

# 1. 内定から本採用へ

## 内 定

内定とは将来の一定時期からの雇用を約束することです。

会社が新卒者を採用する場合、一般的には内定通知を出しておいて、卒業後に正式採用とします。ただ正式採用前といっても、労働契約の上では「条件付きの契約成立」となります。

## 内定取消

内定を受理した人は、内定を出した会社の社員とみなされますので、内定取消とは「解雇」にあたります。内定取消には、「社会通念上相当の理由」が必要です。

### 内定取消できる具体例

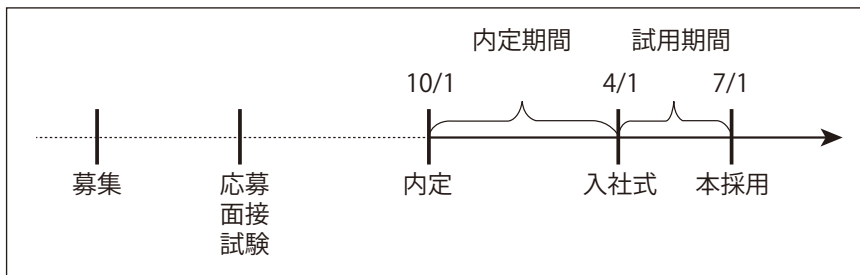
- ・ 留年
- ・ 学業成績が著しく低い
- ・ 健康状態の著しい悪化
- ・ 提出書類への虚偽記載 など



## 内定辞退

内定者が、内定後にそれを「辞退する」ことは法的には認められています。ただし、辞退する場合はなるべく早く申し出るようにしましょう。申し出も、メールで済ませるのではなく、しっかりと対応することが社会人への第一歩です。

### 内定から本採用までの流れ（例）



## 試用期間

長期雇用を前提として採用される正社員の場合、あらかじめ人材の適性を確かめるまで本採用を控えるという制度です。しかし、こうした試用期間中であっても労働契約は成立しており、基本的に期間の満了とともに本採用に移行するものとされています。

試用期間の長さについて法律上の制限はありませんが、就業規則や労働契約書などにその期間を明記しておく必要があります。一般的には6ヵ月までが妥当とされています。



## ねらい

内定をもらえれば、その会社で働けるという**労働契約が成立**したものとされます。しかし実際は一定事由に該当すればその契約は解約することができるという「**解約権留保付労働契約**」といいます。どんな場合に会社は内定を取り消すことができるのか、また本人から内定を辞退する場合にはどのようにすべきなのか、両者のルールを確認します。

## ポイント

- 内定は契約上では「条件付きの契約成立」となります。
- 内定を取り消すということは、学生の人生を大きく変えてしまうことなので、会社は**安易に内定取消をすることはできません**。
- 内定を辞退する場合は、会社も人事計画が変わり、迷惑していると考え、できるだけ早く、きちんとした方法で申し出る必要があります。**社会人の第一歩。責任ある行動**をとりましょう。

### Q.

まもなく大学卒業予定ですが、内定通知を受け、誓約書も提出していた会社より、業績悪化を理由に内定取消の連絡がありました。他の内定先はすでに辞退しているので困っています。

### A.

内定通知を受け誓約書も出しているということですから、労働契約は成立していると判断されます。取消を行うには「**社会通念上相当の理由**」が必要となります。**業績悪化という理由でもその正当性が法的にみて妥当か厳密に判断されます**。理由をしっかりと確認した上で、まず大学・ハローワークなどに相談し、今後の対応方法をよく考えてみましょう。ケースによっては、気持ちを切り替え、前向きに考えていくことも大切です。

## 関連条文

### 職業安定法施行規則（一部抜粋）

次に掲げる事由が生じたときは、所轄のハローワーク及び学校長への届け出を義務付けています。

- 第35条2
- 1 新規学卒者について、募集を中止し、又は募集人員を減ずるとき（厚生労働大臣が定める新規学卒者について募集人員を減ずるときにあつては、厚生労働大臣が定める場合に限る。）。
  - 2 新規学卒者の卒業後当該新規学卒者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知した後、当該新規学卒者が就業を開始することを予定する日までの間（次号において「**内定期間**」という。）に、これを取り消し、又は撤回するとき。
  - 3 新規学卒者について内定期間を延長しようとするとき。

