

## 第3回裁判原告・支援者 51名参加

KLM オランダ航空の無期転換逃れの雇止撤回訴訟は、7月1日14時から第3回目の裁判が行われました。

今回の裁判は、第1陣(12月提訴)、第2陣(3月提訴)の訴状に対する会社側の反論(準備書面1,2)が出され、それに対する原告側の反論書面の提出期日(次回裁判日程)を決める事務的な内容でした。そこで、原告側弁護団は、会社側の準備書面について3点の質問を行いました。

KLM が日本人客室乗務員を契約制とする最大の理由という本国労組との協定について、「一部の内容を引用しているが、開示はできないのか?」と聞くと、会社側弁護士は「準備書面は KLM の回答文の内容を記した。協定はオランダ本国にあるのだろうが、存在は確認していない」と、代理人の姿勢として少し疑問を感じるような発言をしました。それ以外には、客室乗務員訓練の日本人不合格者の実態や、オランダ政府の労働許可の取り扱いに関する KLM の回答内容など、誤解を招くような意図的な記述部分を明らかにして、今後の原告側の反論に活かせる状況を作り出せたとと言えます。

13:00~裁判所前宣伝、14:00~裁判、14:30~裁判報告集会和 51名の参加で今回も傍聴席が一杯になり、裁判官に対し、多くの人たちがこの裁判に注目していることをアピールできたと思います。引き続き、法廷を埋める傍聴を継続しつつ裁判に取り組んでいきましょう。



裁判所前での街頭宣伝

### 取り組みへの参加を!!

#### ◆ 第3陣 「労働審判」(7月16日)

2019年5月26日に雇止めされた組合員3名は、訓練期間を含めて5年2ヵ月の雇用期間となり、無期雇用の申込を行いました。KLMは「訓練時は雇用ではない」と拒否したため、第3陣として労働審判を申し立てました。労働審判は傍聴できませんが、第1,2陣の裁判にも影響する重要な事件であり、ここで無期雇用を実現し裁判勝利の突破口にします。

#### ◆ 成田空港宣伝(第1ターミナル4F北ウイング)

7月19日(金)、8月23日(金) 11:00~12:00

#### ◆ 8月26日 第4回 裁判期日行動

東京地裁前宣伝 = 13:00~13:30 裁判 = 14:00~ 631号法廷

4月24日、6月24日に出された会社側の反論(準備書面1,2)に対する原告側の反論文書を提出する裁判です。【裏面に事件の経緯と争点、会社の提出した反論文書の要旨を記載】

# KLM オランダ航空日本人客室乗務員雇止め事件の経緯と裁判の争点

## 事件の経緯

2010年にKLMオランダ航空に採用された原告らは、募集要項に「契約制」との記述がなかったため、正社員採用と思っていたところ、オランダに客室乗務員訓練に行く間に契約制（初回3年、更新は2年1回で最長5年までの契約）と知らされた。

採用経緯に納得できなかったことから、期限の5年となる前にジャパンキャビンクルーユニオン(JCU)に加入して交渉し、2015年に「3年間1回限り」の契約更新を実現して合意書を交わした。その後3年の間に日本の客室乗務員の多くが契約制から正社員に切り替わるなど大きな状況変化があったため、JCUは再度雇用の継続を求めて交渉したが、KLMは「合意書通り」として2018年7月以降、組合員を次々と雇止めした。

KLMが日本人を契約制とする理由は、①オランダ本国労組との協定、②労働許可を得るためのオランダの法律上の要件、③路線の変動に対応するとの3つをあげており、特に2015年に1回更新で妥協せざるを得なかったのは、「法律上無期雇用にはできない」と説明されたからだった。

ところが良く調べてみると、オランダの労働許可の付与条件に有期雇用、無期雇用は関係ないことが判った。そこで、原告は、2015年合意書は無効、契約更新への期待もあり、雇止めは無効として提訴した。

裁判の争点は、①2015年の合意書の有効性、②契約更新期待権の有無、③国籍差別の有無であり、それらのベースにある日本人を契約制とする理由の合理性を争う裁判となる。

## 争点に関する原告の主張と会社の反論

原告主張要旨	会社反論要旨
<p>① 契約不更新条項が入っている2015年の和解合意書は、KLMに「オランダ法上労働許可が出ない」とウソをつかれて結んだもので、錯誤無効である。</p> <p>また、労働契約法18条(無期転換)の権利を事前放棄させる内容は公序良俗違反で無効である。</p>	<p>✓ KLMは「オランダ法上無期雇用にはできない」とは言っていない。「動機の錯誤」というなら、合意書締結時に仕方なく結ぶとの「動機」が示されていない。</p> <p>✓ 5年を上限とする契約は、オランダ本国労組との合意が理由であり、労働契約法18条と無関係。</p> <p>以上により合意書は有効。</p>
<p>② 2010年のKLM日本人客室乗務員募集時に契約制との記述はなく、KLMで正社員として長く働けると期待していた。契約制との説明は訓練出発間際のオリエンテーション時で、もう後戻りできず契約制で働かざるを得なかったが、納得していない。</p> <p>それが2014年の交渉であり、その結果最長5年とされていた契約が3年延びて8年間働けた。</p> <p>契約更新期待はある。</p>	<p>✓ 採用時の最終面接でオランダ本国の面接官が有期雇用であることを説明している(主張が食い違い)。</p> <p>✓ オリエンテーション前にトレーニング資料、就業規則を送っており、その中に契約内容が書いてある。</p> <p>✓ 8年間働けたのは2015年の和解合意があったからで、合意書には契約不更新が明記されているので、このことにより契約更新期待を持つことはあり得ない。</p>
<p>③ オランダ客室乗務員は正社員であり、同じ訓練をして資格を取り、客室乗務員として同じ仕事をしている日本人を契約制としているのは国籍差別であり、憲法14条、労基法3条に違反する。</p>	<p>✓ 日本人は日本路線限定乗務員として雇用、オランダ採用者と勤務条件が大きく異なるので国籍差別ではない。</p> <p>✓ 日本人を契約制としている最大の理由は、オランダ本国労組との協定の存在。</p> <p>✓ 日本路線は福岡路線の廃止など、便数が大きく変わることがあり、日本人客室乗務員のニーズが大きく変動するので有期雇用は合理的。</p>

以上