

主な活動の紹介



UberEatsUnion

ウーバーイーツユニオン

ウーバーイーツユニオンは、2019.10.3に発足しました。以降、毎月第一木曜日に定例会を開催し、主に以下のような主張・要求のもと活動を行っています。

事故やケガの補償



2020.8.13 厚労省へ要望書を提出したり、2021.5.24 記者会見を行ったり、企業負担での労災の適用を求めています。

労災の適用

運営の透明性



2020.3.16 東京都労働委員会に団体交渉救済申立てを行いました。ユニオン発足時に会社に提出した要求書を会社側が拒否をしたため、労働委員会に「労働組合法上の労働者※」なので団体交渉に応じなさい！という命令を出してもらうために争っています。

団体交渉で会社と直接話し合いたい

※ウーバーイーツユニオンの活動では「労働組合法上の労働者」は争点にしていますが、「労働基準法上の労働者」は求めています。

適切な報酬



- **事故調査プロジェクト** 2020.1月～3月に聞き取り調査を行い、2020.7月に報告書を発表
- **不当なアカウント管理に対する改善要求**
- **海外の組合との連携** 南米や台湾などのフードデリバリーの組合と連携をとっています
- **シンポジウムの開催** 国会議員の方などもお招きし、シンポジウムを開催しています

などの活動もを行っています。その他にも不定期で今回のようにフリードリンクの配布イベントなどを行っています。随時、組合員も募集していますので、下記 HPよりお問合せください。

ウーバーイーツをはじめ、全てのプラットフォームで働く人が安心して働ける社会を目指して！



UberEatsUnion

ウーバーイーツユニオン

お問合せ・ご相談やユニオンへの加入申請は
HPから受け付けております。



www.ubereatsunion.org



なぜ、労災を求めるのか



ウーバーイーツの配達員は、本業や副業、稼働時間や売上も様々です。そのため、自己負担かつ任意加入である特別加入より、労災が適しています。法改正により、複数就業者の賃金合算が認められるようになったこともあり、副業で配達員をしている場合も適切な補償を受けられます。

個人事業主なので「自己責任だ」とも言われますが、加害者になることは努力でゼロに近づけることは可能かもしれません。被害者になることは防げない場合が多く自己責任論は当てはまりません。

■ 労災・特別加入・民間保険の比較

	保険料負担	適用範囲・補償範囲
労災	会社負担	業務による怪我や病気は全て補償される 治療費は全額補償 休業補償は収入をもとに決まる
特別加入	自己負担 任意加入	業務による怪我や病気は全て補償される 休業補償は掛金により異なる
民間保険	自己負担 任意加入	契約内容のカバーする怪我・病気に限る 掛金による補償範囲
未加入	負担なし	加害者がいる場合： 加害者側の保険範囲にて補償される (休業補償が適用される場合もあり) 轢き逃げなど含め加害者がいない場合： 健康保険などによる自己負担 休業補償はナシ

被害者になった場合、相手側の保険で補償される場合はまだ問題は少ないかもしれませんが、当て逃げ・轢き逃げ等の場合は、全て自己負担となります。この場合も、一見自己負担のように見えますが、税金も使われるため、間接的に配達業務による事故・怪我の補償を全国民が負担することになります。以上のことから、企業負担での労災が適用されるべきであると考えています。

■ 労災保険制度とは・・・

労災保険制度とは、企業の事業活動に労働力を提供している労働者が、業務遂行中に事故等による被害を受けた場合には、その労働力を利用して利益を得ている企業が労働災害の補償義務を負うという制度です。

■ 特別加入制度とは・・・

特別加入制度とは、労働者以外の方のうち、業務の実態や、災害の発生状況からみて、労働者に準じて保護することがふさわしいと見なされる人に、一定の要件の下に労災保険に特別に加入することを認めている制度です。

特別加入できる方の範囲は、中小事業主等・一人親方等・特定作業従事者・海外派遣者の4種に大別されます。

■ 特別加入の問題点

- ・ 会社は1円も負担しない
- ・ 配達員の自己負担
- ・ 任意加入

■ 現在進められている特別加入の問題点

- ・ 企業側が主体となって進めている
- ・ 自転車への対象拡大の検討時間が短い
- ・ 当事者へのヒアリングがない
- ・ 特別加入団体の設立要件(活動実績2年)を満たしていない

ウーバーイーツをはじめ、全てのプラットフォームで働く人が安心して働ける社会を目指して！



新料金体系の問題点



新料金体系として、2021.3.1 から京都・福岡、4.12 から神奈川・沖縄、5.10 から全国に導入されました。新料金体系では、以前と違い報酬の算出準が完全にブラックボックス化されました。リクエスト時に予定報酬額が表示されるものの、配達後にも変わることもあり適正な報酬かどうかの確認すら出来ない状態となっています。報酬の算出基準を明確にすることを会社側に要求しています。

