

第2章 就職するときに

2-1 労働条件ははっきりと

労働契約を結ぶときには、毎月の賃金や労働時間、残業の有無など、あらかじめ決めておかなければならないことがたくさんあります。それらをすべて口頭で済ませてしまうと、後に「言った、言わない」のトラブルのもとになりかねません。

使用者は、労働契約を結ぶときには、賃金・労働時間その他の労働条件を、労働者に明示しなければなりません。加えて、下表①から⑥の事項については書面の交付によって明示する必要があります（労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条）。また、書面の交付による明示が義務ではないものもありますが、使用者はできる限り書面により確認するものとされています（労働契約法第4条第2項）。

必ず明示しなければならない事項	書面で明示しなければならない事項
制度を設ける場合 に明示しなければならない事項	①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③仕事をする場所、仕事の内容 ④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等） ⑤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退職（解雇の事由を含む） ⑦昇給 ⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法と支払いの時期 ⑨臨時に支払われる賃金（退職金は除く）、賞与および最低賃金額 ⑩労働者に負担させる食費、作業用品など ⑪安全・衛生 ⑫職業訓練 ⑬災害補償・業務外の傷病扶助 ⑭表彰・制裁 ⑮休職

書面の様式についてですが、有期労働契約の場合には、契約期間や業務内容等について、個々の労働者と具体的に決めることが多いため、国が定めた「労働条件通知書」の様式を用いることが多くなっています。様式は東京労働局ホームページからダウンロードできます。

2-2 採用内定と試用期間

◆採用内定

会社に就職するまでの過程は、①使用者による募集、②労働者の応募、③採用内定、④就労開始、という経過を辿るのが一般的です。

募集から就労までの経過を法律的に言い換えると、募集は労働契約の申込みの誘引、応募・採用試験の受験は労働契約の申込みとされます。さらに、会社から応募者への採用内定通知書の送付は申込みに対する承諾とされ、一般的には応募者が承諾書や誓約書等を提出することによって労働契約が成立したとされます。

また、新卒採用の場合は、通常の労働契約と異なり、使用者と学生との間で「学校を卒業することを条件として4月1日から働き始める」といった、条件付きの労働契約を結ぶのが一般的です。

卒業見込みの学生に対して採用内定通知書を送付した後で会社の方から内定を取り消すという行為は「内定取消」と呼ばれますが、内定の段階で労働契約が成立している場合、使用者は、客観的に合理的な理由がなく採用内定を取り消すことは許されないとされています。

◆試用期間

入社後の一定期間を「試用期間」として、労働者を実際に就労させた上で本採用するかどうかを決める場合があります。これは、従業員としての能力や適格性について判断するために一定期間が必要なため、最終的な決定まで、労働契約を解約する権利を会社が留保している期間とされます。

すでに労働契約は成立していますので、雇用の継続が適切でないと使用者が判断して契約を解約することは、「本採用拒否」と呼ばれていても、法律的には解雇とみなされます。

試用期間内の解雇は、通常よりも広い範囲において認められるとされていますが、だからといって無制限に可能であるわけではありません。例えば判例では、採用前に知ることのできなかつた重大な事実が判明した場合など、解約の趣旨や目的に照らして客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる具体的な事情がある場合にのみ許されるとされています（三菱樹脂事件 最大判 昭和48・12・12）。

なお、試用期間中であっても14日を超えて雇用された場合には、解雇予告制度の対象になります。

2-3 採用選考に関して会社が守るべきルール

◆ 求職者等の個人情報の取扱い（職業安定法第5条の4）

労働者の募集を行う者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集、保管、使用しなければならないことになっており、労働大臣指針の中で、以下のとおり収集してはならない個人情報を具体的に示しています。

- ① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
例：「本籍地、出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」等
- ② 思想及び信条
例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」「社会運動（学生運動等）に関する情報」等
- ③ 労働組合への加入状況
例：労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

上記個人情報を応募書類や面接等で尋ねることは、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

採用選考時、上記①～③のような本人の適性と能力に関係のない事項の質問をされたり、書類の記入を求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談してください。

※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

- 公正な採用選考について 下記ホームページで詳細を掲載
[\(http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/\)](http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/)

