



## はじめに

社会人としての一步を踏み出す。わくわくした気持ちの一方で、どこことなく不安を感じるという方も多いと思います。本書は、そのような皆さんが、少しでもスムーズなスタートを切り、思わぬところで足をすくわれたりしないようにお手伝いしたい、との思いから作成されました。

社会には、特有のルールがあります。

学生として過ごしてきた社会にも、学内での教授との人間関係、サークルでの先輩後輩としての人間関係と、いろいろなルールがありましたよね。でも、社会でのルールは、それとはまったく別の世界です。

もちろん、これまでの人間関係で学んでこられた、人としての礼儀や気遣いなどが役に立つことはいうまでもありません。でも、社会には、それよりももっともっと強力な「法律に基づいたルール」があります。



例えば、皆さんは、会社に30分遅刻してしまった場合、どうしますか？ まじめな方は、しつかり30分残業して、会社に迷惑をかけないようにしなければ、と思うかもしれませんが、でも、そうはいかないのです。勝手に残って仕事をすれば、上司や会社に迷惑をかけることもあります。

学生時代からやってきたバイト先から、「月末、超いそがしいから、ちょっとだけ手伝ってくれないかな？」などと連絡があったら、反射的に、「ちょっとだけならいいですよ！」などと答えたりしませんか？ これも、場合によっては、副業として会社との間で問題になることもあるのです。

社会に存在するこういった法的ルールは、基本的に、会社の仕事を円滑に進められるようにするルールであり（パワハラ上司から皆さんを守ってくれるのも法律です！）、きちんと仕事をしていこうという皆さんの味方になります。でも、その反面、ルールから外れた行為をすれば、それが会社であれ、上司であれ、部下であれ、厳しい評価を受けたり、ときには損害賠償、懲戒処分などの厳しいペナルティにつながり得ることも事実です。



このルールを活かすことができるかどうかは自分次第です。難しいのは、最初は誰もこの社会のルールをよくわかっていないということ。まじめに頑張ろうとしているのに、ただルールを知らなかっただけで損をするのではたまりませんよね。

本書は、皆さんにとって、社会のベースとなっている法律のルールが頼もしい味方になるように、多くの人が引っかけがちで、ありがちな事例や悩みを取り上げて、Q & A形式でまとめたものです。

最初に一気に読み通して全体像をつかんでいただくのもいいですが、誰しも、実際に問題にぶつかったときこそ、真剣に悩むもの。そのようなときに、該当する部分を探して読んでいただくと、最も効果的なのではないかと思えます。ぜひ、本書は、ご自身の身近においていただいて、「これはどうなんだ？」と疑問がわいたときに、関連ありそうなところを読むようにしてみてください。

本書が永く皆さんのお手元でお役に立ち続けることを願ってやみません。

2022年12月

千葉博

第1章

入社後に感じるギモン

Q1

入社時に示された労働条件の内容が、採用サイトに掲載されていたものと違っているのに気づきました。だまされたのでしょうか？

▶ 18

Q2

会社から複数の緊急連絡先を提出するよう求められました。どんなときに使われるのかわからないので、提出しなくてもよいのでしょうか？

▶ 21

Q3

入社時に誓約書を提出しました。同僚に聞いたら、誓約書に違反すると解雇されるということですが、本当でしょうか？

▶ 24

Q4

試用期間中の賃金は初任給よりも低いのですが、どうしてですか？  
また、病気になって休んだら本採用されないというのは本当ですか？

▶ 28

第2章

労働時間って何だろっ？

Q5

先輩社員から始業時刻の30分前に出社して、その日の準備をするよう言われました。この30分は労働時間ということですか？ それなら残業代はもらえますよね？

▶ 32

## Q6

上司から指示される仕事量が多すぎて、残業しなければ終わりません。これはパワハラではないでしょうか？

▶ 35

## Q7

毎月1回は年休を取って趣味の時間にしたいのですが、上司が「忙しいから」といって休ませてくださいません。年休は権利ですから、休ませないのはおかしいですよね？

▶ 38

## Q8

帰宅後も上司から電話やメール、SNSなどで仕事の連絡が入ることがあります。仕事の時間は終わっているのにも思い、とてもストレスを感じます。放っておいてよいですよ？

▶ 41

## Q9

業績悪化によって、一時的に変則的なシフト体制が組まれることになりました。休日も変わってしまうので困ります。嫌だと言えないのでしょうか？

▶ 44

## Q10

自然災害や感染症の拡大で自宅待機になる場合があるようです。給料が出るようですが、どこかに遊びに出かけても構わないのでしょうか？

▶ 47

## Q11

仕事が終わらなかつたら、終わるまで残業しなければならないのですか？

▶ 51

## Q12

上司から残業を命じられたのですが、予定があるので断ろうと思います。きちんと断れば、早く帰っても問題ないですよ？

▶ 53

## 第3章

## 社員として許される行動の範囲

Q13 前の晩に飲み過ぎたときは、「体調不良」として遅刻したり休んだりしています。新入社員で仕事もあまりなく暇だから構いませんよね？

▶ 56

Q14 趣味の演劇で本番が近いため、役に合わせて髪を伸ばして後ろで結んでいます。お客さまにも理由を話すと面白がってもらえています。それなのに、上司が、長髪は認めないと注意してきました。あと数日のことですし、髪型の自由は認められるべきですから、このままでいいですよね？