## 2. 自分のまわりは法律だらけ

普段は意識することもない法律ですが、私たちはたくさんの法律に囲まれて暮らしています。その中でも、働くようになると関係してくる法律には以下のようなものがあります。

### 労働基準法ってどんな法律？

「文句を言ったら会社を辞めさせられちゃった…」  
「お給料もらったけど、約束していたより少ないみたい…」

このようなとき、あなたならどうしますか？

こんなときのために、「働く決まり」＝**労働基準法**があります。労働基準法は**最低基準の労働条件**を定めた法律で、働く人（労働者）と雇う側（使用者）は「**対等の立場**」であるとしています。

<b>労働基準法</b>	賃金・労働時間などの最低基準を定める決まり
<b>労働契約法</b>	契約を結ぶときや変更するときの決まり、解雇に関する決まり
<b>労災保険法</b>	仕事が原因でケガや病気になってしまったときの補償など
<b>最低賃金法</b>	賃金が支払われるときの最低額を保障する決まり
<b>育児・介護休業法</b>	育児や介護で休暇を取るとき決まり
<b>男女雇用機会均等法</b>	働き方に男女の差別をつくらないための決まり
<b>労働組合法</b>	労働者集団（労働組合）と会社との関係についての決まり

### 優先順位

労働契約書 > 就業規則 > 労働基準法  
(労働者に有利な条件の場合)

※ただし労働契約書に書いてある内容が法律違反の条件だとしたら、仮にその契約書に同意していたとしても、その部分は無効となり、自動的に法律基準での契約内容になります。



### 労働者

「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」のことです。

#### 労働者の判断基準

- ①会社の指揮命令下の労働であること
- ②賃金が労働に対する対価として支払われていること

つまり、会社やお店で働き仕事の指示を他者（上司）から受ける人で、給料を勤め先からもらっている人なら、正社員・パート・アルバイトなど、勤務形態にかかわらず「労働者」ということになります。

#### 労働者の権利

- ・6ヵ月以上働いたら有給休暇をもらえる
- ・人として生活を送れる労働条件になるように守られている
- ・支払ってもらえなかった賃金などをあとから請求できる（時効2年）
- ・勝手に辞めさせられない期間がある など

### 使用者

「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」のことです。

労働基準法でいうところの使用人は、「労働基準法上の義務についての責任を負う者」を意味するので、社長とは限りません。取締役員や、店長・工場長などでも、責任の度合いや実際の仕事の内容によっては使用者とされます。しかし、店長・工場長などのように「長」という役職がつく立場でも、労働法上では「労働者」とされる場合もあります。

#### 使用者の義務

- ・働くときの条件は、文書にしないといけない
- ・労働者に休憩・休日を与えなくてはいけない
- ・会社の就業規則を作ってすべての労働者がいつでも見られるようにしておく
- ・労働者の働く条件を勝手に悪くしてはいけない など

## ねらい

今までの学校生活では、何かトラブルがあっても親や先生が守ることができました。しかしこれから社会で働くようになれば、**自分自身でトラブルを解決**していかななくてはなりません。そんなとき、どんな法律があり、そこにはどんなことが書かれているのかを知っていれば、冷静に調べて対処することができるので、まずは「何かあれば身近に法律がある」ということを意識付けします。

## ポイント

- 働くようになって関わる法律はたくさんありますが、まずは労働法の基本となる労働基準法を学びます。
- 法律には原則と例外がありとても複雑なので、本書では労働法とはどんなことについて決めているのか、基本的な部分を書いています。
- 労働基準法は**最低基準を定めた法律**なので、それを下回る条件の場合には自動的に労働基準法に定めた基準に引き上げられることになります。

### Q.

ファーストフード店にアルバイトとして雇われ、入社時に店長より「3ヵ月は見習いなので時給を600円とする」と言われました。その場では同意してしまいましたが、あとから、当該地域の最低賃金が750円だと知りました。アルバイト代はどのように計算されるのでしょうか？

### A.

労働基準法や最低賃金法は最低基準を定めるものであって、それを下回る合意は無効です。したがって、この場合には、最低賃金×時間数で算定したアルバイト代を請求することができます。

## 関連条文

### 労働基準法

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

(この法律違反の契約)

第13条 この法律で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する。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

### 最低賃金法

(最低賃金の効力)