■ 新旧料金体系の比較

	旧料金体系	新料金体系
基本料金	(東京の場合) ※エリアによって異なる 受取料金：265円 受渡料金：125円 距離料金：60円/km (店舗から注文者に受渡すまでの距離)	(「ベース料金」とも言う)基本金額は配達で獲得する配送料の基準となる金額。現在地から店舗への移動を含めた配達に費やす予定の時間・距離、また、商品の受け取り場所や届け先が複数あるかどうかを基に算出される。
配達調整金	—	以下のような特定の状況において、基本金額に加えて配達調整金額が加算されることがある。 ・通常の目安よりも交通状況が混雑している場合 ・通常の目安よりも商品受け取り場所での待ち時間が長い場合 ・配達パートナーの数が少なく通常よりも配達の需要が高い場合
手数料		10%
インセンティブ	ブースト：倍率によるボーナス クエスト：回数によるボーナス オンライン時間インセンティブ：最低時給保証（現在はほとんど適用されていない） ピーク料金（シミ）：注文数が多いエリアに適用されるボーナス	
チップ	チップは注文者から得られ、100%配達員に支払われる。	

基本料金(ベース料金)は、旧料金体系では報酬の算出基準がありましたが、新料金体系からは算出基準がなくなり、100円台～200円台となっています。配達調整金も算出基準はなく、最低でも300円になるように調整されます。

今後、公正取引委員会への陳情・証拠提出なども視野に入れ、ブラックボックス化された新料金体系のどの部分の情報を収集することが適切なのかなど、ウーバーイーツユニオン内で議論を進めています。

より多くの情報・証拠を集めるために、今後みなさんのご協力もお願いすることもあるかと思えます。最新情報はSNSやHPを通じて発信させていただきますので、是非フォローのほどお願いいたします。



@uberunion2019

ウーバーイーツをはじめ、全てのプラットフォームで働く人が安心して働ける社会を目指して！



曖昧な労働者の定義



「労働者になってしまったら自由な働き方が出来なくなってしまう！」

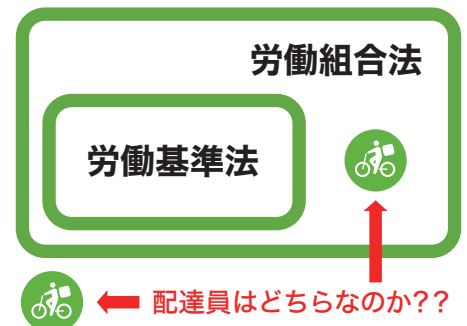
ウーバーイーツユニオンにたびたび寄せられる声になりますが、日本における「労働者」の定義が曖昧なため、ウーバーイーツユニオンの主張している内容がうまく伝わらなかったり、誤解される方が多いため、改めて「労働者」の定義を確認していこうと思います。

■ 労働基準法・労働組合法・労災保険法における「労働者」

	労働基準法	労働組合法
定義	職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(第9条)	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って生活する者(第3条)
解釈等	<ul style="list-style-type: none"> 職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、労働基準法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。 労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。労働者災害補償保険法(=労災保険法)は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。 	<ul style="list-style-type: none"> 売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。
判断基準	<ul style="list-style-type: none"> 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。 1 使用従属性に関する判断基準 <ul style="list-style-type: none"> (1)指揮監督下の労働 <ul style="list-style-type: none"> ①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、 ②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無 (2)報酬の労務対償性 2 労働者性の判断を補強する要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)事業者性の有無 <ul style="list-style-type: none"> ①機械、器具の負担関係、②報酬の額 (2)専属性の程度 (3)その他 	<ul style="list-style-type: none"> 1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。 1 基本的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)業務組織への組み入れ (2)契約内容の一方的・定型の決定 (3)報酬の労務対償性 2 補強的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)業務の依頼に応ずべき関係 (2)広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束 3 消極的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)顕著な事業者性

※厚労省作成の資料より引用(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11909500-Koyoukankyoukintoukyoku-Soumuka/0000181992.pdf>)

労働基準法と労働組合法は図のような関係性になっています。労働組合法のほうがより広義の意味での「労働者」となります。ウーバーイーツユニオンでは、会社と話し合いの場を持ちたいため、この「労働組合法上の労働者」として団体交渉をしたいと現在、労働委員会で争っています。(繰り返しになりますが「労働基準法」上の労働者性は争点にしていません。)



労災保険法上の労働者は現在「労働基準法」とイコールで運用されていますが、そもそも定義されていないため、ウーバーイーツ配達員のようにプラットフォームに依存した新しい働き方が増えている中、もともとの**労災保険法の理念に立ち戻った再定義によってプラットフォームワーカーも保護の対象にすべき**、という主張になります。(新しい働き方を否定しているのではなく、新しい働き方に合わせて労災を再定義せよ、という主張になります。)

ウーバーイーツをはじめ、全てのプラットフォームで働く人が安心して働ける社会を目指して！

