

## 9 月 1 日に実施された 特別永住者に対するアカウントの一方的停止と コンプライアンスセンターでの現物確認を行うことに 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9月1日、ウーバージャパン株式会社及びウーバーイーツジャパン合同会社は「在留カードとパスポートの現物確認をお済ませください」という案内と同時に、特別永住者である配達員のアカウントを一方的に停止した。

貴社らは、6月16日にも当ユニオン組合員である特別永住者のアカウントを一方的に停止しており、これに対して当ユニオンは7月15日に抗議声明と団体交渉の申入れを行い、同月28日には記者会見にて特別永住者のアカウント停止行為の問題点を指摘したばかりである（別紙1）。

それにもかかわらず、貴社らは7月15日付抗議声明と団交申入に一切回答せず、8月18日付「ご連絡」（別紙2）にて当ユニオンに対して違法な団交拒否を通告したのみである。貴社らは、配達に関する意見や懸念事項はアプリ上のサポートやアンケート機能から送付せよなどと述べるのみであり、当該組合員がサポートに連絡したにもかかわらず結果的に2週間近く稼働ができなかったことへの謝罪や説明もなく、改善の意思も感じられない。

9月1日のアカウント停止行為により被害を受けた特別永住者の配達員からは以下のような報告を受けている。

停止された翌日、当該配達員は貴社らサポートにアプリ内メッセージにて、特別永住者は在留資格に該当しないため在留カードがないことの説明と、自身の特別永住証明書の写真を送付したが「日本国籍を保持していない配達パートナーの書類確認に係るプロセスの改定」という説明のみで最寄りのコンプライアンスセンターに行くよう伝えられるのみであった。

当該配達員は岡山市在住であり最寄りのコンプライアンスセンターは大阪になる。片道数時間、往復の交通費は一万円以上かかるため、就労制限のない特別永住者のアカウントを一方的に停止することの違法性、交通費自己負担でのコンプライアンスセンターでの現物確認の理不尽さを再度貴社らサポートに訴えたところ、先と同様の「日本国籍を保持していない配達パートナーの書類確認に係るプロセスの改定」という説明と最寄りのコンプライアンスセンターで現物確認する旨書かれた同一内容のメッセージが繰り返し返信されるのみであった。

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、貴社らの当該配達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。<sup>1 2</sup>

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4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行為を直ちにやめよ**

特別永住者は就労に制限がなく、特別永住者証明書も就労の条件ではない。したがって、貴社らが特別永住者配達員のアカウントを一方的に停止する合理的理由は全くない。

よって、特別永住者配達員に対するアカウント停止行為を直ちにやめられたい。

#### **(2) アカウント停止被害を受けた配達員に対する謝罪および金銭補償を求める**

アカウント停止被害を受けた配達員に対する謝罪と、アカウント停止期間中の休業補償ならびにパートナーセンターまでの交通費の補償を求める。

#### **(3) 日本国籍を保持していない配達パートナーの書類確認に係るプロセスの改定の詳細を説明せよ**

特別永住者配達員のアカウント停止時の説明として「日本国籍を保持していない配達パートナーの書類確認に係るプロセスの改定」としているが、改定の目的とどのような改定を実施しているのか説明されたい。

#### **(4) 特別永住者証明書の提示や現物確認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や現物確認を求めるような行為を改めるべきである。

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

---

<sup>1</sup> 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。」

<sup>2</sup> 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」。