職業紹介事業者等が職業紹介等を行う場合や求職者等を募集する場合にも、職業安定法第5条の4や指針の求職者等の個人情報の取扱いに関する規定は適用されます。なお、募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）を行う者についても、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針を踏まえ、個人情報の適正な管理を行うこととされています。

2-4 労働契約に会社がつけてはいけない条件

労働契約の内容は自由ではなく、労働者を守る観点から、法律で、会社がつけてはいけない条件が定められています。

◆賠償予定の禁止（労働基準法第16条）

労働者が、契約期間の途中で会社を退職したときや、労働者の不注意で会社の備品を壊してしまったときには、ペナルティとしていくら支払う、というように、あらかじめ労働契約に賠償額を決めておくことは認められません。

ただし、労働者が故意・過失により会社に損害を与えた場合の損害賠償義務が生じることがあります。

◆前借金相殺の禁止（同法第17条）

使用者が、労働者に賃金を前貸しして、前借りした賃金を毎月の給料から返済させるようにし、借金が残っている間は退職することができないようにする、という行為は許されません。

◆強制貯金の原則禁止（同法第18条第1項、第2項）

使用者が、労働者に賃金の一部又は全部を強制的に会社に積立てさせる行為は、会社への不当な足止めにつながり、また賃金の全額払いの原則にも反し、認められません。

「社内預金」のように、使用者が労働者に委託されて賃金の一部を天引きして管理する場合は、使用者は、書面による労使協定を結び労働基準監督署長へ届け出るなど、必要な措置を取らなければなりません。

◆黄犬契約の禁止（憲法第28条、労働組合法第7条第1号）

日本国憲法では、労働者が団結する権利、団体交渉する権利、その他労働組合の様々な活動をする権利を保障しています。

この憲法の理念を実現するため、労働組合法では、使用者に対して、労働者が労働組合に加入しないこと、あるいは労働組合から脱退することを雇用条件とするような契約（黄犬契約）を結ぶことを禁止しています。

2.5 性別を理由とする差別の禁止

労働基準法は、性別を理由とする賃金の差別を禁止していましたが（労働基準法第4条）、その後、募集、採用から定年、退職に至るまでのさまざまな場面において、労働者が性別によって差別されることなく、均等な機会や処遇の確保を図ることを目的に、**男女雇用機会均等法**が制定されました。

◆性別を理由とする差別の禁止（均等法第5条、第6条）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

また、事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

- 1 配置（業務の配分・権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練
- 2 福利厚生（例：住宅資金や生活資金の貸付、住宅の貸与など）
- 3 職種・雇用形態の変更
- 4 退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

◆間接差別の禁止（同法第7条）

形式的な理由が性別以外であっても、次の3つの措置については、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあることから、業務遂行上特に必要であるなどの合理的な理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

- 1 募集又は採用にあたって、身長、体重又は体力を要件とすること
- 2 労働者の募集・採用・昇進・職種変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- 3 昇進にあたり、転勤経験があることを要件とすること

◆ポジティブ・アクション（同法第8条）

女性労働者が男性と比較して相当程度少ない雇用管理区分等において、男女の均等な機会や待遇の確保の支障となっている事情を改善するため、募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種や雇用形態の変更等に関して、女性に有利な取扱いをすることは違法ではないとされています。「相当程度少ない」とは、全労働者に占める割合が4割を下回っていることを指すとされています。このように、性別や人種などを理由とする様々な格差を解消し、実質的な平等を実現するための積極的な措置を取ることを、**ポジティブ・アクション**と言います。

2-6 障害者への合理的配慮

◆障害者雇用促進法

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）では、障害者に対する**差別の禁止**や、事業主による**合理的配慮の提供義務**が規定されています。

また、これらの具体的な内容について、**差別禁止指針**及び**合理的配慮指針**が策定されています。

差別禁止指針においては、募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとしています。ただし、積極的差別是正措置として障害者を有利に取り扱うことや、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うことなどの措置を講ずることは、差別には該当しません。

合理的配慮指針においては、合理的配慮の事例として、視覚障害者に対する音声等の対応や、肢体不自由者に対する作業環境の改善、知的障害者に対する業務量の配慮など、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を挙げています。

また、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して過重な負担を及ぼす場合を除くとされていますが、指針では、「過重な負担」を判断する上での要素についても示しています。加えて、合理的配慮の手続や、障害者からの相談に適切に対応するための体制整備や、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止などが定められています。

