



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.113

### ★求人内容と雇用契約内容

現在、人手不足が深刻になっておりますが、求人内容と実際の労働条件が異なるとして労働トラブルとなる事例も多いそうです。

今回は、労働条件通知書に従業員が同意する旨署名をしたにもかかわらず、求人内容がそのまま雇用契約内容となった京都地裁判決（平成29年3月30日判決）をご紹介します。この種の判決が増えますと今後求人に関する労働トラブルが増加する可能性があります。

#### 事案

被告は障害児童を対象とする放課後デイサービス事業の管理責任者をハローワークで募集することとし、できるだけ多くの人が求人に応募するように求人内容を記載しました。

具体的には以下のとおりです。

- 《職種》 管理責任者
- 《仕事の内容》 放課後デイサービス事業所における障がい児童に対する療育、介護等
- 《雇用形態》 正社員
- 《基本給》 月給25万円 月平均労働日数21.8日
- 《定年》 無し

原告は平成26年1月当時64歳でしたが、上記求人内容の定年制がないところに魅力を感じて、応募することとしました。平成26年1月17日の求人面接において、原告が被告代表者に「定年制はありますか？」と聞いたところ被告代表者は「まだ決めていない」と答え、雇

用契約期間も話題に上らず、その後も平成26年3月1日まで被告代表者から明確な説明はありませんでした。

- 平成26年3月1日から営業を開始し、被告代表者と原告が同日面談をし、被告代表者は労働条件通知書を提示しました。主な内容は以下のとおりで、被告代表者もおおよその内容を口頭で説明しました。
- 《契約期間》 期間の定めあり（平成26年3月1日～平成27年2月28日）
- 《賃金》 25万円
- 《定年制》 満65歳

原告は、すでに他の仕事を退職していたことから、これを断ることはできないと考え、あまり内容を確認せずに同意する旨の署名をしました。

その後、被告は原告との雇用契約を更新せず退職扱いとしました。納得のいかない原告は労働組合に加入し、求人内容のとおりに定年の無い雇用契約を主張しましたが交渉は決裂し、訴訟となりました。

#### 裁判所の判断

裁判所の判断は以下のとおりです。

結論から申し上げますと、原告の署名押印のある労働条件通知書の内容ではなく、求人票の記載内容通りの雇用契約の成立を認め、被告は敗訴してしまいました（元気であるうちは雇用をし続けなさいといけない）。

・「求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの特段の事情のないかぎり、雇用契約の内容となると解するのが相当である」

・「求人票の記載と異なり定年制があることを明確にしないまま採用を通知した以上、定年制のない労働契約が成立したと認めるのが相当である」

・労働者の同意は自由な意思に基づいてなされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されるべきものと解するのが相当であり、これは賃金や退職金に限らず同様の重要な労働条件の変更についても妥当するものと解する。

・被告は定年制が無いことや一年契約であることを明確に説明せずに労働条件通知書を提示し、かつ原告はすでに他の仕事を退職して収入が絶たれるため「署名するしかない」と考えて署名押印したと認められるので、自由な意思に基づいてなされたものと認めるに足りる合理的な理由はない。そのため、労働条件通知書の内容で雇用契約は成立せず、求人票記載の内容で雇用契約が成立したとみるべきである。

## これまでの流れを変える裁判例

これまでもこの種の裁判例はありました。

有名な裁判例は八州測量事件です（東京高裁昭和58年12月19日判決）。新卒採用者の初任基本給が職業安定所の求人票の金額よりも低かったことについて、裁判所は求人票の金額はあくまでも将来入社時まで確定されることが予定された目標としての額であり、入社時に確定した金額が確定的な労働契約の内容となると判断しました。つまり、求人票の金額よりも、実際に労働条件通知書などで提示された金額が雇用契約内容となるというものでした。

今回の京都地裁判決はこれまでの裁判例の流れとは正反対で、求人票の内容が原則として雇用契約の内容となるというものです。

また、この裁判例の考えからすると、労働者が同意したと言えるためには、単に労働条件通知書や労働契約書に署名押印があるだけでは足りず、様々な状況から労働者が自由な意思にもとづいて同意したのかを厳しく判断することになります。そのため、労働条件通知書や労働契約書があっても全く通用せず、求人票の記載内容の通り賃金を支払えと判断されるケースも出てくると思います。

## 実務に与える影響について

本判決により、私は未払い残業代請求についても影響が出るのではないかと考えます。

求人内容によっては「月額30万円保証」など述べるのみで、定額残業代が存在しているにもかかわらず定額残業代の金額等を全く記載していない事例があります。

このような場合、入社後に詳細に定額残業代に関する記載を明記した雇用契約書を交わし、整備された就業規則が存在しても、今回の判決の理屈に従えば、求人票の内容を優先し、定額残業代制度は無効となる可能性が高くなります。今後、求人票については、労働問題を予防する意味でも記載内容に注意をする必要があります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982