

## KLMオランダ航空無期転換訴訟の全面勝利について

2023年3月27日

ジャパンキャビンクルーユニオン

KLM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

KLMオランダ航空（KLM）を雇い止めされた日本人客室乗務員29名が申し立てた無期の労働契約上の地位の確認等を求めた訴訟について、2023年3月27日、東京地方裁判所民事第36部は、原告らの無期の労働契約上の地位を確認する画期的な判決を言い渡しました。

### 2 オランダ民法典668a条（無期転換規定）の適用があること

原告らとKLMとの雇用契約においては、両者の契約関係には日本法が適用されるとされていました。しかし、法の適用に関する通則法12条1項においては、労働者が当該労働契約に最も密接な関係がある地の強行法規を適用することを求めることができるとされています。

この点、オランダ民法典668a条（当時）においては、連続する有期労働契約の契約期間が合計3年以上となった場合又は有期労働契約の更新が3回以上に及んだ場合、最後の有期労働契約は期間の定めのない労働契約とみなされると規定していました。

原告らとKLMとの雇用契約に「最も密接な関係のある地」（最密接関係地）がオランダであると言えれば、オランダ民法典668a条の適用により原告らとKLMとの雇用契約は無期雇用契約と認められます。

原告らの採用手続きはオランダ本社が直接行っており、訓練もオランダ本社で実施され、雇用契約書の締結もオランダで行っていました。また、原告らの労働条件はKLMとオランダの労働組合との間の労働協約等で規律されていました。そして、原告らのスケジュール管理、指揮命令、労務管理、人事評価等もオランダ本社が行っており、日本支店は関与していません。原告らの雇入事業所所在地はオランダであり、通則法12条2項括弧書きにより、最密接関係地はオランダ法と推定されることが明らかでした。

東京地裁は、以上の実態を踏まえ、原告らの労働契約に関する最密接関係地法は通則法12条によりオランダ法と判断し、原告らにオランダ民法典668a条の適用を認め、原告らの無期雇用契約への転換を認める画期的判断を行ったのです。

### 3 なお、東京地裁は、原告らの労働契約法19条2号の合理的期待があり本件雇い止めは無効であるとの主張は認めませんでした。この判断について

は、同法18条の無期転換申込権の発生を回避することを目的とした更新限度条項の有効性を安易に認めたものであり、批判を免れません。

もっとも、結論としては、オランダ民法典の適用を認めて無期転換を認めたものであり、外資系企業で働く日本人有期雇用労働者の地位の安定に資する重要な判決です。

#### 4 KLMによる違法な雇い止めを許さない

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はこの判決を重く受け止め、オランダ人と日本人の雇用差別を止め、日本人もオランダ人同様に無期雇用とすべきです。

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。

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