

KLM オランダ航空 日本人契約制客室乗務員雇止事件

3月27日 1・2・4陣訴訟「勝利判決」

9月27日控訴審第1回口頭弁論

KLM オランダ航空 (KLM) の日本人契約制客室乗務員雇止め事件 1,2,4 陣訴訟は、提訴してから4年を超える審理の末、3月27日に原告29名全員の無期雇用を認める判決が出されました。

裁判の争点は、①無期転換逃れの雇止めの是非、②日本人客室乗務員に対する国籍差別の有無、③法の適用に関する通則法に基づくオランダ国内法適用の可否（適用されれば2013年契約更新時に無期雇用実現）の3点でした。

判決は争点①、②については原告側の主張を認めませんでした。③に関しては、採用、訓練、労働条件の決定、勤務管理等の実態を踏まえ、通則法に基づく「原告らの雇入事業所の所在地」はオランダとし、オランダ国内法を適用して契約3年経過後に無期雇用となっていたと判断されました。通則法に基づくオランダ国内法適用の主張は2021年5月17日に行ったことから、その時点で原告らの無期雇用の地位が認められ、そこから賃金を請求できるとの判決となりました。



東京地裁で勝利判決を勝ち取った弁護団

東京高裁で控訴審が始まります。引き続きご支援を

KLMは東京高裁に控訴、6月6日提出の控訴理由書では、判決の影響の大きさをアピールして裁判所にプレッシャーをかけ、雇入事業所所在地の地裁判決への反論と、今回の通則法適用は「公序良俗に反する」「法的安定性が害される」と新たな主張をしてきました。組合側は、控訴理由書へ反論すると共に、地裁判決で負けている無期転換逃れの雇止め、国籍差別部分については、付帯控訴を行いました。

第1回口頭弁論は9月27日10:30～高裁511号法廷です。引き続き、ご支援をよろしくお願い致します。

KLM オランダ航空「無期転換逃れの雇止事件」とは



KLM オランダ航空 (KLM) のアムステルダムー日本路線には、契約制の日本人客室乗務員が乗務していましたが、2018年7月以降、経験豊かな日本人客室乗務員が次々と雇止めされました。日本人客室乗務員の必要性がなくなった訳ではなく、雇止めた人数分を新たに採用し、人を入れ替えているだけです。これは労働契約法18条により、5年を超える雇用で無期転換権が発生することを防ぐ「無期転換

逃れの雇止め」です。ジャパンキャビンクルーユニオンの組合員32名がその撤回を求めて提訴しました。

第3陣訴訟は和解協議継続中

客室乗務員養成訓練の期間を含めて5年2ヵ月の雇用期間となり、無期雇用を申し込んだところ、「訓練期間は雇用ではない」として雇い止めされ、労働審判から訴訟になった第3陣訴訟（原告3名）は、2022年1月17日、東京地裁で完全勝利判決が出されました（写真）。



しかしKLM オランダ航空(KLM)が控訴、その第1回控訴審が6月7

日に行われましたが、あっという間に結審し、すぐに和解協議が行われました。

これは、KLMが無期雇用を認め、解決に向けた和解協議を行う旨を裁判所に伝えていたことが理由でした。KLMが無期雇用を認め、この時点で勝利は確定です。その後の協議で、オランダで働くことで解決する方向となり（日本の客室乗務員職場がなくなったため）、現在その条件について大詰め協議が行われています。

外務省の日本 NCP が最終報告を公表

KLMはOECD行動指針に反する

KLM オランダ航空の日本人客室乗務員の使い捨ては、OECD 多国籍企業行動指針違反だとして、ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）が、OECD 窓口となる外務省「日本 NCP」に問題提起していた事件（2018年7月申し立て）で、日本 NCP は2022年6月3日に最終報告を公表しました。

JCU が提起した内容は、①オランダ本国採用者は正社員雇用一方で日本人は契約制としていることは「人種による差別禁止」に反し、②日本国内の客室乗務員が正社員雇用となる中で、KLM が契約制のままとしていることは「受入国(日本)の雇用及び労使関係の基準を下回らない」とする行動指針に反するというものです。

日本 NCP はオランダ NCP と連携し、KLM に提起内容に関する協議への参加を要請しましたが、KLM は訴訟になっていることなどを理由に拒否したため、協議は行われませんでした。

その結果、今回の最終報告となりましたが、結論に「KLM オランダ航空が行動指針を尊重しつつ、活動することを求める」と記載されました。裏返せば、KLM はOECD 多国籍企業行動指針を、尊重していないということです。

1,2,4 陣訴訟3月27日判決では、行動指針違反について「違反はない」との判断が示されていますが、上記②項について客室乗務員の業務形態を細分化して適用外としています。行動指針は、その条文から客室乗務員職としての区分で適用すべきであり、それを細分化して適用外とする判断は問題です。



2023年9月 KLM オランダ航空雇止撤回ピラ

航空労組連絡会 Japan Cabin Crew Union (JCU)

〒144-0043 東京都大田区羽田 5-11-4 Tel03-3742-3251

KLM 日本人 CA 雇止撤回訴訟 1,2,4 陣控訴審「第 1 回口頭弁論」

1. 事件の概要

KLM オランダ航空 (KLM) は、日本人客室乗務員を 5 年上限の契約制として採用～雇い止めを繰り返してきた。2010～11 年に採用され、2018 年 7 月以降に雇い止めされたジャパンキャビンクルーユニオン (JCU) 組合員 29 名が、無期雇用を求めて裁判に立ち上がり、2023 年 3 月 27 日、29 名の「無期雇用」を実現する勝利判決を勝ち取った。

