

第2章 働き始める前に

1 労働契約を結ぶとき

みなさんが仕事をするとき、仕事の内容や給料、勤務日などの**労働条件**をチェックして、自分に合った条件の会社で働こうとしますよね。しかし、条件の合う会社に就職したり、アルバイトが決まったりしても、実際に働き始めたら、会社の人が最初に言っていたこととは全く条件が違っていた、なんてことになってしまったら、困ってしまいます。そこで、**労働法**ではそんなことがないように、**労働契約を結ぶときには、会社が労働者に労働条件をきちんと明示することを義務として定めています。**

さらに、**特に重要な次の6項目については、口約束だけではなく、きちんと書面を交付しなければいけません(労働基準法第15条)。**

- ① 契約は**いつまで**か(労働契約の期間に関すること) ※
- ② 期間の定めがある契約の**更新についてのきまり**(更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど)
- ③ **どこでどんな**仕事をするのか(仕事をする場所、仕事の内容)
- ④ **仕事の時間や休み**はどうなっているのか(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など)
- ⑤ **賃金**はどのように支払われるのか(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 **辞めるとき**のきまり(**退職**に関すること(**解雇**の事由を含む))

※ 労働契約を締結するときに、期間を定める場合と、期間を定めない場合があります。期間を定める場合については**契約社員**や**パートタイム労働者**に、期間を定めない場合については長期雇用を前提とする**正社員**に、それぞれ多く見られます。

これら以外の労働契約の内容についても、労働者と会社はできる限り書面で確認する必要があります(労働契約法第4条第2項)。

労働契約を結ぶことによって、会社は「労働契約で定めた給料を払う」という義務を負いますが、一方でみなさんも、「会社の指示に従って誠実に働く」という義務を負うことになります。

※ 労働契約について、決まりが守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」(P.7 参照)までご相談ください。

(→P.15「もう一歩進んで④ 労働契約の禁止事項」参照)

(→P.15「もう一歩進んで⑤ 採用内定」参照)

(→P.21「コラム6 障害者の雇用について」参照)

2 就業規則を知っていますか

みなさんが会社で働くときの**労働条件**は、その職場で働く人たちみんなに共通のものが多くありますが、そのような共通のルールは「**就業規則**」に定められることになっています。

就業規則は、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で会社が作成するルールブックです。大勢の集まりである会社においては、ルールを定めそれを守ることで、みんなが安心して働き、無用なトラブルを防ぐことができるので、就業規則の役割は重要です。就業規則は、掲示したり配布したりして、労働者がいつでも内容がわかるようにしておかなければならないことになっていますので(労働基準法第 106 条)、自分の職場やアルバイト先で何か気になることがあるときは、就業規則を見て確認しましょう。

(就業規則のきまり)

- 常時 10 人以上の労働者を雇用している会社は必ず就業規則を作成し、**労働基準監督署**長に届け出なければいけません (労働基準法第 89 条)
- 就業規則に必ず記載しなければいけない事項 (労働基準法第 89 条)
 - ① 始業および終業の時刻、**休憩時間**、**休日**、**休暇**、**交替制**に関する事項
 - ② **賃金**に関する事項
 - ③ **退職**に関する事項
- 就業規則の作成・変更をする際には必ず労働者側の意見を聴かなければいけません (労働基準法第 90 条)
- 就業規則の内容は法令や**労働協約**に反してはなりません (労働基準法第 92 条、労働契約法第 13 条)

※ 就業規則について、決まりが守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」(P.7 参照)までご相談ください。

3 安心して働くための各種保険と年金制度

求人情報を見ているときに、「各種保険完備」と書かれている会社を見たことがあると思います。「各種保険完備」とは、会社が**雇用保険**、**労災保険**、**健康保険**、**厚生年金保険**に加入しており、その会社で働く従業員にはそれらの制度が適用されますよ、ということを示しています。これらは、病気や怪我をしたとき、出産をしたとき、失業したとき、高齢になっ

たときなど、働けなくなってしまうような様々な場面で必要な給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度です。就業やアルバイトをする際には、自分が働こうとしている企業がどういった制度に加入しているのかチェックしておくことがとても大切です。

(→P.16「もう一歩進んで⑥ 各種保険・年金制度を詳しく見てみよう」参照)

もう一歩進んで④ 労働契約の禁止事項

今の会社をやめて新しい会社に転職したくなったときや、今のアルバイト先よりもっとよい条件のアルバイト先を見つけたときに、途中で辞めるとペナルティとして罰金を取られるという条件があっては、辞めることができなくなりますよね。そこで、**労働法**では、労働者が不当に会社に拘束されることのないように、**労働契約を結ぶときに、会社が契約に盛り込んではいない条件も定められています。**

