



# JAL不当解雇撤回ニュース

No 046号 2011.07.15  
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局  
連絡先: 航空労組連絡会事務局  
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4  
フェニックスビル内  
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819  
<http://www.phenix.or.jp/jkkk/>

## 育児休業中に解雇！あまいにも乱暴です

～一方的切り捨てから労働者を守るため、立ち上がりました～

7月8日に行われたJAL客乗不当解雇撤回裁判の第4回口頭弁論における大森美央さんの意見陳述を紹介します。育児休業中にもかかわらず解雇された大森さんは、人間の尊厳をも踏みじじる不当な整理解雇は許せないという気持ちを冷静に述べました。陳述後の法廷は涙と拍手に包まれました。

### 子供を産み育て働き続けることが目標だった

私は、1998年7月6日、20歳の時に契約制客室乗務員として入社しました。当時の社内には、正社員となり子供を産んで育児と両立させながら元気に働き続ける客室乗務員がたくさんおりました。ママさん客室乗務員が子連れのお客様や妊婦さんへ対応している光景は実にすばらしく、いつも生き生きと働く姿に勇気づけられ、学ぶことも多く、私の憧れの存在でした。私も早く正社員になって、子供を産み育てながら長く働き続けたい。それがいつの日か私の目標になっておりました。



### 休職中も自分の制服姿を夢見ている

私は、2008年7月に懐妊しましたが、残念なことに流産し、そのことに伴う抑鬱状態が発症してしまいました。そして医師の指導のもと、病気欠勤を経て、2009年7月13日から病気による休職を余儀なくされました。

流産後の闘病中は外出もほとんどできない時期もあり、あまりの苦しさで不安から退職を考えたこともありましたが、会社から送られてくる仕事に関する資料や自分が着用していた制服を見ては自分自身

を励まし、一日も早く回復して、元気に仕事をする自分の制服姿を夢見ていました。

そして私は、病気休職の開始から約6ヶ月後の2010年1月にふたたび懐妊いたしました。

不安と闘いながら、今度こそこの子を産みたいと頑張りました。そして、2010年6月には病気休職の原因となっていた心療内科の病気も完治することができました。

同6月に心療内科の主治医から、病気は治癒した、就業は可能であるとの診断を頂き、そして、産業医との電話面談を経て、就業は可能との判定を受け、病気休職は6月30日で終了となりました。そして、7月1日から産前休職との発令がなされたのです。

そして、2010年9月10日には無事に出産することができ、母になれたという喜びと幸せでいっぱいでした。

私は、産後休業とその後の育児休職の期間を経た後は乗務に復帰し、育児と仕事を両立させる姿に憧れていた客室乗務員の方々と同様に、育児と両立させながら客室乗務員として働いていこうと希望をもっておりました。

### 出産後まもなく上司から退職強要

ところが、9月10日の出産から日もたたない9月27日に上司である相澤マネージャーからの電話連絡がありました。電話口でマネージャーは「あなたは希望退職の対象になっている。会社の希望退職説明会に出席するように。但し、この電話で退職を申し出れば出席の必要はない。説明会後も考えが変わらないようであれば、成田での管理職との個人面接を受けてもらうことになる。会社は非常に厳しい

状況で整理解雇も視野にいれている。」と冷たく言い放ちました。

そのとき私は、退院からは二週間も経過しておらず、身体も十分に回復しない状態で、ましてや生まれて間もない乳飲み子を家に置いての外出は、絶対に不可能ですと伝えました。それでも相澤マネージャーは「何としてでも出席するように」と高圧的な口調で言い、私は恐怖すら感じました。

相澤マネージャーからは、その後も複数回電話がありました。そして、彼女は私に対して、「希望退職に応じる気はないのか。あなたにとってこれ以上良い条件は今後まずない。もし、整理解雇になったら希望退職の条件は反映されないから、今辞めた方が得。」と告げました。

さらに、「病気で休職している人、年齢の高い人は今後、会社への貢献度が低いとみなされても仕方がない。病気の人、年齢の高い人から辞めてもらうのは社会通念上の常識である。」などと言いつつ、私に対し退職するよう強要してきたのです。

私は、流産による抑鬱状態で、2010年6月に就業可能と判定されるまで約2年間の欠勤、休職となりましたが、このような病気休職が会社をやめなければならない理由になるのでしょうか。

私を含めた病気休職の人、年齢の高い人が会社を辞めるのが社会通念上の常識であると言われましたが、本当にそれは社会通念上の常識なのでしょうか。私はまったく理解することはできませんでした。

希望退職はあくまで希望であり、私は、ただただ、この子が三歳になったときに職場に復帰し、一人のママさん客室乗務員として、子供を育てながらささやかながらも定年まで働き続けることを目標に頑張ろうと思い、退職はしないことに致しました。

## 子供が生まれ初の正月を前に解雇とは

ところが、次に会社が私にしたことは、12月9日に解雇予告通知を送りつけてきたということです。解雇予告通知に書かれた解雇日は大晦日——12月31日でした。子供が生まれての初めてのお正月に解雇だということです。そんな私たちに明るい新年など迎えられるはずはありませんでした。契約制客室乗務員として入社してからの苦しかったことや、楽し

かった思い出が次々とよみがえり、自分の意思とはかわりなく、会社から一方的に追い出されるということに絶望を感じました。

## 乗務員の誇り＝誰もが職責を全うしてきた

会社が言う「病気休職者は貢献度が低い」との理由で解雇されたことに私は心から憤りを感じています。

いったい貢献度とは何なのでしょう。解雇されるまで、また解雇されてもこの貢献度なるものの意味が理解できません。それは私だけではありません、解雇されなかった仲間の客室乗務員たちも同じです。まともな説明もされない一方的な基準を押し付けられての解雇は、悔しいという言葉以外で表すことは出来ません。

私は入社してから休職となるまで、保安要員として、また接客要員として懸命に仕事に励んでまいりました。同様に人選基準で解雇された客室乗務員もそれぞれに職責を全うし、精一杯の貢献をしてまいりました。それが私たち客室乗務員にとっての生きがいであり、誇りなのです。

子育て支援優良企業と言われながら、それとはほど遠い職場環境の中でも、子育てしながら頑張っている客室乗務員が存在するのも、この仕事を生涯続けたいという気持ちがあるからです。

この解雇さえなければ、私も、子が3歳となり育児休職を終える2013年10月1日には、乗務復帰してあこがれのママさん客室乗務員となるはずでした。

## 乱暴な解雇、これでは労働者は守られない

今回の日本航空の不当な整理解雇のように、年齢や病気を理由に労働者を一方的に切り捨てる乱暴なやりかたは、許されるはずはありません。もしこのようなことが許されるとしたら、私たちはどうやって労働者としての自分自身を守ればいいのでしょうか。

被告から押し付けられた整理解雇によって、私は客室乗務員として定年まで働き続ける夢を打ち砕かれ、人間としての尊厳を大きく傷つけられました。本当に悔しくてたまりません。

どうか、貴裁判所におかれましては、私が述べたことをご理解いただき、一日も早く是正されるよう、公正なご判断をお願い申し上げます。