

働く人のための労働法（2） 労働契約はきちんとするもの

はじめに、今回は働き始める前に会社と結ぶ労働契約について、分かりやすく説明していきます。

Q 1 労働契約を結ぶとは？

A みなさんが仕事をするときは、仕事の内容や給料、勤務日などの労働条件をチェックして、自分に合った条件の会社で働こうとしますね。しかし、条件の合う会社に就職できても、実際に働き始めたら、会社の人が最初に言っていたことと全く条件が違っていた、なんてことになってしまったら困ってしまいます。労働法ではそうしたことがないように、労働契約を結ぶときには、使用者が労働者（みなさん）に労働条件を示すことを義務として定めています。

Q 2 労働契約を書面で交付しなければならないものは？

A 特に重要な次の5項目については、口頭の約束だけではなく、使用者はみなさんに対しきちんと書面で交付しなければなりません（労働基準法第15条）。

労働契約の書面交付内容

① いつまで雇用されるのか（労働契約の期間に関すること）。
② 期間の定めがある契約の更新についてのきまりは（契約更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど）
③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）。
④ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（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、交替制勤務のローテーション等）。
⑤ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決め方、計算と支払いの方法、締切日と支払日）。

⑥ 辞めるときのきまりは（退職に関すること（解雇を含む））。

Q 3 労働契約で期間を定める場合と定めない場合とは？

A 労働契約を結ぶときに、期間を定める場合と、期間を定めない場合があります。一般的に、正社員は長期雇用を前提として、特に期間の定めがないです。また、アルバイトやパートタイム労働者は1年とか6ヶ月とか、期間の定めがあることが多いです。



Q 4 労働契約で禁止されていることは？

A 労働契約で禁止されていることは以下の内容です。

労働契約で禁止されていること

① 労働者が労働契約に違反した場合の違約金の額を、あらかじめ決めておくこと（労働基準法第16条）。

「会社の備品を壊したら1万円」などとあらかじめ決めても、それに従う必要はありません。実際の損害とは無関係にあらかじめ賠償額について定めておくことを禁止するものです。

② 労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きしたり、辞めるときには1度に全額を返済させたりすること（労働基準法第17条）。

みなさんが会社からの借金のために、辞めたくても辞められなくなるのを防止するためのものです。

③ 強制的に会社にお金を積み立てさせること（労働基準法第18条）。

社員旅行費など労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは禁止されています。ただし、社内預金制度があるところなど、みなさんの意思に基づいて、会社に賃金の一部を委託することは一定の要件のもと許されています。

次回は、就業規則について説明します。