

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

対象となる労働条件	<ul style="list-style-type: none">● 一切の労働条件について、適用されます。● 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	<ul style="list-style-type: none">● 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、<ol style="list-style-type: none">① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）② 当該職務の内容および配置の変更の範囲③ その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。 <p>▶解説</p> <ul style="list-style-type: none">● 「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で判断されるものです。● ①は、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。 ②は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指します。 ③は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。 <p>例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、上記①、②等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されます。</p>
効果	<ul style="list-style-type: none">● この規定は、民事的効力のある規定で、法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されます。● この規定により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されます。