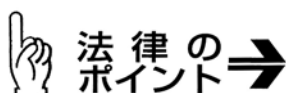


**Q** 6か月の契約社員で働いている。正社員と同じ仕事をしているが、正社員には全額支給の通勤交通費が契約社員には一切支給されない

**A** 期間の定めのあることによる不合理な労働条件は禁止。職場の問題として、会社と交渉し改善をはかる



法律のポイント⇒

2012年の改正労契法では、労働条件格差の是正をはかる観点から、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が定められた（労契法第20条。施行日は2013年4月1日）。

### 解説

対象となる労働条件

不合理な労働条件か否かの判断

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、安全管理、服務規律、教育訓練、福利厚生など、すべての労働条件が含まれる。

労働条件の相違が不合理かどうかは、

- 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
- を考慮して判断される。

厚生労働省の施行通達等では、「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、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る」とされている。

不合理な労働条件とされた場合の効果

労働条件の相違が不合理であると判断された場合に、直ちに、無期契約労働者との同一の労働条件となるか否かについては、解釈が分かっている。厚生労働省の施行通達では、「不合理とされた労働条件の定めは無効となる」「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る」とされている。

パート法の差別的取扱い禁止規定

通常の労働者と①業務の内容、②業務に伴う責任の程度が同じで、③無期労働契約であり職務の内容・配置の変更範囲が同じパートタイム労働者については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない（パート法第8条）。