

「某民泊運営会社」に、

第一回団体交渉を申し入れ

〔 対等に話し合うために 〕

大阪で民泊運営をしている某会社で、ゲスト対応のテレワークをしているAさんは業務の契約内容を明示されないまま業務をこなしていました。1年以上経過してからAさんに業務委託契約書が届き、初めて労働契約ではなかったことを知りました。労務の供給をするAさんは会社に対して実質的に対等に交渉することができない状態で、契約内容の一方的決定への従属がありました。1日13時間365日拘束されている状態に疲労感を募らせ、このままでは限界に達するとの思いを抱き、姫路ユニオンに相談しました。

Aさんの報酬は時間給に換算すると労働者の最低賃金に達しない金額でした。人的従属性が高く、労働者性があることを根拠に、Aさんは労働者としての最低賃金との差額を要求しました。この要求に対する会社からの回答はなかったため、労働基準監督署に申告し解決を目指しました。しかし結論として、労働基準監督署の尽力は届かず、解決にはいたりませんでした。

労働基準監督署は労働者性を確認するための調査として会社に聞き取りを行いました。不思議なことに会社サイドの回答はAさんの事実認識と異なっていました。ちなみに、労働基準監督署の調査に虚偽の報告をすると違法行為として罰則の対象になります。

次の手段として、Aさんは姫路ユニオンに入会し、事実認識に相違があった内容を含めて労働者に相当する実態であることを直接民泊運営会社と議論するために団体交渉を申し入れました。

私たちとしては、今回のケースが氷山の一角であると捉えています。フリーランス(非労働者)として表面上は契約したが、実際は労働者性が高い事例が相当数あるのではないのでしょうか。泣き寝入りする人が1人でも減るような社会にするために力を注いでいきたいと考えます。

