

錄用時勞動條件的確認

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)

- 拿不到勞動條件通知書, 該怎麼辦 ?
- 領到工資可是少于約定時所講的數目。公司說“因為一個月是見習工”此時, 該怎麼辦 ?

1 首先確認

所謂「勞動契約」, 是指勞動者在雇主的指揮命令下工作、領取工資的約定, 這樣的約定稱謂「勞動契約」。勞動契約即使是口頭上的約定也成立, 但是、雇主必須向勞動者明確出示有關工資、勞動時間以及其他的勞動條件。其中關於工資・勞動時間・工作地點・業務內容等一定的規定事項, 必須以書面形式交給勞動者本人。所以, 向雇主要求交給書面形式的勞動契約是很重要的。

另外、有的在錄用後的一定期間作為「試用期間(有的叫「見習」)」。在試用期間, 一般雇主為判斷勞動者的秉性・能力等是否適合此種工作, 以此作為保留期間而制定了解約權。所以在試用期間中的勞動契約雖已成立, 但公司要是行使解約權的話則為解雇。因此向公司要求將解雇理由寫成書面形式交給並確認其內容極為重要。

2 勞動條件與招人或簽約時所講的不一致時

重要內容與勞動條件中明記的事實不符合時, 勞動者可當即解除契約辭掉工作。或是要求雇主履行契約中所明記的勞動條件, 使自己能工作。

在發生有關勞動條件上的糾紛時, 如果有招人或招募廣告的復印、便條等的話(但是, 作為勞動條件有的不一定會被承認), 有時在協商時能有所幫助。

又, 在勞動契約上要是沒有規定有關勞動條件時可應用就業規則的內容。

所以, 對勞動者來說, 除了公司單方的說明之外, 收集客觀的資料也是極為重要的。

3 所謂就業規則

所謂就業規則、是規定工作單位應該保障勞動者最低限度的勞動條件, 同時勞動者也應該遵守工作紀律等的規則。勞動基準法規定, 平常雇用 10 人以上勞動者的雇主, 務必制定就業規則。

大部分就業規則的內容幾乎就是勞動契約的內容。

另外、就業規則有必須規定的事項, 那就是有關工作開始和結束的時間、休息時間、休息日、休假以及工資的定法、計算、支付方法、截止、支付日期、升薪和退職的事項(解雇的理由)等。所以, 對勞動者來說, 有無就業規則與確認其內容是非常重要的。

4 要求公司改善但沒被接受

有了疑問不要置之不理, 請向神奈川縣的外僑勞動諮詢窗口(かながわ労働中心労働諮詢處)打電話或直接來諮詢。

諮詢窗口通過翻譯人員給予處理方法的意見, 有時會根據情況向公司聯絡、確認真相, 以幫助當事者間的主動解決。

請確認

- 有契約書嗎 ?
- 有關勞動條件(特別是工資的支付方法、勞動時間、休息日、有沒有期限的規定契約等)雇主已向你說明了嗎 ?