



特集1

実務に直結！ 令和4年度 重要労働裁判例

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

20

特集2

「求人詐欺」と言われない！ 雇用条件明示にまつわる求人票トラブル と回避策

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

28

コロナ対応

新型コロナの5類引下げに係る企業への影響

社会保険労務士 川嶋 英明

34

事業場外労働

クラウド勤怠管理時代において

事業場外みなし労働時間制は営業職に適用できるのか

弁護士 向井 蘭（杜若経営法律事務所）

42

インボイス対応

総務担当者が押さえておきたい

令和5年度税制改正を踏まえたインボイス対応

税理士 小林 俊道（税理士小林俊道事務所）

47

インボイス対応で使える補助金

株式会社OMEGA HIGH 代表取締役 栗原 啓悟

52

変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制に関する協定届の本社一括届出に 係る企業実務

社会保険労務士法人MRパートナーズ 社会保険労務士 陣内 綾子

56

ESG

ESGが企業にもたらす人的資本・人権等への取組み

東京都立大学 大学院 経営学研究科／経済経営学部 教授 松田 千恵子

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

連載

62

ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

64

職務分析入門

第2回 人事管理上の職務分析の活用上の問題点と厚労省「職務分析実施マニュアル」の活用方法

株式会社メディン 代表経営コンサルタント

一般社団法人日本職務分析・評価研究センター 代表理事 西村 聰

69

経済学で考える人事労務・社会保険

第39回 在職老齢年金は保険か福祉か

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

74

重要用語から労働問題を考える

キーワードからみた労働法

第190回 デジタル労働プラットフォーム

神戸大学教授 大内 伸哉

84

人的資本経営 実践・開示への実務対応

第4回 人的資本の可視化

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス＆ロー弁護士法人）

90

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！

労働判例の読み方

第41回 日本通運事件（更新上限を5年とする有期労働契約の効力）

弁護士 光前 幸一

94

PMIと人事労務

第11回 PMIにおけるリテンション

社会保険労務士 猪木 貴彦（社会保険労務士法人MRパートナーズ）

社会保険労務士 高木 晓子（社会保険労務士法人MRパートナーズ）

99

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第24回 パワハラ対応（14）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

104 労働基準法

解雇と意思表示の送達

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

職場の会話を録音しようとする従業員への対応

弁護士 野口 大

106 就業規則

復職の判断基準

弁護士 高木 美咲穂

107 社内規程

出張旅費規程

弁護士 織田 康嗣

108 多様な働き方

フレックスタイム制と休日労働

弁護士 柳瀬 安裕

109 ハラスメント

カスタマー・ハラスメントの初動対応

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 メンタルヘルス

ハラスメント対策

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

111 労働・社会保険の手続き

賞与支給に係る届出・社会保険料徴収の注意点

社会保険労務士法人EEパートナーズ

112 業務の効率化

勤怠管理システムの導入効果は大きい

社会保険労務士 安部 敏志

113 労務に関わる税務

事業所得と給与所得の区分

税理士法人 山田＆パートナーズ 望月 謙吾

実務に直結！

令和4年度 重要労働裁判例

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

1971年生まれ。京都大学大学院法学研究科修了。労働法を専攻。2004年1月より千葉大学法経学部助教授を務め、現在、大学院社会科学研究院教授。著作に「労働法上の労働者」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第1巻』(日本評論社、2017年)、『プラクティス労働法』(分担執筆。信山社、2022年)などがある。

本稿では、令和4年度に出された労働関係裁判例のうち、企業にとって特に重要なものを取り上げ、各事件について、①判決のポイント、②事件の概要、③実務上の留意点を解説します。近時話題の論点が多く含まれていますので、ぜひご一読ください。

