

さいようじ ろうどうじょうけん かくにん 採用時の労働条件の確認

- ・労働条件通知書はもらえるのか。
- ・給料をもらったら約束より少なかった。会社は「1ヶ月は見習いだから」と言う。

1 まずは確認を

労働者が、使用者の指揮命令の下で働いて賃金をもらうという約束を「労働契約」といいます。労働契約は口頭でも成立しますが、使用者は賃金、労働時間、その他の労働条件をはっきりと労働者に示さなければなりません。そのうち賃金・労働時間・就業場所・業務内容など一定の事項に関しては、書面にして労働者に渡さなければなりません。書面でもらえるよう請求しましょう。

また、採用後の一定期間を「試用期間」（「見習い」などと呼ぶこともあります。）としている場合があります。試用期間は、通常、使用者が労働者の資質・能力などの適格性を判断するため、解約権を留保する期間として設けられているものですが、試用期間中でも労働契約は成立していますので、解約権の行使は解雇に該当します。理由を書面にしてもらい内容を確認しましょう。

2 労働条件が求人票や契約時の話と異なる場合

明示された労働条件のうち重要なものが事実と異なる場合は、労働者は即座に労働契約を解除して辞めることができます。あるいは、契約どおりの労働条件で働けるように要求できます。

労働条件について争いがある場合でも、求人票や募集広告のコピー、メモ書き等があれば、（それが必ずしも労働条件として認められるとは限りませんが）話し合いを進めるうえで役に立つことがあります。労働契約に定めがなくても労働条件については、就業規則の内容が適用されます。会社の一方的な説明だけでなく、客観的な情報を入手することも大切です。

3 就業規則とは

就業規則とは、最低限保障されるべき職場の労働条件や労働者の守るべき服務規律等を規定した規則です。「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければならない」と規定されています。

就業規則の内容がそのまま労働契約の内容になっていることがほとんどです。

また、就業規則には必ず定めなければならない事項があります。始業及び終了の時刻、休憩時間、休日、休暇に関する事、賃金の決定・計算及びその支払方法、賃金の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事、退職に関する事項（解雇の事由）などがあります。就業規則の有無と内容を確認することは重要です。

4 会社に改善を求めたが応じてくれない

疑問な点はそのままにせず、神奈川県外国人労働相談窓口へ電話か来所の上ご相談ください。

窓口では、通訳者を介して対処方法の助言をしたり、場合によっては、会社に連絡して事実を確認するなど、当事者間の自主的な解決に向けたお手伝いもしています。

たし
確かめましょう

- 契約書はもらいましたか。
- 労働条件（特に賃金の支払方法、労働時間や休日、期間の定めのある契約なのかなど）について、説明を受けましたか。