

保安任務を全うするためには、心身の健康が不可欠 病欠理由の理不尽な切り捨ては許されない!!

5月25日に行われたJAL不当解雇撤回裁判(客室乗務員)第3回口頭弁論での、神瀬麻里子さんの意見陳述を紹介します。(見出しは編集部)

あまりにも理不尽 病欠理由による人選基準



原告の神瀬麻里子と申します。私は、病欠欠勤を理由に、昨年 12 月 31日に解雇されました。9月27日に会社が提示した整理解雇人選基準のうち、過去2年5ヵ月間において病欠欠勤日数が合計81日以上である者に該当したからです。

私は、この人選基準がいかに理不尽なものであるかを中心に意見陳述致します。

JASとの統合により、数々の勤務改悪が

私は1977年12月に客室乗務員として日本航空に入社しました。翌年から成田基地に所属して国際線を中心に乗務いたしました。1987年に故郷である大阪基地に配属となり、国際線と国内線を乗務しておりました。

2006年10月に日本航空は日本エアシステムと統合しました。この時に、私たち客室乗務員にとって、重要な労働条件がいくつも引き下げられました。例えば、安全性確保のための制限としてあった1ヵ月あたりの乗務時間制限が5時間延長されて90時間となり、年間では60時間延長の960時間に改悪されました。さらに送迎制度も帰着時は概ね廃止されて、休養時間が失われ、大変な苦勞を強いられることとなりました。

私が勤務していた大阪基地には、関西国際空港と伊丹空港の二つの事業所がありました。そのため乗務便毎にどちらかの空港への通勤となりました。

国内線の日帰り乗務便でも、乗務用バッグやショルダーバッグは必携品ですし、国際線乗務時は、スーツケースも加えての通勤となり、これだけでも疲労を蓄積させる一因でした。事業場と自宅間には宅配制度はありましたが、これとて二つ

の勤務先と多様な勤務スケジュールが影響して有効に活用することは出来ませんでした。

休みたくても休めない、とうとう病気に・・・

客室乗務員の職場では、慢性的に年次有給休暇が取得できないという状況でした。私の場合は、2007年度は、26日間分を申請し、実際に休めたのは10日間だけでした。翌年も同様な年次有給休暇の取得状況が続き、休養したくても十分な休暇を与えられませんでした。また、友人と計画した旅行やぜひとも出席したかった様々な行事も水の泡となってしまいました。こうしたことが続き、心身ともに疲れきってしまい、それを見るに見かねた友人が病院に行くことを勧めてくれました。

訪ねた心療内科では、疲労がピークに達しているため、休養が必要であり、そのため乗務を控えるようにいわれました。適応障害という診断でした。このため2008年の4月から2ヵ月間、治療のため休業しました。その後、6月から3ヵ月間乗務時間を短縮する慣熟乗務を行って、通常の乗務に戻ることができました。

手荷物収納業務の負担から頸肩腕障害に

さらなる不幸が私を襲いました。それは、お客様の機内持ち込み手荷物を収納するときの作業動作が原因となった頸肩腕障害という病気でした。この頃から伊丹空港発着の国内線の大型機はボーイング777型機となり、私の場合も、この機材への乗務機会が増加し、当時大阪基地では1日3便を乗務しておりました。この機材の手荷物収納庫は、旅客の座席の天井部分に設置されております。不安定な姿勢で下から押し上げて閉めるタイプで、手荷物が入ると3、40キロの重さが負荷としてかかります。この収納庫を閉じる作業は、一回の勤務で数十回におよびそれを繰り返すことで私の首、肩そして腕への負担となって発症に至ったものです。その結果、2008年9月から3ヵ月間の休養を余儀なくされました。しかし、この病気も克服し、2009年6月から通常乗務に復帰しました。

保安任務を全うするには 心身ともに健康が必要

私たち客室乗務員のもっとも大切な任務は保安任務です。運航乗務員と協力して、お客様を目的地まで安全に届けることが求められています。航空機は一端飛び立つと、上空では救急車や消防車や警察の力を借りることは出来ません。搭乗して降機するまで、いつもと違う音、振動、臭いはないか、あるいは不審なものはないかと常に注意を払っています。航空機の不具合や火災、病人や犯罪が発生し、それが回避できなくなると、最悪の場合、緊急着陸や墜落に至ります。そうならないように小さな異常に目を配り、観察し、被害を最小限にとどめるようにしなければならないのです。