取り上げる裁判例

- 1 団体交渉での法人の対応を不誠実とする誠実交渉命令の適法性
山形県・県労委(国立大学法人山形大学)事件(最二小判令和4.3.18労判1264号20頁)
- 2 兼業により長時間労働をした労働者への各使用者の法的責任
大器キャリアキャスティングほか1社事件(大阪高判令和4.10.14LEX/DB:25593807)
- 3 シフト制労働者の不就労と雇用契約の終了・賃金請求権
リバーサイド事件(東京高判令和4.7.7労判1276号21頁)
- 4 業務委託契約者に対するセクハラ・パワハラと安全配慮義務違反
アムールほか事件(東京地判令和4.5.25労判1269号15頁)
- 5 転勤拒否者に対する地域限定総合職との賃金差額返還請求
ビジネスパートナー従業員事件(東京地判令和4.3.9労判1272号66頁)

1 団体交渉での法人の対応を不誠実とする誠実交渉命令の適法性

山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件
(最二小判令和4.3.18労判1264号20頁)

判決のポイント

- ① 最高裁が、使用者は労働組合との団体交渉において、必要に応じて主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどの誠実交渉義務を負うことを明確にした点。
- ② 使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合、団体交渉で合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は誠実交渉命令を発することができるとした点。

事件の概要

国立大学法人山形大学（以下、「X大学」という）は、その雇用する教職員らによって組織された労働組合（以下、「Z組合」という）に対し、平成25年頃、平成24年度の人事院勧告にならい、平成26年1月1日から教職員のうち55歳を超える者の昇給を抑制すること（以下、「昇給抑制」という）について団体交渉を申し入れた。また、X大学は、平成26年頃、Z組合に対し、同年度の人事院勧告にならって平成27年4月1日から教職員の給与制度の見直し（以下、「賃金引下げ」という）をすることとし、上記の昇給抑制と合わせて団体交渉の申し入れをし（以下、「本件各交渉事項」という）、平成25年11月以降、計7回の団体交渉を行ったが、X大学は、Z組合の同意を得られないまま、平成27年1月1日から昇給抑制、同年4月1日から賃金引下げを実施した。

Z組合は、平成27年6月、山形県労働委

員会（以下、「山形県労委」という）に対し、上記の団体交渉におけるX大学の対応が不誠実で労働組合法（以下、「労組法」という）7条2号の不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済の申立てをした。

山形県労委は、平成31年1月15日、X大学に対し、上記の団体交渉におけるX大学の対応について、昇給抑制や賃金引下げを人事院勧告と同程度にすべき根拠についての説明や資料の提示を十分にせず、法律に関する誤った理解を前提とする主張を繰り返すなどしたものであり、労組法7条2号の不当労働行為に該当するとし、X大学に対して、本件各交渉事項について、適切な財務情報等を提示するなどして自らの主張に固執することなく誠実に団体交渉に応すべき旨を命じた（以下、「本件命令」の「本件認容部分」という）。X大学は、山形県労委を置く山形県（以下「Y県」という）に対し、本件認容部分の取消しを求めて訴えを提起した。

1審は、本件各交渉事項に係る規定の改正がすでに実行されており、これについて改めて合意を達成することはあり得ず、本件命令はX大学に不可能を強いるもので、山形県労委の裁量権の範囲を逸脱したとして、本件認容部分を取り消した。2審も、Z組合にとって有意な合意を成立させることは事实上不可能であり、本件命令がX大学にさらなる団体交渉を命じたことは、裁量権の範囲を逸脱したものとして1審を維持した。Y県の上告に対し、最高裁は2審判決を破棄して差戻しとした。

実務上の注意点

1) 使用者の誠実交渉義務

憲法28条では、労働基本権の1つとして団体交渉権が勤労者に認められており、労組法は、この団体交渉権を具体的に保護す

筆者セミナー動画販売中！



る制度として、その7条2号で、使用者が、その雇用する労働者の代表者との団体交渉を正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止し、また、そのような不当労働行為が使用者によって行われた場合に、労働委員会による救済（行政救済）があることを定めています。

