

就活必携・労働法

知っておきたい法律と相談窓口



東京都産業労働局

目 次

1. 労働法は役に立ちます	1
2. 就職活動編	3
1 「就活」の流れ	3
2 企業の情報を事前に収集する	3
3 労働条件を確認する	4
4 公正な採用選考について	5
5 インターンシップ（就業体験）について	8
6 就職活動中のハラスメントについて	8
7 内定手続きによって「労働契約成立」とするのが一般的	8
8 内定取消しについて	9
9 内定者からの辞退について	10
10 内定中の研修（アルバイト等を含む）について	10
11 身元保証契約について	11
3. 就職後編	12
1 試用期間について	12
2 研修費用の返還について	12
3 働くときに知っておきたい基本的な労働法の知識	13
4. 相談窓口のページ	16

就職活動のポイント

- ◆ あわてず、あせらず、あきらめない
- ◆ 正しい情報を多く集める
- ◆ よきアドバイスを受ける

1. 労働法は役に立ちます

近年の就職活動時期の見直しや経済状況の急激な変化等により、新卒採用を巡る状況は大きく変わっています。

2020年3月新規大学等卒業予定者の就職・採用活動については、2019年3月から広報活動（会社説明会）、同年6月から採用選考活動（面接等）が開始という形で、日本経済団体連合会（経団連）が指針を策定し、その上で、就職問題懇談会が申し合わせを行い、関係省庁が連名で経済団体等に対して遵守等を要請するという従前のプロセスが取られました。しかし、2018年10月、経団連は、2020年度（2021年3月）以降に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動からは指針を策定しない方針を示しました。

そこで、2020年度卒業・修了予定者に対する措置と同じく、2019年10月、政府は、「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、2021年度（2022年3月）に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程につき、広報活動開始は卒業・修了年度の直前の3月1日以降、採用選考活動開始は6月1日以降、正式な内定日は10月1日以降とし、経済団体等に対して遵守等を要請しました（2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について【令和2年3月31日】）。

また、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響により、企業の採用活動におけるオンライン化の普及など、学生の就職活動を取り巻く状況が大きく変化したことに加え、今後採用人数の削減や内定取り消しなども例年に比べ多く発生する可能性があることから、学生の就職活動には困難が伴っています。

一方で、政府は新型コロナウイルス感染症の影響を受けている学生の就職活動を支援するため、2020年10月27日、日本経済団体連合会など経済4団体に対し、卒業後少なくとも3年以内は新卒扱いとする国の指針を踏まえた対応を要請しました。

このような状況の中で、納得のいく就職活動を行うためには、十分に考え抜いた選択が大切です。

就職をするときに、労働者と使用者（雇い主）が結ぶ働く約束のことを「労働契約」といいます。就職して仕事をするということは、法律的には、企業との間で「企業の業務命令に従って働きます」・「賃金を支払います」という約束をして、お互いにその約束を守り続けることを意味します。業務内容や場所、労働時間、給料の額等の労働条件は、この約束の内容です。

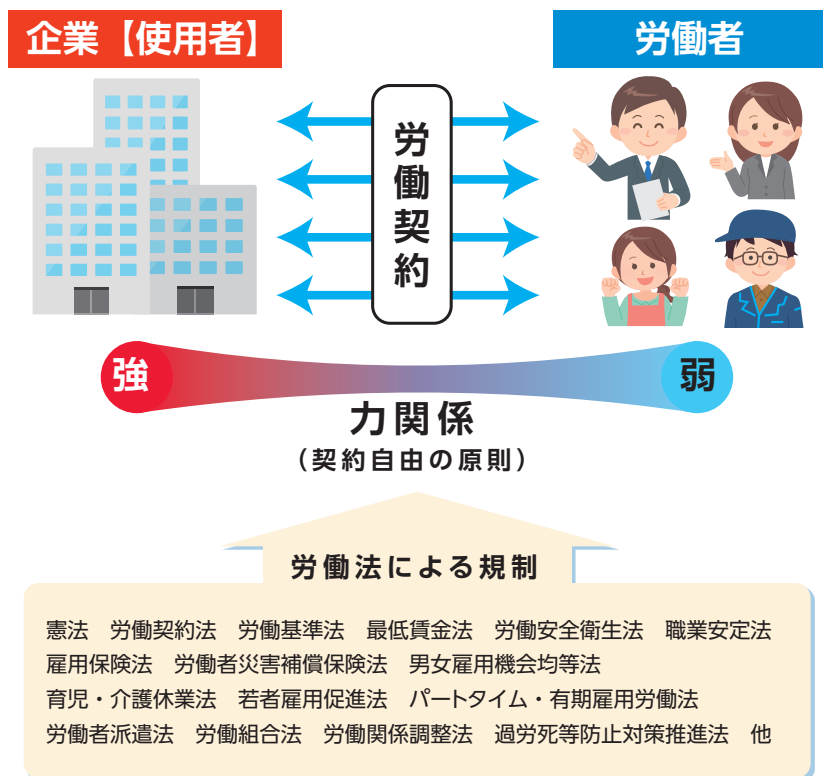
一般的に労働者と使用者とでは使用者の方が立場が強いため、労働法（労働基準法をはじめとする労働関係法規の総称）では、労働契約の内容等を当事者の完全な自由には委ねず、労働契約に入れてはいけない事項や下回ってはいけない最低限の条件を定める

