

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

はじめにー労働法の意味ー	1
--------------	---

第1章 就職活動編	2
-----------	---

1 「就活」の流れ	2
2 企業の情報を事前に収集する	2
3 労働条件を確認する	3
4 公正な採用選考について	4
5 インターンシップについて	7
6 就職活動中のハラスメントについて	8

第2章 内定後編	9
----------	---

1 「採用内定」と「内々定」	9
2 内定取消しについて	9
3 内定者からの辞退について	10
4 内定中の研修（アルバイト等）について	10
5 身元保証契約について	11
裁判例チェック	11

第3章 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
裁判例チェック	16

相談窓口のご案内	17
----------	----

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

はじめに - 労働法の意味 -

学校を卒業して企業等に就職すると、事務所・工場・店舗などの職場に配属され、1日8時間等の決まった時間、使用者や上司の指示に従って働くことになります。

自分で事業を経営するなどの一部のを除き、大部分の人は、生活するため、誰かに雇われて働かなければなりません。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。

一般的に、働く人より、雇う人の方が有利な立場にあり、働く条件や環境などは雇う人の思いどおりに決まりがちです。

そこで、働く人の健康や安全を守り、人間らしい生活を実現するためのルールとして労働法（労働基準法をはじめとする労働関係法規の総称）が発展してきました。

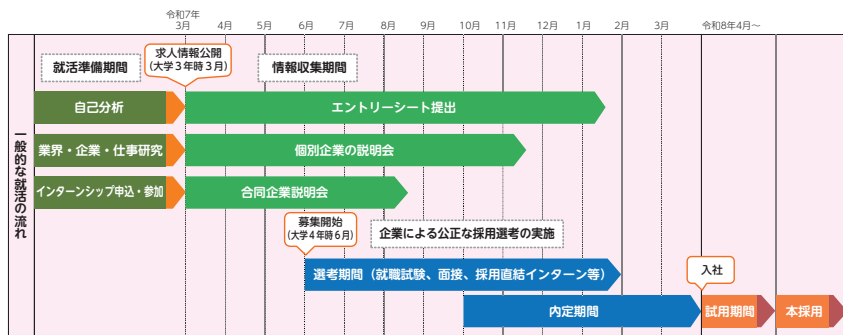
労働法の知識を持っているかないかで、そのあとの判断が全く変わってくることもあります。労働トラブルを回避したり、巻き込まれた際に適切に対処したりするためには、労働法についてよく知っておくことが非常に重要です。



第1章 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な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。

学校のキャリアセンターをはじめ、ネット情報、就職情報サイトや企業説明会など必要な情報を入手するためには様々な方法があります。

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いましょう。



新卒者は、新卒者を募集する企業に請求することで、幅広い職場情報※を得ることができます。

- ※職場情報…
- ①募集・採用に関する状況（採用者・離職者数等）
 - ②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）
 - ③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、育児休業取得者数等）

これら①～③について応募者から求めがあった場合、企業は情報提供をしなければなりません（若者雇用促進法第13条）。

3 労働条件を確認する

求人情報に記載されている労働条件はしっかり確認しましょう。

企業は、労働者の募集を行う場合には、労働条件（仕事内容・賃金・労働時間・その他の労働条件）を明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項）。

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、企業は、安易に変更・削除・追加をしてはならないとされています（労働契約についてはP.13参照）。

また、当初明示した労働条件が変更される場合は、企業は変更内容について求職者に速やかに明示しなければなりません。



求人票に記載されている労働条件と実際の労働条件が違う場合は注意！

- ・実際に働いてみたら、賃金や就業時間が求人情報と違った
- ・求人票には好待遇で記載されていたが、実際に働いてみると、劣悪な労働環境だった など



企業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、給与見込額が以下のように記載されていることがあります。

給与見込額（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

各種手当（業務手当、地域手当）：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：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）の支給となります。

※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。

※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。

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！

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す。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5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」「コミュニケーションカード」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、企業から職業安定法第5条の5に抵触するおそれのある情報提供を求められた場合は、下記の新卒応援ハローワークに相談しましょう。

ここに相談！



東京新卒応援ハローワーク TEL:03 (5339) 8609
(P.17 相談窓口のページ参照)