このような法制度を前提に、使用者は労働組合に対して団交応諾義務を負うとされます。同義務の内容として、使用者は、労働組合との団体交渉において、あくまで団交申入れに応じて交渉義務を負うにとどまり、使用者が組合側の要求を受け入れる義務までを負うものではないと解されていますが、しかし他方で、使用者が団体交渉に応じたとしても、その対応が形式的なものにとどまり、実質的な交渉に応ずる態度を示さなかつたような場合には、使用者が誠実交渉義務に違反したとして、不当労働行為に当たるとされてきました。すなわち、使用者が負う団交応諾義務の一環として、使用者には誠実交渉義務があるとされ、労働委員会や裁判所もそのような立場をとっています。

誠実交渉義務の内容については、これまで、下級審裁判例で具体的な判断が示されてきました。そこでは、使用者は、自らの主張を相手方が理解し、納得することを目指して誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や、使用者の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提出するなどし、また、結局のところ労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある、などとされています（カール・ツアイス事件・東京地判平成元.9.22労判548号64頁ほか）。

今回、本判決は、労組法7条2号が「使

用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応すべき義務」があるとして、使用者に「誠実交渉義務」があることを、最高裁として初めて明確に述べました（**判決のポイント①**）。今回の最高裁による判示は、有力な学説（菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂）906頁）をもとに下級審裁判例がこれまで示してきた誠実交渉義務の内容に沿ったものということができ、これまで実務で支配的となってきた法解釈が最高裁によっても基本的にとられたといえます。

本判決は、使用者の誠実交渉義務の内容として、団体交渉において使用者が自らの主張の論拠を説明したり、その裏付けとなる資料を提示したりすることを示しています。これらは、本件の事情の下で使用者が団体交渉において行うべきであった対応を最高裁が例示的に示したものとみることができます。誠実交渉義務を尽くしたといえるために使用者が何をすればよいかは、団体交渉ごとに事案に応じて異なってきますが、本判決で示されたような論拠の説明や裏付け資料の提示は、一般的にも、使用者が誠実に交渉を行ったと認められるために必要な対応となるといえるでしょう。本判決の判示は、今後、組合との団体交渉を行う際に使用者が踏まえるべき基本的な法解釈を示したもので、判例として重要なものとなりますので、ぜひ押さえておきましょう。

2) 労働委員会による誠実交渉命令

本判決のもう一つの重要なポイントは、団体交渉に係る事項に関して労働組合と使

用者との間で合意が成立する見込みがないといえるような場合でも、使用者が誠実交渉義務を尽くしていないときに、不当労働行為の救済を申し立てられた労働委員会が、使用者に誠実に団体交渉に応ずべき旨の救済命令（誠実交渉命令）を発することは、労働委員会による救済命令制度の趣旨、目的に由来する限界を逸脱していない、として、そのような場合にも労働委員会が誠実交渉命令を発することができるることを明らかにした点です（**判決のポイント②**）。

本件では、X大学は、人事院勧告にならった昇給停止と賃金引下げについてZ組合と団体交渉を行いつつも、Z組合の同意が得られないまま、同大学の給与規程（就業規則）を変更し、平成27年1月から昇給停止、同年4月から賃金引下げを行いました。Z組合による不当労働行為救済の申立てについて、山形県労委は、平成31年1月15日付けて発した本件命令で、X大学に対し、昇給抑制や賃金引下げに関し、適切な財務情報等を提示するなどして自らの主張に固執することなく誠実に団体交渉に応ずべき旨をX大学に命じましたが、この本件命令の取消訴訟において、2審判決は、本件命令が発せられた当時、昇給抑制や賃金引下げの実施から4年前後が経過し、関係職員全員についてこれらを踏まえた法律関係が積み重ねられていたこと等からすると、その時点で本件各交渉事項についてX大学とZ組合が改めて団体交渉をしたとしても、Z組合にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であり、仮にX大学に不当労働行為があったとしても、山形県労委がX大学に本件各交渉事項について誠実交渉命令を発したことは、その裁量権の範囲を逸脱したものであるとして、本件認容部分の取消しを求めたX大学の請求を認容していました。