など、労働者を守るための様々な規定を定めています。育児・介護休業法のような仕事と育児・介護の両立に関する法律、労働者災害補償保険法（労災保険法）や雇用保険法のようにケガや失業の際の補償を定めた法律等も、働くときに重要になります。裁判所の判決（判例）も、先例として尊重されるので、一定のルールを決めたのと似たような意味を持ちます。

例えば、労働契約の内容があいまいなままでは、トラブルが発生することが少なくありません。そこで、使用者には、労働契約を結ぶときに労働者に労働条件を明らかにすることが、労働基準法で義務付けられています。

また、採用選考の際に、「エントリーシート」「ＥＳ」等の名称のものを含む応募書類や、面接、作文等で、応募者本人の適性や能力に関わりのない出身地、家族の職業、生活環境等について、企業側が質問したり、記述を求めたりすることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第５条の４に抵触する違法行為につながります。

このような知識を持っているかいないかで、そのあとの判断が全く変わってくることもあります。労働トラブルを回避したり、巻き込まれた際に適切に対処したりするためには、労働法についてよく知っておくことが非常に重要です。



2. 就職活動編

1 「就活」の流れ

新卒者の採用については、「企業の求人情報の公開」→「募集開始」→「応募」→「採用試験」→「面接」→「内定通知」→「承諾書等の提出」→「入社」という過程を経る企業が一般的です。

就職活動期間は、内定・採用等の出来事によって区切られており、労働者と使用者の間の法的関係もそれぞれの期間によって異なります。

内定期間や試用期間がない場合もありますが、基本的な流れは変わりません。



2 企業の情報を事前に収集する

就職活動においては、情報収集をきちんと行い、求人情報を正しく把握することが大切です。例えば、いつも求人を出している会社の中には、何か問題があり離職率が高くなっている会社が含まれる可能性があります。また、求人情報に労働条件が明記されていない場合には、トラブルになった際に権利を主張できない可能性があります。このように、採用選考時や入社時にトラブルに巻き込まれないためにも、事前にきちんと情報収集を行う必要があります。

なお、若者雇用促進法では、新卒者等の募集を行う企業は、幅広い職場情報の提供が求められます（努力義務）。加えて、応募者から求めがあった場合には、募集・採用に関する状況（採用者・離職者数等）、職業能力の開発・向上に関する状況（研修の有無及び内容等）、企業における雇用管理に関する状況（前年度の月平均所定外労働時間の実績等）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が、企業に義務付けられています。応募者は、企業の採用ホームページでいわゆるプレエントリーを行ったり、一定の内容をメールまたは書面にて企業に対して伝えたりすることにより、企業に情報提供を求めることができます。

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。

4 公正な採用選考について

● 公正な採用選考とは？

採用選考に応募する全ての人に就職の機会均等を保障し、応募者本人の適性や能力を選考の基準にすることは、企業に求められている人権尊重の具体的な取組の一つです。企業活動の目的が「利潤の追求」にあることは言うまでもありませんが、同時に、企業には社会の構成員として基本的人権を尊重し、社会的な責任を果たすことが求められます。

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

学科試験、面接、小論文や作文等、応募者の適性や能力を判断するための方法は様々ですが、採用選考に当たっては、正しい手段、方法が必要であり、誰もが納得できるものでなければなりません。各企業では、どのような適性や能力を持った人を採用したいかということから定めた基準に則して、採用選考を実施しています。

厚生労働省や東京都では、「一つの方法のみで選考する方法は、正確な評価に欠けるおそれがあるので、極力、総合的に評価する」ことや「新規学卒者は、成長過程にあるので、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や、採用後の教育訓練による可能性についても、積極的に見いだすように配慮する」ことを、企業に対してお願いしています。

● 応募書類や面接等について

最近では、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項（本籍地、家族等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、下記の新卒応援ハローワークに相談しましょう。

東京新卒応援ハローワーク TEL:03(5339)8609 (所在地は P16 参照)

