

# 录用时劳动条件的确认

さいようじ ろうどうじょうけん かくにん  
(採用時の労働条件の確認)

- 拿不到劳动条件通知书, 该怎么办?
- 领到工资可是少于约定时所讲的数目。公司说“因为一个月是见习工”此时, 该怎么办?

## 1 首先确认

所谓「劳动合同」,是指劳动者在雇主的指挥命定下工作、领取工资的约定,这样的约定称为「劳动合同」。劳动合同即使是口头上的约定也成立,但是、雇主必须向劳动者明确出示有关工资、劳动时间以及其他的劳动条件。其中关于工资・劳动时间・工作地点・业务内容等一定的规定事项,必须以书面形式交给劳动者本人。所以,向雇主要求交给书面形式的劳动合同是很重要的。

另外、有的在录用后的一定期间作为「试用期间(有的叫「见习」)」。在试用期间,一般雇主为判断劳动者的秉性・能力等是否适合此种工作,以此作为保留期间而制定了解约权。所以在试用期间中的劳动合同虽已成立,但公司要是行使解约权的话则为解雇。因此向公司要求将解雇理由写成书面形式交给并确认其内容。

## 2 劳动条件与招人或签订合同时所讲的不一样时

重要内容与劳动条件中明记的事实不符合时,劳动者可当即解除合同辞掉工作。或是要求雇主履行合同中明记的劳动条件,使自己能工作。

在发生有关劳动条件上的纠纷时,如果有招人或招募广告的复印、便条等的话(但是,作为劳动条件有的不一定会被承认),有时在协商时能有所帮助。

又,在劳动合同上要是没有规定有关劳动条件时可应用就业规则的内容。

所以,对劳动者来说,除了公司单方的说明之外,收集客观的资料也是极为重要的。

## 3 所谓就业规则

所谓就业规则、是规定工作单位应该保障劳动者最低限度的劳动条件,同时劳动者也应该遵守工作纪律等的规则。劳动基准法规定,平常雇用10人以上劳动者的雇主,务必制定就业规则。

大部分就业规则的内容几乎就是劳动合同的内容。

另外、就业规则有必须规定的事项,那就是有关工作开始和结束的时间、休息时间、休息日、休假以及工资的定法、计算、支付方法、截止、支付日期、加薪和退职的事项(解雇的理由)等。所以,对劳动者来说,有无就业规则与确认其内容是非常重要的。

## 4 要求公司改善但没被接受

有了疑问不要置之不理,请向神奈川县的外侨劳动咨询窗口(かながわ劳动中心劳动咨询处)打电话或直接来咨询。

咨询窗口通过翻译人员给予处理方法的意见,有时会根据情况向公司联系、确认真相,以帮助当事者间的主动解决。

### 请确认

- 有合同书吗?
- 有关劳动条件(特别是工资的支付方法、劳动时间、休息日、有没有期限规定的合同等)雇主已向你说明了吗?