これに対し、最高裁は、前記のように判示し、2審判決を破棄、差戻しとしました。本判決の述べるところでは、団体交渉に係る事項について合意の成立する見込みがないと認められる場合でも、使用者が誠実交渉義務を尽くしていないときに、その後、使用者が誠実に団体交渉に応じれば、労働組合は当該団体交渉について十分な説明や資料の提示を受けることができ、労働組合の交渉力の回復や、労使間のコミュニケーションの正常化が図られるのであるから、このような場合に労働委員会が誠実交渉命令を発することは、不当労働行為による侵害状態を除去・是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図ることに資する、ということになります。

労働委員会による不当労働行為救済制度の趣旨が、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復・確保にあるとしてきた判例（第二鳩タクシー事件・最大判昭和52.2.23民集31巻1号93頁）の立場からすると、合意成立が見込めないことが客観的に明らかであるような場合でも、使用者が論拠や資料の提示をしないまま不誠実な対応をしていれば労使関係秩序への侵害があり、労働委員会がこれを是正して誠実な交渉をさせることを目的とした救済命令を発することは、労働委員会に認められた救済方法の裁量の範囲内ということができるでしょう。

使用者は、労働組合からの要求について、これに応ずることが不可能であり、妥結することはあり得ないと考えたとしても、1)でみたように、論拠の説明や資料の提示などをやって誠実に交渉する必要があり、これを怠った場合には、労働委員会から誠実交渉命令を発せられることがある、ということになります。この点も、労働組合との団体交渉において踏まえられるべき重要なポイントとなりますので、注意が必要です。

2 兼業により長時間労働をした労働者への各使用者の法的責任

大器キャリアキャスティングほか1社事件 (大阪高判令和4.10.14LEX/DB:25593807)

判決のポイント

- ① 兼業と合わせて連続して長時間労働をしていた労働者のうつ病り患について、本業先の使用者の安全配慮義務違反を認めた点。
- ② 兼業先の使用者の安全配慮義務違反を認めなかつた点。

事件の概要

Xは、法令により給油所への常駐が求められる危険物取扱者（乙種4類）の資格を有しており、平成26年2月1日から、給油所施設の運営受託業務を行うY1社との間で有期労働契約を締結・更新して、Y1社が運営業務をA社から受託したA社の給油所B店で、深夜帯のシフト（午後10時から翌日午前2時まで、または、午後10時から翌日午前7時まで）で勤務した（Y1社との関係での労働時間数は1カ月当たり概ね250時間超）。Xは、平成26年2月21日以降、A社とも有期労働契約を締結・更新し、同じ給油所B店で、午前7時から午後10時までの日勤帯でも勤務した（A社との関係での労働時間数は、1カ月当たり6時間から24時間程度）。平成26年2月23日以降、Xは、Y1社で休日とされた日曜日にも、A社との労働契約により勤務することとなり、Y1社とA社での勤務を合わせると平成26年1月26日を最後に休日がない状態となり、157日間連続で勤務していた。

Y1社は、平成26年3月下旬、X・A社間での労働契約締結を認識し、労働基準法（以下、「労基法」という）への抵触やXの体

調への影響などを理由に、同年5月中旬までにA社との契約による就労をやめるようXに求め、Xの約束を取り付けた。Xは、平成26年6月30日をもってA社を退職し、平成26年7月1日、医療機関の診断を受け、同月4日以降、Y1社との契約によるB店での勤務を欠勤した（Xが受診した医療機関の担当医は、平成27年3月、Xがうつ病を発症した旨の意見書をO労働基準監督署長に提出し、平成27年11月、同労基署長はXに対しY1社の事業に係る労災保険法に基づく休業補償給付の支給を決定した）。Y1社は、平成27年3月31日をもってXを雇止めした。平成27年4月1日、A社はY2社に吸収合併された。

