



**「法律無視」「パワハラ解雇」は絶対に許さない！**

## スーパーホテルユニオン、労働者の扱いを求め運営会社を提訴

店舗数140を超えるホテルチェーン「スーパーホテル」。そこで働いていた方たちは大変なたたかいをしています。業務委託契約で働いていたホテル支配人らが運営会社を相手取り、労働者としての地位確認と、未払い残業代や慰謝料など計6241万円の支払いを求める訴えを東京地裁に起こしているのです。



記者会見で涙を流す元副支配人(右)と元支配人(左)＝写真は2020年5月28日「京都新聞」より引用

提訴したのは、「スーパーホテル JR 上野入谷口」の支配人と副支配人(写真)。2人はホテル側との契約で、働き手に労働基準法の保護が及ばない「業務委託契約(いわゆる個人事業主)」で住民票をホテルの住所に移して住み込み働いていたのですが、後にホテル側の副社長らがホテルを訪れて2人を締め出し、さらに「業績が悪く、ちゃんと業務に従事していない」ことを理由にして契約解除(解雇)の通知を受けたのだと言います。

## 労働者を都合よく働かせる「**個人事業主化**」に **NO!**

いまコロナ禍で、ウーバーイーツ等の配達員をはじめとして、最近では大手企業の電通など多くの企業でも労働者をフリーランスやフランチャイズとする業務委託や請負契約等の「雇用契約によらない働き方」への転換が図られています。これは「会社と雇用契約を直接結んでいないにも関わらず、雇用されているとする働き方」を指し、労働基準法や労働契約法をはじめとする労働者保護の労働諸法制の適用や社会保障の対象から外れ、労働者の権利を著しく侵害することにつながる恐れがあるというデメリットがあり社会問題化しています。つまり、スーパーホテルで起きた問題は、企業側が労働者の雇用形態を都合よく利用して働かせていたということなのです。

## 業務委託契約も無視、パワハラ解雇にも **NO!**

業務委託契約では、売り上げ目標や業務業績などは基本的に委託された側で自由に決められます。しかし、スーパーホテルでは1400ページものマニュアルに沿って作業していたため、ホテル側の指揮命令下に置かれていた労働基準法上の「労働者」だったにも関わらず、「業務実績が悪い」ことを理由に会社側から一方的に契約を解除するという暴挙に出ています。これは会社側が労働者を管理(直接契約)していることを証明していると共に、労働者への過度なパワーハラスメントによる解雇であると言っても過言ではありません。

いま日本では、政官財が一体となって「働き方改革」を推し進め、コロナ禍での業績悪化に伴い、そのスピードはますます速まっています。企業の生き残りのために「働き方」が変わることによって、労働者の権利が侵害されるようなことがあってはなりません。

JTSUは「個人事業主化」を推進する労働政策と労働諸法制に警鐘を鳴らし、運輸・サービス業で働く仲間との連帯を広範につくり出していきます