保安任務を全うするためには、私たち乗務員が心身ともに健康な状態であることが不可欠です。病気のまま乗務をすれば、保安任務を果たせなくなります。このことは、入社以来、多くの上司や先輩からも、「具合が悪い時は、自分から申し出て、早目に休みなさい。健康な状態でなければ、乗務員の任務は全うできません」と言われ続けてきたことです。

私たち客室乗務員の職場環境は、地上で仕事をする労働者とは決定的に違います。航空機は高高度を飛行するため、機内は低気圧、低酸素、低湿度、高い騒音レベル、急激な加速度変化、傾斜、宇宙放射線被ばくなど体への負担が多い特殊な環境です。また、いつ起こるやも知れない揺れに備えておくための、不自然な姿勢も強いられています。こうした特殊な環境の下で、長時間の立ち仕事をするので、健康を維持するのは容易ではありません。また、不規則勤務、時差、徹夜、長時間拘束、早朝・深夜勤務等、人間の生体リズムに反する勤務形態が健康に与える影響は非常に大きいのです。

だからこそ、私も入社以来、健康第一に努力してまいりました。しかし、体調を崩してしまい、保安任務を全うできないという理由から、完治するまでの期間に欠勤せざるを得ない状態となったのです。

とはいえ、2009年6月から、整理解雇基準案が提示された2010年9月までの1年3ヵ月、通常の乗務を全うしておりました。

理不尽な人選基準、なんの説明もないままに

会社は、2010年9月末、一方的に整理解雇の「人選基準案」を発表しました。私は、過去に病気休業期間が160日間あることからその対象者となりました。その後、退職強要といえる3ヵ月間の乗務はずしを受けたうえで、希望退職に応じることを迫られました。私はこれに応じなかったことから、大晦日に解雇されました。

健康を害しやすい客室乗務員の仕事を懸命にがんばった結果の休業なのに、機械的な日数計算のみに基づき解雇する会社のやり方は、許せません。会社は、なぜこうした人選基準をとるのかについて、きちんとした説明もしておらず、とても

不誠実だと思います。

転勤か退職か…、辞めた仲間の分も頑張る

解雇される9ヵ月前、私は大阪から成田に転勤となりました。

2010年3月9日、会社は突然「6月末をもって大阪・福岡基地を閉鎖する。今後は成田・羽田でご活躍ください」と発表しました。そして同時に特別早期退職を募集しました。締め切りまで1ヵ月しかなく、大変急な提案と言えました。

私たち大阪基地で働く450名の客室乗務員は、大阪に住み、定年を大阪で迎えるものと信じて人生計画をたてていました。結婚し、子供を育て、年老いた親の面倒を見ながら仕事をしていました。東京への転勤ができない人にとっては、まさに解雇を告げられたのと同じです。提案からわずか1ヵ月間に東京への転勤か退職かを決断しなければならず、毎日眠れぬ夜を過ごしました。私たちは「大阪基地を残して欲しい」と要求をしました。しかし、会社はそんな切実な声に応えることも一切せず、結局転勤できない260名が、5月末に泣く泣く退職しなければなりません。日本航空の飛行機が大阪に飛ばなくなるわけではありません。大阪にある事業所の中で客室部門だけを閉鎖したのです。

幸い私の場合は、家族の理解と協力を得ることができたので、転勤の道を選択できましたが、不本意ながら辞めていかざるをえなかった仲間のことを思うとやりきれない気持ちでした。辞めて行った仲間の分までがんばろう、と毎日自分に言い聞かせていました。

転勤からたった3ヶ月で整理解雇の対象に

23年ぶりの成田基地勤務です。所属基地が変わると、仕事内容は同じでも、住む場所が違う、はじめて飛ぶ仲間、久しぶりの路線など、とまどうことが多々ありました。でも、なんとか頑張って3ヵ月が過ぎた9月末、こともあろうに、会社から整理解雇の「人選基準案」が発表され、大晦日に私は解雇されてしまいました。

わずか9ヵ月前の転勤時に「大阪から成田・羽田に転勤してご活躍ください」との大川順子本部長が発された文書は、いったい何だったのでしょうか？

一日も早い公正な判断を

私たちの休業は、過酷な労働環境の中で一生懸命に仕事をしたことによるものです。客室乗務員の業務の特殊性や労働環境をまったく考慮せず、休業した労働者を一方的に切り捨てるやり方は、あまりに理不尽なことです。

貴裁判所におかれましては、このような実態をご理解頂き、一日も早く是正されるよう、公正なご判断をいただきますよう、心からお願いを申し上げます。