

「不合理な労働条件格差」は法律違反です(労働契約法20条)

●「仕事と同じなら、同じ賃金・労働条件で」がこれからの常識

トラック・物流倉庫業界では、半年とか1年単位の契約をくりかえす「契約社員ドライバー」がふえています。

契約社員ドライバーは、正社員と比べて、賃金も低い、手当もつかない、一時金（ボーナス）もない、昇給もない……など不当に低い賃金。労働条件で働かされているケースがよくあります。

しかし、いくら不満があっても、契約を打ち切られたら困るので多くの契約社員はガマンして働いているのです。

ところが、こうした不当な差別を禁止する法改正が、私たち労働組合の運動によって実現しました。「労働契約法」という法律の改正で、「正社員と契約社員のあいだの不合理な労働条件格差を禁止する」という条項が新設され、昨年（2013年）4月から施行されたのです。

正社員と同じ仕事を、同じ働き方（労働時間・日数）でやっている場合は、賃金や労働条件の不合理な格差は禁止され、就業規則で決めていても無効となります。

契約社員だからモノが言えない、ガマンするのが当たり前という時代は終わったのです。

●60才定年後の再雇用も、「仕事と同じなら、同じ賃金・労働条件で」

以上のことは、60才定年後に「1年単位の再雇用契約」などで働く場合についても同じことが言えます。これまでは、60才定年後は、定年前の6割とか7割という低い賃金が当たり前と考えられてきました。企業は「60才過ぎても使ってやっているんだ」と恩着せがましい態度をろこつに示し、

労働者の側も「定年後も働かせてもらっているから文句も言えない」と、どこか卑屈な態度で黙って働かざるをえませんでした。

しかし、仕事の内容や地位が大きく変わる大企業ならいざしらず、トラック労働の場合は明らかにおかしい。60才過ぎだといっても、雇用形態が契約社員となったにしても、ドライバーとしての仕事は定年前とまったく変わらない。それがほとんどのトラック労働の実態です。荷主の運賃や料金も60才後の労働者が運ぶからといって安くなるわけでもありません。企業は、雇用形態が変わったことを口実として使い、60才を過ぎた定年後の労働者を働かせることで、利益を増やしているのが現状です。

定年後の再雇用の場合も、正社員と契約社員の不合理な格差が禁止されたのと同じように、定年前と同じ仕事なら同じ賃金・労働条件で働かせるのが当然なのです。

「おかしいかな?」と思ったらすぐ連帯ユニオンに電話してください。相談無料・秘密厳守

03 (5820) 0868 (朝8:00~夜18:00)