

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

## 準備書面（1）

2024年12月25日

東京地方裁判所立川支部民事部労働審判委員会 御中

申立人代理人弁護士

尾 林 芳 匡

同

白 神 優 理 子

### 第1 答弁書に対する認否

#### 1 雇用契約成立までの経過

第一段落目を争う。義務以前に見ていなかった可能性が高い（社労士さん）

第二段落目について、甲2に「うつ病」「温度調整を要する」との記載がないことは事実であるが、「感覚過敏」や不安感が高まると「パニックになりやすい。」といった重要な事項の告知を果たしていた。

#### 2 雇用契約の成立

雇用契約の内容について、相手方主張の記載内容であることは認める。

申立人の配属先や作業内容について概ね認める。

3 「就職以降の雇止めに至る経緯」(1)について—最初の発作

(1) 一段落目

否認する。相手方主張の作業内容は、7月6日(前日)の作業内容であり、しかも作業時間は13時から14時の1時間であった。

さらに7月7日の作業内容は、段ボールの組み立てではなく保存期間が過ぎた段ボールに入っていた文書を取り出す作業であった。7月7日についても作業時間は13時から14時の1時間であった。

なお、申立人は乙1を引用するが、この「日程表」は当日になって初めて配布されるものであり、しかも内容に変更がされることが頻繁であった。

(2) 二段落目

高温ではないという点を否認し、その余は概ね認める。

申立人も認めているとおり、地下2階には換気扇やエアコンがない。そして、申立人は「高温という場所」ではないと主張するが、申立人を含め15名の職員全員が段ボールを固めた場所に密集し、次から次への段ボールの内容物を取り出すという作業に集中しており、人が密集すれば高温になるのは当然のことである。そもそも温度計がないため、相手方の主張には裏付けがない。

なお、休みたい場合には正式に告知しなければ休めない環境であった。

このような作業環境そのものが、申立人が当初求めていた配慮(「聴覚、感覚過敏」「人通りの少ない席に配置していただけると助かります」)に反する。

(3) 三段落目から五段落目

19階の貨物用エレベーターの前で発作を起こしたという点は認め、その余の事実は、申立人が非常に体調不良の状況であったため詳細については不詳である。

もつとも、19階の作業部屋ではエアコンが稼働しているとの相手方の主張であるが、同部屋は非常に狭く、且つ、大きなシュレツダーの機械が設置されており、そのような部屋に既に1時間ほど作業をした15名が密集したのであるから、仮にエアコンが稼働していたとしても非常に高温の環境であった。そのため申立人は非常に具合が悪くなったものである。

なお、発作時の申立人は、発作により会話をすることは困難であったが意識はあったところ、相手方主張のような発作態様ではなく体を固めてしゃがみこみ縮こまっていた状況であった。体を突っ張らせたり口角にたまった唾液が泡となって出るような状況ではないという認識である。

(4) 六段落目

認める。

(5) 七段落目・八段落目

10日(月)に休暇を取得し、11日から作業を行い21日に再度発作が起きたという事実を認め、その余を否認する。

佐々木部長が「てんかんだ、てんかんだ」などと繰り返した点を相手方は否認するが、実際に佐々木部長はその後、申立人との会話でも申立人を症状を「てんかん」と断定する会話を繰り返しており、そのため申立人が「異常所見なし」との「診断書」(甲5)を提出せざるを得なくなったものである。

相手方は「業務メニューを軽減」したと主張するが、確かに一部の作業については机上でできる軽作業となったものの、変わらず19階の狭い作業室に人が密集する状態でのシュレツダー作業など、申立人が求める環境配慮がなされない負担の大きい作業が頻繁に強いられたものである。

4 「就職以降の雇止めに至る経緯」(2)について一二度目の発作

作業開始時刻が13時であること、2階会議室前のスペースで発作が生じたこと、救急車が到着してから帰宅するまでの事実は認め、その余の発作時の状況について申立人は酷い体調不良であったため詳細は不知である。最終段落を否認する。

7月21日の作業も、最初の発作時と同様に15名程度が密集し、段ボールや発泡スチロールを手で次々と解体していく作業であり、発泡スチロールを一斉に砕く非常に大きな音が発生していた。また作業部屋も大きくはなく、15名が一斉に作業をし、ドアも開け放たれており、会議室の外は吹き抜けの大きな空間が広がっていたものであるから、仮にエアコンが稼働していたとしても高温の状態であった。