○ 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5 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、特定募集情報等提供事業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、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、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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、この限りではない。（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5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（労働条件の相違・不適正な採用選考等）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。

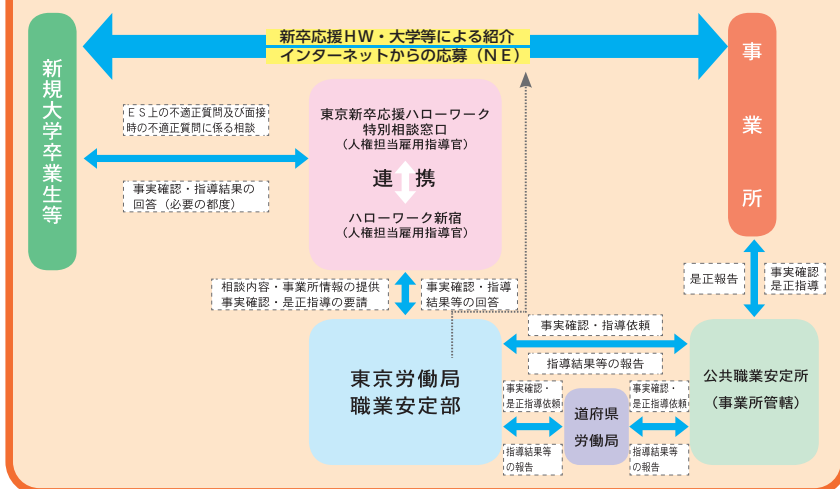


公正な採用選考システムの確立に向けて

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」「コミュニケーションカード」等の応募書類に、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取組を行っています。

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/shiryo/saiyou-jinken/index.html>



厚生労働省 HP に動画「就職差別に NO ! 公正な採用選考をめざして (アニメ版・30 秒)」, 「公正な採用選考を目指して (長尺版・短尺版)」が掲載されていますので、ご覧ください。

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/document.html#video01>



5 インターンシップについて

経団連と大学関係団体等の代表者によって構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、「インターンシップ」を改めて定義し、以下の4類型に整理しました。

タイプ1：オープン・カンパニー

タイプ2：キャリア教育

タイプ3：汎用的能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4：高度専門型インターンシップ

企業においては、タイプ3のインターンシップにおいて取得した学生情報を、採用活動開始以降に採用活動に活用することが可能となります。

学生においては、自身のキャリアプランに照らし、自らの能力を職場での実務体験を通じて見極める機会としてインターンシップを活用できるよう、十分な学修を経てから、意欲的に参加・挑戦してください。

〈産学で変えるこれからのインターンシップ—学生のキャリア 形成支援活動の推進—〉

https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet.pdf



こんなインターンシップには注意！

インターンシップと称していながら見学や体験的な内容ではなく、実際に業務に係る指揮命令を受けて働いている等の場合には、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。



近年はインターンシップによるトラブルも増えています。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。

《近年の事例》

- ・インターンシップと称してアルバイトと同じ業務を無給でやらされた
- ・長時間・長期間拘束され、学業に支障が生じた
- ・ほかの学生の勧誘を強制された など



6 就職活動中のハラスメントについて

就職活動（インターンシップや OB・OG 訪問時なども含む）中のハラスメントとして、「オワハラ（就活終われハラスメント）」やセクハラが問題となっています。



就職活動におけるハラスメントが増加しています！

＜オワハラ事例＞

- ・他の企業の選考や内々定を辞退するように言う、もしくは辞退すれば内々定を出すと言う。
- ・採用担当者の目の前で辞退の連絡をするように言う。
- ・誓約書（内定承諾書など）の提出を強要する。
- ・他の企業の選考に参加できないように、何度も選考などを繰り返す。・・・等

＜セクハラ事例＞

- ・幹部社員が女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫り、その後もメールや LINE で連絡を取り関係を迫った。これを女子学生が断ると、「うちの会社には絶対入社させない」とし実際に不採用とした。
- ・「つきあっている男性はいるか」「結婚や出産後も働きたいか」といった内容を女子学生にだけ質問した。・・・等

このような行為は、学生の職業選択の自由を妨げる行為や人権侵害にあたる行為として法的違法性を孕む可能性があり、厚生労働省は企業に注意喚起しています。ハラスメント行為を受けたと思われる場合は、下記に相談しましょう。

