

よくある
相談事例！

これから働きはじめる皆さんへ

～ 労働条件を確認しよう ～

労働契約

～相談事例～

「正社員募集だったのに、面接のときに『最初は契約社員から』と言われた・・・」

～ポイント～

求人情報が、そのまま雇用契約の内容になるわけではなく、原則として合意した内容が労働条件となってしまいます。

相談のような事例で合意してしまうと、雇用期間が満了したときに、更新するかどうか、本採用するかどうかにつき雇い主に幅広い裁量が認められることになってしまいます。

したがって、労働契約の内容を十分に確認した上で、合意するようにしましょう。

また、労働契約は、どんな契約を結んだのかを書面にしておくことで、お互いの思い違いや「言った、言わない」というトラブルを防ぐことができます。

労働条件の明示

～相談事例～

「入社したものの、正確な給料の額や所定労働時間がわからない・・・」

～ポイント～

雇い主は、労働者を採用するときに、①労働契約の期間（有期雇用であれば更新基準も）、②仕事をする場所・仕事の内容、③始業・終業時刻、残業の有無、休日・休暇等、④給料などの重要な労働条件について、書面で明示しなければならないことになっています。

就業規則の周知義務

～相談事例～

「就業規則はあるようだが、見たことがない・・・」

～ポイント～

常時10人以上の労働者がいる会社では、労働条件を就業規則で明文化して労働基準監督署に届け出ることになっています。

就業規則は、職場でいつでも見られるように備え置いたり、書面で労働者に交付するなどして周知しなければならないことになっています。

残業代（時間外割増賃金）

～相談事例～

「いくら働いても『残業代は固定』と言われた・・・」

～ポイント～

雇用契約や就業規則で基本給や諸手当（「営業手当」「職務手当」など）に残業代が含まれていること、何時間分の残業代であるかが明らかである必要があります。

また、実際の残業時間が、上記の固定部分の時間を超過している場合は、追加で支払われなければなりません。

社会保険

～相談事例～

「『試用期間中は社会保険に加入できない』と言われた・・・」

～ポイント～

試用期間だから社会保険に加入できない、というルールはありません。

こんなことで
困ったらまず
相談を！！



電話相談専用 東京都ろうどう110番 0570-00-6110

TOKYOはたらくネットホームページ <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

●詳細は労働相談情報センター・各事務所へお問い合わせください
飯田橋 03-3265-6110 大崎 03-3495-6110 池袋 03-5954-6110
亀戸 03-3637-6110 国分寺 042-321-6110 八王子 042-645-6110

東京都産業労働局