このような作業環境そのものが、申立人が当初から求めていた配慮「聴覚、感覚過敏」であるため「人通りが少ない席に配置」などに反する状況であった(甲2)。

発作の状況は、酷く体調不良であったため詳細は不知であるが、申立人としては、作業中に震えが生じたために机に倒れこみ、その状況を他の職員が発見したというものであり唸っていない認識である。

最終段落の佐々木部長の対応については、相手方主張は全く事実に反する。申立人の母親が迎えに来たところ、佐々木部長が挨拶に来て、その際に佐々木部長は、「次の勤務である24日は休んで良いよ」と述べただけであり、24日以降に当面出社しないようにすることや、産業医判断を仰ぐこと、主治医の診断書を求めるなどの発言は一切なかった。申立人の母親も同様の記憶である。

#### 5 「就職以降の雇止めに至る経緯」(3)

出社しないように「指示したにもかかわらず」という点および二段落目の内容を申立人が電話で伝えたという点を否認し、その余は概ね認める。

前述のとおり、そもそも7月21日の帰宅時点で、佐々木部長は申立人に対

して24日以降当面出勤しないようにといった指示は一切していない。そのため申立人は、佐々木部長の指示通りに7月24日は休み、7月25日は当然出勤したものである。それにもかかわらず帰宅するように強いられたため、電話ではなくその場で佐々木部長に対して抗議をしたという経緯が事実である。

6 「就職以降の雇止めに至る経緯」(5)

不知である。

7 「就職以降の雇止めに至る経緯」(7)

申立書記載の事実と反する部分を否認する。

申立書に記載した通り、栗原氏が申立人を発見したのではなく、就労支援員からの電話で申立人は「今日は働いてはいけない」と聞き、それを受けて申立人が栗原氏に確認したという経緯である。さらに、相手方主張のような佐々木部長からの面談はなく、そもそもこの日に申立人は佐々木部長と会っていない。

8 「就職以降の雇止めに至る経緯」(8)

申立人が診断書(甲5, 6)を提出したこと、佐々木部長が申立人に対して当面会社を休むよう伝えたことを認め、その余の事実を不知、法的主張を争う。

相手方は休職命令の発令ではなく、傷病欠勤であると主張するが、申立人が提出した診断書(甲5)には「異常所見なし」と記載され、診断書(甲6)には合理的配慮が実施されれば勤務できると記載されているのであるから、当該期間を傷病欠勤とすることは誤りである。客観的に、申立人が勤務できるにもかかわらず、相手方が労務の受領拒否をしたものであり、これは不当な休職命令である。

9 「就職以降の雇止めに至る経緯」(9)

甲 7・8・12 の記載内容は認める。

また佐々木部長が、松貝を介して交付するよう手配したという点は不知である。

実際には申立書記載のとおり、甲 7・8 の書面は申立人に交付されず、団体交渉の場で初めて交付された。

#### 10 「就職以降の雇止めに至る経緯」(10)

佐々木部長の発言内容を否認し、その余は概ね認める。

佐々木部長は申立人に対して、「復職可否の判断は難しい」と述べたのではなく、明確に「これでは、復職させられない」と述べたものである。

#### 11 「就職以降の雇止めに至る経緯」(11)

「主治医はあまり聞いてくれず」という部分および環境面の配慮について～「繰り返し強調した」という点を否認し、その余を概ね認める。

主治医は佐々木部長の話を丁寧に聞き、主治医が伴った医療事務が詳細な面談記録を作成していた。一方、佐々木部長はメモも取らずに客観的事実に反する事柄を繰り返し述べるものであった。

また、主治医が述べた「南極動物並みの空調環境等の配慮」という発言は、あくまでも温度計・湿度計がなければ涼しいか否かの判断はできないということの例えとして一度述べただけのものである。

さらに佐々木部長の発言が虚偽であるということが、相手方書面からも明らかとなっている。答弁書 2 頁下から二行目において相手方自身が「地下 2 階に換気扇やエアコンがないのは事実」と明確に記載しているにもかかわらず、答弁書 7 頁 3 段落目において、佐々木部長が「基本的に空調の整備された環境」と説明したと記載があるため、まったくエアコンのない環境で申立人を働かせたにもかかわらず、これを「空調の整備された環境」として虚偽の説明をしたこ

とが明らかである。

#### 1 2 「就職以降の雇止めに至る経緯」(1 4)

9月19日に申立人が入社したにもかかわらず帰宅させられたことは認め、その余は否認ないし不知である。

同日、佐々木部長は新型コロナウイルスに感染したために欠勤しており、佐々木部長が帰宅させたという点はまったく事実と反する。実際には野中リーダーが申立人に対応し、「佐々木部長がお休みで、産業医の意見もまだおりにきていない」ということを述べて申立人は帰宅させられたものである。

