



Q

求人広告には「時給 1000円」と書いてあったのに、
実際にもらった給料は時給 900円。
これってルール違反じゃないの？

A 求人広告に記載されている労働条件は、あくまでも募集のためのものなので、異なる内容で労働契約を結ぶこと自体は違法ではありません。ただし、採用前に会社から労働条件の説明がなかった場合は、求人広告に記載されていた条件が労働契約の条件になると考えられます。なお、労働契約は口約束でも成立しますが、労働基準法では、必ず書面で重要な労働条件を明示するよう義務づけています。



Q

採用時に告げられた勤務日と
違う日に働くよう指示された。
従わないと解雇されるかな？



A 採用時に結んだ労働契約の条件は、会社も労働者も勝手に変更することはできません。もし最初の契約と違う勤務日を一方的に指示されたのであれば、拒否をしても解雇の理由にはなりません。

Q

就業規則を見たいと言ったら、
「うちの会社にはないよ」という返事。
これ、法律的に大丈夫？

A 就業規則は従業員の意見に基づき会社が定めたルールです。常時10人以上の従業員が働いている会社は、就業規則を作成し、すべての従業員に周知する義務があります。会社から就業規則の閲覧を拒否された場合は、労働基準監督署で開示を求めることができます。



“知らなかった”で、
困るのは自分なんだね。

採用後のトラブルを防ぐためには
事前に労働条件を書面で確認しておこう!



このページは連合HPでも配信中!
皆さんもお使いください。

厚労省も後援!

ワークルール検定に
挑戦しよう

今回は5月22日(日)予定



WR検
ワークルール検定

ワークルール検定とは

労働基準法や労働組合法などの法律や、休日や賃金、解雇など、職場で問題になりやすいワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。

問合先

(一社) 日本ワークルール検定協会 ☎03-3254-0545
<http://workrule-kentei.jp/index.php>