

[第10回] 労働条件の明示

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士



Q 職員を採用しましたが、給与額が求人票の記載と違うと言われました。本人の経験を踏まえて変更したのですが、求人票のとおり支払わなければいけないのでしょうか。労働条件の明示について教えてください。

A 基本的には、賃金等、社会情勢や経営によって変動する条件については、合理的な範囲の変更は可能です。しかし、雇用期間の定めや退職金の有無等、応募者が求人票のとおりを期待することに合理性がある場合は、その条件の変更は、採用時に明確な合意が成立しなければ、求人票の記載が労働契約の条件となる、といえるでしょう。

まず、労働契約は一方が「労働を提供」し、他方が「賃金を支払う」ことを合意すると成立する、とされています。具体的な労働条件を決めなくとも労働契約は成立するので、ならば、「従業員募集! 委細面談、給与応相談」等の曖昧な募集でもよいのかというと、当然ながら許されていません。職業安定法・労働基準法において、募集時と採用時の2回、労働条件の明示が義務づけられているからです。有期契約については、「更新の有無」「更新の基準に関する事項」が、パートについては、「昇給・賞与・退職金の有無」が入っていますし、重要な項目については書面で明示することも決められています。

そもそも求人票には、その時点で想定される就業場所や賃金額等を記載することで足り、決定事項を書くことまでは求められていません。通常は、本人の能力・経験、経営状況等を勘案し最終決定するため、求人票との差違はあり得ることで、求人票は目安以上のものではありません。

ただ、注意すべきなのは、求人票に明示した労働条件を変更した場合は、速やかに内容の修正をし、応募者があれば変更の通知をする必要がある、ということです(H30.1施行)。その他、「募集時の条件を変更する可能性があるときは、事前にその旨掲載しておく」、「変更の通知は、応募者が検討できるよう余裕を持って行う」などの配慮も必要です。また、変更の理由も回答できるようにしておきます。仮に、能力や経験に応じて給与額に幅を持たせているのであれば、誤解を招かないよう、その旨を明確に記載すべきでしょう。正確な記載や変更の通知を怠ると、ご質問のような紛争が起こります。

裁判例では、「実際に支給された賃金額が求人票の額を下回った場合」でも、求人票はあくまでも「見込額」であって直ちに確定額になるわけではない、とし、差額が認められなかった例がある一方、「前年度の実績などを元に、最低これだけは支給します、等の記載をした場合」や、「求人票に有りと記載された退職金について、使用者が採用時においても変更の意思表示をしなかった場合」等においては求人票の記載が労働契約の内容となる、とした例もあります。これは、求人票の記載が、「見込み」と「確定的なもの」のいずれなのか、という当事者の合理的解釈によって判断しているものと考えられます。なお、使用者が求人票や面接時において約束していた内容を、何ら説明もなく採用後変更していた、など、労働契約の締結に至る過程で使用者に信義に反する言動があると、慰謝料請求が認められることもあります。

労働条件の明示義務の範囲が拡大されていく中、今後は、適切な明示や変更通知を行っていない場合、それは、変更後の条件での労働契約の成立について、一つの否定的要因となるのではないのでしょうか。

それゆえ、採用時の労働条件の明示は、一方的な通知ではなく、「労働契約書」を取り交わし、従業員が確定した労働条件を合意したことを明確にするようにしましょう。最低限、「労働条件通知書」の控えに従業員の受領サインを残すこと、書面の交付が義務付けられていない事項についてもできる限り書面に記載すること等をお勧めいたします。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp