

第41回 杜若オンラインサロン

**求人サイト・人材紹介会社からの高額な違約金請求トラブル  
～最新裁判例から考える巻き込まれた場合の初動対応～**

**杜若経営法律事務所**

**弁護士 友永隆太**

**弁護士 佐藤浩樹**

**令和6年9月6日(金) 13:30～15:00**

# 本日の進行

## 前半45分 解説パート（佐藤）

- 1 求人サイトや人材紹介会社からの違約金請求トラブルとは？
- 2 どのような場合に違約金請求をされてしまうのか？
- 3 違約金請求トラブルに関する最新裁判例の動向
- 4 違約金請求に巻き込まれないために日頃から気をつけるべきこと
- 5 万が一、違約金請求に巻き込まれてしまった場合の初動対応
- 6 過去実際に対応した事例

## 後半45分 座談会パート（友永弁護士・佐藤）

# はじめに

## 求人サイトや人材紹介会社からの違約金請求トラブルの増加

- ・どの業界でも人手不足が顕著な昨今において、民間の求人サイトや人材紹介会社を利用して採用活動をしている企業も多い。
- ・しかし、利用していた求人サイトの運営会社や人材紹介会社から、突然規約違反を疑われ、違約金の請求をされるトラブルが最近多く見受けられる。
- ・弊所でもここ最近で多くのお問い合わせをいただいております、違約金請求を受けた利用者側の代理人として多数案件を扱っている。
- ・違約金として請求を受ける金額の水準も数千万円にも上る事案が少なくなく、請求を受けた利用者(会社)側も経営上大きなダメージを受ける場合も多い。
- ・ここ最近では、求人サイトや人材紹介会社からの違約金請求に関する裁判例も複数出ており、裁判例の動向についても解説予定。
- ・また、そもそも違約金請求に巻き込まれないために日頃からできる予防策や万が一巻き込まれた場合の初動対応の方法についても解説予定。

# 求人サイトや人材紹介会社からの 違約金請求トラブルとは？

## 違約金請求の解決までの流れ（時系列）

### サイトの利用停止、代理人からの内容証明郵便

※当時の報告内容との照合ができないようにするため

### 応募者回答シートへの入力

※無視した場合（後ほど説明）

※当時の報告内容と実際の採用状況の齟齬を確認する趣旨

### 利用料金（手数料）・違約金の金額確定

※利用料金と違約金を合わせて数千万円にも上る事案も多くある

### 反論・減額交渉

※反論や減額交渉の方法は後ほどご説明

和解

裁判

※最新裁判例も後ほどご紹介



どのような場合に違約金請求を  
されてしまうのか？  
～利用規約の例を用いて～

## ①求人サイト等を通じて「採用」したが「不採用」と報告した場合

### ～利用規約の例～

#### 第●条（違約金）

1 利用者が本サービス経由で応募を受けた求職者について、以下の各号に該当する行為を行った場合、当社は利用者に対して●万円の違約金を請求できるものとする。

(1) 求職者を採用したにもかかわらず、当社に不採用と報告した場合

(2) .....



## ①求人サイト等を通じて「採用」したが「不採用」と報告した場合

### 法人内の事務処理上のミスによる誤報告

- ・法人内の管理不足等の過失による誤報告の場合にも、利用規約によっては、違約金の対象となることがあるため、注意が必要。

### すぐ辞めてしまった求職者を「不採用」と報告した場合

- ・応募のあった求職者の採用面接等を行ない採用をしたものの、当該採用をした求職者が入社後数日で辞めてしまったことから、法人側の判断で「不採用」と報告をしてしまう事例が散見される。求人サイトを介しての採用活動は、多数の応募がある反面、すぐに求職者が辞めてしまう場合が多いのも現状。  
→しかし、利用規約をよく確認せず、法人側の自己判断で「不採用」と判断してしまうのは違約金条項に該当する可能性があるため危険。どのような場合に「採用」又は「不採用」となるのかについては、しっかりと利用規約を確認する必要あり。

