



情報(第 30 号)



平成 30 年 9 月 10 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

サルスベリ：7月～9月にかけて長期間咲くので「百日紅（ひゃくじつこう）」の別名を持つ

求人詐欺？



1 求人票と実際の労働条件の相違

ネット検索をすると、低い労働条件で働かせるため、求人票では、意図的に実際より高い給料を提示し、入社時に用意していた給与を強要し又は低い給与について素知らぬふりで働かせる手法があるようです。正社員のつもりがアルバイト、月給 30 万円とは、固定残業代 5 万円が含まれ、実際は 25 万円だったなどです（固定残業制は必ずしも違法ではありませんが、時間外労働に見合わない制度は違法です）。

厚生労働省が平成 28 年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を取りまとめており、申出等の内容の上位は、「賃金に関すること」が 2,636 件 (28%)、「就業時間に関すること」が 1,921 件 (21%)、「職種・仕事の内容に関すること」が 1,311 件 (14%) であり、申出等のうち、「求人票の内容が実際と異なる」件数は 3,608 件 (39%) とあります。

相違の相談を受けた場合は、ハローワークにおいて迅速な事実確認、必要な是正指導などの対応を行っており、求人票の記載内容が適切なものとなるように努め、職業紹介等を行っていく方針が示されています（平 29.7.7 厚生労働省職業安定局）。

2 求人票の記載と労働条件

企業として、求人をするときにはどんな方が採用できるかわからず、また、応募者側としても話を聞いて労働条件を考慮することが想定され、求人票は労働契約申し込みのための誘引であって、最終的な労働条件ではないと解することが一般的です（東京地判平 21.9.28 労働判例 1011-27）。

一方、応募者は求人票記載の労働条件に期待しているから、労使においてこれと異なる労働条件を合意したという特段の事情がない限り、それが労働契約となるとする判例も存在します（大阪高判平 2.3.8 労働判例 575-59）。

3 事案の概要

最新判例として、求人票に記載した労働条件と労働条件通知書に記載された労働条件が相違することの適否が争われた事案を紹介します（京都地判平 29.3.30 判時 2355-90）。

労働者（原告）は、期間の定めのない契約であるから解雇無効で、労働契約上の地位確認と賃金支払の請求をし、企業（被告）は、有期労働契約満了にすぎず解雇ではないとする争いです。主要な求人票と労働条件通知書とを対比すると次のとおりです。

主たる争点は、労働契約が期間の定めのないものであったか否かで、企業側は、労働条件について契約期間を 1 年間の有期契約、65 歳の定年制とし、その労働条件通知書を作成し、労働者の就労開始後に労働条件通知書を提示して説明したところ、労働者は、他を退職して就業した以上、これを拒否すると仕事が完全にな

り収入が絶たれると考え、特に内容に意を払わず、労働条件通知書に署名押印したと認定されています。

内容	求人票	労働条件通知書
雇用形態	正社員	
雇用期間	期間の定めなし平 26. 2. 1～	期間の定めあり（平 26. 3. 1～平 27. 2. 28）
賃金	基本給月額 25 万円、月平均 労働日数 21.8 日	25 万円（サービス管理者分 ¥30,000 基本給 22 万円）
定年制		有（65 歳）

4 判決要旨

「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、当然に求職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。原告は、ハローワークで本件求人票を閲覧して被告の面接を受けて採用されたものであるところ、本件求人票には雇用期間の定めはなく、面接でも求人票と異なる旨の話はないまま、採用通知したのであるから、本件労働契約は、期間の定めのない契約として成立したものと認められる」とし、賃金等の支払命令をしています。

5 心が通じること

あくまで下級審判例であり、微妙な判断と言えるでしょう。学ぶべきは、労働条件通知書を交付して、署名押印があれば同意があったということにはならず、求人票と異なる労働条件となるのであれば、丁寧に説明して同意を得ることが必要ですし、面接時においても説明努力が求められるわけです。結局、企業の説明が不十分であったことは否めません。要するに心が通じていない、だからこそ裁判に至ったとも評価され、これではそもそも良い仕事をするにつながらないでしょう。

労働条件変更については、変更を受け入れる旨の労働者の行為があっても、直ちに労働者の同意があったものではなく、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ことが必要です（最二判平 28. 2. 19 民集 70-2-123）。

当法人では、労働条件などの各種ご相談を承っております。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国 智彦 井上 隆興
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp