

第3章 就職後編

1 試用期間について

試用期間とは、勤務態度・能力・技能等を見て正式採用するかどうかを判断する期間とされています。

試用期間を経て、正式採用としないことは通常は「不採用」ではなく「解雇」となり、合理的な理由が必要となります。ただし、何年も働いてきた人を解雇する際に求められるほど厳しいものではありません。

また、試用期間の延長や余りに長い試用期間も、労働者に対して重大な不利益を及ぼしかねません。当初定められた試用期間を正当な理由なく延長された場合は、無効となる可能性が高いでしょう。



「試用期間」についての裁判例

- ・ブラザー工業事件（名古屋地裁判決昭和 59.3.23）
労働者の能力や勤務態度等について判断するために通常必要な範囲を超えた試用期間について無効と判断された例
- ・ヒノヤタクシー事件（盛岡地裁判決昭和 62.8.16）
有期契約労働者を正社員に登用する際など、雇用の継続中に試用期間を設けることは原則としてできないと判断された例

2 研修費用の返還について



就職後に短期間で退職した時や、内定を辞退した場合などに、企業から研修等の費用の返還を求められた場合、応じなければならないのでしょうか。



企業が一般的に行う新入社員教育に要する費用は、基本的に企業の負担になります。内定辞退や急な退職は企業にとって大きな痛手ですが、基本的には、労働者に対して研修費用等の請求をすることはできません。

ただし、業務との関連性がなく、労働者の自由な意思により社内研修制度を利用した場合など、研修の内容や契約条件によっては、請求に応じなければならない場合もあります。

企業から研修費用等の請求を受けた場合には、労働相談情報センター（裏表紙）や、通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。



労働基準法第 16 条は、労働者の退職等に対して、一定額の違約金の支払いを定めることや、損害賠償額をあらかじめ決めておくこと等、退職の自由を制限する行為を禁止しています。そのため、研修後一定期間内に退職した際に研修費用を返還する規定があった場合、それ自体が労働基準法違反となる可能性もあります。



「研修費用の返還」についての裁判例

企業の講習を受けたにもかかわらず、企業の意向に反して退職したときに、採用時にさかのぼって 1 か月につき金 4 万円の講習手数料を支払うという契約は無効と判断された例

(サロン・ド・リリー事件 浦和地裁判決昭和 61.5.30)

3 働くときに知っておきたい基本的な労働法の知識

●労働契約

労働者と使用者の間で「雇うー雇われる」という約束が結ばれること

使用者は、労働契約を結ぶときには、労働者に労働条件を明示しなければなりません。法律で、労働契約の期間、労働時間、賃金、退職等に関する事項について書面で明示することが義務付けられています(労働基準法第 15 条第 1 項)。また、労働者が希望し、出力して書面を作成できる場合に限り、使用者は FAX や電子メール、SNS でも明示することができます。

なお、判例では、採用内定時に労働契約が成立していると認められることが一般的です(P.9「採用内定」と「内々定」参照)。そのような場合は、採用内定時に企業は労働条件を明示しなければなりません。

●就業規則

労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などの定めを明文化した規則集

上記の労働条件の明示も、就業規則の交付などに代えられていることがあります。就業規則をよく読んでおきましょう。

●賃金

(1) 賃金支払いの 5 原則

賃金の支払いについて 5 つの原則が使用者に義務付けられています(労働基準法第 24 条)。

- ① 通貨で支払うこと
- ② 労働者へ直接支払うこと
- ③ 全額支払うこと
- ④ 一定の期日に支払うこと
- ⑤ 毎月 1 回以上支払うこと

(2) 最低賃金

使用者が労働者を働かせたときに支払わなければならない賃金の最低額が定められています(労働基準法第 28 条、最低賃金法)。



東京都の最低賃金 1,113 円 (令和6年2月現在)

東京都全域の事業場で働く全ての労働者（アルバイト等を含む。）に適用されます。

● 法定労働時間

使用者は、原則として、休憩時間を除いて **1 週 40 時間、1 日 8 時間**を超えて、労働者を働かせてはならないという基本的なルールがあります（労働基準法第 32 条）。



～様々な労働時間制度～

- ・ **フレックスタイム制**…一定の期間の総労働時間をあらかじめ決めておき、労働者がその範囲内で、各日の始業・終業時刻を自らの意思で決めて働く制度
- ・ **変形労働時間制**…業務の繁閑や特殊性に応じて、一定期間を平均して週 40 時間を超えない範囲であれば、ある週や日に法定労働時間を超えて働くことができる制度

※詳しくはこちらを参照してください。

(東京都産業労働局発行「ポケット労働法」)

