

就職の前後、これだけは気を付けよう、 労働条件がはっきりしないときなど

- ・採用面接を受けたが、賃金や労働時間がはっきりしない。
- ・就業規則を見せてくれるよう頼んだら、社長から「うちには無い」と言われた。
- ・労働条件を書面で交付してもらえるか。

◆ 基本のきほん

◎労働契約とは

労働者が、使用者の指揮命令の下で働いて、賃金をもらう約束を「労働契約」と言います。

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、労働者及び使用者が合意することによって成立します(労働契約法第6条)。

◎労働条件の決まり

労働条件は、労働基準法(以下、「労基法」という)や最低賃金法で定める最低基準を下回らないように定めなければなりません。最低基準を下回る労働条件を定めてもその部分は無効となります。無効となった部分は、労基法等の定めるところによるとされます(労基法第13条、最低賃金法第4条第2項)。

◎労働条件の明示

労働契約は口頭でも成立しますが、使用者は、採用に際して、賃金、労働時間その他の労働条件を労働者に示さなければなりません。そのうち一定の事項については、書面の交付により、労働者に明示しなければなりません(労基法第15条、労基法施行規則(以下、「労基則」という)第5条第4項)。

※書面の交付により労働者に明示しなければならない事項は以下の通りです。(労基則第5条第3項)

- 労働契約の期間に関する事
- 期間の定めのある労働契約の場合、更新の有無・更新の基準に関する事
- 就業の場所及び従事する業務に関する事
- 労働時間、所定労働時間を超える労働の有無、休憩、休日、休暇、交替制勤務の就業時転換に関する事
- 賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金の締め切り及び支払いの時期に関する事
- 退職に関する事(解雇事由を含む)

※労働条件の明示について、労働者が希望した場合には、

①ファクシミリの送信、②電子メール等の送信(労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)により明示することが可能です。

※パートタイム・有期雇用労働者には、昇給・退職手当・賞与の有無、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口についても書面等で明示しなければなりません(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条)。

このほか、労働者に負担させるべき食費や作業用品、安

全・衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償や業務外の傷病扶助に関する事、表彰及び制裁(懲戒)に関する事、休職に関する事等で、使用者がこれらに関する定めをする場合には、労働条件通知書等に記載しておく必要があります(労基則第5条第1項)。

◎就業規則とは

就業規則は、労働条件や職場の規律について使用者が定めるものです。その事業場で常時10人以上の労働者を使用する場合には、必ず作成しなければなりません(労基法第89条)。なお、賃金規程や退職金規程なども就業規則の一部です。

労基法は、使用者が就業規則を作成するに当たって、労働者代表の意見を聴き労働基準監督署に届け出ることのほか、これを事業場の見やすい場所に掲示または交付するなどして、労働者がいつでも見られるように周知しなければなりません(労基法第106条)。

◎就業規則に定める労働条件

採用に際して、労働条件通知書等の書面によって明示されなかった労働条件であっても、使用者から就業規則が周知され、その内容が合理的であれば、その就業規則の内容も適用されます。

労働契約法第7条は、労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な内容の労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする、としています。

ただし、就業規則の内容を上回る労働条件を労働条件通知書等で合意していた場合には、その合意が優先します(労働契約法第7条ただし書き)。なお、就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分については無効となり、就業規則に定める基準によります。(労働契約法第12条)

◆ 確かめましょう

- 労働条件(特に賃金の額や支払方法、労働時間や休日、退職金の有無、期間の定めのある契約かどうかなど)は、はっきりしていますか。
- 就業規則を確認しましたか。

◆ こんな対処法があります!

