

daily コラム

2024年7月22日(月)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

求人時の労働条件

労働条件の明示義務

2024年4月から、労働条件の明示義務について、その範囲を広げる労働基準法施行規則の改正が施行されていますが、当該明示義務は、職業安定法（以下「職安法」）にも規定があります。求人を行おうとする者は、求人者の申し込みをするにあたり、求職者に労働条件を明示しなければならないことになっています。明示すべき労働条件の内容等については、今回の労働基準法施行規則の改正に合わせ、就業場所の変更の範囲、従事すべき業務の変更の範囲等が追加されています。（職安法施行規則4条の2第3項を参照）

求人時の労働条件を巡るトラブル

求人票等に記載された労働条件と異なる労働条件が、その後面接等の採用過程で提示された場合には、しばしばトラブルとなることがあります。この場合に争点となるのは、求人票等に記載された求人時の労働条件は、「あくまでも見込みにすぎない」のか、あるいは、「労働契約の内容になるのか」です。この点での従来の裁判例の判断は、「求人時の労働条件は原則として労働契約の内容となるが、賞与や昇給等、事業の業

績や経済情勢の変動等の不確定要素に大きく左右されることが明らかであるものは例外」とする判断がある一方で、求人票等の記載内容にもう少し強い効力を認める判断がされるものがあり、近年の裁判例でも「求人票の労働条件を重視する判断」が多く見られるようになっていきます。つまり、求人票等による求人時の労働条件と、実際の労働条件が異なる場合には、裁判所は労働者に有利な解釈をする傾向にあります。

求人時における労働条件明示の注意点

特にトラブルが起こり得るのは、賃金についてです。労働者にとっては、最も関心が高い労働条件である一方、企業にとっては採用前の段階では、具体的な金額を明示することが困難であるからです。トラブルが起こり得るのは、賃金には限りませんが、ここで重要なことは、「企業側が労働者（求職者）に誤解を生じさせないこと」であり、求職者が誤解を生じないように、求人票等での的確な記載や面接等での丁寧な説明が必要になります。



「求職者に誤解を与えない」ことが重要です