

3 労働条件を確認する

会社は、労働者の募集を行う場合には、労働条件を明示しなければなりません。そして、この労働条件はそのまま労働契約の内容となることが期待されており、会社は、安易に変更・削除・追加をしてはならないとされています。大学等のキャリアセンター・就職課に掲示される求人票や、求人情報誌・インターネット等に記載されている求人の労働条件はしっかり確認しましょう。

もっとも、求人票の内容が確実に保証されるというわけではありませんし、求人票の内容に幅がある場合（基本給 225,000 円～ 235,000 円など）もあります。したがって、企業説明会や面接、採用のときに説明された内容などにも注意して、就職活動中も常に労働条件を確認しましょう（会社は、変更後速やかに、さらに、雇い入れる際に、労働条件を明示しなければなりません。）。

会社が示している労働条件について、困ったことなどがあれば、学校のキャリアセンターやハローワークに相談しましょう。



「基本給」と「諸手当」の関係

求人票等の求人情報において、給と見込額が以下のように記載されていることがあります。

給と見込額（額面）	25 万円
内訳	基本給：20 万円
	業務手当：1 万円
	地域手当：1 万円
	残業手当：3 万円（昨年実績 20 時間見込み）
賞与（実績）	基本給 4 か月分

昇給や賞与・退職金等の計算基準は基本給であることが一般的です。そのため、記載された賃金合計額が同じであっても、基本給と手当の比率によって、昇給額や賞与・退職金等の額に大きな差がつく場合がありますので注意が必要です。

各種手当は、基本給と異なり、種類ごとに支給条件があり、勤続年数とは関係のないものがほとんどです。

残業手当は実際に残って仕事をしなければ貰えません。そのため、上記のケースでは、残業をしなかった場合には額面で 22 万円（基本給+業務手当+地域手当）しかもらえません。