① **労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることや、その額をあらかじめ決めておくこと(労働基準法第 16 条)**

たとえば、会社が労働者に対し、「1年未満で会社を**退職**したときは、ペナルティとして罰金10万円」「会社の備品を壊したら1万円」などとあらかじめ決めておいたとしても、それに従う必要はありません。もっとも、これはあらかじめ賠償額について定めておくことを禁止するものですので、労働者が故意や不注意で、現実には会社に損害を与えてしまった場合に損害賠償請求を免れるという訳ではありません。

② **労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること(労働基準法第 17 条)**

会社からの借金のために、やめたくてもやめられなくなるのを防止するためです。

③ **労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること(労働基準法第 18 条)**

積立の理由は関係なく、社員旅行費など労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは禁止されています。ただし、社内預金制度など、労働者の意思に基づき**賃金**の一部を会社に委託することについては、一定の要件のもとで許されています。

もう一歩進んで⑤ 採用内定

新規学卒者の採用においては、就職活動、採用試験の後、実際に入社する日よりかなり前に採用の内定をもらうというのが一般的ですが、この**採用内定**にはどのような意味があるのでしょうか。大変な就職活動を経て、行きたい会社から「春からうちにきて下さい」と言わ

れたら、その会社で働けることを期待するのが当然ですし、突然、「なかったことにする」と言われてしまったら、その先の予定がすべて狂ってしまうことにもなりかねません。そこで、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、内定取消しは契約の解約となるとされています。したがって、この場合は、通常の解雇と同様、社会の常識に照らして納得できる理由がなければできません(→P.43-45 参照)。

もっとも、実際に働き始めた後の解雇よりは解約理由が広く認められますので、学校を卒業できなかった場合や所定の免許・資格が取得できなかった場合、健康状態が悪化し働くことが困難となった場合、履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があった場合、刑事事件を起こしてしまった場合などには内定取消しが正当と判断され得ます。

ただし、内定取消しが有効である場合でも、通常の解雇と同様、会社は解雇予告などの手続きをきちんと行う必要があります(→P.44 参照)。また、内定者が内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、すぐに証明書を交付しなければいけません。

また、会社は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、学生・生徒からの補償等の要求に対して、誠意を持って対応することが求められます(「新規学校卒業者の採用に関する指針」)。

このほか、自宅待機を含む「入職時期繰下げ」や「一方的な労働条件の変更」「内定辞退の強要」などの問題に遭遇することもあります。そんなときは、自分ひとりで判断せず、学校やハローワーク(P.7 参照)、総合労働相談コーナー(P.7 参照)などに相談しましょう。

※ 派遣労働者の労働契約については、派遣元と締結することになります(P.37 参照)。

もう一歩進んで⑥ 各種保険・年金制度を詳しく見てみよう

(1) 雇用保険

雇用保険は、労働者が失業した場合などに、生活の安定と就職の促進のための失業等給付を行う保険制度です。勤め先の事業所規模にかかわらず、①1週間の所定労働時間が20時間以上で②31日以上の雇用見込がある人は派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトも含めて適用対象となります。雇用保険制度への加入は会社の責務であり、自分が雇用保険制度への加入の必要があるかどうか、ハローワークに問い合わせることも可能です。保険料は労働者と会社の双方が負担します。

失業してしまった場合には、基本手当(→P.45-46 参照)の支給を受けることができます(額は、在職時の給与などによって決定されます)。雇用保険に関する各種受付はハローワークで行っています。

(2) 労災保険

労災保険は、労働者の業務が原因の怪我、病気、死亡(**業務災害**)、また通勤の途中の事故などの場合(**通勤災害**)に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。

労働基準法では、労働者が仕事で病気やけがをしたときには、会社が療養費を負担し、その病気やけがのため労働者が働けないときは、休業補償を支払うことを義務づけています(労働基準法第 75、76 条)。しかし、会社に余裕がなかったり、大きな事故が起きたりした場合には、十分な補償ができないかもしれません。

そこで、労働災害が起きたときに労働者が確実な補償を得られるように労災保険制度が設けられています。基本的に労働者を一人でも雇用する会社は労災保険制度に加入する義務があり、保険料は全額会社が負担します。

労働災害に対する給付は、パートタイム労働者やアルバイトも含むすべての労働者が対象であり、仮に会社が加入手続きをしていない場合でも、給付を受けられます。各種受付は**労働基準監督署**(→P.7 参照)で行っています。

