

## 障がい者に対する配慮の欠如を問題視し、 団体交渉を実施

Aさんは、某路線バス事業のグループ会社で自動車部品の配送業務に従事していました。

会社が組む配送スケジュールは非常にタイトで、昼休憩を1時間取ると仕事が処理できなくなり、Aさんは十分な休憩を取らず早めに出発しても顧客から到着時間に関するクレームが来ました。彼はクレーム対応のため体調を崩し、休職せざるを得なくなって、ユニオンに相談してきました。彼がストレスで倒れるまで問題を放置したS社の安全配慮義務不履行を問題視し、団体交渉を申し入れて1月28日実施しました。

交渉ではまた、Aさんが健康上の理由から同僚に対して業務の具体的なサポートを依頼することがあった点について、本人が依頼をしなければ支援を受けられなかったことを問題視し、障害者雇用に関する社内教育が実質的に行き届いていなかったことを追及しました。

S社は「日報の上では休憩は取れている」「Aさんに障害があることについての配慮は行っていた」と回答し、双方の主張はすれ違うことが多くありましたが、一部私たちの主張を認めさせることができたため、次回交渉で会社としての対応を求めることとしています。

## ベトナム人技能実習生からの相談を基に交渉

技能実習生Bさんは、姫路市内の金属加工所にて就労していました。

昨年10月、寮の規則違反及び業務上のミスを犯したことにより、会社から一か月間の出勤停止と外出禁止(謹慎)処分が科され、彼女は「今後、会社の規則に違反しない」旨の誓約書を提出しました。

出勤も外出もできなかったことから強いストレスを覚えた彼女は謹慎期間中に一度、外出したことを会社に咎められ、休職処分が延長させられました。休職処分が科せられてからは無収入となり、生活費や食費に事欠くこととなりました。

彼女は今年1月に満了する日本での在留資格を更新し、技能実習を継続したい意向を会社に伝えましたが、社長は彼女との面会に応じませんでした。前途を悲観した彼女は寮の2階から飛び降り、脊髄を損傷して市内の病院に入院していた状況で、支援団体を通じてユニオンに相談してきました。その後、Bさんは退院し、監理団体が在留期間延長の手続きを済ませました。



1月29日に団体交渉を実施、私たちは就労先及び監理団体に対して彼女の希望に沿った問題解決を求めましたが、会社側はBさんの雇用継続を認めず復職はかないませんでした。そのため、監理団体が彼女の次の就労先を探すこととなりました。

