



〒530-0043 大阪市北区天満1丁目6番8号 六甲天満ビル801
管理職ユニオン・関西 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782



障害者差別を許さない!! 阪神動力機械(株)は、車椅子で続けてきた 元職、総務課長に戻せ!! Kさん 5月20日、大阪地裁に本訴を申立て

組合員のKさんは、車いす生活を送っています。手足の麻痺などが起きる「ギラン・バレー症候群」の最初の発病では元職に復帰し、その後総務課長に昇進しました。2023年4月に2回目の発病後は復帰に至るまでに長期の自宅待機を強いられ、説明がなく降格され、全く未経験の職場に配置転換されました。

2024年4月11日に仮処分の申し立てをしましたが、10月27日に却下されました。

Kさんは、もともとの部署である総務課長であれば、休憩を取らずに働くことができるかと訴え、2026年5月20日、障害を理由とした降格や配置転換は不当だとして元職の総務課長に戻すよう大阪地方裁判所に本訴の申し立てをしました。

Kさんは、障害を言い訳にせず働いてきましたが、現在はパソコンの入力業務を強制され手や腕に負担がかかり、30分業務を行ったあと少なくとも15分の休憩が必要になっています。おまけに職場に監視カメラが設置され、四六時中監視状態におかれています。団体交渉の再開で職場環境問題、安全配慮義務、障害者差別を許さずたたかいを続けます。

2026年5月20日

訴 状

請 求 の 趣 旨

- 1 原告と被告との間で、原告が被告の本社を勤務場所とし、総務部課長の地位にあることを確認する
- 2 原告が被告の製造部環境工事課において勤務する労働契約上の義務のないこと

を確認する

3 被告は、原告に対し、550万円及びこれに対する本訴状送達の日翌日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え

4 訴訟費用は被告の負担とする。

との判決並びに第3項につき仮執行宣言を求める。

請 求 の 原 因

(はじめに)

本件は、被告の本社総務部総務課課長の地位にあった原告がギラン・バレー症候群を発症し、その後遺症である筋力低下のために車いすで移動するようになり、また、長時間のパソコン入力作業が困難になっていたにもかかわらず、被告において、業務上の必要性がなく、かつ、原告の意思を無視して、総務部総務課主査に降格し、製造部環境工事課主査に配置転換をしたうえ、原告の健康状態を悪化させる工事写真帳作成業務を命じたことについて、①被告による降格及び配転命令が無効であることを理由とする地位確認、②被告の原告に対する障害者雇用促進法上の障害者差別禁止及び合理的配慮義務に違反する排除的取扱い等を理由とする不法行為に基づく損害賠償を求める事案である。

第1 当事者等 (略) 第2 本件降格及び本件配転命令に至る経緯 (略)

第3 本件降格及び本件配転命令がいずれも無効であること (略)

第4 被告による不法行為

1 原告が入院している最中の降格・配転命令

上述したとおり、被告は、労働契約法及び就業規則に違反し、原告の意向を全く考慮せずに、原告を降格し、配転を命じた。

しかも、それらの発令がなされたのは原告が入院療養している最中であって、原告に何らの打診も通告もなく、原告が知らない間になされていた。原告は、2023年4月5日に入院し、その後の転院を経て同年8月に退院した。入院中の同年5月11日に被告に架電した際、被告代表者から「これからは連絡してこなくてよい」と言われ、以後は連絡をすることができなくなった。本件降格(同年6月1日)と本件配転命令(同年8月1日)は、そうして被告と連絡が取れなくなった後に行われたことである。原告は、同年8月21日に復職し、その日初めて、本件降格と本件配転命令の事実を知ったのである。

病気療養を経て、久しぶりに復職した日、自分の机が撤去されているのを目の当たりにした原告の衝撃は計り知れない。このような抜き打ち的な降格・配転命令は、違法・無効であるばかりでなく、原告の能力や経歴を適切に評価されて良好な環境で働く権利、労働者として尊重される権利、名誉その他の人格権を著しく侵害するものであって、不法行為に該当する。