## 補足 利用規約上の「採用」の定義について

### ～利用規約の例～

#### 第●条（定義）

1 「採用」とは、雇用形態を問わず、求職者が初出社、初勤務すること（無給・有給を問わず、研修や体験勤務・試用期間中の勤務等も含みます。）をいいます。

➡「採用」の定義は、求人サイトや人材紹介会社ごとに異なるため、いかなる場合に「採用」に該当するのか注意が必要。

➡一度でも出勤している場合には、すぐに辞めてしまったとしても、基本的には「採用」に該当する可能性が高い。

②過去に当該求人サイトから応募のあった求職者から後に別媒体（もしくは直接応募）で再び応募があり採用をした場合（採用報告をしない場合）

## ～利用規約の例～

### 第●条（違約金）

1 利用者が本サービス経由で応募を受けた求職者について、以下の各号に該当する行為を行った場合、当社は利用者に対して●万円違約金を請求できるものとする。

（1）利用者が求職者を採用せず選考終了とした旨を当社に連絡した場合でも、その連絡から●年以内に利用者がその求職者を採用した場合、本サービスの利用によって採用に至ったものとみなし、本サービスの利用料金を支払う義務を負うものとする。また、採用報告がなかった場合には、当社は利用者に対して違約金を請求できるものとする。

（2） .....

## ②過去に当該求人サイトから応募のあった求職者から後に別媒体(もしくは直接応募)で再び応募があり採用をした場合(採用報告をしない場合)

・一度、不採用や(求職者と連絡が取れず)選考終了とした場合でも、一定期間の間に当該応募者を採用した場合には、たとえその採用経緯が別の求人サイト経由や直接応募であっても利用料金や違約金が生じるという利用規約になっている可能性がある。

➡求人サイト経由の応募者の人数が多いと過去に当該求人サイトから応募があった求職者か否かを逐一確認することは、大変手間のかかる作業となるが、求職者の情報管理を徹底し、その都度確認を行うのが望ましい。

➡しかし、実際に採用しなかった求職者まで管理しなければならないということになるため、法人の採用担当者の負担が大きくなってしまう。



**補足 各求人サイト・人材紹介会社別の違約金の金額**

求人サイト・人材紹介社	違約金の金額
A社	規約違反1件につき300万円の違約金
B社	理論年収の40%に相当する違約金
C社	規約違反1件につき10万円の違約金
D社	1件につき100万円(医師の場合300万円)
E社	規約違反の場合に500万円の違約金

# 違約金請求トラブルに関する 最新裁判例の動向 ～裁判所のスタンス～

## 補足 契約自由の原則と公序良俗違反

法律の世界では、私人間の契約については、契約内容も含めてどのような契約を結ぶかは当事者の自由であるという原則がある(契約自由の原則)。



民法90条（公序良俗）

公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は、無効とする。

例・・・暴利行為（高利貸し）、犯罪行為を内容とする契約（振り込め詐欺の受け子として働いてくれたら詐欺によって得た利益を支払う）など

➡公序良俗違反となる一つの類型として、一方の当事者にとってあまりにも不利益が大きい契約内容の場合も含まれる。

**求人サイトの利用規約などで定められている1件の規約違反につき、数百万円の違約金は公序良俗違反として無効なのではないか？**

## 違約金請求に関する最新裁判例①(東京地裁令和5年1月25日)

### 事案の概要

医療介護求人サイトを介して2名の求職者を採用したものの、サイト利用者である介護事業会社が当該2名について不採用であるとの報告をし、医療介護求人サイトの運営会社から違約金請求をされた事例。

### 参考情報

- ・2名の求職者の利用料金(手数料)は、合計8万8000円(1名4万4000円)
- ・違約金は1名あたり300万円となっており、2名分で600万円が請求されている。
- ・利用料金の約68倍の違約金が請求されている。



## 違約金請求に関する最新裁判例①(東京地裁令和5年1月25日)

### 裁判所の判決

#### 請求認容(違約金の請求は公序良俗に反しない)

### 判決の理由

- ① 医療機関等に求職者の採用に関して真実の報告を担保する観点からは、違約金の金額が低額であると実効性に乏しく(虚偽の報告をする可能性がある)、それなりに高額な違約金を設定する必要があると考えられること。
- ② 介護事業会社は、違約金に関する条項を含む利用規約に同意して求人サイト(ジョブメドレー)の利用申込みをしたと認められること。
- ③ 介護事業会社は、求職者2名につき、真実は求人サイト(ジョブメドレー)を通じて採用したにもかかわらず、故意に不採用である旨通知し、利用料金の支払を免れるという悪質な行為に及んでいること。
- ④ 利用規約が、このような採用の事実自体について虚偽の報告をした場合とそれ以外の場合(雇用形態、保有資格、職種等を偽った場合)に分け、悪質性の違いに応じて違約金の金額に差異を設けていること。

## 違約金請求に関する最新裁判例②（東京地裁令和4年8月17日）

### 事案の概要

アルバイト勤務の医師の有料職業紹介事業を行う会社から求職者の紹介された医療法人が、紹介から一定期間内に雇用契約を締結する場合は、紹介事業会社を通さなければならないのに、通さずに直接雇用契約を締結したため（いわゆる「中抜き」）、違約金を請求された事例。

