月9日団体交渉において、中西さんの雇用を継続（雇用契約の継続に限らず、新たに雇用契約を締結することを含む）してほしい旨のご要望をいただきました。

団体交渉におけるやり取りも踏まえ、弊社で改めて慎重に検討いたしました。が、ご要望に応じかねる次第でございます。

（5）2024年8月29日第3回交渉

組合側は、冒頭「朝日生命への賃金未払い分等の要求額計算（甲22）」を手渡し、金330万円余り及び遅延損害金の請求を行った。請求の根拠は、①不当な休職命令により減額された月齢給与及び賞与分。給与明細（甲23）から算出。②不当な雇止めにより得べかりし賃金1年分。である。

説明において組合側は、①あくまで雇止めの撤回が要求ではあるが、ご本人の理解を得るための金額であること。②真摯に受け止め9月5日17時まで回答すること。③回答が遅れたときや、回答内容が要求に照らし不十分であるときは、直ちに東京地裁立川支部に労働審判を申立てること。また、本訴も辞さないこと。を伝えた。

相手方は、真摯に検討したいと回答した。

（6）相手方は解決拒否

しかし結局、相手方は、一切の話し合いを拒否した。

5 雇止めは違法無効

そもそも申立人と相手方との間の労働契約は、一定期間の継続を期待して締結したものであり、相手方による本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものであり、無効である（労働契約法19条）。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」障害者の雇用の促進について定めた法律であり、憲法27条の「働く権利」を障害者について保障しようとするものである。

沿革として、1960年に「身体障害者雇用促進法」が制定され1976年に身体障害者の雇用が事業主の義務となった。1987年に名称が「障害者の雇用の促進等に関する法律」となり、知的障害者も適用対象となった。1992年に「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」（国際労働機関~ILO159号条約）を日本が批准し国際的にも義務となった。1997年に知的障害者の雇用も事業主の義務となり、2006年に精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者及び短時間労働者も対象となった。2016年には障害者権利条約の批

准や関係法制の変化により、障害者差別禁止規定や合理的配慮の概念が導入されている。

すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するとされ、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない（第 37 条）。法律のこの規定は、法定雇用率として、具体化されている。

事業主の責務として、事業主は、労働者の募集および採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない（第 34 条）。事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないとされる（第 35 条）。

具体的な雇用にあたっては、「合理的配慮の提供」として、事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集および採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保または障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならないとされる（第 36 条の 2～3）。事業主は、これらの措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない（第 36 条の 4）。

本件の相手方は、申立人を障害者雇用として雇い入れており、申立人の障害の特性に合理的配慮を提供する義務があり、まちがっても、障害を理由として雇止め等の不利益取り扱いをしてはならない。

しかし本件相手方は、申立人がパニック症状を起こしたという、まさに障害のあらわれをもって雇止めしたものであり、障害者雇用促進法に真っ向から反するものであり、憲法 27 条で保障された障害者の働く権利を乱暴に侵害したものである。

本件相手方により雇止めは、障害者雇用促進法・憲法 27 条にも違反するものであり、無効である。

したがって原告は、雇止め後の賃金請求権を失わない。

6 2023 年 8 月～2024 年 3 月の休職命令は無効

相手方は申立人に対し、2023 年 8 月～2024 年 3 月まで休職を命じ、この間本申立書添付別紙の通り、賃金支払がされなかった。

(1) 休職命令とは

休職命令とは、労働者が私的な病気や怪我で長期間就業ができない場合に、使用者が一定期間仕事を休むことを命じるものである。私傷病休職の場合、休職命令の手續に不備があった結果、使用者が敗訴して多額の金銭の支払いを命じられているケースが少なくない。

(ア) 京都地方裁判所判決平成 28 年 2 月 12 日

休職命令後に休職期間満了までに復職できなかった従業員を退職扱いとしたが、休職命令の手續の不備を指摘され、会社が 600 万円を超える金銭の支払いを命じられた。

(イ) 北港観光バス事件（大阪地方裁判所判決平成 25 年 1 月 18 日）

就業規則に病気休職者には休職命令を出すことが規定されているのに、会社が明確な休職命令を出さないまま従業員を休職扱いした事例で、この扱いを違法と判断した。

(2) 休職命令の有効要件

休職命令は、真実就労が不能な状況にあると主治医および産業医の診断があり、かつ、就業規則等に定められた手續にのっとりする場合にのみ有効である。

(3) 本件休職命令は無効

本件休職命令は、申立人の主治医が就労可能であると診断していたにも関わらず、かつ、相手方の産業医の診察や診断を経ることなく命じられたものであり、休職命令として無効であることは明らかである。

(4) 休職命令の無効による損失の補償義務

したがって相手方は申立人に対し、本件休職命令により申立人の賃金が減少した額について、これを補償する義務がある。

7 結論

よって、申立人は相手方に対し、申立人が相手方との労働契約上の地位を有することの確認とともに、無効な休業命令による損失補償および無効な雇止め後の未払賃金ならびに遅延損害金の支払いを求める。

証拠方法

証拠説明書記載のとおり

添付書類

訴訟委任状 1 通

資格証明書 1 通

申立書写し 4通
甲号証写し 各2通
証拠説明書 2通