

募集時・労働契約締結時の 労働条件

労務カウンセル

- ▶ 使用者は、求人募集をする際にその者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならず（職業安定法5条の3）、さらに労働契約を締結する際に労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません（労働基準法15条）。
- ▶ 募集時に明示された労働条件が当然に労働契約内容である労働条件となるわけではありません。
- ▶ ただし、応募者（労働者）は求人広告等によって示される労働条件を重視（信用）して応募するのが通常であり、募集時の労働条件と労働契約締結時（労働契約内容となる労働条件）と著しく異なることが無いように配慮すべき信義則上の義務を負っていると解されます。
- ▶ 募集時の労働条件と労働契約締結時の労働条件とでその内容が異なる事項や詳細について後々にトラブルにならないように、使用者は労働者に対し、労働契約内容の理解を深めるように説明・情報提供（労働契約法4条）を行う必要があります。

「求人は労働契約の申込みの誘引であり、求人票はそのための文書であるから、労働法上の規制…はあっても、本来そのまま最終の契約条項になることを予定するものでない。」
（八州事件-東京高判昭58.12.19労判421号33頁）

「求人広告は、それ自体個別的な雇用契約の申込みとは言えないものであるから、その記載を直ちにXとYとの雇用契約の内容であるということとはできない。」
（日新火災海上保険事件-東京高判平12.4.19労判787号35頁）

「賃金は最も重大な労働条件であり、求人者から低額の確定額を提示されても、新入社員としてはこれを受け入れざるをえないのであるから、求人者はみだりに求人票記載の見込額を著しく下回る額で賃金を確定すべきでないことは、信義則からみて明らかであるといわなければならない。」
（八州事件-東京高判昭58.12.19労判421号33頁）

「Yの求人に当たっての説明は、労働基準法15条1項に規定するところに違反するものというべきであり、そして、雇用契約締結に至る過程における信義誠実の原則に反するものであって、これに基づいて精神的損害を被るに至った者に対する不法行為を構成するものと評価すべきである。」
（日新火災海上保険事件-東京高判平12.4.19労判787号35頁）

「求人カードの記載は、職業安定法…の規定する労働条件明示義務に従って記載されたものであるところ、求人カードの果たす機能に照らすと、ここに明示された労働条件は、一般的には、これと異なる明示又は黙示の合意のないかぎり、労働契約の内容となるのが契約当事者の意思に合致するものと解するのが相当である。」
（安部一級土木施工管理事務所事件-東京地判昭62.3.27労判495号16頁）

「職業安定法…は…その従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示すべき義務を定めているが、その趣旨とするところは、積極的には、求人者に対し真実の労働条件の提示を義務付けることにより…求職者に対し真実の労働条件を認識させたいと、ほかの求人との比較考慮をしていづれの求人に応募するかを選択の機会を与えることにあり、消極的には、求人者が現実の労働条件と異なる好条件を餌にして雇用契約を締結し、それを信じた労働者を予期に反する悪条件で労働を強いたりするなどの弊害を防止し、もって職業の安定などを図らんとするものである。かくの如き求人票の真実性・重要性・公共性等からして、求職者は当然求人票記載の労働条件が雇用契約の内容になるものと考え、通常求人者も求人票に記載した労働条件が雇用契約の内容になることを前提としていることに鑑みるならば、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特段の事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解するのが相当である。」（千代田工業事件-大阪高判平2.3.8労判575号59頁）

「求人票は、求人者が労働条件を明示したうえ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に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がない限り、雇用契約の内容になるものと解すべきである。」（丸一商店事件-大阪地判平10.10.30労判750号29頁）

「雇用契約が使用者と従業員となろうとする者の双方の具体的事情を踏まえて内容が決定されるものであることから、使用者による就職希望者に対する求人は、雇用契約の申込の誘引であり、その後の採用面接等の協議の結果、就職希望者と使用者との間に求人票と異なる合意がされたときは、従業員となろうとする者の側に著しい不利益をもたらす等の特段の事情がない限り、合意の内容が求人票記載の内容に優先すると解するのが相当である。」（藍沢証券事件-東京高判平22.5.27労判1011号20頁）

「求人広告等記載の労働条件が確定的に表示されたときは、原則としてそれが労働契約内容となり、労働者はその履行を請求できると解すべきである。募集・求人は労働契約申込みの誘引にとどまり、求人広告や求人票自体が契約内容となるわけではないが、労働者がそれを見て応募し（契約締結の申込み）、使用者が別段の労働条件を提示することなく採用内定を通知した（契約の承諾）場合は、同通知に求人票どおりの労働条件で労働契約を締結する旨の意思表示が含まれるからである。」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』221頁〔有斐閣、2016年〕）

「これに対し、労働条件明示後、使用者がそれと異なる労働条件を提示し、労働者が同意した場合は、当該労働条件が契約内容となる。ただし、この場合も、使用者は、労働条件変更の理由や変更後の内容について真摯に説明すべきであり、労働者がその自由意志によって同意したと認められる必要がある。」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』222頁〔有斐閣、2016年〕）