

# これってあり？

まんが  
知って役立つ  
労働法

## Q&A



厚生労働省

# はじめに

労働法を知っていますか？

みなさんが生きがい・やりがいをもって働くことができるよう、働く人を守るための法律です。働き始める前やアルバイトをするときには、働くルールである労働法を知っておくことが大切です。このハンドブックでは、最低限知っておいてほしいルールを紹介しています。

これらのルールを頭に入れ、働く際には、働く条件をよく確認した上で、働きましょう。



何か困ったことがあったときは、裏表紙の相談窓口などに連絡しよう

上司など職場の人としっかりコミュニケーションをとって働くことも大切よ



※労働法のことをもう少し詳しく知りたい人は、「知って役立つ労働法」(厚生労働省ホームページ掲載)を読んでみましょう。「知って役立つ労働法」についてはこちらで読めます。

**HP** [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/roudouhou/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/)



「これってあり？まんが 知って役立つ労働法Q & A」についてはこちらでも読めます。

**HP** <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou>



また、厚生労働省では、労働条件に関する法律をクイズやマンガを通じて学習できるアプリ「労働条件(RJ)パトロール！」も作成していますので、併せてご確認ください。

**HP** <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/top.html>



(参考) 2022年4月1日から、成年年齢が18歳になりました。18歳、19歳の方は、親の同意なく一人で契約をすることができるようになりますが、悪質商法等による消費者被害に巻き込まれないように注意しましょう。詳しくは、成年年齢引下げ特設ウェブサイト「大人への道しるべ」をご覧ください。

**HP** <https://seinen.go.jp/>



Q1

「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけどそのまま信用して大丈夫？



A

自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかり確認しましょう。

一般に、求人広告などに掲載されている条件には、幅があります

### [求人広告例]

#### 〇〇商事(株)正社員(営業事務)募集

仕事内容 営業、事務(未経験可) Q4「賃金」  
給料 月15万円~18万円 → Q5「賃金(労働条件の変更)」

※能力、業績に応じて昇給あり  
契約期間 期間の定めなし(試用期間3か月)  
就業場所 本社(〇〇県〇〇市……)  
資格 要普通免許  
時間 9:00~18:00  
休日 土曜、日曜、祝祭日、年末年始、GWほか  
そのほか 交通費支給(上限あり)、  
各種保険あり → Q9「社会保険・労働保険」

具体的に  
どんな仕事で  
給料は  
いくら  
なんだ?



休日や  
交通費は  
具体的に  
知りたいな



履歴書、職務経歴書(書式自由)を  
〇年〇月〇日までにご郵送ください。  
追って面接日をご連絡致します。  
〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市 ……  
問い合わせ先……………(担当〇〇)



# 具体的にどんな条件で働くのか、会社にしっかり確認してから、労働契約を結びましょう!

(労働契約法第4条)

## 労働契約とは

働く人と雇う側(会社)との間で、働く際の条件(契約内容)について、お互いが納得した上で、「働きます」「雇います」と交わす約束を「労働契約」といいます。



※条件については、働く人と会社の合意で決めるのが基本ですが、低い給料(賃金)や長い残業時間などとても悪い条件になってしまうことがないよう、労働法でルールを決めています。

## 参考 男女がいきいきと働くために

会社は募集や採用について、**性別に関係なく、均等な機会**を与えなければならないと決められています。**賃金に性別で差をつけることも禁止**されています。

詳しくは [男女雇用機会均等法のあらまし](#)

検索

[労働基準法に関するQ&A](#)

検索



# Q2

## 面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、こわってあり?



A

ダメです!働く際(労働契約を結ぶ際)に会社は労働条件をはっきり示さなくてははいけません。

働く際(労働契約を結ぶ際)に、  
自分が働く場合の条件をきちんと確認しましょう!

※会社は、求人広告から、労働契約の内容を安易に変更することはできません。求人広告の内容と異なる点がないかについても、改めて確認しましょう。

いつからいつまで働くのか(雇用期間)

※期間の定めがない場合もあります。

▶Q10「就業形態による違い」

雇用期間が決まっている場合は更新の基準

どこでどんな仕事をするのか(勤務地や業務内容)

勤務時間や休憩時間、休日など

給料はどのように支払われるのか(給料額の計算方法、支払の時期)

辞めるときの決まり(退職や解雇)

どんな条件か  
自分で会社に  
確認しよう!