### 参考情報

- ・違約金の金額は、1年間の給与の20%に相当する金額（3名分で約400万円）
- ・争点は、①違約金請求が公序良俗違反か否か、②錯誤により規約への申込みが無効ではないか

## 違約金請求に関する最新裁判例②（東京地裁令和4年8月17日）

### 裁判所の判決

請求認容（違約金の請求は公序良俗に反しないし、錯誤にも当たらない）

### 判決の理由

- ① 有料の職業紹介契約という契約の内容に照らすと、原告から医師等の紹介を受けた医療機関が、紹介後に当該医師等と何らの制約なく雇用契約を締結できるとすると、原告の職業紹介に関する事業の継続が困難となるため、医療機関に対し、紹介後の一定期間に限定して、原告を通ずることなく雇用契約を締結することを禁ずることには必要性が認められる。
- ② そして、そのような契約の性質に照らして、医療機関に対し、契約上の上記の不作为義務の履行を確保する手段として、違約金を定めたものと解するのが相当であり、合理性が認められる。
- ③ （錯誤により無効であるとの診療所の主張に対して）当事者が特にその約款によらない旨の意思表示をすることなく契約したときは、たとえ約款の内容を知らなかったとしても、反証のない限り、その約款による意思をもって契約したものと推定される。

## 違約金請求に関する最新裁判例

### 裁判所の基本的なスタンス

- ・他の裁判例においても高額な違約金でも公序良俗に反しないという判決のものがほとんど。
  - ・その根底には、求人サイト自体が「採用」「不採用」について真実の報告がなければ、収益が上がらず運営が成り立たないという価値判断がある。
  - ・また、この裁判例でも触れられているが、契約申し込みの際に違約金について記載されている利用規約に同意の上、申し込みをしていることを考慮している。
- ➡契約自由の原則を重視した判断をしていることが見受けられる。

**最新裁判例の傾向からすると、裁判になった場合には、違約金請求は有効であるとして請求が認められてしまう可能性が高い。**

違約金請求に巻き込まれないため  
に日頃から気をつけるべきこと

## 違約金請求を未然に防止するために注意すべき5つの事

① 求人サイトの利用申込み時点で利用規約を確認しておくこと

顧問弁護士など専門家のリーガルチェックを受けることも考えられる

② 特にいかなる場合に違約金が発生するのは確認しておくこと

違約金の金額が不当に高額ではないかも確認し、場合によっては、利用自体を見送ることも選択肢の一つ

③ いかなる場合に「採用」に該当するのか定義を確認しておくこと

体験勤務や研修をただけで辞めた場合でも「採用」とみなされる可能性があります。

④ 求職者に対して、採用されたことを黙っておくように命じる行為や利用料金の支払いを免れる意図で虚偽の報告はしないこと

裁判で不利な事情として斟酌され、敗訴するリスクが高まります。

⑤ 複数の事業所を運営していて、事業所ごとに求人サイト側に採用報告をしている場合には、利用規約の内容を共有して、規約違反が生じることのないように情報管理を徹底すること

違約金が発生する場合や報告義務が生じる場合について注意喚起の文書を出したり、法人内で勉強会を開催する方法など

万が一、違約金請求に巻き込まれ  
てしまった場合  
～初動対応の重要性～

## 初動対応の失敗例

### 【事例】

ある医療介護求人サイトの運営会社を利用していた法人が、違約金請求を受けて、弁護士に相談に行き、その弁護士に対応を依頼した。  
その弁護士の対応として、違約金請求については基本的には無視をして、求人サイト運営会社からの問い合わせには何も応じないという方法を使った。

### その後・・・

当該法人は、保全手続きである仮差押えを求人サイトの運営会社からされてしまい、事業活動に使用していた預金口座の凍結及び国からの介護報酬の支払いを止められてしまった。そのため、経営状況的にも苦しい状況になり、倒産も検討せざるを得ない状況に・・・