(3) 健康保険

健康保険は労働者やその家族が、病気や怪我をしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。病院に行く時に持って行く保険証は、健康保険に加入することでもらえます。これにより、本人が病院の窓口で払う額が原則治療費の3割となります。

健康保険は①国、地方公共団体又は法人の事業所あるいは②一定の業種(※)であり常時5人以上を雇用する個人事業所では強制適用となっており、適用事業所で働く労働者は加入者となります(派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトでも、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる必要があります。4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が 20 時間以上であること、②月額賃金が 8.8 万円以上であること、③勤務期間が1年以上見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数 501 人以上の規模である企業に使用されていること(500 人以下の企業でも労使合意があれば適用対象となります)の5つの条件を満たす場合にも、社会保険に加入させる必要があります。)。また、保険料は、会社と労働者が半々で負担します。

※ 一定の業種…製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス事業、運送業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介周旋業、集金案内広告業、教育研究調査業、医療保健業、通信報道業など

(4) 厚生年金保険

「年金」といえば、「老後に受け取るもの」というイメージがあるかもしれませんが、公的年金は、そうした「老齢年金」だけではありません。障害を負った場合の「障害年金」、配偶者が亡くなった場合の「遺族年金」など、現役世代であっても、所得を失った場合、年金を受け取ることができる場合があります。

厚生年金保険は、そうした制度のひとつで、労働者が高齢となったり、何らかの病気や怪我によって身体に障害が残ってしまったり、大黒柱を亡くしてその遺族が困窮してしまうといった事態に際し、保険給付を行い、労働者とその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としています。

厚生年金保険適用事業所は、健康保険と同様①国、地方公共団体又は法人の事業所あるいは②一定の業種(※)であり常時5人以上を雇用する個人事業所では強制適用となっており、適用事業所で働く労働者は加入者となります(派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトでも、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる必要があります。4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②月額賃金が8.8万円以上であること、③勤務期間が1年以上見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数501人以上の規模である企業に使用されていること(500人以下の企業でも労使合意があれば適用対象となります)の5つの条件を満たす場合にも、社会保険に加入させる必要があります。)。また、保険料は、会社と労働者が半々で負担します。

※ 詳しく知りたい場合は以下の相談窓口にご相談ください。

- ・ **雇用保険** … **ハローワーク**(P.7 参照)まで。
- ・ **労災保険** … **労働基準監督署**(P.7 参照)まで。
- ・ **健康保険** … ご加入の全国健康保険協会都道府県支部又は健康保険組合まで。
- ・ **厚生年金保険** … **年金事務所**(P.9 参照)まで。

コラム1 働くみなさんが守るべきルール

このテキストでは、主に、働くみなさんのために会社が守らなければならないルールを紹介していますが、一方で、働くみなさんの側も一定のルールを守らなくてはなりません。

遅刻をしないようにすること、勤務時間中に無断で職場を離れないこと、勤務時間内は上司に従って誠実に職務を遂行しなければならないことなどはもちろんのこと、その他にも、例えば、会社の備品を無断で持ち出さないこと、会社の秘密を外部に漏らさないことといったルールがあります。

正当な理由がないのにこうしたルールを守らず、会社の秩序を乱すような行為をした場合には、**就業規則**の定めにより、**減給**(給料を減額する処分)、**懲戒解雇**(一方的に会社を

辞めさせる処分)などの罰を受けることがあります。これを**懲戒処分**といいます。

もっとも、使用者(会社)は**就業規則**に記載すれば自由に懲戒処分ができるというものではなく、懲戒が、労働者の行ったことの程度や事情に照らして、客観的に合理的な理由がなく、相当でない場合は、無効となります(労働契約法第15条)。

コラム2 学生アルバイト等の労働条件確保について

平成27年の夏に大学生等を対象にアルバイトに関する意識等調査を行ったところ、**労働条件の明示**が適切になされなかったなど、労働基準関係法令違反のおそれがある回答があったほか、採用時に合意した以上のシフトを入れさせられたなど、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われる回答もありました。

また、平成27年12月から平成28年2月にかけてアルバイトの経験を持つ高校生を対象に、アルバイトに関する意識等調査を行ったところ、大学生等に対する調査と同様に、労働条件の明示が適切になされなかったなど、労働基準関係法令違反のおそれがある回答があったほか、シフトに関するトラブルについての回答もありました。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、事業主団体や学生アルバイトが多い業界団体へ労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定等の課題への配慮について要請を行いました。今後も、文部科学省とも連携しながら以下のような取組を行っていきます。

