

組合発 2019-09 号

2019 年 12 月 5 日

団交拒否に対する抗議声明

ウーバーイーツユニオン

1 会社の対応

ウーバーイーツユニオンは、10月3日の発足直後、10月8日にウーバージャパン株式会社に対して、団体交渉を申し入れました。

これに対して、ウーバージャパンは、自ら回答することなく、10月18日、オランダに所在するウーバーポルティエ BV 社をして、①配達員はオランダに所在するウーバーポルティエ BV と契約を提携している、②配達員は労働組合法上の「労働者」に該当しない、という2点を理由に団体交渉拒否の回答をしました。

その後、10月29日、ウーバーは、ウーバージャパン株式会社と同一の所在地に、ウーバーポルティエジャパン合同会社なる会社を設立し、11月20日、配達員に対して「2019年12月1日より、Uber Eats の利用規約が改定されます。改定により、日本の法人である Uber Portier Japan 社が配達パートナーをレストランパートナーやユーザーと結び付けるマッチングプラットフォームを提供します。なお、改定後も引き続き Uber Portier B.V. 社がアプリの提供を続けます」という通知を行いました。

ウーバーイーツユニオンは、11月25日、ウーバーポルティエジャパンに対して団体交渉の申し入を行いました。12月4日、ウーバーポルティエジャパンは、「配達パートナーの皆様は、労働組合法上、「雇用する労働者」に該当しないと理解しています。したがって、当社は、申入書で求められている団体交渉については、お断りさせていただきます。」と述べて団交申し入を拒否しました。

2 法的問題

労働組合法は、「労働者」と題して、第3条にて、「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」と定義しており、「雇用する労働者」との記述はありません。したがって、ウーバーポルティエジャパンの団交拒否理由は理由がありません。

そもそも、日本国憲法は、第28条にて、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」として、勤労者に団体交渉権を含む労働三権を保証しています。そして、憲法28条を具体化するものとして労働組合法が定められており、その目的は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」（同法第1条）とされています。つまり、労働組合法は、企業と、企業に労務を提供する勤労者との交渉力格差を是正し、団体交渉による労働条件の対等な決定を企図するものです。

このような労働組合法の趣旨から、同法上の「労働者」とは、「団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務供給者」をいうと解されています。

そして、判例上は、同法上の「労働者」に当たるかは、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性が認められるかという観点から判断されています。この点、労組法上の労働者性を判断したリーディングケースの一つである INAX メンテナンス事件判決（最高裁平成 23 年 4 月 12 日）は、業務委託により会社の補修業務を担っていた同社のカスタマーエンジニアについて、上記 3 点を認め、労組法上の労働者と認めました。

ウーバーイーツの配達員は、ウーバーポルティエジャパンとウーバージャパンが行う、フードデリバリー事業の配達員として、①フードデリバリー事業へ組入れられています。また、今回、11 月 29 日から一方的に基礎報酬が引き下げられたことから明らかなように、②契約内容の一方的・定型的決定は明らかです。さらに、配達員の報酬は配達距離という労務提供の多寡に応じて支払われていることから、報酬の労務対価性も明らかです。よって、判例に照らしても、ウーバーイーツ配達員が労組法上の労働者に当たることは明らかであり、ウーバージャパンとウーバーポルティエジャパンによる団交拒否は、労組法 7 条 2 号が禁止する不当労働行為に当たる違法行為であることは明らかです。

3 まとめ

団体交渉は、労働条件の取引の手段であるばかりでなく、労使が対等の場で自己の考えや不満を伝えることで、労使の相互理解を促進するという作用もあります。日々の配達業務を担う配達員は、現場で様々な問題に直面しています。そのような現場の問題を会社と共有し、より安全で、安心して働ける労働環境を構築するために、ウーバーイーツユニオンでは団体交渉を求めています。

これに対して、会社は、団体交渉の申入れを拒否するばかりでなく、11 月 20 日に配達員にメールを送り、11 月 29 日から一方的に配達員の生活に直結する基礎報酬を引き下げました。

ウーバーイーツでは、11 月 8 日、アメリカ本社から来日したウーバーイーツ統括責任者のジェイソン・ドロージ氏が、「労働条件改善に取り組む」と述べているのですから、ウーバージャパンとウーバーポルティエジャパンは、一刻も早く法が定める対等の話し合いの場である団体交渉に応じるべきです。

以上