2 長期の「在宅勤務」と能力・経歴に見合わない仕事の付与

原告は、2023年8月21日に製造部環境工事課所属として復職したが、被告から命じられた業務は「ヨドバシカメラなどに行って、体に負担のかからないキーボードやマウスを探してくるよう」ということだけであった。それ以外は「在宅勤務」を命じられたが、何の業務指示もなかった。ただ自宅にいただけである。管理職ユニオンの団体交渉によって2024年6月25日に出勤できるようになるまで、実に10か月もの間、自宅待機を余儀なくされたのである。

このあまりにも長期の「在宅勤務」命令は異常である。10か月もの長期間、ヨドバシカメラやヤマダ電機でキーボードやマウスを買う以外は何もせず

に家にいることを強いられた原告の精神的苦痛は甚大である。

同年6月25日、管理職ユニオンとの団体交渉によりようやく内勤が再開された後も、原告に命じられた業務は、パソコンを使って工事写真帳を作成するというものであった。写真ファイルに工程や部品名などを書き加えていくという定型・反復作業である。経理、人事労務、マネジメント等の業務を行ってきた原告の能力や経歴にはとうてい見合わないものである。

こうした長期の「在宅勤務」命令及び能力や経歴に見合わない仕事の付与は、業務上の必要性がまったく見出せず、原告の就業意欲を低下させ、原告に通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものである。くわえて、他の被告従業員に「原告は不要な人員である」という強いメッセージを与えることになり、被告における原告の立場を著しく悪化させる。

よって、被告の「在宅勤務」命令及び工事写真帳作成のみという仕事の付与は、業務命令の範囲を逸脱しており、原告の人格権を著しく侵害するものであって不法行為に該当する。

3 原告の身体状況に配慮しない業務内容

工事写真帳作成は、パソコン上で行うものである。原告が罹患したギラン・バレー症候群は、末梢神経の障害によって手足のしびれ感・脱力感・筋力低下が現れる病気である。ただし、治療・リハビリテーションにより一定程度の筋力回復は可能であり、後遺症が残った場合でも、同じ作業を続けない、適度に体を動かしたり休ませたりするなどの工夫により日常生活はほぼ支障なく行うことができる。逆に言えば、何時間も椅子に座って同じ作業をし続けるというようなことは、筋肉の過度の疲労を招き、本人も疲弊するし作業効率も落ちるといふ最悪の結果を招く。

工事写真帳作成は、まさにその最悪の結果を招く作業である。原告は、被告に対し、何度もそのことを説明し、総務部課長職へ戻してほしいと訴えたが、被告は頑としてこれを受け付けなかった。

仮に総務部課長職へ戻せない事情があるのであれば、原告の身体状況に配慮した別の仕事を探すことは可能であったはずであるが、被告はそれも行っていない。

このように、原告の身体状況に配慮せず、原告にとって最も避けるべき作業をあえて行わせることは、原告に身体的精神的苦痛を日々与え続けていることと同義である。よって、原告の心身の健康を害し、良好な環境で働く権利を侵害するものであって、写真工事帳作成作業しか従事させない被告の業務命令は不法行為に該当する。

4 建設的対話及び合理的配慮の欠如

原告は、自分で、または管理職ユニオンの団体交渉を通じて、業務内容の変更等について何度も被告に申し入れを行った。

しかし、被告は、原告や管理職ユニオンの申し入れに対し、一向に検討を加えた様子がない。被告が行った提案は製造部環境工事課における工事写真帳作成業務のみに従事することを所与の前提とした上で、「お体の状況に配慮して」勤務日数を減らす、というものである。しかも、減給するというのである。これは配慮ではない。被告の対応の根底には「障害者は十分な仕事ができない」という、障害者に対する差別意識がある。それは、被告代表者の言動から明らかである。事業主は、労働条件において障害者に対して差別的取扱をしてはならないのであり（障害者の雇用の促進等に関する法律。以下「障害者雇

用促進法」という。35条参照)、上述した能力・経歴に見合わない仕事の付与及び身体状況を配慮しない業務を命じることは、いずれも法が禁じる障害者差別に該当する。

障害者雇用促進法は、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、労働者の意向を十分に尊重した上で、労働者の障害の特性に配慮した施設の整備、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定めている(同法36条の3、36条の4参照)。そして、これら措置を講じるに当たっては、使用者と労働者が同じ方向を向いて話し合い、解決策を探すこと(建設的対話)が不可欠とされている。

