

特別永住者に対するアカウントの一方的停止に対する 抗議声明及び団体交渉の申入れ

ウーバーイーツユニオン

2021年6月16日、ウーバージャパン及びウーバーイーツジャパンは、合理的な理由なく、また、理由の説明等を全く行わず、特別永住者である組合員のアカウントを一方的に停止した。

同日時点において、当該組合員の特別永住者証明書は有効であり、貴社らが当該組合員の生活を省みることなくアカウントを一方的に停止したことに対して、当組合は強く抗議する。

同日、当該組合員は、有効な特別永住者証明書、及び更新手続き中であることを示す特別永住者証明書交付予定通知書をアプリ上にアップロードした。そうしたところ、貴社らは、何の説明もなく、突然当該組合員のアカウントを一方的に停止したものである。

これに対して、当該組合員が、貴社らのサポートに問い合わせると、「外国籍アカウントのアカウント復旧の必須事項」として浜松町のコンプライアンスセンターに行くよう伝えられたので、当該組合員は6月17日の午前中に同所を訪問した。同所にて、貴社らの責任者に「現物確認は完了した」と伝えられたにもかかわらず、その時点ではアカウント上で「審査中」となっていた表示が、帰宅途中、当該組合員がアカウントを確認した際には身分証申請却下の状態に変わっていた。

そのため、当該組合員が、再度サポートに理由を問い合わせると「答えられない」「コンプライアンスセンターに行っていたきたい」という回答のみで、夕刻に再度コンプライアンスセンターに足を運び30分ほど待機していると、審査中の欄が「承認済み」に変わり、アカウントが復旧された。しかしなぜ6月16日に停止されたのか、なぜ午前中の時点では申請却下になったのか、なぜその時は復旧されたのか、詳しい理由説明は全くなかった。

貴社らは、6月20日、当該組合員が特別永住者証明書交付予定通知書を事前に提出しているにもかかわらず、現行の特別永住者証明書の期限が切れた際、再度アカウントを停止した。しかし、その際も何の説明も連絡もなく、突然一方的にアカウントを停止した。

その翌日6月21日、貴社のサポートは当該組合員に、「担当部署より回答を得た」というアカウント有効化の案内として、「特別永住者という記載がある住民票」を用意し、それをアップロードするよう求めた。6月23日、当該組合員は指示通りの住民票をアップロードしたが、アカウントは復旧されず、何度問い合わせても最後まで「わからない」「確認する」「新たに特別永住者証明書が交付されたら改めて対応する」等の回答を繰り返した。

そもそも、特別永住者は、就労において制限はなく、日本国籍保持者と同等に就労が可能である。
また、就労に際して、特別永住者証明書を提示する義務もない。ならびに、雇用主が特別永住者を雇用する場合、法律上、特別永住者証明書の確認・届出を行う義務はない。むしろ、雇用主が特別

永住者証明書を確認しようとすることは、労働者のプライバシーの侵害であり、国籍や社会的身分による差別を禁止する労働基準法に違反する可能性もある。配達員が個人事業主であるとしても、このような特別永住者の法的地位を踏まえれば、貴社らの当該組合員に対するアカウント停止行為は全く合理的理由を有しないものである。^{1 2}

さらに、当該組合員は、地方自治体が発行する特別永住者証明書交付予定通知書を予め貴社らに提出しており、この点からも貴社らのアカウント停止は全く正当化できないものである。

貴社らは、貴社らの配達員に対する説明責任という点においても、6月20日の一方的アカウント停止からその後約2週間に渡って、停止理由と復旧方法、担当者が誰なのか等を当該組合員が問い合わせても、「答えられない」という曖昧な回答のみであった。