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/pokerou_4.pdf

企業によっては、毎日決まった時間働かなくてもよい制度が利用されていることがあります。就職後、企業の就業規則をよく確認しましょう。



● 休憩時間

労働時間の途中において、労働者が権利として労働から離れることを保障された時間のこと

使用者は、労働時間が **6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間の休憩を与えなければなりません**(労働基準法第 34 条第 1 項)。



休憩時間には、いわゆる「手待ち時間」(実際には作業していないが、業務の指示を受けたときにはすぐ就労できるようにするための待機時間)は含まれません。

● 休日

労働契約上、労働者が労働しなくてもよい日

法律では、使用者は労働者に **毎週少なくとも 1 回、あるいは 4 週間を通じて 4 日以上の休日を与えなければならない**とされています(法定休日)(労働基準法第 35 条第 1 項)。

● 時間外労働・休日労働

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合（時間外労働）や法定休日に働く場合（休日労働）には、あらかじめ労働者の過半数を代表するものとの間で「時間外・休日労働に関する協定（36 協定）」を締結しなければなりません（労働基準法第 36 条）。

また、時間外労働、休日労働などをした場合は、割増賃金が支払われます（同法第 37 条第 1 項、第 4 項）。

種類	割増賃金率
時間外労働	通常的时间単価の 25%以上 ※ 1 ヶ月の時間外労働が 60 時間を超える場合は 50%以上
休日労働	通常的时间単価の 35%以上
深夜労働（午後 10 時～午前 5 時）	通常的时间単価の 25%以上



固定残業代には注意！

月額給与の中に残業代が含まれていることを理由に残業代が支払われないというトラブルがあります。月額給与全体の金額が示されていても、その中に残業代が含まれるのかなどの給与の内訳が明確に示されていない場合には注意しましょう。

● 年次有給休暇

一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される、有給の休暇

使用者は、労働者を雇い入れてから 6 か月間継続勤務していて、全労働日（雇用契約や就業規則等で労働日として定められている日）の 8 割以上出勤した労働者には、一定の日数の年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第 39 条第 1 項）。この点、企業によっては、労働基準法を上回る条件として入社日から有給休暇の取得を認めている場合もあります。

また、有給休暇が、年 10 日以上付与される労働者に対して、年 5 日は使用者が時季を定めて取得させることを義務付けています（同条第 7 項）。



年次有給休暇の時効は付与日から起算して 2 年です。年次有給休暇を 1 年間で使いきれなかった場合、残りの休暇は次の 1 年間の間も請求することができます（同法第 115 条）。

● 育児や介護による休業

育児・介護休業法では、育児や介護を理由として休業を取得することを認めています。

	取得要件、期間	分割取得	休業給付金
育児休業	原則子が1歳 (最長2歳)まで 男女ともに取得可能	分割して 2回取得可能	○ 休業前賃金の67% (開始から180日目まで。 その後は50%)
介護休業	介護を必要とする一定の範囲の家族を介護するため 家族一人につき累計93日まで	分割して 3回取得可能	○ 休業前賃金の67%



育児や介護を担う労働者には短時間勤務制度（8時間労働を6時間に短縮する等）もあります。

● 辞職・解雇

辞職とは、労働者側が労働契約を一方的に解約すること

労働契約解約の申し入れをした日から2週間経過することによって、契約は終了するとされています。



労働契約解約の申し入れは口頭で足りるとされていますが、行き違いのないよう、書面で「退職届」提出等の手続きを踏む方が望ましいでしょう。

また、トラブルの防止のため、労使で話し合うことが大切です。

解雇とは、使用者側から労働契約を解約すること

契約期間の定めのない労働契約の場合、合理的な理由がない解雇は無効となります。使用者は、解雇をする際には少なくとも30日前に解雇の予告をするか、30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払うかのいずれかの手続きを踏まなければならない。（労働基準法第20条第1項）

● 労働保険・社会保険

基本的に、労働者を一人でも雇っていれば加入が義務付けられる制度です。一定の条件を満たす場合は、給付を受けられます。

労働 保険	○ 労災保険（労働者災害補償保険） 労働者が仕事を原因としてケガや病気、あるいは死亡した場合や、通勤途上で事故にあったときに国が必要な給付を行う保険制度
	○ 雇用保険 失業したときに、失業中の生活を心配することなく新しい仕事を探して再就職することができるようにするための給付等を行う保険
社会 保険	○ 健康保険 労働者やその家族が、病気やケガをしたときなどに医療給付や手当金を受けられる保険
	○ 公的年金制度 老齢年金（原則として65歳から支給）、障害年金、遺族年金