- ・春にアルバイトの**労働条件**の確認を促すことを目的としたキャンペーンの全国実施
- ・リーフレットやポスターの配布による周知
- ・平成28年度に作成した高等学校向けの**労働法**教育のための指導者用資料の普及
- ・大学等向けの労働法教育のための指導者用資料の作成
- ・高校、大学等への労働法制の普及にかかる講師派遣やセミナー等の実施
- ・労働基準関係法令違反の申告・相談がなされた事業場に対する優先的な監督指導の実施

コラム3 固定残業代について

会社の中には、**時間外労働**、**休日労働**、**深夜労働**(以下このコラムにおいて「時間外労働等」という。)の有無にかかわらず、一定時間分の時間外労働等についての**割増賃金**を定額で支払う、いわゆる「**固定残業代制**」を採用している場合があります。

「固定残業代制」を採用する場合、求人票や募集要項において、①**固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法**、②**固定残業代を除外した基本給の額**、③**固定残業代を超えた時間外労働等についての割増賃金を追加で支払う**、といったことを明示することとされています(青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針)ので、固定残業代の記載がわかりにくい場合は、会社に確認をするほか、必要に応じて最寄りの**ハローワーク**や労働局(需給調整事業課(室))にご相談ください。

コラム4 試用期間について

会社によっては、採用してから一定の期間は、いわゆる「**試用期間**」として、その期間は**賃金**が低いなど、**労働条件**が異なる場合があります。（「研修期間」「見習い期間」「仮採用期間」など、会社によって呼び方は様々です。）

試用期間があることや、その場合の労働条件が異なることについて、働き始めてから初めて知ることがあっては困りますので、試用期間がある場合には、求人票や募集要項において、試用期間があることや、試用期間中の労働条件を明示しなければならないことになっています。求人票や募集要項を確認する場合には、試用期間が無いのか、また、試用期間中の労働条件が本採用後の期間と異なっていないかなど、よく確認するようにしましょう。試用期間についての明示がされていなかった場合や、試用期間の記載がわかりにくい場合は、会社に確認をするほか、必要に応じて最寄りの**ハローワーク**や労働局（需給調整事業課（室））にご相談ください。

コラム5 公正採用選考について

採用面接で「家族構成」や「出身地」について聞かれたり、エントリーシートに記載することを求められることがあるかもしれません。このような自分の適性・能力と関係ないことが、みなさんの採用基準にされていたらどう思いますか？職業安定法では、労働者の募集等に関して、労働者の個人情報を収集するには、労働者の募集等に必要範囲内で行わなければならないこととなっています。

ハローワークでは、**公正な採用選考**を行うために、事業主に対して職務遂行上必要な適性や能力だけを採用基準とするよう啓発・指導をしています。

適性・能力と関係のない下の表のような事項を面接で聞かれたり、エントリーシートへの記載を求められた場合は、最寄りの**ハローワーク**にご相談ください。

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項 (思想・信条に関わること)	採用選考の方法
<ul style="list-style-type: none"> ○本籍・出生地 ○家族（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など） ○住宅状況（間取り・部屋数・持ち家か借家かなど） ○生活環境・家庭環境 	<ul style="list-style-type: none"> ○宗教 ○支持政党 ○人生観・生活信条 ○尊敬する人物 ○思想 ○労働組合に関する情報 (加入状況や活動歴など) ○学生運動などの社会運動 ○購読新聞・雑誌・愛読書など 	<ul style="list-style-type: none"> ○身元調査など ○合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施(健康診断書の提出含む)

コラム6 障害者の雇用について

全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するためには、障害のある人が社会の一員として自立した生活を送ることが必要であり、障害のある人が雇用の場に就き、職業的に自立することができるよう、厚生労働省では以下のような施策を講じ、日々取り組んでいます。

- 全ての会社に対して、労働者の募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止しています。（**障害者に対する差別の禁止**）
- 全ての会社に対して、事業主と障害者の話し合いにより、障害者一人一人の状態や職場の状況等に応じた合理的配慮の提供を行うことが義務付けられています。なお、合理的配慮について、具体的にどのような措置をとるかは、障害者と会社とでよく話し合った上で決められることとなります（**合理的配慮の提供義務**）
- 会社に、会社が雇っている労働者の2%に相当する障害者を雇用することを義務付ける「**障害者雇用率制度**」を実施しています。（⇒これを満たさない会社からは納付金を徴収し、それを元に雇用義務数より多く障害者を雇用する会社に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設の設備費などを助成したりしています（**障害者雇用納付金制度**））。
- 障害のある人本人に対しても、**ハローワーク**（P.7 参照）や地域障害者職業センターなどにおいて、福祉・教育・医療などの他の専門機関と連携しながら、障害の特性に応じたきめ細かな就労支援を行っています。