第4条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

- 2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

### 3. 働くときに必要な労働条件の確認!

#### 労働条件の明示

働くことが決まったら、自分はどういう条件で働くことになるのかを必ず確認しましょう。

労働基準法では、使用者が必ず労働条件を伝えなくてはならないと書かれています。

いくつかの条件については口頭でも良いことにはなっていますが、お金に関わることなどトラブルになりやすい内容は書面にしなければなりません。



#### 書面に明示しなくてはならない事項

契約期間	いつからいつまで働くのか 契約期間がある場合は契約の更新について
就業の場所	どこで働くのか
業務の内容	何の仕事をするのか
始業・終業時刻	1日何時間(何時から何時まで)働くことになるのか
所定外労働の有無	残業はあるのか ある場合はどのくらいの時間なのか
休憩時間	1日何時間の休憩がいつあるのか
休日・休暇	いつどのくらいの期間の休みを取れるのか
賃金に関する事項	いつからいつまでの期間で清算するのか 賃金の支払日 時給・日給・月給のような基本となる金額 交通費や各種手当があるのか 手当があるならその金額がいくらか
退職に関する事項	辞めるときにはどういう理由や手続きがあるのか

#### 労働条件通知書(記載例)

労働 太郎 殿		平成〇年〇月〇日		
		事業場名称・所在地 〒420-0042 静岡市葵区駒形通一丁目3-4 株式会社 ワークルール 代表取締役 本庄 淳志		
契約期間	期間の定めなし( ) 期間の定めあり ( 年 月 日 ~ 年 月 日 ) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1. 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合は有り得る・契約の更新はしない・その他( )] 2. 契約の更新は次により判断する { 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 } { 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 } { その他( ) }			
就業の場所	静岡市葵区駒形通一丁目3-4			
業務の内容	営業			
始業・終業の時刻	●始業・終業の時刻等 9:00 ~ 18:00			
休憩時間	●休憩時間 12:00 ~ 13:00			
休日	●毎週土、日曜日、国民の祝日、その他会社で定める日			
休暇	●年次有給休暇 雇入れの日から6ヵ月継続勤務した場合(10)日 時間単位有給 (有) (5) 日 ・ 無 ●その他の休暇 有給 ( ) 無給 ( )			
所定外労働の有無	1. 所定外労働をさせることが ( (有) ・ 無 ) 2. 休日労働をさせることが ( (有) ・ 無 )			
賃金	基本給	140,000 円	職務手当	20,000 円
	時間給	円	(営業) 手当	円
	通勤手当	10,000 円	(住宅) 手当	円
	所定時間外 法定超 (25) %、限度時間超 (35) %、月60時間超 (50) % 休日出勤 (35) %、法定外休日 (35) %			
	1. 賃金締切日 毎月25日 2. 賃金支払日 毎月末日 3. 昇給 [ (有) (時期等 毎年4月業績等を勘案の上決定)、無 ] 4. 賞与 [ (有) (時期、金額等 業績等を勘案の上、毎年6・12月)、無 ] 5. 退職金 [ (有) (時期、金額等 基本給 × 勤続年数、退職後1ヵ月以内)、無 ]			
退職	1. 定年制 [ (有) (65歳)、無 ] 2. 自己都合退職の手続き (退職する30日以上前に届け出ること) 3. 解雇の事由及び手続き ( ) ※詳細は、就業規則第〇条~第〇条			
その他	社会保険の加入状況 (厚生年金 × 健康保険 × 厚生年金基金 ・ その他 ( )) ・ 雇用保険の適用 ( (有) ・ 無 ) ・ その他 ( )			

## ねらい

民法では、労働契約は、使用者と労働者が契約を結べば、契約書を作らなくても効力を生じることになっています。しかし、それでは後になって「言った、言わない」のトラブルが起こる可能性があるため、労働基準法では使用者が、労働条件のうち重要な事項については**書面に明示**することになっています。自分を守るためにも、必ず働き始める前に書面（**労働条件通知書**）で確認しましょう。

## ポイント

- 書面に明示する事項は主に、①いつ（契約期間、始業・終業時刻、休日）、②どこで（就業の場所）、③何をすると（業務の内容）、④いくらもらえるか（賃金に関する事項）、です。
- 書面を受け取るだけでなく、知らない言葉やわからないことは、その場で**確認**することが大切です。
- 契約期間が「期間の定めあり」で「更新する場合は有り得る」ときは、更新に関する具体的なこと（どういう場合に更新しないのか、更新するかしないかいつ通知されるのか）も忘れずに確認しましょう。

### Q.

応募の際に求人票で見た労働条件と、採用後の労働条件が違うのですが…？

### A.

求人票はあくまでも募集のための内容であり、全てがそのまま労働契約の内容にならないケースもあります。労働契約は口頭でも成立しますが、労働条件の内容については、**労働基準法で賃金や就業時間など一定の条件を「労働条件通知書」として書面で交付**するよう使用者に義務付けています。トラブルを未然に防ぐためにも、**採用時に労働条件について文書でもらえるか自分で確認**することも必要です。

## 関連条文

### 労働基準法

(労働条件の明示)

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- 2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。