ここに相談！



・学校のキャリアセンター

＜オワハラに関する相談＞

- ・東京新卒応援ハローワーク Tel:03-5339-8609
- ・八王子新卒応援ハローワーク Tel:042-631-9505



＜セクハラに関する相談＞

- ・東京労働局 雇用環境・均等部 Tel:03-3512-1611



第2章 内定後編

1 「採用内定」と「内々定」

日本では、一般的に新卒者を4月に一括採用します。企業は一定の時期になると、応募者に対して「採用内定通知」を送出し、同時に、「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**とされます。

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。

(※) 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、「労働契約が締結されている」とみなされる場合もあります。

判例チェック



大日本印刷事件（最高裁判決 昭和 54.7.20）⇒ P.11

2 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**。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「解雇」について参照）。

●合理的な理由とは例えばこんなとき…

- ・ 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
- ・ 履歴書に事実と異なることが書かれていた ・ 犯罪行為を行った
- ・ 企業の経営状況が悪化した（整理解雇の判断基準に準ずる） など

判例チェック



大日本印刷事件（最高裁判決 昭和 54.7.20）⇒ P.11

3 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、企業は**内定の辞退を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週間でその契約は終了する**とされています（民法第627条。P.15「辞職」について参照）。



複数の企業から内定を得た場合、早めに就職する企業を決め、実際に就職する予定のない企業に対しては速やかに辞退を伝えましょう。企業選択の際には、自分の適性、やりたいこと、企業の将来性等を十分に考慮してください。



内定辞退の強要に関するトラブル事例

急激な景気の変動等により、就活期間途中で採用方針を変える企業もあります。

内定者に対して「内定辞退届」の提出を強要したり、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過去にありました。



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。

4 内定中の研修（アルバイト等）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、**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。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。

判例チェック



宣伝会議事件（東京地裁判決 平成17.1.28）⇒ P.11



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。また、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。

5 身元保証契約について

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。

身元保証契約とは、身元保証人と企業の間で結ばれるもので、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。

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。また、本契約書には極度額（損害賠償における上限額）を定める必要があります。



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。

裁判例チェック

ここまでに出てきた裁判例を確認してみましょう。



「内定」に関する最高裁判例（P.9）

「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）



「内定取消し」に関する最高裁判例（P.9）

「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）



「内定期間中の研修」に関する裁判例（P.10）

「使用者は・・・入社日前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消しはもちろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった理由に基づき、入社日前の研修等への参加を取りやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である。」

（宣伝会議事件 東京地裁判決 平成 17.1.28）

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。

判例チェック



- ・ブラザー工業事件（名古屋地裁判決 昭和59.3.23）⇒ P.16
- ・ヒノヤクシー事件（盛岡地裁判決 昭和62.8.16）⇒ P.16

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、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。



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。一方で、研修費用を貸付契約したケース（免除特約のある消費貸借契約）では、本条に違反せず返還請求が有効とされた裁判例もあります。

判例チェック



- ・サロン・ド・リリー事件（浦和地裁判決 昭和61.5.30）⇒ P.16
- ・勝英自動車学校事件（東京地裁判決 令和5.10.26）⇒ P.16



なお、研修費用の返還については個別事案ごとで判断が分かれます。返還請求に不安があるときは、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てみましょう。

3 働くときに知っておきたい基本的な労働法の知識

●労働契約

労働者と使用者の間で「雇う－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。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法律で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）。その場合、企業は採用内定時に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 1,163 円（令和7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1週40時間、1日8時間を超えて労働者を働かせてはいけません（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定めておき、その範囲内で、労働者が自らの意思で各日の始業・終業時刻を決めて働く制度
- ・ **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

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。

※労働時間制度について、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」第4章)

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/pocket/index.html>



● 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)や電話番号の「昼休み当番」などは含まれません。

● 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、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）。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、使用者は、有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、年5日の有給休暇を取得させることが義務付けられています。年5日以上の有給休暇を取得していない労働者に対し、使用者は時季を指定して取得させなければなりません（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。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」第5章）

