



# 傷病履歴を理由に、将来の貢献度がない!? 病欠・休職者の解雇に「合理性」などまったくない

12月21日の口頭弁論で客室乗務員の川島礼子さん（仮名）が行った意見陳述（要約）を紹介します。文中の見出しあは編集部で付けました。

## たまたま3日間の病欠で解雇に

私は、1994年に旧日本エアシステムに客室乗務員として入社し、主に国内線で、先任客室乗務員を17年間勤めてまいりましたが、昨年12月31日に、病気欠勤の基準により解雇されました。その理由は、人選基準にある、「2008年から2010年度の過去2年5ヶ月において、休職期間が4ヶ月以上であるもの、病気欠勤日数、乗務離脱期間および休職期間の合計が121日以上であるもの。ただし、2010年度において病気欠勤日数、休職期間がいずれも0日であったものは除く」というものでした。確かに、2006年12月から2009年3月まで病気療養のために休職をしていましたが、復帰し普通に乗務していた時に、2010年度に風邪によるたった3日間の病欠を取得したために解雇されたのです。

## 療養中、実家にまで来て退職勧奨

慢性尋麻疹という病気で休職をし、夜も眠れず大変な経験をしました。原因は不規則な仕事によるストレスでした。1日も早く復帰したいと思いながら主治医の指導の下、2年間の療養生活を送りました。その間、管理職が実家で療養中の私を訪ねてきました。表面上はお見舞いとしながらも、「会社を辞めることも一つの選択肢じゃないかしら」と言って退職勧奨をしてきました。病気で苦しんでいる部下をお荷物としか考えない上司に対して、憤りの気持ちでいっぱいでしたが、必ず復帰すると伝えました。

親身になって相談に乗ってくれた先輩たちや同僚の励ましもあり、2009年4月



から復帰することができ、先任客室乗務員として乗務してまいりました。

## 主治医の励ましの手紙をお守りに

2010年1月19日の日本航空が破たんした翌日、主治医からお手紙をいただきました。「2年あまりの療養生活中は、不安と焦りなど多々あったことと思います。でも、不平不満など一切口にされることもなく、よく辛抱され、よく耐えられました。ハードなお仕事で身体を酷使され長期間無理を続けられたために、快復期間もそれだけ長く要したと思われます。私が経験した中でも、快復するまで最も長く要したケースでした。‘優等生’と評価します。1年前に復職しておられて、本当に良かったですね。幸運の一語に尽きますが、これもあなたがこれまでお仕事に真摯に従事してこられた賜物でしょう。本当にありがたいお手紙でした。そして優等生といわれたことは、これからも私が乗務するための、お守りのように感じました。



## 突然のスケジュールはずし

こうして、復帰後1年5ヶ月たった昨年の9月27日の乗務は、私にとって忘ることのできない日となりました。そのフライトは、希望退職に応じた機長のラス

トフライトでもありました。羽田空港に到着して、機長から私に対して「川島さんと同乗できて、とても嬉しかった。今後、会社は大変かもしれないが、川島さんは絶対に辞めてはダメです」という心強い激励の言葉を頂きました。その後事務所に戻ると、マネージャーから呼び出しが受け、今後のスケジュールはフライトがなくなり、起用されることのないスタンバイに変更になったことと、退職説明会と管理職との面談日を告げられました。あなたは解雇対象者であるという、あまりにもむごい現実を突き付けられ、帰宅してからも動搖し、冷静になれない時間が長く続きました。

## 病欠の有休振り替えも叶わず

たった3日間の病欠のため、整理解雇になるのはあまりにも理不尽で納得いきませんでした。私の有給休暇は14日間あったので、その病欠の3日間を有給休暇に振り替えてほしいと、マネージャーに願い出ましたが、変更することはできませんでした。解雇という人生の岐路に立たされているときに、なぜこれまで可能であった病欠を年休への振り替えができないのかという怒りがこみ上げてきました。こうした基準で整理解雇をすることが、はたして合理的な基準といえるのでしょうか。偶然の出来事で整理解雇ができるなら、会社の思うとおりに解雇できることになってしまふからです。

## ぎりぎりまで職場に戻ると信じ…

10月からの3ヶ月間、退職強要を受けながらも、私は絶対に職場に戻ろうと必死で頑張り、団体交渉も毎回傍聴しました。会社の説明は、同じことの繰り返しで、誠実さの欠片も感じられませんでした。それでも私は、



会社が解雇を撤回することを信じて、望みを捨ててはいけないと自分自身に言い聞かせました。そして12月31日の組合の集会で、「残された数時間を感じて頑張りたい」と発言しました。皆のすすり泣く声の中で、こんなに悲しい思いをしたことはありませんでした。

## 上司も説明できない人選基準

その日の集会も終わり、帰省のための空港の出発ロビーでマネージャーの姿をみかけました。私は思わず走りだし、お世話になったお礼と共に、理不尽な理由で解雇されること、年齢が高いという理由だけで解雇になることをどう思うかと、涙を流しながらも冷静に言葉にしました。しかし、彼女は私と目を合わせようとはしませんでした。私はこれまで、病気で休んだ自分が悪かったのか、何度も自分を責め、苦しい日々を過ごしてきました。たまたま病欠を取ったり、仕事が理由で病気をして、その治療のために休職した客室乗務員を「貢献度がない」として整理解雇するというは、あまりにも理不尽なことです。この裁判を通してなお、会社はその人選基準の「合理性」について、説明を尽くしてはおりません。職場で会社再生のために一生懸命に働いている客室乗務員

は、整理解雇を目の当たりにして、病欠を取ることも躊躇しています。これでは、日本航空の再生はかなえられません。何よりも安全が優先される日本航空の再建のために、一日も早く公正な判断をされるよう願っています。