● 求職者等の個人情報の収集についての規定

採用選考時に提出する書類には、応募者の個人情報が記載されています。求職者等の個人情報の取扱いについては、法律で規定され、保護されています。また、平成 11 年に労働大臣（現在の厚生労働大臣）が出した「労働大臣指針」（下記参照）の中には、収集してはならない個人情報や、個人情報の収集方法等が具体的に示されています。

職業安定法

（求職者等の個人情報の取扱い）

第 5 条の 4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。（以下省略）

労働大臣指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）より

原則として、次に掲げる個人情報を収集してはならない。

① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

例：「本籍地・出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入れ状況）」等

② 思想及び信条

例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」「社会運動（労働運動、学生運動、消費者運動）に関する情報」等

③ 労働組合への加入状況

例：労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

職業紹介事業者等が職業紹介等を行う場合や求職者等を募集する場合にも職業安定法第 5 条の 4 や指針の求職者等の個人情報の取扱いに関する規定は適用されます。

なお、募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）を行う者についても、指針を踏まえ、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管および使用を行うとともに、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこととされています。そして、相談窓口の明確化等、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかることとされています。

※違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令の対象となる場合があります。
- ・改善命令に違反した場合は、罰則（6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

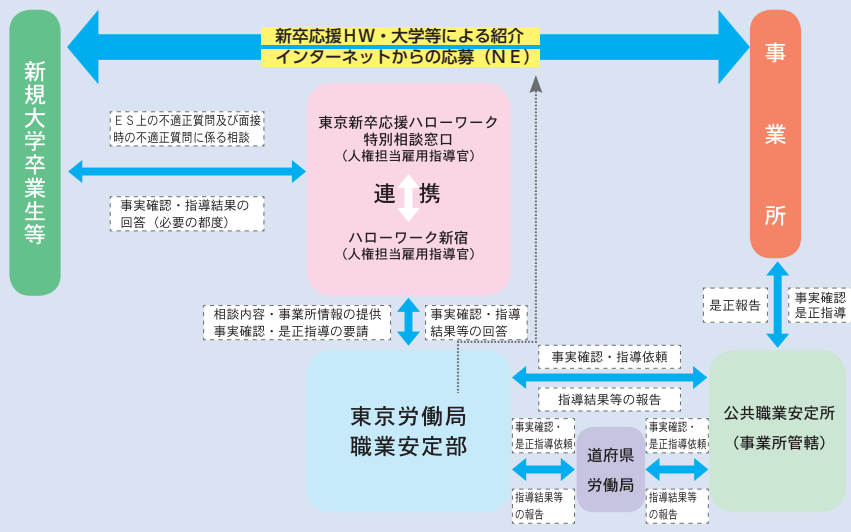


公正な採用選考システムの確立に向けて

新規大学等卒業予定者の採用選考については、インターネット上の「エントリーシート」[ES]等の名称の応募書類に、本人の適性と能力に関係のない「本籍」「家族の職業」等の項目が設定されているなど、法や指針に抵触する事例が報告されています。こうした学生・学校からの報告については、東京新卒応援ハローワークの特別相談窓口において把握し、東京労働局及びハローワークが事実確認と是正指導を行い、差別のない公正な採用選考システムの確立のための指導を行っています。

東京労働局職業安定部

東京新卒応援ハローワークにおける大学生等の採用選考時の不適正事案に係る対応スキーム



※ 公正な採用選考を遵守するためにできること！

東京都では、採用面接や就職面接会の際に、企業側がリーフレット等を用いて、公正な採用選考について説明する取組を進めています。

下記 HP をあわせてご参照ください。

東京都では、厚生労働省東京労働局と、公正採用選考について「採用と人権」という冊子を共同で発行しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryosaiyou-jinken/index.html>



厚生労働省 HP に動画「公正な採用選考を目指して」が掲載されていますので、ご覧ください。

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/video.html>（約 5 分間）



5 インターンシップ（就業体験）について

日本の大学等におけるインターンシップ（就業体験）は、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として幅広くとらえられています。学生にとって、インターンシップは自己の職業適性や将来設計について考える機会となったり、大学等での研究と社会での実地体験を結びつけたりできる等、様々な意義があります。

自分の望むインターンシップを行えるように、応募する場合には、①インターンシップの期間、②実施場所、③インターンシップの内容、④日程・時刻、⑤賃金の有無などを確認しましょう。⑥インターンシップ参加が大学等での単位になる場合、単位取得のための書類作成などについて会社が協力してくれるのかといった点も確認しましょう。⑦さらに、インターンシップ先やそこに行くまでの間に事故にあって怪我をしたりすることもあります。それに備えた保険に会社側が加入しているのか、自分で加入したほうが良いのかといった点も確認してください。