▶ 59

Q15 アイドルのコンサートチケットの先行販売があるので、会社のパソコンから申し込む予定です。同期は、それはいけないことだと言います。短時間のことなので、問題ないですよね？

▶ 62

Q16 携帯電話の充電が切れそうになると、会社の電源を使っています。先輩社員からとがめられました。家族からの緊急連絡が入るかもしれないので、別にいいですよね？

▶ 65

Q17 健康のために、週に2〜3回は自転車通勤を試してみようと思います。試している段階なので、会社に届けていなかったのですが、誰かに目撃されたようで注意を受けました。どうして注意されなければならないのでしょうか？

▶ 68

## Q18

同期が主任やリーダーに登用され始めました。自分は将来、管理職にはなりたくないのですが、打診が来ても断るつもりです。問題ないですよ？

▶ 71

## Q19

テレワークの普及で転職はほとんどなくなるようだという記事をよく見ます。私も、転職命令を受けたら断りたいと思っています。勤務先もテレワークをしているので、大丈夫ですよ？

▶ 74

## Q20

職場の「面白ネタ」を個人のSNSに投稿したら、評判になっています。会社名は出していませんから、問題ありません？

▶ 77

## Q21

自分が関わっている新商品の開発状況を、友人に話すことがあります。競合会社の関係者ではありませんから、心配ないですよ？

▶ 80

## Q22

日頃の不振生が理由で体調を崩した場合には、会社は面倒を見てくれないのでしょうか？むしろ、働けなくなったら解雇されてしまうのでしょうか？

▶ 83

## Q23

居酒屋で大量に配った名刺が悪用された場合には、会社から懲戒処分を受けることになるのでしょうか？

▶ 87

## Q24

学生時代に小遣い稼ぎで始めた動画編集の請負を今でも続けています。自宅での作業ですから、特に会社には知らせていません。問題ないですよ？

▶ 90

第4章

これって法律違反？

上司から商品の不正検査を指示されました。上司の指示だから仕方ないですよね？

Q25

▶ 94

部長が取引先からキックバックをもらっている証拠をつかみました。内部通報窓口に通報したいのですが、部長に仕返しをされないかと心配です。

Q26

▶ 98

お客さまに送る宣伝メールにキャラクターのイラストを入れたいと思います。人気漫画の主人公を少しアレンジしたらいい感じになったので、使ってみることにしました。アレンジしたし、問題ないですよね？

Q27

▶ 101

学生気分で同期の飲み会で騒いでいたら、翌日、その場でセクハラがあったとして会社から呼出しを受けました。まったく身に覚えがないのですが、最悪の場合、セクハラで解雇されてしまうのでしょうか？

Q28

▶ 104

第5章

仕事のミスは自己責任？

請求書の発行ミスで入金額が少なくなっていました。賞与で穴埋めすることはできないのでしょうか？

Q29

▶ 110

## Q30

会社のノートパソコンを落として壊してしまいました。自分の不注意ですから、弁償しなければなりませんね？ 学生時代、バイトしていたときもそうでした。

▶ 112

## Q31

会社から持ち帰った営業資料を入れたカバンが置き引きされてしまいました。自分は被害者ですから、会社から責任を問われることはないと思うのですが、上司から怒られました。ひどくないですか？

▶ 115

## Q32

社有車で営業中に自転車と接触事故を起こしてしまいました。脇見運転ですから、完全に自分の責任だと思い、示談にしました。上司に報告したら怒られました。どうしてでしょうか？

▶ 118

## プライバシーは守られる？

## Q33

婦人科の病気で手術を受けることになりました。知られたくないので、会社の人には秘密にしようと思っています。年休を使いますし、仕事上迷惑はかけませんし、プライバシーの問題ですからいいですよね？

▶ 122

## Q34

休日に街でけんかに巻き込まれて警察に連行された友人がいます。この友人の会社に知らないうで済ませることはできるのでしょうか？

▶ 124

## 第7章

## 顧客・取引先との向き合い方

Q35

同僚からゲイだと打ち明けられました。社内では本人との約束で秘密にしていますが、他社で働いている友人には話してもいいですか？

▶ 127

Q36

発注先の担当者が、無理な注文を出してもいつもなんとかしてくれます。先日も自分の発注ミスがありました。急ぎ、納期を早めてもらって事なきを得ました。よい取引先でラッキーですよ？

▶ 132

Q37

懇意にしてくれる取引先の担当者が、先方の社内事情を教えてくださいました。興味をもつていそうな株を始めた友達がいるのですが、話さないほうがいいですか？

▶ 134

Q38

最近、同じ人からクレームの電話が続いています。あまりにしつこいので、応対せずに怒鳴りつけて電話を切ってしまいました。仕方ないですよ？

▶ 136

Q39

取引先の担当者と仲良くなったので、販売契約が取れるたびにお礼のプレゼントを贈るようにしています。負担は大きいですが、自分の業績には代えられません。先輩社員もそうしているようなのです。そういうものなんですか？