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/pocket/index.html>



●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

..... 裁判例チェック

ここまですてきた裁判例を確認してみましょう。



「試用期間」についての裁判例（P.12）

- ・**ブラザー工業事件**
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
(名古屋地裁判決 昭和 59.3.23)
- ・**ヒノヤクシー事件**
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
(盛岡地裁判決 昭和 62.8.16)



「研修費用の返還」についての裁判例（P.12）

- ・**サロン・ド・リリー事件**
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
(浦和地裁判決 昭和 61.5.30)
- ・**勝英自動車学校事件**
退職した従業員に貸し付けた資格取得費用の返還を求めたケースにおいて、資格取得後は毎月手当が支給され、転職等にも有利となり、3 年の返還免除期間も不当に長いとは言えないとして、返還請求が認められた例
(東京地裁判決 令和5.10.26)

相談窓口のご案内

あなたの学校の 就職課・キャリアセンター

MEMO

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へ！

※詳しくは裏表紙をご覧ください。



東京しごとセンター

就職先・仕事の適正などに関する相談を受ける東京都の設置する窓口です。

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	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	03(5211)2851
しごとセンター多摩	立川市柴崎町 3-9-2 3 階	042(526)4510

<東京しごとセンターホームページ>

<https://www.tokyoshigoto.jp/>



新卒応援ハローワーク（公正採用選考に関する相談等）

大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後概ね3年以内の方の就職活動を支援する専門のハローワークです。

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 新宿第一生命ビルディング 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

<東京労働局東京ハローワーク> 新卒者・既卒者の皆さまへ

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/kyushokusha/_120809.html



わかものハローワーク

正社員での就職を希望する、34歳以下の方のためのハローワークです。

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

<東京労働局東京ハローワーク> 若者の皆さまへ

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/kyushokusha/_115186.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、大島町、八丈町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、青ヶ島村
上 野	台東区東上野 2-7-5 倍楽ビル（東上野Ⅱ）2・3 階	03(5818)8609	台東区
品 川	港区芝5-35-3	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	八王子市子安町 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		
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

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。

<全国の相談・手続き窓口>

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>



労働基準監督署

賃金の不払いなどの指導、仕事中のけがや病気、労災保険の給付業務を行っています。

労働基準監督署一覧

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、 大島町、八丈町、利島村、 新島村、神津島村、三宅村、 御蔵島村、青ヶ島村
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 TT 蒲田駅前ビル 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
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 カメラアプラザ 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 4-21-2 八王子地方合同庁舎 3 階	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

解雇、職場でのいじめ・嫌がらせ・ハラスメント等を含めた労働問題全般に関する相談を行っています。

総合労働相談フリーダイヤル ☎ 0120-601-556

(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 ☎ 045(312)9206
川崎新卒応援ハローワーク ☎ 044(244)8609 (49#)
- 埼玉県** 埼玉新卒応援ハローワーク ☎ 048(650)2234
- 千葉県** 千葉新卒応援ハローワーク ☎ 043(307)4888
ふなばし新卒応援ハローワーク ☎ 047(426)8474
まつど新卒応援ハローワーク ☎ 047(367)8609 (48#)

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、職場のいじめ、有給休暇などさまざまな問題について広く相談に応じています。ぜひ一度ご相談ください。

〈TOKYOはたらくネット労働相談〉

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/sodan/index.html>



●電話相談

ろうどう110番

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

月曜日から金曜日の午前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、各事務所が月曜日から金曜日の午前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
多摩 事務所	立川市柴崎町 3-9-2 6 階	042 (595) 8004	多摩地域の市町村全域 八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、 府中市、昭島市、調布市、町田市、小金井市、 小平市、日野市、東村山市、国分寺市、国立市、 福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、 東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲城市、 羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜 水曜
青山 事務所 （はたらく 女性スク エア）	渋谷区神宮前5-53-67 コスモス青山地下1階 EAST-A2	03 (6803) 8941 (総合相談)	詳細は「はたらく女性スクエア」ホームページへ https://www.joseisquare.metro.tokyo.lg.jp/	水曜



〈TOKYOはたらくネット〉

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>



印刷物登録番号 (6) 175

就活必携・労働法 知っておきたい法律と相談窓口

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 株式会社オゾニックス

※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、東京都教育庁及び生活文化スポーツ局により構成



古紙パルプ配合率60%再生紙を使用



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。