インターンシップであっても、見学や体験的なものではなく、実際に業務に係る指揮命令を受けて働いている等一定の要件を満たす場合には、企業は労働基準法をはじめとする労働法のルールを守る必要があります。したがって、インターンシップと称してアルバイトと同じ業務内容が無給でさせられているなど、何か疑問を感じたら、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。

6 就職活動中のハラスメントについて

昨今、内々定と引替えに他社への就職活動を取りやめるよう強要することなど学生の職業選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為（いわゆる「就活終われハラスメント」「オワハラ」）が問題となっています。また、学校に、セクシャル・ハラスメントのような行為（性的な言動により、不快な思いをしたり、人権侵害を受けたと考えるすべての行為）についての相談が学生から寄せられる例もあります（「2019 年度就職・採用に関する調査」（文部科学省））。

このような行為を受けた場合には、通っている学校のキャリアセンターや東京労働局の「総合労働相談コーナー」（P.19～P.21 参照）等に相談しましょう。

7 内定手続きによって「労働契約成立」とするのが一般的

日本では、新卒者を4月に一括採用することが一般的であり、一定の時期になると、応募者に対して「採用内定通知」を発送します。それと同時に、応募者に対して「承諾書」や「誓約書」等の提出を求めることが一般的です。

内定の出し方・採用手続きは企業によって異なりますが、裁判所の判例では、少なく

とも、内定通知と誓約書等の提出が両方とも揃っていれば、「労働契約」が成立していると考えられます。

ただし、契約が成立したといっても、すぐに働き始めるわけではありません。通常の新卒採用の場合、大学等の卒業を条件に、4月1日から働き始める契約になっています。これを「始期付解約権留保付労働契約」といいます。

一方「採用内々定」は、「採用内定通知」以前の段階で行われるもので、選考の一過程に過ぎず、一般的にはまだ採用が正式決定していないと考えられています。しかし、名称が「内々定」であっても、その企業の毎年の採用方法や、応募者とのやり取りの経過によっては、「契約が締結されている」とみなされる場合もあります。



「内定」に関する最高裁判例

「採用内定の実態は多様であるため、・・・一義的に判断することは困難であるが、本件の事実関係のもとにおいて・・・企業者からの募集に対し求職者が応募したのは労働契約の申込みであり、これに対する採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、求職者の誓約書の提出とあいまって、これにより、就労の時期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのが相当である」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

8 内定取消しについて

前述のように、内定期間中は、まだ働いてはいないものの、労働契約が成立していると認められる場合が一般的です。したがって、内定を取り消すことは、企業から契約を解約することを意味します。そのため、内定を取り消す場合には、通常の解雇の場合と同様、合理的な理由が必要になります (P.15 参照)。内定取消しの適法性について、最高裁判所の判例は以下のように判断しています。



「内定取消し」に関する最高裁判例

「採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消することが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

具体的には、学校を卒業できない、健康状態が悪化して仕事ができない、履歴書の不実記載、犯罪行為、企業の経営状態の悪化等、内定時に予測できなかった重大な理由がなければなりません。

また、国は企業に対して、「採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずる」ことを求めています（若者雇用促進法に基づく指針）。やむを得ず、新卒の採用内定取消しを行う場合には、事前にハローワーク等に通知する必要があります（職業安定法施行規則第35条第2項）。

9 内定者からの辞退について

労働者には「職業選択の自由」があり、内定の辞退を企業が拒否することはできません。法律的にも、内定によって労働契約（約束）は成立していますが、辞退すれば2週間でその契約（約束）は終了するとされています（民法第627条。P.15参照）。

しかし、一度約束したことを取消すことになりますから、なるべく早く、はっきりと意思表示することが大切です。複数の会社から内定を得た場合、自分の適性、やりたいこと、会社の将来性等を十分に考慮して、早めに就職する会社を決め、実際に就職する予定のない会社に対しては、速やかに辞退を伝えましょう。

既に前節で述べましたが、内定取消しには、法律的に多くの制約があります。しかし、急激な景気の変動等によって、就活期間途中で採用方針を変える企業もあります。実際に、いわゆるリーマンショックや東日本大震災のときには、内定者に対して「内定辞退届」の提出を強要する等のトラブルもありました。悪質なケースでは、内定者に対して能力を著しく超える要求を意図的に行った上で「能力不足」・「業界に向いていない」・「不採用になるより辞退した方があなたのため」等の言葉で、内定辞退を迫る企業もありました。

厚生労働省は、「本人の意思に反して内定辞退を強要するなどの不適切な事例は、本来は採用内定取消しとして取扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります」としています。

もし、意に反して内定辞退を強要された場合には、すぐに応じず、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。

