



Vol.44

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★求人票の記載と雇用契約内容

今回ご紹介する事案は、入社時の労働条件について、ハローワークの求人票記載のとおりであるか、入社1か月後に取り交わした労働条件通知書の記載のとおりであるかが争われた事案です(京都地裁平成29年3月30日判決・労働判例ジャーナル64号1頁)。具体的には定年の有無、期間の定めの有無が、求人票と労働条件通知書の記載とで異なっており問題になりました。

なお、この裁判例は、向井弁護士も平成29年6月号(113号)で取り上げていますが、私なりに整理をしてみました。

1 求人票の記載は雇用契約の内容になるか

裁判所は、「求人票は、求人者が労働条件を明示した上で求職者の雇用契約締結の申込みを誘引するもので、求職者は、当然に求人票記載の労働条件が雇用契約の内容となることを前提に雇用契約締結の申込みをするのであるから、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限り、雇用契約の内容となると解するのが相当である」と述べました。

求人票の記載が、直ちに雇用契約の内容になるわけではないものの、当事者間においてこれと異なる別段の合意をきちんとしていないと、求人票記

載の労働条件が雇用契約の内容になり得るということです。

そうすると、まずは求人票の記載と、これから締結しようとしている雇用契約の内容が一致しているのか否かについて経営者が把握していることが大前提です。求人票の掲載を総務や経理に任せていて、どのような記載がなされているのかを経営者が知らなかったということもあり得ます。

そして、求人票の記載と異なる内容で採用する必要があるのであれば、あらかじめその旨を求職者に伝えて、それでも入社するの可否か判断する機会を与えることが重要です。

この事案では、「求人票には雇用期間の定めはなく、雇用期間の始期は平成26年2月1日とされ、面接でもそれらの点について求人票と異なる旨の話はない」と認定し、求人票のとおり期間の定めのない契約として成立したものであると判断しました。

また、定年の定めについても「面接では被告代表者から定年制はまだ決めていないという回答がされたものの、本件求人票には定年制なしと記載されていた上、定年制は、その旨の合意をしない限り労働契約の内容とはならないのであるから、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。」と判断しました。

2 取り交わしが遅れると不利益変更の問題になる得る

会社は、入社1か月後に労働条件通知書を渡して従業員から署名をもらいました。会社としては、入社時の雇用契約内容として渡したつもりだったのでしょうが、裁判所はこれを認めず、入社時の労働条件は求人票記載のとおりであるとし、1か月後に署名した労働条件通知書の内容については、労働条件の不利益変更に関する同意の議論であると構成しました。

そしてこの不利益変更(定年なし→定年あり、期間の定めなし→期間の定めあり)について同意があったといえるか否かについて、裁判所は、「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきであり、その同意の有無については、当該行為を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいて

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る」と述べ、単に署名があるだけでは合意として足りない判断をしました。

そのうえで、裁判所はここでも署名をさせたタイミングに言及しています。すなわち裁判所は、「原告は既に従前の就業先を退職して被告での就労を開始しており、これを拒否すると仕事が完全になくなり収入が絶たれると考えて署名押印したと認められる。」と判断しています。実際に働き始めている以上、署名を拒否しにくい、だから自由な意思に基づいた合意ではないと裁判所は考えているのでしょう。

3 勤務開始前に雇用契約書は取り交わすべき

即戦力として採用面接後すぐに勤務してもらう場合、雇用契約書の取り交わしが後手にまわってしまうことがあります。しかし、そうすると本件のように入社時の労働条件が不明確となり、場合によって、労働条件は求人票記載のとおりであると認定されるリスクが出てきます。

したがって、すぐにでも勤務を開始してもらいたい場合であっても、勤務開始前に雇用契約書は取り交わしておくべきです。そして、署名を断り切れなかったという言い訳ができないよう、勤務開始直前ではなく余裕をもって雇用契約書を取り交わすことが望ましいでしょう。