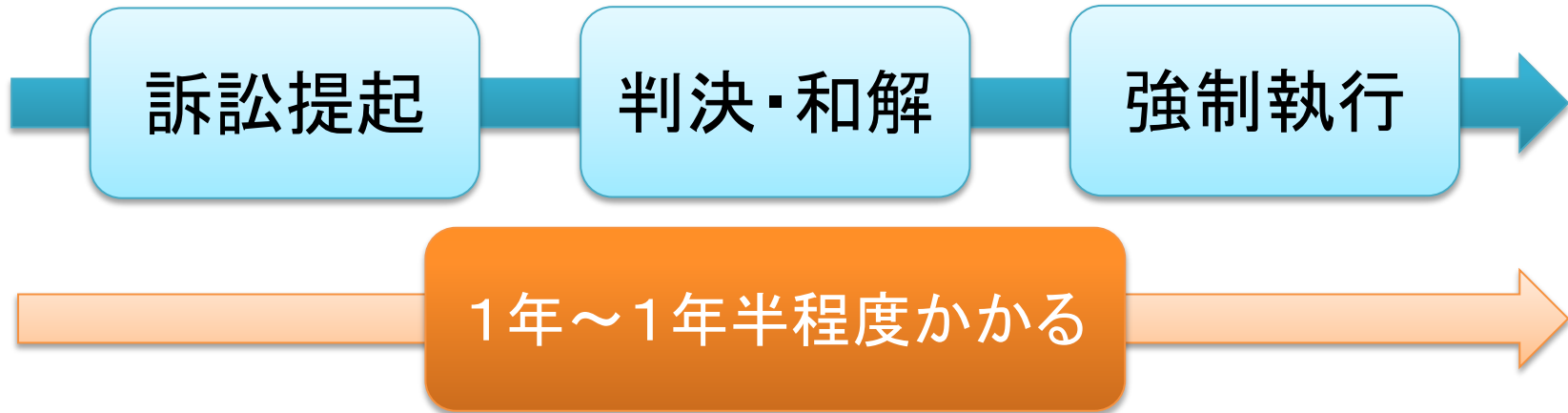




## 補足 仮差押え手続について

### 通常金銭債権の支払請求をする場合

金銭消費貸借契約における貸金返還請求や売買契約に基づく代金支払請求など



請求する側が懸念するリスクとして、この訴訟をしている間に債務者が資産を消費したり、隠匿してしまい、勝訴判決を得ても実際にお金を回収できない可能性

⇒ このような事態を回避するために、あらかじめ債務者の財産を仮に差し押さえてしまう制度である仮差押えを利用する場合がある。

また、仮差押の特徴として、仮差押をされる債務者側には秘密に手続きが進行するため、突然差押えをされる可能性がある

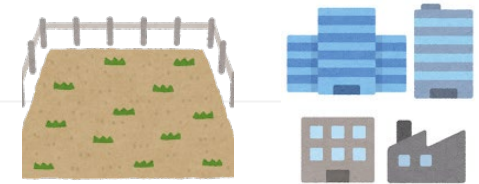
## 補足 仮差押え手続について

### どのような財産が仮差押の対象となるのか？

#### ① 不動産・動産

例・・・ 債務者が所有している土地、建物、車

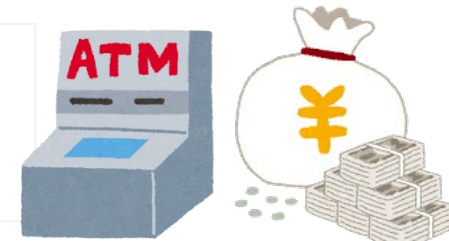
方法・・・ 仮差押の登記(登記がされたら以後債務者は自由に処分できない)、執行官による占有など



#### ② 債権

例・・・ 法人の預金口座、国からの診療報酬や介護報酬

方法・・・ 裁判所の弁済禁止命令



## 失敗例を活かした初動対応のポイント

求人サイト運営会社や人材紹介会社からの違約金請求や問い合わせに対して無視をせず、誠実に対応をすること

### 【誠実に対応すべき理由】

- ・無視をし続けた場合、仮差押えの手続きをとられる可能性があるが、**誠実に交渉に応じる態度を示している場合には、仮差押えまでしてくる可能性は低い。**
- ・仮差押えをされてもなお無視をし続けたりしていると、訴訟を提起される可能性があり、**過去の裁判例の傾向からすると違約金請求について求人サイト側に有利な判決が出る可能性が高い。**
- ・また、無視や虚偽の回答などを行わずに誠実に対応をすると、**違約金の金額について減額に応じてもらいやすくなる**という利点もある。
- ・無視だけでなく、**虚偽の回答(例:実際に採用していた求職者について不採用などと回答する)を行うことも避けるべき。**求人サイト運営会社側も個別に求職者に対して連絡をとって情報の裏どりをしている可能性がある。

# 過去実際に対応した事例

## 事案の内容(守秘義務の観点から若干内容を変えております)

ある医療介護求人サイトを利用していた医療法人が突然、医療介護求人サイトの利用ができなくなり、医療介護求人サイトの代理人弁護士から内容証明郵便にて違約金請求を検討している旨の通知がくる。そのため、当該医療法人から弊所に違約金請求の対応について弊社にご依頼あった。