3段落目以降の「検討」については、不知であるが俄かには信用し難い。なぜなら相手方は、その後の申立人や主治医との面談の場でも、東京労働局による個別労働紛争解決制度の場でも、組合との団体交渉の場でも、一切このような「検討」の実施やその結果について説明がなかったからである。

#### 1 3 「就職以降の雇止めに至る経緯」(1 5)

「甲12は、相手方として配慮できることを示した」という点を否認し、その余を争う。

甲12には、主治医が必要と考える合理的配慮について、いずれについても相手方は新たな配慮を拒否するという内容であり、さらには、答弁書2頁下から二行目において相手方自身が「地下2階に換気扇やエアコンがないのは事実」と明確に記載しているにもかかわらず、甲12・2頁目12行目においては「空調環境の整備は現状も十分に行われており」と虚偽の記載がなされている。また「30分以上継続して立ち仕事することはありませんでした」という点も客観的事実に反する。

よって、「相手方として配慮できることを示した」とする主張は全く客観的事実に反するものである。

1 4 「就職以降の雇止めに至る経緯」(1 6)

主治医の発言内容について不正確であるため否認する。

あくまでも主治医としては、極めて実現が容易である合理的配慮を実施すれば即座に復職が可能であるということを述べたに過ぎない。あわせて、労基署の話をしたのは、産業医と申立人との面談も実施しないまま申立人の労務提供を拒否し、出勤禁止命令をしている相手方の対応は、違法である可能性が高いため労基署に相談するようにと助言を行ったに過ぎない。

なお、相手方が引用する乙5のメールを発信した関口氏は主治医との面談の場に同席していない。伝聞情報で当該メールを作成したために内容が不正確になったものと考えられる。

1 5 「就職以降の雇止めに至る経緯」(1 8)

不知。

なお、申立人は、当該やり取りをした松貝氏より電話報告を受け、「佐々木部長が何を言っているかわからない」との限りで報告を受けており、やり取りの内容は説明を受けていない。

1 6 「就職以降の雇止めに至る経緯」(1 9)

個別紛争解決制度を提案したこと、申立人が佐々木部長に架電し、復職を求めたことは認め、その余は否認する。

相手方は、申立人が労働局に訴えると「一方的にまくしたてるもの」と述べるが、極めて実現が容易な合理的配慮を実施しさえすれば即座に復職できることが明らかであるにもかかわらず、不当に労務提供を拒絶する相手方に対して、「復職したい」という旨を切実に訴えたものであり、労働者として当然の行為であった。



1 7 「就職以降の雇止めに至る経緯」(2 5)

不知。

申立人が労基署から受けた報告内容は、業務中に申立人が負傷した際に安全配慮義務に違反する可能性があることを指摘し、雇用契約満了までに復職でき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となると指導した、との内容であった。

1 8 「就職以降の雇止めに至る経緯」(2 6)

相手方が申立人にその後接触しなかった理由は不知。もっとも、客観的には、極めて容易に実現可能な合理的配慮をあえて実施しなかった相手方の態度を踏まえると、当初より申立人を退職させようという意図で動いていたと考えるのが自然である。

申立人の父親が、退職届を送るよう連絡をしたことは事実であるが、これは相手方が一向に、極めて容易に実現可能な合理的配慮をあえて実施しないまま、即座に復職可能な申立人に対して殊更に就労拒否を続けて退職に追い込もうという対応をしていたことにより、追い詰められた申立人の父親が一時的にこのように考えたに過ぎない。現在では申立人の父親は本労働審判を支援しているものである。

1 9 「就職以降の雇止めに至る経緯」(2 7・2 8)

主治医の発言内容を否認し、その余の事実は認め、評価は争う。

まず、主治医が佐々木部長に述べた内容は前述したとおり、あくまでも温度計・湿度計がなければ涼しいか否かの判断はできないということの例えとして一度述べただけのものである。

甲10の診断書について、「無条件で復職可能とはしていない」と相手方は主張するが、人的環境についてはあくまでも相談窓口として対応できる職員を配

置するという、障がい者雇用をしている会社では当然に実施されているものを求めているのみであり、勤務内容を前日までに通知することも一般的であり容易である。また空調のない地下の部屋にこれを設置することも相手方の規模からみても容易であり、冷却機器はエアコンより低額のものもあり、極めて実施が容易である。よって「無条件」ではないにしても、極めて容易に実現できる条件であることは明白である。