当該組合員が、6月30日に交付された新たな特別永住者証明書の現物確認を7月1日にコンプライアンスセンターにて終えると、7月2日よりアカウントは復旧した。

以上の経緯を踏まえ、貴社らにこの事態の説明責任があると考え、以下の5点を要求し、団体交渉を申し入れる。

(1) アカウントの一方的な停止の理由について説明せよ

特別永住者は、就労に制限はなく、特別永住者証明書も就労の条件ではない。それにもかかわらず、貴社らが当該組合員の生活をなんら省みることなくアカウントを一方的に停止した理由について説明されたい。

また、その点について合理的な理由がない場合は、当該組合員に対して謝罪されたい。

(2) 当該組合員のアカウント停止期間中の休業損害を補償せよ

当該組合員は、貴社の合理的理由のないアカウントの一方的停止により、11日間の休業を余儀なくされた。この休業に対して、一日当たり1万1000円として合計12万1000円の補償をされたい。また、6月17日は1万1100円のクエストが予定されていたところ、同クエストの獲得ができなかった。したがって、合計13万2100円の休業補償を求める。

¹ 厚生労働省「公正な採用選考を目指して」参照。7頁「外国人（在日韓国・朝鮮人を含む）の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。※ 特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。」

² 労働基準法3条「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」

水町勇一朗「詳解労働法」307頁：本条が憲法14条1項の「人種」ではなく「国籍」と規定した「背景には、戦時中に行われた中国・台湾・朝鮮人労働者に対する差別的取扱いへの反省があった」。

(3) 有効な特別永住者証明書及び特別永住者証明書交付予定通知書を提出したにもかかわらずアカウントを停止した理由を回答せよ

当該組合員は、貴社に対して有効な特別永住者証明書をアップロードしたにもかかわらず、アカウントを停止された。一度承認されている証明書を再度確認し、しかも合理的理由なくアカウントを停止した根拠はどこにあるのか。また、当該組合員は、特別永住者証明書交付予定通知書の提出も行っている。この通知書は地方自治体が発行している公的文書である。それを身分証と認めずアカウントを停止させるのは不当ではないか、直ちに、アカウント停止を行った理由を回答するべきである。

(4) 担当部署、担当者とは誰なのか、明らかにされたい

貴社らのサポートは「全く部署が違っており、担当部署が対応する問題なのでこちらでは答えられない。」という回答を繰り返した。当該組合員は、サポートに対して再三に渡り、責任者や担当部署による対応を求めたが、責任者、担当部署が直接対応にあたることはなかった。配達員は貴社らの事業の根幹を支える存在であり、貴社らは配達員に対して適切な説明をなす責任を負っている。担当部署、担当者とは誰なのか、明らかにした上で、今後は、しかるべき担当者・責任者が適切に対応するよう改善せよ。

(5) 特別永住者証明書の提示を求める行為を改めるべきである

そもそも、特別永住者には就労の制限がなく、日本国籍保持者と同等に就労が可能であり、特別永住者証明書も就労条件ではない。よって、今後は、法的根拠も合理的理由も認められない、特別永住者証明書の提示を求めるような行為を改めるべきである。

昨今の不正アカウントの問題に「外国籍」という理由で、特別永住者を短絡的に繋げる発想は一般的に考えても差別、人権侵害とも取れる問題である。

一体、特別永住者アカウントの配達員が何をしたのか、日本国籍アカウントの配達員には貸し借りや買取等の不正はないのか、そういったことを踏まえずただ外国籍という理由だけで日本国籍アカウントには決してしない審査を何度も行うことは問題ではないだろうか。

長きに渡り、互いにこの国の発展に寄与してきた立場としてあまりに悲痛であり、横暴であると考え、今一度貴社の外国籍アカウントの配達員に対する、各々の在留資格に沿った、人権を不当に侵害することのない対応方法を構築し公開することを要求する。

当組合は、貴社らの配達員が尊厳を持って働くことのできる環境を実現するために活動を行っている。貴社らにおかれても、配達員の生活等に思いをいたし、配達員が尊厳を持って働くことのできる環境の実現に努力すべきである。

以上