



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

「長年勤務している契約社員に対し、会社は昇給する義務がある?」

Q

今年で勤続7年になる契約社員は、1年毎の有期労働契約ですが、正社員は毎年4月に昇給があるので、契約社員には昇給や賞与がないのは何故かと尋ねられました。
当社では、契約社員についての労働契約書にも、「昇給無し、賞与・退職金については支給しない」としてあります。会社は昇給や賞与を支給する義務があるのでしょうか?

A

改正労働契約法により、平成25年4月1日から施行されている「不合理な労働条件の禁止」(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール)により、無期労働契約社員との間で、合理的な理由がないのに労働条件を相違させることは禁止されました。昇給や賞与が無いことについて労働契約書に記載しており、契約が成立している場合であっても、それだけではその契約事項が有効とはならず、相違することについて不合理と認められるものであってはなりません。つまり、「あなたは有期労働契約社員なので、昇給や賞与はありません」では、合理的理由があることにはなりません。ではどういった場合が、不合理と認められるものにならないのかについては、基発第0810第2号(平成24年8月10日付)において例示されており、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労働契約労働者の労働条件と相違することについては、定年前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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るとしています。

ワンポイント・アドバイス

不合理な労働条件の禁止(労働契約法第20条)は、同一の使用者と労働契約を締結している、有期労働契約労働者と無期労働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、一切の労働条件について適用されず。

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つている災害補償、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。

また、労働条件の相違が不合理と認められるかどうかの判断は、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及び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。

法律により、無効とされた労働条件については、基本的に、無期労働契約労働者と同じ労働条件が認められると解されます。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

労働契約法第二十條 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。