

## 3. 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。

試用期間中といっても、既に働いているわけですから、通常は、正式採用としないことは「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（P.15 参照）。この場合に要求される「合理的な理由」とは、試用期間中の勤務状態等により、採用前には知ることができなかった重大な事実が判明した場合に限られます。ただし、この理由は、何年も働いてきた人を解雇する際に求められるもの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。試用期間の長さについて、「何年以上を禁止する」と直接定めた法律はありませんが、判例では、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は無効としています（ブラザー工業事件 名古屋地裁判決昭和 59.3.23）。なお、参考ですが、公務員の試用期間は6か月となっています。

さらに、当初定められた試用期間を正当な理由なく延長することはできません。また、有期契約労働者を正社員に登用する際など、雇用が継続中に試用期間を設けることは原則としてできません（ヒノヤタクシー事件 盛岡地裁判決昭和 62.8.16）。

最近は、契約社員など、一定の期間を定めた雇用をすることで、正社員としての適性を見る企業もあります。この場合、正社員として登用されないことは、「解雇」ではなく「契約満了」となるため、労働者に不利となる可能性が高くなりますので、応募の段階で注意することが大切です。正社員への登用が就業規則等に明記されているのに行われななどの場合には、労働相談情報センター（裏表紙）へ相談しましょう。

### 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、トラブルとなる場合もあります。

しかし、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、民法（P.15 参照）や就業規則等に定められた手続きを満たしていれば、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。

また、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。例えば、「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」という契約が無効となった判例があります（サロン・ド・リリー事件 浦和地裁判決昭和61.5.30）。

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。

### 3 働くときに知っておきたい基本的な労働法の知識

#### ● 労働条件の明示

労働契約を結ぶときには、あらかじめ決めておかなければならないことがたくさんあります。それらをすべて口頭で済ませてしまうと、後に「言った、言わない」のトラブルのもとになりかねません。

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。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.8参照）。そのような場合は、採用内定時に事業主は労働条件を明示しなければなりません。

#### ● 就業規則

就業規則とは、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、そのほか労働者に適用される各種の定めを明文化した規則集です。

日本の雇用慣行においては、入社時に個々の労働者と締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われています。

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

労働基準法では賃金の支払いについて①通貨で、②直接、③全額を、④一定の期日に、⑤毎月1回以上支払うことが使用者に義務付けられています（賃金支払いの5原則）。

また、東京都の最低賃金は、令和3年2月現在、時間額1,013円であり、全ての労働者とその使用者に適用されます。

## ● 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りません（特定の業種の小規模の事業場では例外があります）。

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」を締結し、かつ割増賃金を支払う必要があります。

また、労働時間1週40時間、1日8時間の原則には、例外があります。フレックスタイム制を含む変形労働時間制や、裁量労働制などのみなし労働時間制など、特殊な労働時間制も法律で定められており、会社によっては、これらが利用されていることがあります。

労働時間に関して疑問に思うことがあれば、就業規則を確認した上で、労働相談情報センター（裏表紙）へ相談しましょう。

## ● 休憩時間

休憩時間とは、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をいいます。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。

法律では、休憩時間について、①労働時間の途中に、②一斉に（業種等による例外があります）、③自由に利用させることが義務付けられています。

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良い日を休日といいます。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日以上の日を休ませなければなりません（法定休日）。

## ● 時間外労働・休日労働の割増賃金

法律では、使用者が労働者を、①法定労働時間を超えて働かせたとき（時間外労働）、②法定休日に働かせたとき（休日労働）、③午後10時から午前5時までの深夜に働かせたとき（深夜労働）に、政令で定められた割増率で計算した割増賃金の支払いを義務付けています。割増率は、①時間外労働は2割5分以上（中小企業を除く会社の1か月60時間を超える時間外労働は5割以上）、②深夜労働は2割5分以上、③休日労働は3割5分以上となっています。

固定残業代には注意が必要です。月額給与の中に残業代が含まれていることを理由に会社が残業代を払わ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

年次有給休暇とは、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、有給の休暇です。

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。年次有給休暇を取得する権利は法律上当然に認められるものです。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。

年次有給休暇の効力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。

## ● 辞職・解雇

正社員の場合、通常、契約期間の定めのない労働契約となっています。その場合、民法では解約の申入れをした日から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。もっとも、トラブルの防止のためには、労使で話し合うことが大切です。

会社側から労働契約を解約することを解雇といいます。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。また、解雇をする際には、会社は少なくとも30日前に解雇の予告をするか、30日分以上の平均賃金（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りません。

## ● 労働保険・社会保険

労災保険（労働者災害補償保険）は、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（業務災害）や、通勤途上で事故にあったとき（通勤災害）に国が必要な給付を行う保険制度です。雇用保険は、労働者が失業したときに、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です。この2つを合わせて労働保険といいます。

健康保険は、労働者やその家族が、病気やけがをしたときなどに必要な医療給付や手当金の支給を行う保険です。公的年金制度は、高齢や障害の状態になったとき、亡くなったときなどに、必要な給付を行う制度です。これらを社会保険といいます。

会社は、基本的に、労働者を一人でも雇っていればこれらの制度への加入が義務づけられており、一定の条件を満たす労働者はこれらの制度による給付等を受けられる地位（被保険者など）を得ることになります。