

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第61回 京都地方裁判所平成29年3月30日判決

(福祉事業者A苑事件／労働判例1164号44頁)

求人票と実際の労働条件との相違と未払賃金等請求

労働法制特別委員会委員 宋 昌錫 (65 期)



## 1 事案の概要

本件は、有限会社Yに雇用されていたXが、両者間の労働契約は期間の定めのないものでありYの解雇は無効であると主張し、労働契約上の地位確認及びバックペイ賃金支払い等を求めた事案である。

Yは、ハローワークにおいて、新しく立ち上げた福祉事業の管理責任者を①期間の定めなし、②定年制なし、③契約始期：平成26年2月1日の条件で募集したところ、求人票を見て応募してきたX（当時64歳）を面談の上で採用した（以下「本件労働契約」）。

その後、Yの事業の開始が遅れたため、Xは平成26年3月1日から勤務を開始した。同日の午後にYがXに提示した労働条件通知書には、①1年間の有期契約、②65歳定年制ありと記載されており、求人票の条件と相違があったが、Xはこれに署名押印した。Xは、就労後のYの対応に不満を感じ、平成27年1月に労働組合に相談する中で、求人票と労働条件通知書の記載に齟齬があることを認識した。Yは、平成27年2月末日限りで、XY間の労働契約が期間満了により終了したものと取り扱った。そこでXは、冒頭の訴えを提起した。

## 2 判旨

本判決は以下のとおり述べてXの地位確認及びバックペイ賃金請求を認めた。

- (1) 「求人票は、求人者が労働条件を明示した上で休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（ママ）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」。よって、本件労働契約は、平成26年2月1日を始期として、期間の定めも定年制もない契約として成立したものと認められる。

- (2) Yは本件労働条件通知書へのXの署名押印により同年3月1日付の新たな労働契約が成立した旨を主張するところ、「この主張は、先に成立を認定した本件労働契約の変更を主張する趣旨を含むと解される」ので、以下検討する。

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当ではなく、当該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であり、その同意の有無については、当該行為を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、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か否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である（最高裁判所第二小法廷平成28年2月19日判決・民集70巻2号123頁参照）。そして、この理は、賃金や退職金と同様の重要な労働条件の変更についても妥当するものと解するのが相当」である。

「労働契約が期間の定めがあるものか否かは…契約の安定性に大きな相違があることから、賃金と同

様に重要な労働条件であるといえる。また、定年制の有無及びその年齢も、契約当時64歳のXの場合には、やはり賃金と同様に重要な労働条件であるといえる。そして、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歳を定年とする労働契約に変更することには、Xの不利益が重大であると認められる。」

- (3) 「本件労働条件通知書は、…Y代表者が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、他方、Y代表者がそれを提示した時点では、Xは既に従前の就業先を退職してYでの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たれると考えて署名押印したと認められる。」これらの事情に照らすと、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。

### 3 解説

- (1) いわゆる「求人詐欺」、すなわち求人票記載の労働条件とそれを見て応募した後に使用者から提示された労働条件が異なる事例について、従来の裁判例は、求人票記載の労働条件による労働契約の成立を認めたもの（千代田工業事件・大阪高判H2.3.8 労判575号59頁等）と、その後に合意された労働条件が優先するとしたもの（藍澤証券事件・東京高判H22.5.27 労判1011号20頁等）とに分かれていた。本判決は前者に分類できるところ、特筆すべき点としては、後行合意による労働条件変更を否定するロジックとして、退職金減額合意の成否に関する最判H28.2.19（山梨県民信用組合事件）の判断枠組みを援用し、「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（以下「自由意思性」）を合意成立の要件とした点が挙げられる。この枠組みによれば、使用者側において労働者の自由意思性を立証できる例外的な場合を除き、常に求人票記載の労働条件が優先することとなる（ただし射程については後記(2)を参照）。今後、本判決の判断枠組みが、求人詐欺事例における労働者救済法理として定着する可能性があり、本判決が実務に与える影響は大きいものと考えられる。

なお、改正職業安定法（平成30年1月1日施行済み）では、虚偽の条件を提示して求人を申し込む行為に罰則規定が導入されたほか、使用者が求人票に明示した労働条件を変更する場合には相違点等を書面で明示する義務が課された。また、これにあわせて同法指針（「募集・求人業務取扱要領」等）も改正され、いわゆる「固定残業代」に関する求人募集時の記載ルールが明記された点も、実務上の影響が大きい。

- (2) 本判決は、労働条件変更合意に労働者の自由意思性が要求される範囲について「賃金や退職金」だけでなくこれと同様の「重要な労働条件」の変更に ついても妥当するとして前掲平成28年最判の射程を画している点、並びに、労働契約の期間の定め有無は抽象的に「重要な労働条件」に該当すると述べる一方で、定年制の有無及びその年齢については本件の具体的事情を踏まえた上でこれに該当するとしている点も、新しい判断であり、注目に値する。
- (3) なお、同意によって変更した後の労働条件が、就業規則所定の労働条件を下回る場合、当該同意は当然に無効となり、就業規則所定の労働条件が適用される点には留意されたい（労働契約法12条）。労働協約についても同様である（労働組合法16条）。