10 内定中の研修（アルバイト等を含む）について

内定期間に、内定先企業から研修へ参加するようと言われるたり、研修の一環としてアルバイトなどの形で実際に働くようと言われるたりすることがあります。このような提案には応じなければならないのでしょうか。

本来、学生は学業に専念すべき立場にあるため、学卒定期採用（新卒採用）やそれに

準ずる場合、内定期間中において企業が学生を研修に参加させたり、働かせたりすることができるのは入社後であるのが通常です。内定者が自由意思で同意した場合に限り、業務命令に応じて研修等に参加する義務が生じます。

裁判例では、いったん研修の参加に同意したとしても、学業に支障がある場合等やむを得ない理由があるときには研修参加を取りやめることができるとされています。企業は、内定者が研修に同意しなかったり、同意した研修参加を取りやめたことを理由として、内定を取り消すことはできません（宣伝会議事件 東京地裁判決 平成 17.1.28.）。

また、学業以外の理由でも研修への参加が難しい場合には、まずは内定先企業へ相談してみましょう。

なお、内定中に、研修に参加したりアルバイトなどの形で働いたりして業務命令に従った場合には「賃金」は支払われますし、その間にケガをした場合などには労災保険が適用されます。

11 身元保証契約について

最近では少なくなってきましたが、企業によっては、入社時に「身元保証書」の提出を求めてくる場合があります。これは、売上金の着服等、労働者の行為によって企業が受けた損害を労働者が賠償できない場合のために、あらかじめ身元保証人を決めておくというものです。このときに、身元保証人と企業の間で結ばれるものが「身元保証契約」です。

しかし、身元保証人が労働者の行為全てに対して責任を負うというのでは、負担が重すぎるため、「身元保証二関スル法律」によって、身元保証人の責任は限定的なものとされています。

身元保証契約は労働契約とは別個のものであって、労働契約にあたって必ず締結しなければならないものではありません。実際には入社時に提出を断るのは難しいかもしれませんが、身元保証書を提出したとしても、「身元保証二関スル法律」に反する請求が無効になることは覚えておきましょう。

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）。

最近では、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ね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。月額給与と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。

4. 相談窓口のページ

あなたの学校の 就職課・キャリアセンター

賃金不払いや解雇など労働問題に関することは労働相談情報センター

※詳しくは裏表紙をご覧ください。

雇用就業に関することは 東京しごとセンター

窓口	所在地	電話番号
総合相談窓口	千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 1 階	03(5211)1571
ヤングコーナー	千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 3 階	03(5211)2851
しごとセンター多摩	国分寺市南町 3-22-10 労働相談情報センター国分寺事務所 2 階	042(329)4510

<東京しごとセンターホームページ> <https://www.tokyoshigoto.jp/>

新卒者・既卒者を対象とした就職関連情報の提供、職業相談・紹介

窓口	所在地	電話番号
㊤東京新卒応援 ハローワーク	新宿区西新宿 2-7-1 小田急第一生命ビル 21 階	03(5339)8609
㊤八王子新卒応援 ハローワーク	八王子市旭町 10-2 八王子 TC ビル 6 階	042(631)9505

※公正採用選考に関する相談は、東京新卒応援ハローワークで行っています。

おおむね 35 歳未満の方を対象とした就職関連情報の提供、職業相談・紹介

窓口	所在地	電話番号
㊤東京わかもの ハローワーク	渋谷区渋谷 2-15-1 渋谷クロスタワービル 8 階	03(3409)0328
㊤新宿わかもの ハローワーク	新宿区西新宿 1-7-1 松岡セントラルビル 9 階	03(5909)8609
㊤日暮里わかもの ハローワーク	荒川区西日暮里 2-29-3 日清ビル 7 階	03(5850)8609

