



**Q** 採用が決まったけど、細かい労働条件がわからない。どうすればいい？

**A** 採用が決まったら、労働契約が成立したことになります。労働契約は口約束でも成立しますが、労働契約を結ぶ時に、会社は労働者に一定の労働条件が記載された書面を交付しなければなりません。トラブルを回避するため、採用が決まったら必ず書面での交付を求め、労働条件をきちんと確認しましょう。



**Q** 入社2カ月前に突然、内定取り消しの連絡が…。納得いかないけど、受け入れるしかないの？

**A** 内定を取り消すためには、社会通念上やむをえないと認められる事由が必要です。例えば、学校を卒業できなかったり、履歴書などに重大な虚偽記載がある場合は認められることがあります。たとえ、業績の悪化が理由だとしても、経営努力をせずに内定を取り消すことは認められません。なぜ内定取り消しになるのか、説明を求めましょう。

**Q** 3カ月間は試用期間だと言われた。正式採用じゃないから、解雇されても仕方ないの？

**A** 試用期間とは、人材の適性を確かめた上で本採用するかどうかを決めるための期間ではありますが、「期間の定めのない雇用契約」が成立しており、自由に解雇することはできません。解雇が認められる場合は勤務成績や勤務態度の不良などによる合理的理由が存在し、社会通念上相当と認められる場合に限りです。



いよいよ6月から  
新卒者の採用選考がスタート。  
無用なトラブルに巻き込まれないよう、  
就活前にワークルールを  
しっかり覚えておきたいね!



働く上で  
最低限必要なワークルールや  
相談窓口をまとめました。  
連合HPで掲載中！ぜひご利用ください。



厚労省も後援!  
ワークルール  
検定



**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>