

1,2,4陣第8回裁判(3/19)

KLMの主張と証拠資料の矛盾を指摘

3月19日、KLM オランダ航空雇止撤回訴訟1,2,4陣(原告29名)の8回目の裁判が行われました。コロナウイルス対策で4人掛け傍聴席に1人しか座れない傍聴制限がかかる状況の中で、27名の参加がありました。

今回の裁判は、前回2月3日の裁判でKLMが証拠として提出した資料(オランダ労働局への説明資料とメールでのやりとり文書)に基づく主張と、求釈明申立(KLMの雇用条件を知っていたか否かについて、各個人から答弁を求める)

に対する、原告側の反論と答弁、契約更新に関する合理的期待があったことを補強する陳述を行いました(双方の主張ポイントは裏面参照)。

次回裁判は5月21日10:00 東京地裁709号法廷となり、会社が今回の原告側の主張に反論します。裁判開始から1年3ヵ月を経過し、次回後に裁判の進行協議が行われる展開が予想されます。コロナウイルス問題がどうなるか想像できませんが、引き続きの傍聴支援など、皆さまのご支援をお願いします。



2020年3月19日 裁判報告集会で説明を行う黒澤弁護士

着実に広がるKLM裁判所宛署名

日本人契約制客室乗務員を雇い止めする一方で、同じ人数の採用を行う、KLMの無期転換逃れの雇い止めに対し、社会的批判の声を集める署名を開始、3月末で約100団体、個人1700筆の署名が集まりました。

2月～3月で産別労組、民主団体への支援要請を行う中で、全ての団体が要請に応じ、生協労連や国土交通労組からは「組織全体で取り組む」と力強い支援を頂きました。この間に40団体を訪問しています。コロナウイルス問題で訪問活動が難しくなっていますが、引き続き取り組んでいきます。

◆◆◆ 今後の裁判日程 ◆◆◆

4月16日(木) 11:30～ 東京地裁709号法廷：第3陣裁判
裁判所前宣伝＝10:40～11:10 報告集会＝弁護士会館会議室

5月21日(木) 10:00～ 東京地裁709号法廷：1,2,4陣裁判
裁判所前宣伝＝9:10～9:40 報告集会＝弁護士会館会議室

1,2,4 陣裁判の争点に関する双方の主張

KLM 主張	原告側主張
① オランダ本国客室乗務員は正社員一方で日本人を有期雇用とするのは国籍差別(労基法 3 条違反)	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 日本人は、日本路線限定で日本発着便の需要変動に柔軟に対応するため有期雇用が必要。どの程度の人員を有期雇用とするかは経営判断である。 ▶ 日本語を話せる客室乗務員のニーズについては、グローバル化に伴ってますます減少していくことが予想されるので、有期雇用で対応する必要あり。 ▶ オランダでの雇用保護を目的としたオランダ労組との合意は「オランダ人」に限定されているわけではなく、国籍差別に該当しない。また、そもそも、オランダ及びEU圏内での雇用を優先すべきであることはオランダの法令上の要請であって不当な国籍差別ではない。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 一時的な増便を除き日本路線は安定した便数を維持しており、日本人客室乗務員も安定的な確保が必要。一時的部分は、稼働時間増などで対応可能で、全員有期にする合理的理由は無い。 ◆ KLM が労働許可取得要件の証拠として提出した労働局への説明資料には、「アジアは大きな成長市場であり、現地の客室乗務員を雇用することは、市場における強力な地位を獲得、維持拡大するために重要」と自ら書いていることと矛盾した主張。 ◆ オランダ本国採用者は実質オランダ人で、日本採用者は日本人であり、実質的に国籍差別となっている。 EU 雇用の優先は、法令で EU 域内での先行募集の実施を求めているが、有期雇用にしなければならないとの規制はない。
② 「1 回限り 3 年間の契約で終了」とした 2015 年労使合意は錯誤により無効	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 団交で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。オランダ政府との協定により労働許可が出ないリスクがあると聞いた。 ▶ 有期雇用でないと労働許可が出ないと団交で説明した根拠資料(オランダ労働局とのやりとりのメール)を証拠として提出する。 ▶ 団交では組合からオランダ法上無期雇用にはできないから有期雇用で同意するとの意思表示がなかった。オランダ本国労組からも聞いていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 団体交渉で会社は「無期雇用にしたら労働許可が出ず、アジア人客室乗務員の雇用をやめるしかない」と説明、出ないと断定して言っている。 ◆ 根拠資料のメールを見ても、オランダ労働局は無期雇用にしたら労働許可を出さないと書いてない。 ◆ オランダ本国労組は会社から法律上無期雇用にはできないと言われ、原告らに有期雇用の要求に切り替えるようアドバイスしている。それに基づいて団交で要求変更を表明しており、その動機は把握できたはず。
③ 上限を提示された契約であっても雇用継続への期待があった	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用時に 5 年上限の有期雇用であることを説明しており、契約内容を記した文書も送っている。 ▶ 2015 年に 3 年延長したのは、交渉による合意の結果であり、それによって更新期待は生じない。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 募集要項に有期雇用の記載がなく、最終面接でも有期雇用と説明しなかったことは、団交で会社が認めている。 ◆ 2014 年の交渉で原告らは 5 年を超える契約が可能であることを知り、働き続けられる期待を持ったが、会社にオランダ法上無期雇用にはできないと言われて 3 年契約で同意した。しかし、その理由は不合理で、原告らの契約更新期待を打ち消すものではない。
【会社による求職明申立と原告側答弁】	
<p>採用時に就職情報誌や業界の知人などから、KLM の労働条件や有期雇用であるとの情報を得ていたはずであり、実際にはどうだったのか。</p> <p>面接時などに質問をしたのか否か、個々人の回答を求める。</p>	<p>労働条件の説明義務を負うのは会社であり、説明したのならそれを主張すればよい。原告らが独自に調べていたかどうかは、関係のないこと。</p> <p>募集を見て無期雇用だと思っていたのに、あえて有期雇用なのかと聞くはずもない。</p> <p>よって、求職明申立書に対して回答の必要はない。</p>

以上