## 20 「就職以降の雇止めに至る経緯」(29)

産業医が失念していたという主張については不知、その余の事実は認める。相手方は産業医が失念していたと主張するが、俄かには信じ難い。なぜなら、産業医は申立人と面談した際に、従前申立人が提出してきた診断書の束を手に持ち、目を通しながら「パニック症で、なんでそんなに休んでいるの」との発言をしていることから、手元に資料を持っているにもかかわらず全く経緯を把握していないということが明らかだからである。

仮に産業医が、従前から申立人についての事情を聞き、書類を読んでいたのであれば、書類を手にした際に記憶喚起できるはずである。書類を手にして目を通したにも関わらず、従前の事情を把握できていなかったということは、従前より話を全く聞いていなかったことにより当該発言に至ったのであり、失念していたとの相手方の主張は極めて不自然である。

## 21 「就職以降の雇止めに至る経緯」(30)

申立人と八代室長とが40分程度の面談をしたことは認めるが、その余の事実は否認する。

八代室長は申立人に対して、明確に「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」と述べ、契約終了の理由は「上が決めたこと」と回答し、申立人が従前の資料を確認してもらうよう求めたにもかかわらず

らず時間がないとして、一切資料に目を通さなかった。

- 2 2 「就職以降の雇止めに至る経緯」(6) 以降  
事実を否認し主張を争う。

## 第2 申立人の主張

### 1 雇止めは違法無効

- (1) 労働契約法 19 条は雇用継続への合理的期待を保護

本件雇止めは、1 回も更新されない時期になされたものであるが、申立人の雇用継続への合理的期待を損なうものである。

労働契約法 19 条はその 2 号で、「当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること」と定めている。

この規定は、障がい者雇用においては、法の趣旨にしたがった就労の機会を提供した上で、雇止めが合理的かどうかを判断することが当然の前提とされている。

- (2) 障害者雇用促進法による事業者の義務

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)。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)。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（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）。

### (3) 合理的期待に反する就労と雇止め

法は、障がい者雇用においては、使用者においてその労働者の障害にふさわしい合理的配慮をした上での就労を期待でき、その就労について適正に評価されることが期待できるとするものである。

ところが、そもそも本件においては、相手方が当初から申立人にふさわしい合理的な配慮そのものを全面的に拒絶し、しかも規則に所定の手続をふまないまま休職を命じて、2024（令和 6）年 4 月によりやく復職したところ、まったく障がいに配慮した就労をさせることなく雇止めを強行した、というものである。

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、申立人の障害に配慮した就労の機会を与えないまま雇止めしたものであるから、申立人の有する障害に合理的配慮をした就労の期待を全面的に裏切るものであり、このような経過で判断した雇止めは、当然に申立人の雇用継続への期待を損なうものである。

なお、相手方が、2024（令和 6）年 4 月に一時的に職場復帰をさせたのは、

こうしなければ、期間途中である休業開始時から継続的に職場からの排除をしたことになり、実質的にみて有期契約における期間途中の解雇となるため、これを回避するために形式上復帰をさせたに過ぎないものである。申立人は、一度として、障害にふさわしい合理的配慮をした就労を保障されなかったのである。

(4) 厚生労働省「合理的配慮指針」(甲25)

厚生労働省の「合理的配慮指針」に即して、さらに敷衍する。

ア 障害の聞き取りと話し合いを怠る

厚生労働省の合理的配慮指針は、「採用後における合理的配慮の提供について」で、「労働者が障害者であることを把握した際に、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となっている事情の有無を確認すること」としている。相手方は、鬱であることを知らなかったというが、それを知った時点で、当人に何に困っているかを聞きとるべきであったが、就労を拒否することに終始し、当人との話し合いをしていない。

イ 「障害者と事業主との相互理解」もはからず

指針は「合理的配慮に関する基本的な考え方」で、「合理的配慮は個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものである」と、のべている。この点からも本件で十分な聞き取りが行われたとは言えない。

ウ 指針別表をふまえた配慮もなし

指針別表では、合理的配慮の手続きとして、事業主と当事者で話し合うことを基準に、「発達障害」の項で「業務指導や相談に関し、担当者を定め

ること。」「業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。」「出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。」「感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。」「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。」としている。同時に、その前文で、あくまでも一例であって個々の障害特性によって、これ以上の提供がされてもよいとしている。

本件において相手方は、これらをふまえた配慮はしていない。

エ 申立人に対して求められた配慮は「過重な負担」ともならない

障がい者に合理的配慮を提供することは事業者の義務である。事業者にとって「過重な負担」となることについては除くとされているが、「過重な負担」かどうかの考慮要素としては、次の事項があげられている。