Xは、Y1社による雇止めが無効であるとしてY1社との間で地位確認を求め、Y1社およびY2社（A社）に対し、連続かつ長時間の労働に関する不法行為ないし債務不履行（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償の支払等を求めて訴えを提起した。1審判決は、Xの請求をすべて棄却したが、2審判決は、Y1社の安全配慮義務違反を認め、損害賠償請求を一部認容（4割の過失相殺を認め、慰謝料180万円および休業損害約215万円等を認容）した。

実務上の注意点

1) Y1社（本業先）の安全配慮義務違反

近年、副業・兼業の促進が政策的な課題として掲げられ、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による休業やテレワークの拡大といった事情の変化も相まって、副業・兼業への関心が高まっています。副業・兼業については、厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下、「副業・兼業ガイドライン」という）を策定し、労働者が副業・兼業を行い、また、使用者が従業員を副業・兼業に従事させる

場合の法的な留意点などを示しており、また、令和2年の労災保険法の改正により、複数事業就業者に対する労災保険の適用に関する制度の整備（業務起因性の総合的評価、労災保険給付の基礎日額の合算など）も行われています。

副業・兼業に関しては、特に本業と副業・兼業の両方に労働法令の適用がある場合に、労基法38条に基づく複数事業主間での労働時間の通算や、それに伴う労基法37条に基づく割増賃金の支払いなど、多くの複雑な法律問題が生じますが、それらと並んで、本業と副業・兼業を通じて労働時間が長時間となり、労働者の健康に悪影響が及んだ場合の使用者の法的責任（不法行為や、安全配慮義務違反による債務不履行に基づく損害賠償責任）はどうなるか、という問題があります。

副業・兼業ガイドラインは、副業・兼業を行う労働者を使用するすべての使用者が安全配慮義務を負うとし、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至ったような場合に、副業・兼業に関して安全配慮義務が問題となり得る、としています。そのうえで、同ガイドラインでは、考えられる使用者の対応として、①就業規則等において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止・制限することができることとしておくこと、②副業・兼業の届出の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認をするとともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと、③副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ず

ることなどが挙げられています。

一般に、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする」（労契法5条）こととされていますので、本業先か副業・兼業先かを問わず、少なくとも労働契約であれば、使用者は安全配慮義務を負います。その一方で、安全配慮義務違反の有無が訴訟で判断される際には、労働者は前記のような抽象的な安全配慮義務の存在を主張するだけでは足りず、そのような抽象的な義務について、当該災害の状況に適用した場合の具体的な安全配慮義務の内容を特定して、その不履行を主張立証しなければなりません（菅野・労働法671頁以下）。長時間労働に関しては、電通事件・最二小判平成12.3.24民集54巻3号1155頁が「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう」注意する義務があるとしており、同事件で判断されたのは民法715条に基づく使用者責任でしたが、使用者の労働契約上の安全配慮義務についても、同様の義務が具体的な内容となるものと解されています。

そうすると、次に問題となるのは、労働者が副業・兼業をしている場合に、どのような事情があれば、それぞれの使用者が具体的な安全配慮義務に違反したことになるか、という点です。副業・兼業をすることにより、本業と合わせて長時間労働となった場合、副業・兼業をすること自体は労働者自身が自由に選択したものであるといえることもあり、それぞれの使用者がどこまでの措置を講ずればよいかについては、判断の難しいところがあります。

この点に関して、本件では、本業先とい

「求人詐欺」と言われない! 雇用条件明示にまつわる 求人票トラブルと回避策

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

第1 求人票をめぐるトラブル

労働者が求人票を見て応募したところ、面接で会社から求人票と異なる労働条件の説明を受けたり、面接終了後に「本来なら会社の採用基準を満たさず不採用ではあるが、会社が提案する労働条件であれば採用することも検討するがどうか」と提案を受けたりすることがあります。

例えば、期間の定めのない正社員の求人に応募したら会社から有期雇用契約の提案を受けた、月給25万円の求人に応募したところ会社から20万円の提案を受けた、というような場合を想定してみましょう。