▶ 138

## 解雇・退職をめぐるトラブル

Q40

不注意によるミスが続けたところ、上司から「お前なんか、クビだ」と言われ、その後は口をきいてくれません。自分は解雇されてしまったのでしょうか？

▶ 142

Q41

気分が落ち込んで、上司に退職したいとSNSで伝えましたが、やはり辞めないことにしました。ところが上司は、会社に報告してしまったから退職するしかないと言っています。このまま辞めなければならぬのでしょうか？

▶ 145

Q42

上司に退職届を出したのに、目の前で捨てられてしまいました。このまま辞めることはできないのでしょうか？ 思い切って、明日から会社に来なければ辞められるのでしょうか？

▶ 148

じゃあどうすればいいの？  
と思う人へ、  
次の行動をアドバイス

ズバツと一言で回答

多くの人が思う  
ギモンです

## Q1

入社時に示された労働条件の内容が、採用サイトに掲載されていたものと違っているのに気づきました。だまされたのでしょうか？

本書は、42のギモンQと回答Aから構成されています。テーマごとに章分けしてありますが、気になるギモンQから読んで大丈夫です。目次(6-13頁)でギモンが一覧できますので、気になる出来事を探してみてください。

### 回答

だまされたとは限らないでしょう。採用サイトへの掲載後に変更があった、最初の掲載内容が不十分だったなど、いろいろなパターンが考えられます。

### ! マウシエントails

人事担当者に率直に聞いてみましょう。  
「以前、採用サイトに書かれていた内容と違う気がするのですが、教えていただけますか？」

### 1 労働条件の明示

会社に就職するにあたって、どのような労働条件で契約するのかは、大切な問題です。正社員として勤務するのか、契約社員やパートタイマーになるのか。何時から何時まで働いて、賃金はいくらもらえるのか…。就職しようとする学生にとって、



ここが  
Point

利用目的を明らかにするように会社に求めることは可能です。どうしても提出しなくてはならない場合、提出しないことも可能です。

回答のポイント



第1章

# 入社後に感じる ギモン

「あれ？ 給料の額違くない？」

「誓約書の提出って義務なの？」

皆さんが入社して感じたギモン、お答えします。



## Q1

入社時に示された労働条件の内容が、採用サイトに掲載されていたものと違っているのに気づきました。だまされたのでしょうか？

### 回答

だまされたとは限らないでしょう。採用サイトへの掲載後に変更があった、最初の掲載内容が不十分だったなど、いろいろなパターンが考えられます。



アクションアドバイス

人事担当者に率直に聞いてみましょう。

### 1 会社は労働条件を明示する義務がある

会社に就職するにあたって、どのような労働条件で契約するのは、大切な問題です。正社員として勤務するのか、契約社員やパートタイマーになるのか。何時から何時まで働いて、賃金はいくらもらえるのか…。就職しようとする学生にとって、重大な関心事であることは間違いないと思います。

そこで、法律では、採用活動が公正になされるよう、**企業がハローワーク等へ求**



ここが  
Point

募集時に会社が示した労働条件は簡単に変更できません。募集時に示した労働条件が事実と異なれば、会社が行政指導や罰則を受ける場合もあります。

## Q1

人申込みをする際や、ホームページ等で募集を行う場合は、採用が決まって労働契約を締結するまでの間、採用後に従事する業務の内容および賃金、労働時間その他の労働条件を明示するように求めています。基本的には書面で明示することになりますが、本人が希望すれば、FAX、電子メール等で明示することもできます（職業安定法）。

この制度が適切に運用されるよう、国が指針を定め、以下の点を企業に求めています。国としても、労働条件の明示がとても重要だと考えていることがわかりますね。

- 明示する労働条件は、虚偽または誇大な内容としてはならない
- 試用期間として本採用の前に**有期労働契約**を結ぶ場合、その期間中の労働条件を明示しなければならない
- 試用期間と本採用が1つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なるときは、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければならない
- 労働条件の水準、範囲等を可能なかぎり限定するよう配慮が必要である
- 労働条件は、職場環境を含め、可能なかぎり具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要である



法律  
Check

**1** 労働契約とは…

働く人が雇い主に対して、対価を得て労働することを約束する契約のことを言います。

**2** 有期労働契約とは…

1年や6カ月など、契約期間に定めのある労働契約のことです。

- 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要である

## 2 明示された労働条件が事実と異なったら

明示していた労働条件を後から変更したのに本人に適切に知らせていない場合や、当初の明示内容が虚偽だったり、明示の方法が不十分だったなど、不適切である場合には、企業が行政による指導監督や罰則等を受ける可能性もあります。

募集時にきちんと労働条件を明示するよう、法律で定められているわけですから、会社にだまされたのではないかと心配するよりも、人事担当者に率直に聞いてみることをお勧めします。



3

行政の指導監督や罰則とは…

職業安定法に違反した企業は、都道府県労働局から指導監督を受けたり、懲役や罰金刑が科される場合があります。