<東京労働局ホームページ> <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/home.html>

公共職業安定所（ハローワーク）

職業紹介・指導、職業能力開発センターへの入校あっせん、雇用保険給付等を行っています。

所 名	所在地	電話番号	所轄区域
飯田橋※	文京区後楽 1-9-20 飯田橋合同庁舎内 1～5 階、9 階	03(3812)8609	千代田区、中央区、文京区、島しょ
上野※	台東区東上野 4-1-2	03(3847)8609	台東区
品川※	港区芝 5-35-3 1～3 階	03(5419)8609	港区、品川区
大森	大田区大森北 4-16-7	03(5493)8609	大田区
渋谷※	渋谷区神南 1-3-5	03(3476)8609	渋谷区、世田谷区、目黒区
新宿	雇用保険の得喪業務、求人の申込みは 新宿区歌舞伎町 2-42-10	03(3200)8609	新宿区、中野区、杉並区
※ 西新宿 庁舎	求職や失業給付の手続き、 職業相談は 新宿区西新宿 1-6-1 新宿エルタワービル 23 階	雇用保険給付課 03(5325)9580 職業相談 03(5325)9593	
池袋	雇用保険の得喪業務、求人の申込みは 豊島区東池袋 3-5-13	03(3987)8609	豊島区、板橋区、練馬区
※ サンシャイン 庁舎	求職や失業給付の手続き、 職業相談は 豊島区東池袋 3-1-1 サンシャイン 60 3 階	雇用保険給付課 03(5958)8609 職業相談 03(5911)8609	
王子	北区王子 6-1-17	03(5390)8609	北区
足立※	足立区千住 1-4-1 東京芸術センター 6～8 階	03(3870)8609	足立区、荒川区
墨田※	墨田区江東橋 2-19-12	03(5669)8609	墨田区、葛飾区
木場	江東区木場 2-13-19	03(3643)8609	江東区、江戸川区
八王子	八王子市市安町 1-13-1	042(648)8609	八王子市、日野市
立川	立川市緑町 4-2 立川地方合同庁舎 1～3 階	042(525)8609	立川市、国立市、小金井市、昭島市、小平市、東村山市、国分寺市、東大和市、武蔵村山市
青梅	青梅市東青梅 3-12-16	0428(24)8609	青梅市、福生市、あきる野市、羽村市、西多摩郡
※ 分庁舎	青梅市東青梅 3-20-7 山崎ビル	0428(24)8609	
三鷹	三鷹市下連雀 4-15-18	0422(47)8609	三鷹市、武蔵野市、西東京市、東久留米市、清瀬市
※ 分庁舎	三鷹市下連雀 4-15-31 KDXレジデンス三鷹 1、2 階		
町田	町田市森野 2-28-14 町田合同庁舎 1 階	042(732)8609	町田市
※ 分庁舎	町田市森野 1-23-19 小田急町田森野ビル 2 階		
府中	府中市美好町 1-3-1	042(336)8609	府中市、稲城市、多摩市、調布市、狛江市
小笠原 総合事務所	小笠原村父島字東町 152	04998(2)2102	小笠原村

注)

※印のあるハローワークでは、職業相談・パソコンによる求人検索・紹介状のみ、平日夜間（19時まで・週2回）と土曜日（10時～17時・月2回）にも行っています。

（町田は土曜日（10時～17時・月2回）のみ）

新型コロナウイルス感染拡大状況を踏まえ、開庁時間が変更となる場合がありますので、ご来所の際は改めてホームページ等で最新の情報をご確認くださいようお願いいたします。

年金事務所

健康保険の適用や厚生年金の加入等年金全般に関する手続き・相談・問合せに応じています。

所 名	所在地	電話番号	所轄区域
千代田	千代田区三番町 22	03(3265)4381	千代田区
中 央	中央区銀座 7-13-8 第 2 丸高ビル 1・2 階	03(3543)1411	中央区
港	港区浜松町 1-10-14 住友東新橋ビル 3 号館 1～3 階	03(5401)3211	港区、島しょ
新 宿	新宿区大久保 2-12-1 1・2・4 階	03(5285)8611	新宿区、杉並区、中野区 (厚生年金の適用・徴収のみ)
杉 並	杉並区高円寺南 2-54-9	03(3312)1511	杉並区 (国民年金についてのみ対応)
中 野	中野区中野 2-4-25	03(3380)6111	中野区 (国民年金についてのみ対応)
上 野	台東区池之端 1-2-18 いちご池之端ビル	03(3824)2511	台東区
文 京	文京区千石 1-6-15	03(3945)1141	文京区
墨 田	墨田区立川 3-8-12	03(3631)3111	墨田区
江 東	江東区亀戸 5-16-9	03(3683)1231	江東区
江戸川	江戸川区中央 3-4-24	03(3652)5106	江戸川区
品 川	品川区大崎 5-1-5 高德ビル 2 階	03(3494)7831	品川区
大 田	大田区南蒲田 2-16-1 テクノ ポートカマタセンタービル 3 階	03(3733)4141	大田区
渋谷	渋谷区神南 1-12-1	03(3462)1241	渋谷区
目黒	目黒区上目黒 1-12-4	03(3770)6421	目黒区
世田谷	世田谷区玉川 2-21-1 二子玉川 ライズ・オフィス 10 階	03(6880)3456	世田谷区
池 袋	豊島区南池袋 1-10-13 荒井ビル 3・4 階	03(3988)6011	豊島区
北	北区上十条 1-1-10	03(3905)1011	北区
板 橋	板橋区板橋 1-47-4	03(3962)1481	板橋区
練 馬	練馬区石神井町 4-27-37	03(3904)5491	練馬区
足 立	足立区綾瀬 2-17-9	03(3604)0111	足立区
荒 川	荒川区東尾久 5-11-6	03(3800)9151	荒川区
葛 飾	葛飾区立石 3-7-3	03(3695)2181	葛飾区
立 川	立川市錦町 2-12-10	042(523)0352	立川市、昭島市、小金井市、 日野市、国分寺市、国立市、 東大和市、武蔵村山市
八王子	八王子市南新町 4-1	042(626)3511	八王子市、町田市
武蔵野	武蔵野市吉祥寺北町 4-12-18	0422(56)1411	武蔵野市、三鷹市、小平市、 東村山市、清瀬市、東久留米市、 西東京市
府 中	府中市府中町 2-12-2	042(361)1011	府中市、調布市、狛江市、 多摩市、稲城市
青 梅	青梅市新町 3-3-1 宇源ビル 3・4 階	0428(30)3410	青梅市、福生市、羽村市、 あきる野市、西多摩郡