被告には、この建設的対話を行おうとする姿勢がまったくない。手続きの相当性という観点からみても、被告の対応は適法性を欠いているといわざるをえない。有無を言わず工事写真帳作成業務のみを命じ、それが週5日勤務で続けられないなら勤務日数を減らして減給するという被告の対応は、原告のもっている、障害に配慮ある環境で働く権利、名誉その他の人格権を侵害するものであって、不法行為に該当する。

5 原告の損害(略)

6 結論(略)

解決報告

組合員 B・A

1、はじめに

2026年2月に私は新卒から約4年勤めた老舗アパレルメーカーでのデザイン職の立場を捨て、長年憧れていたインテリア業界への転職をし「Y株式会社」にデザイナーとして正社員で入社しました。

オンラインでの1次、2次面接、社長を交えた対面の3次面接、会食を入れて計4回の面接を経ての内定でした。

入社したY株式会社はカーペットの製造をしているBtoB企業です。一族経営の会社で私は一方的な理由で短期間での退職を迫られました。住む場所も引越しをした上で、わずか3ヶ月と2週間ほどで一方的に会社側から裏切られる形でした。



2、室長からの突然の退職勧奨

2026年4月13日(月)17時00分、総務の男性社員に呼び出されていた私は、室長(社長の息子)と総務の男性社員と2対1で面談をしました。

簡単な算数ができない、理解力が足りないので試用期間での退職もしくは試用期間の延長を促す内容でした。そして「元々持っている能力の問題だから試用期間を延長しても意味がないので早めに辞めた方がよいのではないかと退職を強く勧奨する内容でした。入社して2ヶ月と3週間目に入るタイミングでの出来事です。段階的な評価制度もない一方的な対応でした。

3、入社してからの流れ

入社してからの時系列としては、入社1ヶ月目の2月は自社工場内での現場研修を1ヶ月行い、現場研修が終わった3月よりデザインの研修が始まりました。

つまり、デザインの研修は1ヶ月と2週間しか受けていない状態で退職勧奨を受けたということです。退職勧奨の内容も「小学生レベルの算数ができない」、「理解力が著しくない」という内容でした。しかし、実際に計算は計算機を使ってOKで何回か練習したらできていました。理解力に関しても確かに先輩の時間をとってしまっていました先輩からお声かけいただくことも多く、会話の中で発展して長時間になるということが多くありました。

更に会社に評価制度や査定シートなどは無く、一方的に室長がデザイナーの先輩社員に聞き込みを行い、気になる点があれば呼び出しをするというものでした。1ヶ月と2週間の勤務で向き不向きなんて、一体何が分かるのでしょうか。そもそも、今までの先輩たちと教育体制も変化していた中で先輩たちとの出来を比べること自体に疑問を感じていました。

先に入った先輩の3倍研修に時間がかかっていると室長から指摘がありましたが教育担当の方に確認したところ、先輩の時もとにかく早く研修を終わらせることを求められ、デザインソフトの研修で毎回出る課題をやらずに授業を聞くだけで進めていたことが分かりました。そのやり方であれば早く終わって当然です。デザインのソフト研修ではカリキュラムが

しっかり組まれており、研修にかかる時間なども記載がありました。しかし室長の強い要望によりかなり短縮せざるを得ない状況であったと考えられます。



退職勧奨を受けてから2日後、私は体調を崩してしまい何日か会社を休んでしまいました。食事や睡眠もろくにとれず、涙が止まらず、ずっと泣き続けてしまう日々が続きました。とても会社と私だけで面談することは難しい状況でした。

4、ユニオンとの出会い

退職勧奨を受けて数日して私は体調を崩してしまい、会社を休んでしまいました。体調を崩して会社を休んで面談ができない状況にも関わらず、総務の方から teams で週明けの面談の申し入れの連絡が来て、心身共に弱っていた私は限界になり藁にもすがる思いで管理職ユニオン関西に相談の電話をかけました。

