

KLM オランダ航空無期転換逃れの雇い止め事件の 公正な判決を求める団体署名

KLM オランダ航空 (KLM) は、日本採用の日本人客室乗務員を有期雇用で採用し、4~5 年で雇い止めし、新たに採用する行為を行ってきました。

2010 年以降に採用された本件原告らは、募集要項に有期雇用との記載がなく、正社員採用だと考えて応募しました。しかし、採用後、オランダ本国で行われる訓練出発前に有期雇用契約であるとの説明を受けました。契約は「初回 3 年後、1 回 2 年の更新あり最長 5 年」というものでした。

このことに納得できない原告らは、2013 年に労働組合「ジャパンキャビンクルーユニオン」に加入して交渉すると、KLM は①オランダ法上、航空機内で働くための労働許可が有期雇用でなければ出ない、②オランダ本国の労働組合との協定で有期雇用とすることになっている、③便数の増減や日本語対応のニーズが変化するので有期雇用が必要だと主張しました。当時労働組合は、オランダ法に基づく労働許可の壁は超えられないと判断し、2015 年に 3 年間の更新契約（労働契約法 18 条の無期雇用転換の権利発生前の最長期間）で妥協合意せざるを得ませんでした。ところが、その後オランダの労働許可の要件に、有期・無期の雇用形態は関係ないことが明らかになりました。KLM の虚偽の説明に基づく 2015 年の合意は無効となり、その合意に基づく雇い止めの撤回を求めて 29 名が提訴したのが本件訴訟です。

オランダ本国の労働組合が日本人客室乗務員を有期雇用としなければならない合理的な理由はなく、日本-オランダ路線も基本便数は安定的に運航しており、継続的な雇用需要があります。これは、労働契約法 18 条の無期転換を逃れるための雇い止めであり、オランダ本国の客室乗務員は 1 年契約後に正社員に切り替わる制度となっているにも拘わらず日本人を有期雇用で使い捨てることは国籍差別です。

日本では、非正規労働者の割合が 4 割近くに達する中で、労働契約法が改正され 2013 年 4 月以降、5 年を超えて働けば無期雇用に変換できるようになりましたが、その目的は「雇用の安定」です。

貴裁判体におかれましては、本件雇い止めの真実を見極め、労働契約法改正の趣旨である雇用の安定を日本社会で実現するためにも、公正な判決を下されますよう要請いたします。

20 年 月 日

団体名： _____

代表者名： _____ 印

住所： _____

【取り扱い団体】

航空労組連絡会 ジャパンキャビンクルーユニオン

〒144-0043 東京都大田区羽田 5-11-4 Tel03-3742-3251 Fax03-5737-7819