

第1章 就職するときに

1-1 労働法とは

はじめに、労働法にはどのようなものがあるか、どのような役割を担っているのか、みていきましょう。

労働法といっても、そのような名前の法律があるわけではありません。労働基準法や労働契約法をはじめ、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、労働組合法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児・介護休業法など、労働問題に関する法律をひとまとめにして労働法と呼んでいます。

これらの法律は、すべて**日本国憲法**の基本理念を実現するために定められたものです。

【日本国憲法（抜粋）】

- 第14条 「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」
- 第19条 「思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。」
- 第22条 「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」
- 第25条 「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」
- 第27条 「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」
- 第28条 「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」

「労働者」とは、どのような人たちを指すのでしょうか。一般的には、他人に使用され、労働を提供し、その対価として賃金の支払いを受ける者を指すとされていますが、詳細な定義は各々の法律で定められています。

「労働者」かどうかは実態で判断されます。「請負」や「業務委託」という形態の働き方であっても、「労働者」性が認められる場合があります、労働法による様々な保護を受けられる可能性があります。

◆労働基準法

労働者が「健康で文化的な最低限度の生活」を営むことができるように、労使が守るべき最低限の基準を示したものが労働基準法です。労働基準法では、労使は、労働基準法で示された労働条件の基準を単に守るだけでなく、これを改善向上するように努めなければならないと定められています。

さらに労働基準法では、本来、労働条件とは、労使が対等の立場で決定すべきものであることが定められており、労使間で取り決めた労働協約や労働契約等は、これを遵守し、誠実に履行するよう義務付けられています。

◆労働契約法

労働契約法は、労働契約の成立から終了まで、労働契約が円滑に継続するための基本ルールを定め、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定を図ることを目的としています。

◆最低賃金法（P26参照）

最低賃金法は、労働者の生活の糧となる賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善向上を図り、労働者の生活の安定を図ることを目的としています。

◆労働安全衛生法（P94参照）

労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的としています。労働災害防止のための最低基準の遵守や労働条件の改善等、事業主等の責務が定められています。

◆職業安定法

職業安定法は、公共職業安定所や職業紹介事業者等に対して、「職業選択の自由」の尊重や「差別的取扱の禁止」などの職業紹介等の基本ルールを定め、職業の安定を図ることを目的としています。

◆労働者災害補償保険法（P99参照）

労働者災害補償保険法は、労働者が業務上の事由や通勤が原因で怪我をしたり、病気になったとき、あるいはこれらが原因で働けず賃金を得られなかったときに、国が当該労働者（又はその遺族）に対して必要な給付等を行うことにより、労働者の福祉の増進に役立てることを目的としています。

◆雇用保険法（P102参照）

雇用保険法は、労働者が失業した場合や職業に関する教育訓練を受けた場合等に国が必要な給付等を行うことにより、労働者が再就職するまでのあいだの生活を安定させ、就職活動を円滑に行うことができるよう支援すること等を目的としています。

◆労働組合法（P84参照）

労働組合法は、労働者が団結して労働組合をつくり、団結の力を背景に、使用者と対等の立場に立って、労働条件をより良いものとするための活動を保護することを目的としています。

労働組合の活動には、労働条件をより良くするために使用者側と話し合う団体交渉や、その話し合いを有利に進めるために、団結して働くことを拒否して使用者に圧力をかけるストライキなどがあります。

1-2

労働契約を結ぶとき -労働条件ははっきりと-

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者と使用者が合意することにより成立します（労働契約法第6条）。

労働契約を結ぶときには、毎月の賃金、労働時間、休憩時間、休日、年次有給休暇、残業の有無など、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。

このようなトラブルを防ぐため、労働基準法第15条では、使用者に対して、労働契約を結ぶときには労働者に労働条件を明らかにすることを義務付けており、特に、次の表の①～⑥までの事項については、書面を交付しなければなりません（同法施行規則第5条）。

なお、①～⑥以外の労働契約の内容についても、使用者はできる限り書面により確認するものとされています（労働契約法第4条第2項）。

※様式「**労働条件通知書**」はP12～13参照。

【明示しなければならない労働条件】

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">必ず明示しなければならない事項</p>	<p style="text-align: center;">— 書面で示しなければならない事項 —</p> <ul style="list-style-type: none"> ①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③仕事をする場所、仕事の内容 ④仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制勤務のローテーション等） ⑤賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期 ⑥退職（解雇の事由を含む） <p>⑦昇給</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">制度を設ける場合に明示しなければならない事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法と支払いの時期 ⑨臨時に支払われる賃金（退職金は除く）、賞与および最低賃金額 ⑩労働者に負担させる食費、作業用品など ⑪安全・衛生 ⑫職業訓練 ⑬災害補償・業務外の傷病扶助 ⑭表彰・制裁 ⑮休職

1-2 労働契約を結ぶとき - 労働条件ははっきりと -

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他 ())
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ (高度専門) ・Ⅱ (定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 か月 (上限10年)) Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)] [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)] [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)] (3) フラックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 , 無)
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日；週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

1-3 採用内定と試用期間

◆採用内定

労働者が使用者に採用される過程では、①使用者の募集、②労働者の応募、③採用内定、④就労開始、という経過を辿るのが一般的ですが、どの段階で「労働契約が成立」したことになるのでしょうか。

通常、使用者による募集は労働契約の申込みの「誘引」、これに対する応募者の応募又は採用試験の受験は労働契約の「申込み」であり、使用者が採用内定通知を発信（申込みの「承諾」）したことで労働契約が成立しているとされます。

新卒採用の場合は、通常の労働契約と異なり、使用者と学生との間で「その学生が卒業することを条件として、4月1日から働き始める」といったような、条件付きの労働契約を結ぶことが一般的です（「始期付解約権留保付労働契約」）。