労働基準監督署・総合労働相談コーナー

賃金・労働時間等の労働条件、仕事中のけがや病気、労災保険に関する監督・指導を行っています。

総合労働相談コーナーでは、解雇、いじめ・嫌がらせ等を含めた労働問題全般に関する相談を行っています。

署名	所在地	電話番号	所轄区域
中央	文京区後楽 1-9-20 飯田橋合同庁舎 6・7 階	方面：03(5803)7381 安衛：03(5803)7382 労災：03(5803)7383 総合労働相談コーナー：03(6866)0008	千代田区、中央区、文京区、島しょ
上野	台東区池之端 1-2-22 上野合同庁舎 7 階	方面：03(6872)1230 安衛：03(6872)1315 労災：03(6872)1316 総合労働相談コーナー：03(6872)1144	台東区
三田	港区芝 5-35-2 安全衛生総合会館 3 階	方面：03(3452)5473 安衛：03(3452)5474 労災：03(3452)5472 総合労働相談コーナー：03(6858)0769	港区
品川	品川区上大崎 3-13-26	方面：03(3443)5742 安衛：03(3443)5743 労災：03(3443)5744 総合労働相談コーナー：03(6681)1521	品川区、目黒区
大田	大田区蒲田 5-40-3 月村ビル 8・9 階	方面：03(3732)0174 安衛：03(3732)0175 労災：03(3732)0173 総合労働相談コーナー：03(6842)2143	大田区
渋谷	渋谷区神南 1-3-5 渋谷神南合同庁舎 5・6 階	方面：03(3780)6527 安衛：03(3780)6535 労災：03(3780)6507 総合労働相談コーナー：03(6849)1167	渋谷区、世田谷区
新宿	新宿区百人町 4-4-1 新宿労働総合庁舎 4・5 階	方面：03(3361)3949 安衛：03(3361)3974 労災：03(3361)4402 総合労働相談コーナー：03(6863)4460	新宿区、中野区、杉並区
池袋	豊島区池袋 4-30-20 豊島地方合同庁舎 1 階	方面：03(3971)1257 安衛：03(3971)1258 労災：03(3971)1259 総合労働相談コーナー：03(6871)6537	豊島区、板橋区、練馬区
王子	北区赤羽 2-8-5	方面：03(6679)0183 安衛：03(6679)0186 労災：03(6679)0226 総合労働相談コーナー：03(6679)0133	北区

署名	所在地	電話番号	所轄区域
足立	足立区千住旭町 4-21 足立地方合同庁舎 4 階	方面：03(3882)1188 安衛：03(3882)1190 労災：03(3882)1189 総合労働相談コーナー：03(6684)4573	足立区、荒川区
向島	墨田区東向島 4-33-13	方面：03(5630)1031 安衛：03(5630)1032 労災：03(5630)1033 総合労働相談コーナー：03(5630)1043	墨田区、葛飾区
亀戸	江東区亀戸 2-19-1 カ メリアプラザ 8 階	方面：03(3637)8130 安衛：03(3637)8131 労災：03(3637)8132 総合労働相談コーナー：03(6849)4503	江東区
江戸川	江戸川区船堀 2-4-11	方面：03(6681)8212 安衛：03(6681)8213 労災：03(6681)8232 総合労働相談コーナー：03(6681)8125	江戸川区
八王子	八王子市明神町 3-8- 10	方面：042(680)8752 安衛：042(680)8785 労災：042(680)8923 総合労働相談コーナー：042(680)8081	八王子市、日野市、稲城 市、多摩市
立川	立川市緑町 4-2 立川 地方合同庁舎 3 階	方面：042(523)4472 安衛：042(523)4473 労災：042(523)4474 総合労働相談コーナー：042(846)4821	立川市、昭島市、府中市、 小金井市、小平市、東村 山市、国分寺市、国立市、 武蔵村山市、東大和市
青梅	青梅市東青梅 2-6-2	監督：0428(28)0058 安衛：0428(28)0331 労災：0428(28)0392 総合労働相談コーナー：0428(28)0854	青梅市、福生市、あきる 野市、羽村市、西多摩郡
三鷹	武蔵野市御殿山 1-1-3 クリスタルパークビル 3 階	方面：0422(67)0651 安衛：0422(67)1502 労災：0422(67)3422 総合労働相談コーナー：0422(67)6340	武蔵野市、三鷹市、調布 市、西東京市、狛江市、 清瀬市、東久留米市
町田支署	町田市森野 2-28-14 町田地方合同庁舎 2 階	監督：042(718)8610 安衛：042(718)9134 労災：042(718)8592 総合労働相談コーナー：042(718)8342	町田市
小笠原 総合事務所	小笠原村父島字東町 152	04998(2)2102	小笠原村