1 労働条件についてわからないことがあるとき、文書にしてくれないとき

①応募の際や、採用面接時などに、勇気を出して尋ねてみましょう。聞き方に注意をすれば、採用に不利になる性格のものではありません。

また、労働条件をはっきり示してくれない会社は、

できれば敬遠した方が良くもありません。

- ②労働条件があいまいで不安に思うときには「万一、間違っただけ会社に迷惑をかけるといけないので」などの理由を述べて、労働条件を紙に書いてもらうのも一つの方法です。あとで争いになったとき、メモ書き程度のもので、無いよりはるかに有効です。求人票や募集広告、その他採用時や採用後に会社が発行した書類はきちんと保管しておきましょう。求人票や募集広告の内容がそのまま労働条件になるとは限りませんが、争いになったとき、証拠として役立つことがしばしばあります。

2 就業規則を見せられないとき

- ①事業場で働く労働者が10人以上なのに「就業規則がない」というなら、それ自体会社の姿勢が疑われる問題です。就業規則がないと言われたら、他に労働条件を明記した書類がないか聞いてみるのも一つの方法です。また、現実には就業規則が古くて見せられないということも考えられます。

- ②勤続の長い労働者が持っていることもありますので、声をかけて聞いてみましょう。

- ③他の労働者にも話をし、就業規則を見せるよう、みんなで要求することも、方法として考えられます。労基法の条文やそれを説明した印刷物(県の労働センターにもあります)を見せることも効果的です。

- ④どうしても見せられない場合、県の労働センターや、管轄の労働基準監督署に相談してみましょう。

※使用者が就業規則の周知義務を履行せず、問題が生じていると認められる場合には、管轄の労働基準監督署に届け出られている就業規則を開示してもらえることがあります。(平成13年4月10日基発第354号)

3 労働条件が求人票や契約時の話と異なる場合

- ①企業には、求人票や募集要項の内容と、締結する労働契約の内容が異なる場合、どの点が異なるのかを求職者に明示することが義務付けられています。

(職業安定法第5条の3第3項)

- ②使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に明示しなければならない労働条件を、事実と異なるものにしてはなりません。(労基法第5条第2項)

- ③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、労働者は、即時に労働契約を解除して辞めることができます(労基法第15条第2項)。

- ④労働者は、契約どおりの労働条件で働かせるよう使用者に要求できます。

- ⑤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立つことがあります。

4 身元保証契約を求められたら

- ①身元保証契約は、会社が採用した労働者の行為により損害を受けた場合に身元保証人がそれを賠償することを内容とする契約です。
- ②身元保証人の責任が不当に加重にならないように、「身元保証ニ関スル法律」により責任は限定的なものとされています。
- ③令和2年4月からは、改正民法が施行され、身元保証人の賠償責任の極度額(限度額)の定めのない身元保証が禁止されこれ以降新たに締結される極度額の定めのない身元保証契約は無効となります。
- ④身元保証契約は労働契約とは別個であり、締結が必須ではありませんが、採用条件と捉えている事業主もあり、入社時に提出を断るのは難しい場合もあるので身元保証書を提出したとしても、その責任は限定的なものであることを覚えておきましょう。

ワンポイントチェック

<労働契約書の例>

労働契約は、トラブルを回避するための重要な判断基準となりますので、契約内容を確認して十分な内容を持った書面による労働契約を締結するか、同様の労働条件通知書等の書面交付が必要です。

労働契約書	
〇〇株式会社(甲)と被用者山田太郎(乙)は次のとおり労働契約を締結する。	
雇用期間	定めなし
就業場所	〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇株式会社〇〇支店
仕事の内容	一般事務
就業時間	9時00分から17時00分まで
休憩時間	12時00分から13時00分まで
所定時間外労働の有無	有・無
休日	毎週土・日曜日・祝日 会社創立記念日
休暇	別に定める当社就業規則にもとづき付与するものとする
賃金	基本賃金 月額〇〇〇〇〇〇円 手当 家族手当 配偶者〇〇〇〇〇円 配偶者以外の扶養家族1人 〇〇〇〇円 通勤手当 実費を支給
賃金の支払	毎月20日締切、25日払
昇給	毎年1回4月1日に行う
退職	満〇歳をもって定年とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする
解雇事由	別に定める当社就業規則にもとづき解雇するものとする
退職手当	別に定める当社就業規則にもとづき支払うものとする
その他	上記以外の労働条件は、別に定める当社就業規則によるものである

平成〇〇年〇月〇日
甲 〇〇株式会社
代表取締役社長 田中一郎、
乙 現住所 〇〇市〇〇町〇〇番地
氏名 山田太郎、

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代)／川崎支所(044)833-3141／
県央支所(046)296-7311／湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年6月発行