企業が卒業見込みの学生に対して採用内定通知を出し、後からその内定を取り消すという「内定取消」が行われることがありますが、内定の段階で労働契約が成立している場合、使用者は、客観的に合理的な理由がなく採用内定を取り消すことは許されないとされています。

◆試用期間

入社後の一定期間を「試用期間」として、労働者を実際に就労させた上で本採用するかどうかを決める場合があります。

試用期間中も労働契約は成立していますが、雇用を継続することが適当でないと使用者が判断した場合に、解雇又は本採用拒否をする解約権が、使用者に留保されている状態です（「解約権留付労働契約」）。

ただし、試用期間中の解雇や本採用拒否も、無制限に認められているわけではありません。例えば判例では、採用前には知ることのできなかつた重大な事実が判明した場合など、解約権行使の趣旨、目的に照らして客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる具体的な事情がある場合にのみ許される、とされています。

なお、試用期間中であっても14日を超えて雇用された場合には、解雇予告制度の対象になります（P115参照）。

1-4

採用選考や労働契約に関して 会社が守るべきルール

◆求職者等の個人情報の取扱い（職業安定法第5条の4）

労働者の募集を行う者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集、保管、使用しなければならないことになっており、労働大臣指針の中で、以下のとおり収集してはならない個人情報を具体的に示しています。

- 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）」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（学生運動等）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

上記個人情報を応募書類や面接等で尋ねることは、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。

採用選考時、上記①～③のような本人の適性と能力に関係のない事項の質問をされたり、書類の記入を求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談してください。

※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

○公正な採用選考について、以下のホームページで詳細を掲載
(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/kosei/>)

関連資料

- ①「採用と人権（明るい職場を目指して）」（東京都産業労働局・東京労働局発行）
- ②「これだけは知っておきたい働くときの知識 高校生版」（東京都産業労働局発行）
- ③「就活必携・労働法 知っておきたい法律と相談窓口」（東京都産業労働局発行）

◆賠償予定の禁止（労働基準法第16条）

労働者が、契約期間の途中で会社を退職したときや、労働者の不注意で会社の備品を壊してしまったときには、ペナルティとしていくら支払う、というように、あらかじめ労働契約に賠償額を決めておくことは認められません。

ただし、労働者が故意・過失により会社に損害を与えた場合には、損害賠償義務が生じることがあります（P25 コラム参照）。

◆前借金相殺の禁止（同法第17条）

使用者が、労働者に賃金を前貸しして、前借りした賃金を毎月の給料から返済させるようにし、借金が残っている間は退職することができないようにする、という行為は許されません。

◆強制貯金の原則禁止（同法第18条第1項、第2項）

使用者が、労働者に賃金の一部又は全部を強制的に会社に積立てさせる行為は、会社への不当な足止めにつながり、また賃金の全額払いの原則（P28 参照）にも反し、認められません。

「社内預金」のように、使用者が労働者に委託されて賃金の一部を天引きして管理する場合は、使用者は、書面による労使協定を結び労働基準監督署長へ届け出るなど、必要な措置を取らなければなりません。

◆黄犬契約の禁止（憲法第28条、労働組合法第7条第1号）

日本国憲法では、労働者が団結する権利、団体交渉する権利、その他労働組合の様々な活動をする権利を保障しています。

この憲法の理念を実現するため、労働組合法では、使用者に対して、労働者が労働組合に加入しないこと、あるいは労働組合から脱退することを雇用条件とするような契約（黄犬契約）を結ぶことを禁止しています。

1-5

労働組合に入らなければならないという条件があるとき

「会社に入ったら、労働組合にも加入しなければならない」という、労働組合と使用者との労使協定のことを**ユニオン・ショップ協定**といいます。ユニオン・ショップ協定を結ぶことができるのは、「労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合」とされます(労働組合法第7条第1号ただし書)。

ユニオン・ショップ協定が結ばれている場合には、労働者が労働組合から脱退したり、除名されて組合員資格を失ったときには、使用者はその労働者を解雇しなければなりません。しかし、ユニオン・ショップ協定があっても、企業に特別な事情があるときや、労働組合と使用者が話し合っただけで決めたときは、使用者はその労働者を解雇しない、と決めている場合も多く見受けられます。

なお、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合の組合員が、その組合を脱退して別の組合に加入した場合、あるいは労働者が新たに労働組合を結成した場合については、ユニオン・ショップ協定の効力はこれらの労働者には及ばない、と考えられています。

1-6 労働条件が約束と違っていたら

労働契約を結んで実際に働き始めたところ、あらかじめ示された労働時間よりも長く働かされたり、安い賃金で働かされた、というように、労働契約の内容と実際の労働条件が違っていた場合はどうしたらよいでしょうか。

このような場合において、もし、今後もその企業で働き続けることを希望しているのであれば、使用者に対して、労働契約の内容を誠実に守ってもらうように要求できます。

しかし、その企業で働き続けるつもりがないのであれば、労働基準法では、あらかじめ明示された労働条件（P11参照）が実際の労働条件と異なっていたことを理由に、ただちに労働契約を解除することを認めています（労働基準法第15条第2項）。この場合には、たとえ雇用期間をあらかじめ定めておく**有期労働契約**の契約期間途中であっても、退職することが認められています（P113参照）。

また、その企業に就職するために住居を移転した者が、契約内容と実際の労働条件が違っていたことを理由に退職し、その後14日以内に元の住居地に戻るような場合には、労働基準法では、労働者が転居するのに必要な旅費を使用者が負担するよう義務付けています（同法第15条第3項）。