



求人票と労働契約

1、求人広告・求人票の性質

企業が新たな従業員を募集する際、ハローワークに求人情報を登録したり、自社のホームページに募集条件を掲載したりすることが多いと思います。

その際、求人広告の記載内容と実際に締結する労働契約との間に違いがあるケース（求人広告には「定年なし」だったのに労働契約では「定年あり」の場合、記載内容が明確化できない場合など）もあり得ます。では、労働契約書がない

場合、もしくは労働条件通知書に記載はしたが十分な説明をしていなかった場合、いかなる条件で労働契約が成立したと考えるべきでしょうか。

そもそも求人広告・求人票は、労働契約の申込みの誘引にとどまり、その内容自体が契約内容になるわけではありません。しかし、労働者がそれを見て応募し、企業が特段の労働条件を示すことなく採用内定を通知した場合、その内定に求人広告・求人票通りの労働条件で労働契約が締結さ



れたとみるべきケースが多いと思われる。

2、求人広告・求人票の記載内容が労働契約の内容になる場合

では、労働者が就労をはじめた際、求人広告・求人票の内容と異なる労働条件通知書について説明を受け、書面に署名押印した場合にも、求人広告・求人票の記載内容が労働契約の内容になるでしょうか。

裁判例では、「期間の定めなし。定年制なし」とのA社の求人票の内容に魅力を感じたX氏（64歳）が同社に応募して採用されたが、A社から示された「労働条件通知書」には、「定年制あり（満65歳）」と記載されており、同内容の説明も

受け、X氏も内容に異議を唱えずにその裏面に署名・押印をした。その後、X氏が65歳になったため労働契約は終了したとA社が扱ったところ、X氏が解雇は無効だと争った事案があります。

裁判所は、「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、雇用契約の内容となる」「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」、労働条件通知書の裏面に署名・押印をしている点については、「当該（労働条件の）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」とした上で、本件ではX氏への不利益が大きく、署名を断れば仕事がなくなり収入が断たれると考えて署名押印したと認められることから、労働条件の変更がなかったとは言えないとして、労働契約は、継続している

と判断しました（福祉事務所A苑事件（京都市判平成29年3月30日労判1164号44頁））。

裁判例からすれば、求人票・求人広告と異なる労働条件を示す場合は、採用面接時に応募者に丁寧に説明をする必要がありますし、就職後の場合は労働条件の変更としてより慎重な対応が求められると言わなければなりません。

3、平成30年1月の職業安定法の改正

職業安定法が改正され、平成30年1月から、企業が求人広告・求人票を出し、その後に労働条件を変更する場合は、変更内容を求職者が適切に理解できるように方法で行うようになっています。

変更明示が不適切であった場合は、行政による指導監督、罰則等の対象となる場合があることも注意すべきです。

（成田・長谷川法律事務所
パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）
イラスト・源 安孝

