

K L Mオランダ航空無期転換訴訟の全面勝利について

2022年 1月 17日

ジャパンキャビンクルーユニオン

K L Mオランダ航空事件弁護団

1 原告らの無期転換を認めた判決

K L Mオランダ航空（K L M）に対して無期転換申込権を行使した日本人客室乗務員3名が申し立てた労働契約上の地位の確認等請求訴訟について、2022年1月17日、東京地方裁判所民事第36部は、原告らの労働契約上の地位を確認し、未払い賃金請求についても全て認容する判決を言い渡しました。労働契約法18条による無期転換を認めた画期的な判決といえます。

2 本件の概要について

本件事件は、「通算5年」の雇用契約期間を超えてK L Mで働いていた有期雇用の日本人客室乗務員のうち3名が、労働契約法18条の無期転換申込権を行使したにもかかわらず、2019年5月26日をもって雇い止めとされたため、無期雇用契約がK L Mとの間で成立しており、無期雇用の労働契約上の地位があるとして、K L Mに対し、労働契約上の地位を確認し、未払賃金を請求する訴訟を提起したものです。

3 労働契約法18条による無期雇用転換

労働契約法18条においては、2013年4月1日以降の有期労働契約が通算期間5年を超えて反復更新された場合にその労働者の申込によって無期労働契約へと転換することを定めています。

本件の原告ら3名は、2014年3月24日からK L Mにおいて雇用され、2019年5月26日（本件満了日）まで、同社との雇用契約が「通算5年を超えて」反復更新されている以上（2019年1月に原告らはK L Mに対し無期転換の申込を実施）、本件満了日以降、K L Mとの間で無期雇用契約が成立しており、本件満了日をもってする雇い止めは認められないと主張しました。

4 本件の争点について

本件では、原告らは、K L Mからの採用通知を受け、2014年3月24日から9週間にわたって、オランダ本国で訓練を受けているところ、この「訓練」中もK L Mによって雇用されているといえるか否かということが争点となりました（労働契約法18条

の「通算5年」の始期の問題)。

5 裁判所が実態を踏まえた判断をしたこと

原告らは、訓練中はKLMとの間で訓練契約を締結し、オランダにおいて9週間にわたり、KLMの訓練施設で、KLMの現役の客室乗務員から指導を受けていました。訓練期間中には日当及び訓練手当(賃金)が支給されていました。

KLMが行ってきた訓練は、客室乗務員として採用した原告らを、KLMの客室乗務員として養成し、訓練合格直後からKLMの旅客機に乗務させて、KLMの収益事業に貢献させることを目的として行われてきたものであり、まさに、「KLMのKLMによるKLMのための訓練」でした。だからこそ、KLMは、訓練に必要な費用をすべて負担したうえで、原告らに、訓練従事の対償として、賃金を支払っていたのです。

裁判所においては、こうした実態を踏まえ、「訓練」においても原告らはKLMの「労働者」であったと認め、KLMとの間の無期雇用契約の成立を前提とする判決を行いました。

6 KLMによる違法な雇い止めを許さない

KLMは、労働契約法18条に基づく無期転換申込権の発生を防ぐ目的で、2013年4月1日以降の雇用契約期間が「通算5年」となる直前で多数の日本人客室乗務員を雇い止めとしています。現在、「通算5年」直前で雇い止めとなった日本人客室乗務員28名が東京地方裁判所に訴訟を提起し、同訴訟は同裁判所民事36部に係属しています。

KLMは、オランダ人客室乗務員を無期雇用とする一方で、これと全く同様の仕事を行う日本人客室乗務員については頑なに有期雇用とする人事方針を貫いています。KLMが、労働契約法18条の有期雇用労働者の地位の安定という趣旨を逸脱してまで、雇い止めを強行するのは、日本人は無期雇用にはしないというこの方針のためです。

この度の判決は、KLMにおける日本人客室乗務員の無期雇用による雇用の安定を図る第一歩といえる画期的な判決です。

また、今回の判決は、全国でも横行する無期転換逃れの雇い止め(いわゆる2018年問題)に楔を打ち込む意味でも、極めて重要な意義をもつ判決です。

私たちは、KLMが、今後この判決に対して控訴することなく、違法な雇い止めを全面的に改めることを強く求めるとともに、航空産業で働く客室乗務員らの雇用と生活の安定を勝ち取るため、引き続き奮闘する決意です。

以上