

元ANA国際線チーフパーサー・Kさんが取り組む

# 退職誘導撤回に賛同し支援します



## 問題の簡単な経緯

16年8月 SECA（シニア客室乗務員）として乗務開始  
17年1月 国際線勤務後、体調不良、救急車で搬送入院  
17年1月 その際診断にあたった東京労災病院医師（主治医A）の診断内容が

「てんかん」、「一部の業務除き就労可能」と記述  
17年1月 それを受けて産業医（会社内の診療医）面談「3か月から1年の経過観察が必要として休業を指示  
5月 主治医Aが異動によりBに交代、再診内容は「てんかん発作／症状安定・就労可能」に変化  
5月 産業医の面談で「来年1月まで」で休業指示されるマネージャーより関連会社への異動が提示される  
6月 主治医B診断、その後の症状なし、頭部MRI、脳波検査等異常なしで、病名は「けいれん」に変化  
7月 産業医面談、主治医の診断書を示すも「てんかん」に固執、「なんか安定しないね」と指摘される  
7月 担当課長が「継続雇用制度」への切り替えを誘導 ANAC(ケ-リッガ・パン工場＝週3日勤務) 契約  
7月31日 SECA業務契約終了 8月よりANACでの就労  
18年1月 主治医B診断書補記「けいれん。治療しているため就労可能、てんかんによる発作ではない」と診断  
18年2月 慶応病院の専門医による検査（17年1月のデータ、及び脳波、MRI、検査「けいれんを伴う一過性意識障害（いわゆる失神）」と診断  
それ以降、ANAユニオンに取り組みを申し入れるも交渉の場の設定だけという対応、そこで航空連JCU（日本キャビンクルーユニオン・個人加盟可能）に加盟し会社と交渉、継続するも進展なし。会社は7月で62歳になるので退職扱いとしている。  
8月現在都労委へあっせん申請、会社応諾。日程は今後調整。



## 退職誘導3つの不当性！

①

65歳まで就労

### 雇用問題＝選択の余地なしで退職に



平成24年に厚労省からだされた高齢者雇用確保の指針の趣旨は、全員65歳まで安定した雇用の確保です。しかし、今回Kさんは客乗職として休業途中にもかかわらず、職種変更を伴う「継続雇用」に誘導され、ケータリング会社の嘱託社員、しかも不透明な審査で62歳までの契約期間とされました。

②

### 診断問題＝誤診？に固執し続ける対応

17年1月にKさんに対して「てんかん」という診断がなされました。ここからこの問題は派生しています。本人は既往症もなく納得がいかないため、精密検査も受診し、主治医は勿論、専門医にまでかけつけ「てんかん」でないことを証明しました。しかし、産業医や会社はそれを認めようとしません。



③

### 人権問題＝異論を排除する職場管理



人権問題では、会議の中で考え方の違う人の社員番号を紙に書いて回してしめたり、チーフパーサーやサービスのまとめ役などから外す差別的な対応があります。またKさんには数年前から職制や産業医が心当たりもないのに精神内科の受診や認知症検査の指示がなされるなど、人権問題もあります。

お願い

整備の職場でも、不当に退職に追い込まれた例や、あるいは逆に休業する中で病気を回復させ復職された例もたくさんあると思います。よろしければお知らせください。有志の会としては、こうした不当な対応を許さぬとの決意から、この問題の解決にむけてできる範囲で支援を行っていきます。今後、引き続き事件の内容や問題点、交渉の経過などをこのWEBでお知らせしていきます。