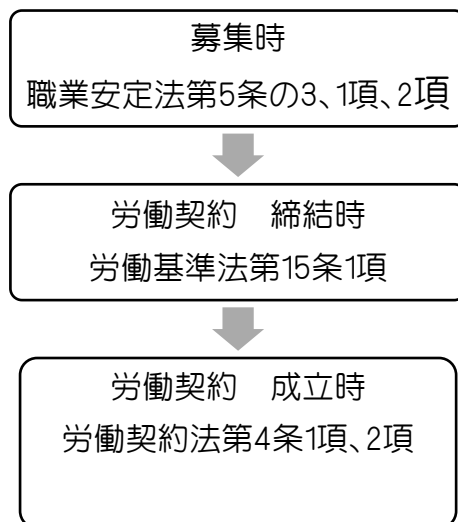


労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

募集時の労働条件と採用時の労働条件とでは、どちらを優先するか

どちらが優先するかを述べる前に、労働者を採用するにあたって関係する労働法を挙げます。



人を採用するにあたって、労働条件の明示が必要になります。

職業安定法第5条の3の第1項と第2項にそのことが書かれています。

第5条の3 労働者に対し、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ない。

② 求人者は、求人者の申込みに当たり、ハローワーク、職業紹介事業事業者に対して、労働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ない。

そして、労働契約を締結するにあたって、

労基法の第15条1項(労働条件の明示)では、

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、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らない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

とあります。

労働契約法第4条1項と2項(労働契約の内容の理解の促進)では、

第4条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

判例 1

大阪地裁は、職業安定所における求人票「退職金あり、退職金共済に加入」と明示しており、これを見て原告は応募し、採用されたのであるから、退職金を支給することが労働契約の内容になっていたと判示して、少なくとも中小企業退職金共済法における最低額の掛金によって計算した退職金については、被告に支払い義務があるとした。（平成10年（1998年）10月30日 労働判例750号）

判例 2

求人票の内容と実際の労働条件が違ふ 福祉事業 Y 苑事件（京都地裁平成29年（2017）3月30日）

①事件の概要 本件は、障がい児童に対する放課後デイサービス事業を行う事業主 Y に雇用されていた労働者 X が、Y に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案です。

Y は、正社員・雇用の始期＝平成26年2月1日、契約期間の定めなし、定年制なし等とする求人票（以下、「本件求人票」といいます。）を作成し、ハローワークに求人申込みを行いました。Y は、実際の契約内容は契約時に改めて決めればよいと考えていました。

平成26年1月当時64歳であった X は、定年制がない点に魅力を感じ Y の面接を受けました。面接において、X は、定年制がないことを質問したところ、Y 代表者は、まだ決めていないと回答しました。また、労働契約の期間の定めの有無等については特にやり取りはなされませんでした。この面接後、Y は X に採用する旨を連絡しました。

Y の代表者は、平成26年3月1日からの X の労働条件について、社労士の助言を受け、契約期間を1年間の有期契約とし、また65歳の定年制とすることとし、その旨の労働条件通知書を作成しました。

Y 代表者は、平成26年3月1日、X に対し、本件労働条件通知書を示して説明を行いました。それに対し、X はすでに前職場を退職していたため、拒否すると仕事がなくなり収入が絶えると考え、特に内容を気にせず、裏面に署名押印を行いました。

Y は、平成27年2月末日限りで X と Y との本件労働契約が終了したものと扱いました。

②京都地裁の判決要旨(1)求人票通りの雇用契約が成立することについては

「求人票は、求人者が労働条件を明示した上で求職者による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」との一般論を示したうえで、Y が雇用期間、定年制の有無について明確にしないまま採用を通知した以上、求人票記載の通り、契約期間の定めなし、定年制なし等の内容での雇用契約が成立したと判断しました。

(2)本件労働条件通知書に X が署名押印したことにより、労働条件が変更されたかについては

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金等の重要な労働条件に関するものである場合には、当該変更に対する労働者の同意があるとしても、労働者が使用者の指揮命令に服すべき立場に置かれ、情報収集能力にも限界があることに照らせば、労働条件変更に対する労働者の同意の有無は慎重にされるべきであり、同意の有無については、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、労働者により同意がされるに至った経緯及びその態様、同意に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等を元に判断する」との一般論を示したうえで、①期間の定め及び定年制のない労働契約を、1年の有期契約で、65歳定年とする労働契約に変更することは X（当時64歳）への不利益が重大であること、②Y 代表者が、本件労働条件通知書により本件求人票と異なる労働条件とする旨やその理由を明らかにして説明したとは認められず、③Y が本件労働条件通知書を提示した時点では、X は既に従前の職場を退職して Y で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えると考え押印したことを理由として、労働条件変更について X の同意があったとは認められないと判断しました。最後に、判例 1, 2 において事業主側が敗訴しているが、地裁に持ち込まないようにと、平成29年3月31日に職安法第5条の3の3項と4項が付け加えられました。

職安法第5条の3、3項と4項（平成29年（2017）法改正点）

労働条件の変更明示は、求職者等が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。

以下の①の方法が望ましいですが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

① 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法

② 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法