### 【補足情報】

- ・職員数は20名程度
- ・採用面は当該医療介護求人サイトに頼りきっていた
- ・採用担当の方が当時の採用面接の際の資料を残していた
- ・法人としてある程度の金銭を払って早期に解決したいという意向であった

## 違約金請求の解決までの流れ（時系列）

### サイトの利用停止、代理人からの内容証明郵便

※当時の報告内容との照合ができないようにするため

### 応募者回答シートへの入力

※無視した場合（後ほど説明）

※当時の報告内容と実際の採用状況の齟齬を確認する趣旨

### 利用料金（手数料）・違約金の金額確定

※利用料金と違約金を合わせて数千万円にも上る事案も多くある

### 反論・減額交渉

※反論や減額交渉の方法は後ほどご説明

和解

裁判

※最新裁判例も後ほどご紹介



## 応募者回答シートの入力

そもそも法人内に記録がなく、採用したのか不採用なのか明らかでない求職者の場合には、備考欄に「記録がないため不明」と記載でもやむを得ない。

名前	応募先	選考状況	初出勤日	最終出勤日
佐藤 浩樹	●●病院	採用	R5/2/20	R6/9/1

- ・システムの利用が停止されているため、法人内で管理している雇用契約書や賃金台帳、シフト表などをもとに実際に出勤をしていたのかを確認する必要がある。
- ・本件の医療法人の場合は、当該求人サイトからの応募者数が多く、上記の入力を約700名近く行った。
- ・この医療法人の場合は、当時の出勤記録等をしっかり管理していたため、期限内(2週間以内)に回答をすることができた。
- ・入力が長引いて、期限までの回答が間に合わない場合には、先方の代理人にその旨を伝えることが大切。

## 利用料金・違約金の金額確定

応募者回答シートの回答を行った結果・・・

- ・違約金対象(規約違反)となる求職者が20名
- ・違約金の金額は、1名300万円のため**6000万円**
- ・利用料金(本来かかる手数料)は、約150万円

⇒ もっとも、期限内に応募者回答シートの入力をし、また、回答内容も誠実に回答していたことから、違約金について1500～2000万円減額をした**4000～4500万円**で請求がくる。

守秘義務の関係で、幅のある記載にしておりますが、金額感についてお伝えできればと思います。



## 反論・減額交渉(違約金部分について)

### 4000～4500万円の違約金請求に対する反論

医療法人であれば医師や看護師、医療事務など様々な職種がある中で一律に300万円という設定は合理性を欠くという主張など

- ① そもそも1件300万円という違約金の設定が公序良俗に反して無効
- ② 故意に虚偽の報告をしたわけではなく、あくまで過失に過ぎないこと
- ③ 違約金対象に該当しない求職者がいるため、その分減額されるべき

例えば、「採用」に該当しないという反論や当該求人サイトよりも前に別の求人媒体から採用を検討していたという反論など

※法人の経営状況的に4000～4500万円という金額の支払いが困難であることを、決算資料を用いて説明を行った。



最終的には、**1000～1500万円**の解決金にて和解成立

裁判という選択肢もあるが、現状の裁判例の動向からすると、敗訴のリスクが高いため、このように交渉で和解をする方が経済的ダメージは少ないと考えられる

# まとめ

# 違約金請求トラブルのまとめ

## 日頃から気を付けるべきこと

違約金の金額だけでなく、いかなる場合に違約金が発生する規約になっているのかという点も確認する。

- 求人サイト等の利用の際には、必ず利用規約に目を通すこと（弁護士のリーガルチェックを受けるなど）
- 法人内で規約違反となる場合について情報共有をする

## 違約金請求を受けた場合の初動対応

- 請求や問い合わせに対して無視をすると、仮差押え手続きを採られるおそれがあるため、誠実に対応をする。

場合によっては、弁護士に交渉を依頼したり、法人の経営状況から高額な違約金を支払うことはできないことを説明して減額交渉を行う。

## 交渉をする際の留意点

- 違約金の金額が大きな金額でも減額交渉に応じてもらえる可能性があるため、各求職者に関する事情や公序良俗違反の反論を行いつつ、一定の解決金での和解ができるように交渉をする。
- 裁判になった場合には、減額に応じてもらえず、違約金全額を請求されるおそれがあり、かつ敗訴リスクもあることを念頭に入れながら対応する。

ご清聴ありがとうございました。  
この後は、皆様からのご質問をお受けします。