この6項目について会社は労働者に原則として書面にて交付しなければならないと労働基準法(第15条)で決められています。

必ずチェック  
しよう!

### 参考 「就業規則」とは

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が決めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば、労働者はそれに従う義務があります。

就業規則は  
掲示されるなど  
みんなが  
確認できるように  
なっているから  
会社で確認しよう!





# Q3

## 入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に内定取消……これってあり？



A

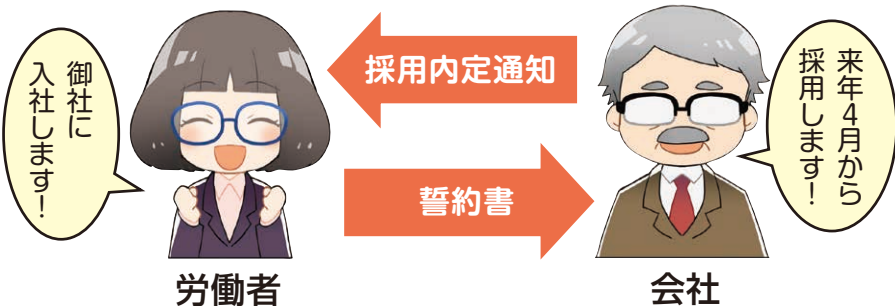
内定＝労働契約成立と認められる場合、  
社会の常識にかなう納得できる理由が  
なければ内定取消は無効です。

「採用内定」により、労働契約がすでに成立していると認められる場合、

社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、  
契約の解約＝解雇は無効です。(労働契約法第16条)

→内定取消は、会社の業績悪化を理由とするもので  
あっても、無効となることがあります。

裁判では、次のような場合に、労働契約がすでに  
成立していると認められた例があります。



次のような場合、内定取消が正当と判断されることもあります！



- ◆ 学校を卒業できなかった
- ◆ 健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- ◆ 必要な免許や資格が取れなかった
- ◆ 履歴書に事実と違うことが記載されていた

### 参考 「内定取消」を告げられたら……

お近くの総合労働相談コーナー（都道府県労働局雇用環境・均等部（室）や労働基準監督署に設置。詳しくはQ5「賃金（労働条件の変更）」を参照）やハローワークにご相談ください。

ハローワークで内定取消について相談した結果、内定取消の撤回に至った事例もあります。



# 就職が決まらないときは…… ハローワークに相談しよう!

各地のハローワークのほか、学生や卒業後未就職の方を支援する専門のハローワークも全国にあります！

- 全国各地の求人情報(仕事や企業の情報)
- 仕事探しに関する相談
- 就職フェアや各種セミナーを開催

まずは  
行ってみよう！



詳しくは

新卒応援ハローワーク

検索

# いわゆる「シフト制」で働くときには

アルバイトなどでは、労働契約を結んだ時点では、労働日や労働時間を確定的に決めず、月ごとなどで勤務シフトを作成して、期間ごとに具体的な労働日や労働時間を決めていくような勤務形態（いわゆる「シフト制」）も見られます。

シフト制で働くにあたっては、以下のような点を知っておいてください。

- ①会社は、労働者を募集する時や労働契約を結ぶ時には、業務内容、賃金、労働時間等の労働条件を明示する必要があります。また、募集時に示した労働条件を、労働契約を結ぶ時までに変更する場合には、会社は変更内容を明示する必要があります。
- ②労働時間や割増賃金、年次有給休暇などのルールは、シフト制で働く場合でも適用されます。
- ③労働者の希望の聴取や、通知期限などシフト作成に関するルールや、一旦確定したシフトの変更期限などシフトの変更に関するルールを確認しておきましょう。このようなルールがない場合は、会社と相談しておきましょう。
- ④シフト期間ごとの目安の勤務日数、最大の勤務日数や、それらと併せて最低限の勤務日数などを決めておきたい場合は、そのことについても会社と相談してみましょう。

仕事を探す際、また、労働契約を結ぶ際には、労働条件を事前によく確認しましょう。

もっと詳しく知りたい方は

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html)



採用面接などで  
「家族」や「出身地」の  
ことなど聞かれていませんか？

ハローワークでは、公正な採用選考が行われるために、会社に対して、仕事をする上で必要な適性や能力に基づいた採用基準とするよう周知・啓発をしています。ポイントは以下の2点です。

- ① 応募者に広く門戸を開く
- ② 本人のもつ適性・能力に基づき選考する

詳しくは

公正採用選考特設サイト



<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp>

をチェック！