※町田は八王子の支署です。

総合労働相談コーナー

※総合労働相談はフリーダイヤル(0120-601-556)でもご利用可能です。(都内の一般電話から通話できます。)通話は有楽町総合労働相談コーナーにつながります。

有楽町総合労働相談コーナー	千代田区有楽町 2-10-1 東京交通会館 3 階	03(5288)8500
東京労働局総合労働相談コーナー	千代田区九段南 1-2-1 九段第 3 合同庁舎 14 階	03(3512)1608

近県の労働行政機関

近県の相談機関

- かながわ労働センター** 横浜市中区寿町 1 - 4
かながわ労働プラザ内 ☎ 045(633)6110 (代)
- 埼玉県労働相談センター** さいたま市浦和区高砂 3-15-1
埼玉県庁第二庁舎 1 階 ☎ 048(830)4522
- 千葉県労働相談センター** 千葉市中央区市場町 1-1
千葉県庁本庁舎 2 階 ☎ 043(223)2744

国の相談機関

地方労働局（総合労働相談コーナー）

- 神奈川労働局** 横浜市中区北仲通 5-57 横浜第二合同庁舎 13 階
045(211)7358
- 埼玉労働局** さいたま市中央区新都心 11-2
明治安田生命さいたま新都心ビル
ランド・アクシス・タワー 16 階
☎ 048(600)6262
- 千葉労働局** 千葉市中央区中央 4 - 11 - 1
千葉第二地方合同庁舎 ☎ 043(221)2303

学生等就職相談窓口

- 神奈川県** 横浜新卒応援ハローワーク
横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 ST ビル 16 階 ☎ 045(312)9206
- 埼玉県** 埼玉新卒応援ハローワーク
さいたま市大宮区桜木町 1-9-4
エクセレント大宮ビル 6 階 ☎ 048(650)2234
- 千葉県** ふなばし新卒応援ハローワーク
船橋市本町 1-3-1 フェイスビル 9 階 ☎ 047(426)8474

労働相談情報センターのご案内

東京都では、賃金不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。

● 電話相談

東京都ろうどう 110 番 **0570 - 00 - 6110** ろうどう110番 費用無料・秘密厳守

月曜から金曜日の午前9時～午後8時、土曜日の午前9時～午後5時（日曜、祝日及び12月29日～1月3日を除く、土曜日については祝日及び12月28日～1月4日を除く。）

● 来所相談（予約制）

担当地域（会社所在地）に応じて、各事務所が月曜から金曜日の午前9時～午後5時（終了時間）まで

窓口	所在地	電話	担当地域（会社所在地）	夜間
労働相談 情報センター （飯田橋）	千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 9 階	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ	月曜 金曜
大崎 事務所	品川区大崎 1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー 2 階	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、大田区、 世田谷区	火曜
池袋 事務所	豊島区東池袋 4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木曜
亀戸 事務所	江東区亀戸 2-19-1 カメラアプラザ 7 階	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺 事務所	国分寺市南町 3-22-10	042(321)6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、小平市、東村 山市、国分寺市、国立市、福生市、 東大和市、清瀬市、東久留米市、 武蔵村山市、羽村市、あきる野市、 西東京市、西多摩郡	月曜
八王子 事務所	八王子市明神町 3-5-1	042(645)6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、 日野市、狛江市、多摩市、稲城市	水曜

<T O K Y Oはたらくネットホームページアドレス>
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

就活必携・労働法 知っておきたい法律と相談窓口

登録番号 (2) 184

編集 学生向け労働法等啓発資料編集委員会
発行 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号
電話 03-5320-4650
印刷 株式会社 能登浦

※ 学生向け労働法等啓発資料編集委員会は、東京都産業労働局を事務局として、東京労働局、東京都教育庁、生活文化局及び都民安全推進本部により構成