◆障害者雇用率制度

障害者雇用促進法は、事業主に対して、法定雇用率に相当する人数以上の障害者を雇用する義務を課しています。45.5人規模以上の民間企業には障害者を雇用する義務があり、さらに法定雇用率未達成の事業主から国が納付金を徴収し、障害者を多く雇用する事業主に対して、状況に応じて調整金や報奨金の支給を行うなどの制度があります（障害者雇用納付金制度）。

なお、平成30年4月からは、法定雇用率の算定基礎に、精神障害者が新たに加わっています。

◆法定雇用率（平成30年4月から）

区分	官公庁	教育委員会	特殊法人	民間企業
率（％）	2.5	2.4	2.5	2.2

2-7 労働契約期間の制限

労働契約の種類として、いわゆる正社員として期間を定めずに雇われる契約以外に、あらかじめ期間を定めて雇われる契約があり、これを**有期労働契約**といいます。

アルバイト、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者など、正社員以外の多様な働き方においては、この**有期労働契約**を結ぶことが多くなっています。

有期労働契約は、その期間中、原則的に労働者と使用者の一方だけの都合で解約することができません。その結果、非常に長い労働契約を結ぶことにより、労働者が長期にわたって拘束され、職業選択の自由を行使できない可能性が出てきます。そこで、労働基準法は、労働契約の期間の上限を下記のように定めています。

有期労働契約の期間（労働基準法第14条）

<原則> 上限3年（下記特例の場合を除く）

<特例>

- (1) 厚生労働省の基準で定める高度の専門的知識等を有する労働者との間に結ばれる労働契約 …… 上限5年
- (2) 満60歳以上の労働者との間に結ばれる労働契約
…………… 上限5年
- (3) 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約
(有期の建設工事等) …… 期間終了まで

また、1年を超える有期労働契約を結んだ場合、労働契約の初日から1年を経過した日以降は、労働者から使用者に申し出ること、いつでも退職することが出来ます（労働基準法第137条）。

逆にいわゆる「細切れ契約」によって、労働者の生活が不安定になるなどの不利益を避けるため、使用者は必要以上に短い期間の有期労働契約を反復更新することがないように配慮しなければなりません（労働契約法第17条第2項）。

2-8 ユニオン・シヨップ協定

「会社に入ったら、その会社にある労働組合にも加入しなければならぬ」といわれた場合はどうすれば良いでしょうか。

労働者が労働組合に加入しなかった場合、あるいは脱退したり除名された場合に、使用者がその労働者を解雇する内容を約束した労使協定のことを**ユニオン・シヨップ協定**といいます。

労働組合法では、使用者とユニオン・シヨップ協定を結ぶことができる労働組合について「特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合」とされています（労働組合法第7条第1号ただし書）。

ユニオン・シヨップ協定は、労働者個人の「労働組合に入らない自由」よりも、憲法が保障する団結権を全体として援護する立場から、判例等において一般的に認められているものです。そのため、ユニオン・シヨップ協定がある場合には、労働組合に入らなければならないと考えられます。

しかし、ユニオン・シヨップ協定を締結している労働組合の組合員が、その組合を脱退して別の組合に加入した場合、あるいは新たに労働組合を結成した場合については、ユニオン・シヨップ協定の効力はこれらの労働者には及ばず、解雇は無効となると考えられています。

2-9 労働条件が約束と違っていたら

労働契約を結んで実際に働き始めたところ、あらかじめ示された労働時間よりも長く働かされたり、安い賃金で働かされた、というように、労働契約の内容と実際の労働条件が違っていた場合はどうしたらよいでしょうか。

今後もその企業で働き続けることを希望しているのであれば、使用者に対して、労働契約の内容を誠実に守ってもらうように要求できます。

しかし、その企業で働き続けるつもりがないのであれば、労働基準法では、あらかじめ明示された労働条件が実際の労働条件と異なっていたことを理由に、ただちに労働契約を解除することを認めています（労働基準法第15条第2項）。この場合には、雇用期間をあらかじめ定めておく有期労働契約期間の途中であっても、退職することが認められています。

また、その企業に就職するために住居を移転した者が、契約内容と実際の労働条件が違っていたことを理由に退職し、その後14日以内に元の住居地に戻る場合に、労働基準法では、転居に必要な旅費を使用者が負担するよう義務付けています（同法第15条第3項）。