

◆◇ トラブル予防の労務管理 ◆◇

～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



第1回「従業員の募集時と採用時の労働条件が異なるとき」

外山アソシエイツ
社会保険労務士 西尾 直子

□ 予想されるトラブル事案

このコラムでは、「トラブル予防の労務管理」と題して、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

第1回目のテーマは、「従業員の募集時と採用時の労働条件が異なるとき」です。

□ 問題点

職員の募集や求人広告をする際、どの程度確定した労働条件を記載する必要があるのでしょうか。

基本的には、採用した従業員に適用される労働条件は、労働契約の締結時に提示された労働条件です。求人広告記載の内容は、その時点で予定されている勤務場所、賃金の見込額等を提示すればよく、選考する前から、確定事項を書くことまでは求められていません。募集時の内容と異なった労働条件で雇用することが一切許されないというわけではないのです。いざ選考試験や面接を行うと、採用予定者の経験や能力等から、個人ごとに労働条件を設定し直すこともあり得るでしょう。ただ、変更したことを説明せずに放置していると、応募者から、求人広告のと通りの労働条件を求められる恐れがあることは容易に想像がつきますね。

この点、法律においても、労働条件を変更したときは、応募者に変更内容の告知をするように義務づけています。この通知を怠っていると、たとえ従業員が異議を申し立てずに勤務し始めていたとしても、いざ紛争になった場合は、変更後の労働条件に対する合意が成立しているとはいえないとみなされ、募集の際に提示した労働条件が労働契約の内容となってしまうリスクが高くなります。

また、契約締結の過程における信義則上の責任として、求人広告等によって応募者が想定していた賃金額より大幅に低額な額を決定しながら説明を怠っていた、他の職場への就職の機会を失わせた等、著しく不利益を与えるに至ったときは、損害賠償が認められることもあります（大阪地裁平成17.9.9他）。

□ 対策

紛争が発生する原因としては、①採用の手続が曖昧で一貫性がない、②応募者に対する説明や通知が不十分である等が挙げられます。

そこで、紛争回避の対策としては、常に明確化する視点で進めましょう。

- ① 採用事務の手続きを明確に定め、担当者が変わっても必ず同一の手順を踏んで行うようにします。
- ② 労働条件が、求人の職種に適用される就業規則の規定と相違していないかの突き合わせや、求人広告と労働条件通知書の内容に差異がないかのチェックを行い、むやみに変更せざるを得ない事態を招かないようにします。
- ③ 求人票に確定事項を記載しない場合は、あくまでも予定や見込額であることを付記し、変更する可能性が高いのであれば、その変動の範囲を示す等、双方の認識に齟齬がないようにします。

そして、最も重要なのは、「実際に労働契約の内容となる労働条件は、いつ決定し、どの書面に記載してあるのか」を明確に知らせておくことです。そのうえで、再度、説明と合わせて、確定した労働条件通知書（労働契約書）を発行し、労働契約を締結しましょう。

なお、求人広告や労働条件通知書には、法律で明示が義務づけられている項目がありますので、漏れがないかを確認することも忘れないでください。

担当者は、予定のつもりで軽く話したことであっても、応募者にすれば、良い条件であれば、なおのことよく覚えているものですので、必ずできること、決定事項以外発言しないようにする等、期待を持たせないようにする配慮も大切です。特に、賃金等の重要な労働条件については、暗黙の了解は通用しないと考えておく方が無難です。その他、雇用形態（正規、契約、有期契約）や、有期契約の場合の更新や正規職員への登用の有無なども重大な関心事ですので注意すべき点です。

労働条件の明示は、できる限り明確にされること、手続きは書面で行い、通知の経緯や内容を記した控えを残しておかれることをお勧めいたします。