仲村委員長や組合員の皆様は、私が泣きながらの状況説明を大変丁寧に聞いてくださりました。温かいお声かけやアドバイスをいただき本当に有り難い思いでした。

5、団体交渉

組合員になった約2週間後に団体交渉を行いました。団体交渉中の会社の対応は酷いものでした。私に対する人格否定を何度も繰り返し、名誉を毀損されました。

具体的には「小学生レベルの簡単な算数ができない」、「電卓を使う前の段階を理解できない」といった内容を言われましたが、どちらも最初はできなかったが既にできていることや先輩方から聞き込みした内容を激しく誇張された内容でした。「小学校を卒業してなかったらっていうレベルであれば理解しますけど」などの人格否定を受け、大きな精神的苦痛を負いました。

しかし、デザイナー採用の際には計算に関する質問は一つもなく組合員の方からも「生産管理や営業の仕事ではないですか？」という質問もありました。研修では、最近、計算ツールが開発され、通常数日から数週間を要していた計算業務は今後不要になると説明を受けたばかりでした。

決して少なくない面接回数を重ねた上での入社です。個人のベースの能力に計算能力を求めるのであれば採用の時点で SPI テストや web テストなどの適性検査を含めるべきではないでしょうか。組合員の方がそれに関して質問して下さったところ

「中小企業で採用に難航してるから人が来なくなる」といったことを言われました。何人も採用して思っていた基準と違うので短期間で辞めさせるのであれば、試験などの段階を踏んでお互いにミスマッチのない様に進めるのが筋だと思います。

人の人生を軽んじている会社の対応に私は恐怖を感じると共に啞然としました。

また、団体交渉の中で過去にも組合側からの「入社して3ヶ月で同様の判断をしてきたということですか」という質問に対して「仰る通りです」と室長が答えていたことから、同様の被害者がいたことが分かりました。

私はその場で次の出勤日から自宅待機命令を受けました。この日以降、私の体調は更に悪化してしまい病院に行った結果、適応障害の診断を受けました。



6、その後の交渉

自宅待機の前に私物の片付けに最後に出勤した日、専務から声をかけられました。専務からは「しんどい思いさせたな」と、生活の保証は私が責任を持って保証するとお気遣いいただきました。その後、事情を知っている社員の方に車で駅まで送っていただきそれが実質の最終の出勤日となりました。

お約束通り、会社から提示された条件は専務からの気遣いを感じる内容でした。

しかし自己都合でという条件があり事実とは異なるため交渉を呑めない返事をしましたが、難しいとの回答が来ました。(室長からは面談の時点で会社都合でもどちらでもいいと言われていました)

本当は会社を辞めたくありませんでした。私を育てようと沢山のお気遣いいただいた先輩方や社員の皆さんとこれからも働きたかったからです。

ですので、自分の意思での退職ではないことの証明として会社都合での退職を条件にしました。しかし、私の心身がこれ以上の交渉に耐えられる状態でなく、仲村委員長への勧めもあり交渉に合意する決断をしました。

7、決着

結局最後まで会社から謝罪の言葉は一言もないまま、交渉は終了しました。

私の尊厳を軽んじ、人格や人生を実質否定するような言動はとても許せるものではありませんでしたが、本当は会社側からどこかで誠意のある謝罪の言葉があれば条件などは軽いもので構いませんでした。

団体交渉に参加して下さった仲村委員長をはじめ組合員の方々には感謝してもし尽くせんません。温かい励ましのお言葉を沢山いただき、大きな心の支えになっていました。心より感謝申し上げます。

今後、私のような被害を被る労働者が一人でもいなくなるように祈るばかりです。



新加入の仲間 (3月~)

■ シャロンの8名

2021年、社長の息子が社内に出勤していたところ、暴力行為やハラスメント行為が続いたため、社長が「今後、会社に関わらない」との公約を全社員に公表しました。ところが、今年に入って社長は息子を取締役にしました。「公約違反」「独善的経営体制」を変えたとのことから組合加入となりました。

■ 安田精機製作所の6名

離職率の高さ、約100名の会社で2019年以降の入社が70名、平均勤続年数が約4年とのことである。社長は「適度の新陳代謝」というが、実態は社歴の浅さから技術・業務資料を探すのも大変な状態とのことである。賃金もばらばらで納得がない。社長に対する不信が渦巻いているので、経営姿勢などを改めさせたいと、組合加入となりました。

■ Sさん（三井物産プラスチック）：定年退職後の減給

2024年5月に60歳定年退職で、規定により30万円/月になる。翌年の更新時週3日勤務、20万円/月、もしくは退職するかと迫られ、納得いかなかったが減額となる。生活が大変で仕事も増やし週5日、30万/月に戻したいと相談に來られた。団体交渉で要求を出したが、会社回答は現状維持。納得できないため、再度団交申入れ準備中です。

■ Tさん（A事業所）

以前はバイトで勤めていた事業所で、正社員に引っ張られて入職しました。しかし上司からのパワハラや監視カメラでストレスがたまり、4ヶ月働いてメンタル疾患となる。団体交渉を行い会社の非を指摘し、その後の折衝で満足いく生活補償金を認めてもらい合意退職となった。

■ Bさん（Y産業）：退職勧奨

2月に転職して入社した会社で、試用期間中に退職勧奨を受けた。理由は、能力不足（理解力、計算力が弱いこと）を盾にデザイナー研修1カ月と2週間で、一方的に向いていないと4月末での退職勧奨を強く受けた。短期間の圧迫面談により心身のストレスも限界に來ているので、と相談に訪れた。団交を1回、折衝を重ね解決金で解決しました。本号「解決報告」を参照してください。



■ Sさん（S総本社）

化学物質過敏症、電磁波過敏症で長時間（8時間のフルタイム）労働は難しい。3時間労働の求人に応募し採用されたが、3.5時間の勤務になった。しかし人員不足から残業もせざるを得ない状態もあるとのこと。4月で勤続半年だが、労働契

約を守らせるには？と相談に訪れた。事前に組合に加入しておき問題発生時に対応出来るようにしておきたいとのこと。

- Wさん（K株）：いやがらせ、配車差別
運送会社の大型トラックのドライバー。
配車や業務指示を使った嫌がらせを受けている。
歩合給の設定でも差別扱いされている。組合加入をして、本社に訴えても改善がない場合は、組合加入届と団交申入れに歩を進めたいとのこと。

“新入組合員学習会” 開催のお知らせ

新しく管理職ユニオン関西に加入された組合員の皆さんへ

下記の通り、学習会を行います。

労働組合とは何か？労働者が守られている法律、法制、団体交渉についてなどを説明し、管理職ユニオン関西とはどのような労働組合なのかを知り皆さんに活用してもらいたいと思います。是非とも参加してください。

記

日時： 2026年6月20日 午後13時30分より2時間ほど

場所： 管理職ユニオン関西 事務所
大阪市北区天満1丁目6番8号 六甲天満ビル801号
TEL 06-6881-0781 FAX 06-6881-0782

映画会「タクシー運転手 ～約束は海を越えて～」



2017年韓国映画

日時 6月19日（金）18時30分～

場所 組合事務所

韓国の光州で起こった市民・学生らによるデモ隊と当時の戒厳軍部隊との衝突、光州事件で起きた実話をもとにドイツ人ジャーナリスト、ピーターとソウルでシングルファーザーとして一人娘を育てながらタクシー運転手をしているキムの物語。韓国国内で大ヒットを記録し、作品としてだけでなく出演したソン・ガンホらもこの映画で多くの賞を獲得した。

監督：チャン・フン 出演：ソン・ガンホ（キム・マンソプ）、トーマス・クレッチマン（ピーター）、ユ・ヘジン（ファン・テスル）、リュ・ジョンヨル（ク・ジェシク）、他

ナフサが不足していますよね、高市さん 様々な方面で深刻な状況に

最近腹が出てきた組合員

米国がイランへ仕掛けた紛争、いや戦争勃発により、イランがホルムズ海峡を封鎖し、世界中がエライことになっています。

とりわけ、日本では深刻な状況に陥っていると思います。

5月26日(火)付日経新聞2面には中東危機でナフサなどの供給が限られ、中小企業の経営が圧迫されている内容の記事が載っていました。調達力が大手に遅れをとっていて、国への相談が1万件を超えているとのこと。