- (ア) 事業活動への影響の程度・・・当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度をいう。
- (イ) 実現困難度・・・事業所の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度をいう。
- (ウ) 費用・負担の程度・・・当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいう。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。
- (エ) 企業の規模・・・当該企業の規模に応じた負担の程度をいう。
- (オ) 企業の財務状況・・・当該企業の財務状況に応じた負担の程度をいう。

(カ) 公的支援の有無・・当該措置に係る公的支援を利用できる場合は、その利用を前提とした上で判断することとなる。

これを本件についてみると、次の通りである。

(キ) 上記いずれの要件も本件では充たされない

a 申立人の求めた、聴覚感覚過敏に配慮して人が少ない場所での作業、予想外のアクシデントのないよう作業スケジュールを余裕をもってあらかじめ伝えること、周囲が騒がしい環境や支持者の口の見えない環境を避けること（甲 2）、空調環境の整備（甲 6）などは、いかなる事業者でも一般的に行い得るものであり、相手方の事業に対して特段大きな影響のあるものではない。

b 本件事業所は、19 階建てのビルであり、数十の部屋があり、申立人に必要な配慮を実現することについて、まったく困難性はない。

c 費用・負担の程度としても、申立人に必要な配慮は、過大な費用を要するものではない。

d 企業規模としても、申立人に必要な配慮は、相手方に十二分に負担可能なものである。相手方会社概要（甲 2 6）によれば、相手方の営業拠点数は統括本部・統括支社・支社：58、営業所：560（2024 年 4 月 1 日現在）、従業員数は職員：4,137 名、営業職員：14,587 名である。

e 企業の財務状況としても、申立人に必要な配慮は、相手方に十二分に負担可能なものである。相手方会社概要（甲 2 6）によれば、相手方の総資産は 5 兆 4,850 億円、保有契約は年換算保険料ベース（個人保険・個人年金保険）で 4,761 億円、保険金額ベース（個人保険・個人年金保険・団体保険）で 13 兆 8,984 億円、保険料等収入は 3,672 億円（2023 年 4 月～2024 年 3 月）である。

f 公的支援として、法定雇用率の達成により相手方は納付金を免れる法制となっている（障害者雇用促進法 53 条）ことは、周知の通りであ

る（甲27）。

オ 合理的配慮ができないときの説明も怠る

指針では、合理的配慮ができない時は、なぜできないか、何ができるか、どれくらいの時間が掛かるか、当事者に説明をして、理解を得るべきであるとしている。相手方は、このような検討も説明も、まったくしていない。

相手方は、「(14)」で「配慮についての検討をした」と主張するが、にわかには信用できない。

(7) 人的配置について 理解ある社員と上げている方々は申立人と同様、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、業務内容も違うので、業務として相談窓口を命じることは困難であるとしているが、同様の障害を抱えていても、だからこそ理解できることもあり、ピアサポートとして、認知されている。

(4) 職務調整 相手方は、なぜこのような調整が必要かわからないと主張するが、職務内容がどの事業場で行われるかによって、衣服の調整など、自分でできることがある。

(ウ) 環境調整 すでに空調設備は整備されているというが、室温は湿度やその事業場での作業内容と従事する人の数にも影響される。湿度計や室温計の設置がそれほどの過重負担になるものではない。「すでに100人以上の精神障害者が働いており、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」と主張するが、そもそも相手方の企業規模等にてらし過大な負担ではないし、障害は個別具体的であり、その特性への配慮も個別的である。仮にできないのなら、費用が過大で負担に耐えられない、等の説明をすべきである。

相手方の「検討の結論」として、「要請された配慮は実行できないとの結論に達した。」と主張するが、検討した形跡はないし、その旨の説明もない。



「事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」とする障害者雇用促進法 5 条に違反することは明白である。

(5) 入社後の「ミス」について

ミスや、注意したが繰り返したとの相手方の主張は、否認する。

2 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。

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続にのっとりする場合にのみ有効である。

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、就労への合理的配慮を怠り、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。

なお、相手方は、当初は傷病休暇であると主張するようであるが、傷病休暇は、客観的に就労が不可能であるときの休暇であり、申立人の障害に合理的配慮をすれば復職可能である旨の診断書が出ている本件においては、傷病休暇の要件もない。休職命令がいつからであるかに関わらず、相手方が申立人の労務の提供を受領拒否したものであることは、明らかである。

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。

### 3 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。

以上