判決は、当初の提訴理由の無期転換逃れの雇い止めは合法とされたが、21 年 5 月より追加した「通則法に基づきオランダ国内法を適用し、契約期間が 3 年を超えた時点で無期雇用となっていた」との主張が通り、21 年 5 月以降は無期雇用になったとして賃金の支払いを命じた。

4 月 10 日に会社は控訴、原告側も無期転換逃れの雇い止めで負けている部分を付帯控訴した。この間、8 月 10 日に実施した団交で、会社は自主交渉による解決は可能である旨の発言をした。

2. 提訴・判決後の経過

2018 年 12 月 26 日 無期転換逃れの雇い止めを受けたことに対し、組合員 18 名が東京地裁に提訴 (第 1 陣)。その後 2019 年 3 月に第 2 陣 9 名、10 月に第 4 陣 1 名が加わり原告 29 名の訴訟となる。

2023 年 3 月 27 日 「勝利判決」。通則法に基づきオランダ国内法の適用を主張した 2021 年 5 月以降、原告全員 (29 名) を無期雇用として賃金の支払いを命じた。

2023 年 4 月 10 日 会社は東京高裁に控訴。組合側は、会社控訴時は付帯控訴する方針を決めた (付帯控訴：自らは控訴しなかったが相手が控訴した場合、対抗してこちらも控訴すること)。

2023 年 4 月 12 日 組合が控訴取り下げを求めて申し入れた団交が開催された。この時点では、すでに控訴していたが、会社は引き続き交渉に応じる姿勢を示した。

2023 年 8 月 10 日 判決後 2 回目の団交で、組合が「解決に向けて様々な可能性を探る必要がある」と言ったことに対し、客室乗務員日本ベースでの復職には応じられないとしつつ、金銭解決については検討できると発言した。

2023 年 8 月 31 日 会社側控訴理由書に反論する「控訴答弁書」とともに「付帯控訴状」を提出。

2023 年 9 月 8/10 団交で会社が自主解決姿勢を示したことを踏まえ、弁護団、JCU 執行部、KLM 組合員で控訴審の進行について検討ミーティングを実施。

2021 年 9 月 27 日 控訴審第 1 回「口頭弁論」。

3. 控訴審のポイント

(1) 通則法によるオランダ国内法の適用について

1) 一審判決

通則法により、オランダ国内法を適用する場合、A：労務提供地がオランダと言えるか、B：労務提供地が特定できない場合は雇い入れ事業所がオランダと言えるかとの 2 段階でチェックすることになっている。判決は、A の労務提供地は「航空機の飛行する複数の地域にまたがっているから特定することができない」場合に該当すると判断された。そして B の雇い入れ事業所については、「日本人客室乗務員に対するオランダ本社による雇用管理、採用への関与などの度合いから、雇い入れ事業所所

在地はオランダである」と判断された。

2) KLM が控訴した「控訴理由書」

① 雇い入れ事業所所在地は日本

雇い入れ事業所は雇い入れた時点の事業所（日本）であり、雇用後の諸般の事情を考慮して決めるのはおかしい。雇用後の事情を加味すると、異動で所属事業所が変更となった場合、雇い入れ事業所が複数存在する事態になる。

② 本件でオランダ法を適用することは公序良俗（通則法 42 条）に反する

本件はオランダ法により無期雇用となってから、7 年も経過してから無期雇用の主張をしており、こうしたことが許されると数十年後にも権利行使できることになり、使用者の予測可能性、法的安定性を害するから認めるべきではない（公序に反する）。

③ オランダ法上の出訴制限に反する可能性がある

オランダの法律では、解雇の無効を主張して提訴する場合、解雇から 2 ヶ月過ぎると提訴できなくなる。本件に適用できるかオランダの弁護士に確認中で、追って主張する。

3) 控訴理由書に対する反論(控訴答弁書)

① 雇い入れ事業所の定義に関する反論

雇い入れ事業所所在地を判断する場合、採用時点で雇用管理予定地は存在する。また、判断する諸事情について、採用時から一定の幅（期間）を以て判断されるべき。

② 公序良俗に反する

通則法 42 条の公序については意味が違う。7 年も経過してからという部分は、本件の場合、雇い止め前から無期雇用を要求して団交し、雇い止め後は間を開けずに提訴している。判決はそうした前提で出されており、いつでもオランダ法で無期雇用を請求できることを認めた訳ではない。

③ オランダ法上の出訴制限……相手側も判らないような内容なので反論なし

(2)付帯控訴状（国籍差別・無期転換逃れは公序良俗違反・労働契約法 19 条 2 項の適用）

一審判決は、雇い止めは有効として、雇い止め時点からの賃金請求を認めず、通則法の主張をした 2021 年 5 月 17 日以降の賃金請求しか認めなかった。そこで、①雇い止めは国籍差別（労基法 3 条）であり無効、②契約上限設定は公序良俗違反で無効、③労働契約法 19 条 2 項の適用があり雇い止め無効を主張し、2018 年、19 年の雇い止め時点からの賃金を請求した。

国籍差別に関連して OECD 多国籍行動指針違反でないとの判決を批判、本国労働者と変わらない労働実態、客室乗務員の業務内容から改めて国籍差別を主張。

雇い止めの無効については、2015 年の 3 年契約合意が錯誤無効であることを改めて主張し、契約上限設定は無期転換権を事前に放棄させるもので公序良俗違反であること、契約更新期待があったことを主張。

4. 第 3 陣訴訟の状況（原告 3 名、地裁勝訴後、22 年 7 月より高裁で和解協議）

客室乗務員の日本ベースが廃止されている中で、無期雇用を実現したものの、復職する職場がなかったため、オランダでの一時雇用などを求めて和解協議を続けてきた結果、1 名はオランダでの雇用、2 名は金銭解決で 10 月に解決する方向となった。

以上