ナフサは原油から蒸留精製されるもので色々な製品等の原料として使われています。

5月22日(金)付の日経新聞によると4月の輸入量が前年同月比で79.4%減であったとの記事が。

勿論、中小企業だけに影響を及ぼすものではなく、5月22日付の産経新聞ではカルビーがポテトチップス等のパッケージを白黒の2色に切り替える、カゴメはトマトケチャップの外装のトマトの絵柄を変更する。スーパーでもイオンが商品パッケージ色を4色から3色に、イトーヨーカ堂も肉や魚を入れるトレーから色や模様を無くし白色のトレーに変える、識者からは政府は不満がたまっている現場に理解を得るように寄り添った対応が必要だと報じています。

高市首相は「供給ルートが目詰まりしているだけ」、5月25日(月)にはナフサ由来の石油製品は「年を超えて供給継続が可能」と述べたとのこと(5月26日(火)付日経新聞3面)。

しかし、現実として前述の通り、ナフサは不足し、そのことで多くの企業が深刻な問題に陥り、市民生活に多大な影響を与えているのです。だから高市氏、政府は正直に不足している状況をしつかり国民に伝え、日本のタンカー、船舶がホルムズ海峡を安全に通過できるようイランとの交渉を行う等糸口を探らないと現状のままでは企業倒産が立て続けに起こるのではと心配しています。労働組合に相談に来る労働者も増えるかもしれません。

高市首相はどこかの国のケツタイなオッサンのご機嫌伺いをしている場合ではないでしょ。

5月22日付読売新聞の社説でも“企業や家計の不安を直視せよ”と政府に要求した内容になっています。

今回、記事を取りあげた日経、読売新聞はどちらかと言えば政府寄り、産経新聞は極右が好みそうな高市氏寄りの傾向にあるかと思いますが、その産経新聞がこのような現状記事を出していることに政府、高市氏は危機感を持って真剣、真摯に向き合わないとあきません。

今の状況はもとはと言えば米国の自身の資産作りに余念のないゲスが始めたイラン叩きが原因ではあります。

国際刑事裁判所(ICC)から逮捕状が出されているイスラエルのア〇もふざけた野郎で、大きな責任があります。

もっと言えば、ロシアのトップのキ〇〇イもそうですが、こいつらの欲望のために世界中に苦しむ市民が増え、中でも円安を抜けられず、景気も上向いているとは思えない(株価は上がり続けています)日本は益々貧相な国に成り下がっているように見えるのですが。

高市さん、本当にこの国をどうするつもりなんですかね。



【心の健康を考える落語会】を開催しました

5月31日「心の健康を考える落語会」を開催し、多くの組合員の皆さまにご参加いただきました。

今回の落語会では、上方落語家の桂福楽師匠をお招きし、本格的な落語を披露していただきました。



「寝床」の落語一席、師匠の巧みな話術と軽快な語り口に、会場は終始笑いに包まれました。

笑うことは心身の健康にも良い影響を与えていると言われています。

桂福楽師匠の高座は、単なる娯楽にとどまらず、「笑いの力」を改めて実感する貴重な機会となりました。

第二部では、精神科医の有本先生を交えたフリートークを実施しました。

参加者からは職場でのコミュニケーションやストレスとの向き合い方、パワーハラスメントへの対応などについて率直な意見や質問が寄せられました。

また、心の不調は誰にでも起こり得ること、そのためには一人で抱え込まず相談することが大切であることなど、多くの学びを得ることができました。



早速、第2回目の企画も進行中でございます。

今後も組合員の皆さまが心身ともに健康で安心して働ける職場づくりにつながる企画を開催してまいります。

最後になりましたが、ご多忙の中ご出演いただいた桂福楽師匠、
ならびにご協力いただいた関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。

(M)

7月の映画予定 **「白バラの祈り」** ゾフィー・シオル、最期の日々

2005年製作／117分／ドイツ映画

日時 7月24日(金)18時30分～、組合事務所で

1943年のミュンヘン。ナチスの敗北が迫る中、非暴力的レジスタンス運動を展開するドイツ人学生グループ、白バラ。その紅一点、21歳のゾフィーと仲間は、チラシを配布していたところを逮捕され、ナチスに協力することを拒み、6日後という異例な速さで処刑された。この実話を基に描く人間ドラマ。監督は「アンツ・イン・ザ・パンツ！」のマルク・ローテムント。第55回ベルリン国際映画祭銀熊賞、最優秀監督賞、最優秀女優賞を受賞。