このような場合、労働者からしてみると「話が違う」という気持ちになり、会社からすると「会社には採用の自由があり、あくまで求人情報は申込みの誘因で、雇用契約の内容そのものでは必ずしもない」と考えることから、認識のズレが生じトラブルになります。

会社は、人手不足から少しでも魅力のある条件に見えるようにしようと考える一方、現実問題として、実際に面接に来た求職者の受け答えやスキルなどからは会社の採用基準に見合うような人が見つからないということもあり、上記のような認識のズレによるトラブルに拍車をかけているように思われます。

令和4年の職業安定法改正により、求人

等に関する情報について、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしないよう、求人等に関する情報の的確な表示（職安法5条の4）が求められています。ただ、会社が求人票と異なる提案をすること自体は直ちに違法ではありません。求人票と異なる労働条件を提示するのであれば、きちんとその変更内容等を説明する必要があります（職安法5条の3）。

しかし、このような求人票と実際の労働条件の差をめぐるトラブルについては「求人詐欺」等と表現され、問題になることがあります。実際に、求人票の記載と実際に支給された給与に大きな差があったとして労働審判の申立てがなされたというような報道もありました（報道によれば求人情報では「月給35万～50万円（残業代を含む）」となっていたところ、勤務開始から1カ月後に会社側から提示された雇用契約書には「基本給16万～25万円」となっていたという事案）。

特に労働条件のうち賃金、労働時間、労働日や異動の有無などについては、雇用契約の本質に関わる部分であり、求人票と異なる労働条件とするならば当事者間で明確に合意をしておくべきです。そこで本稿では、求人票と雇用契約の成立に関してトラブルになりそうなポイントについて解説します。

第2 求人票と雇用契約の成立

1 雇用契約の成立とは

雇用契約も「契約」である以上、当事者双方が契約の内容を理解したうえで合意する必要があります（労契法6条）。

労働契約法

第6条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第7条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

実際にはあり得ませんが、例えば、求人票をまったく出していない会社が、たまたま会社の前を通りかかった見ず知らずの人には声をかけて「明日から働けますか」と聞き、声をかけられた人が「わかりました」と言ったとしても、当事者双方が労働条件についてまったく検討も理解もしていない以上、契約内容が定まったとはいえず、雇用契約は成立していないと判断されると考えられます。

このことは内定も同じです。内定はその状況によって法的性質が異なりますが、基本的には雇用契約（始期付き解約権留保付き）と解されますので、内定＝（始期付き解約権留保付き）雇用契約が成立したとい

えるためには、契約内容が定まっていなければなりません。そのため何も条件が決まっていないのに、「内定」と言ったとしても始期付き解約権留保付きの雇用契約が成立したとはいえないのです。

もちろん上記の労働契約法7条の通り、細かい労働条件等は就業規則等により規律されるととも、賃金、労働時間、労働日数など、雇用契約の主要な部分については明確に合意する必要があるといえます。

2 求人票は雇用契約になり得るか

実際には、①で紹介したようなきなり会社の前で声をかけるというケースはあります。会社は求人情報を出していることが多いため、その求人情報において労働条件を記載しています。

このように、通常は雇用契約の内容について何らかの手がかりがあります（ただ、最近はリファラル採用（従業員の紹介）などもあり、必ずしも求人情報をたよりに応募をしてきているとは限りません）。

求人情報には、当然、給与についての記載もあります。したがって、求人情報と異なる労働条件とすることについての会社と求職者との間の合意が成立していなければ、または変更することの合意が成立していたとしてもそれを会社が立証できなければ、求人情報の内容で雇用契約が成立したと認定される可能性があります。

実際に入社時の労働条件について、ハローワークの求人票記載の通りであるか、入社1カ月後に取り交わした労働条件通知書の記載の通りであるかが争われた事案（京都地判平成29年3月30日・労働判例ジャーナル64号1頁）があります。

具体的には定年の有無、期間の定めの有無が問題になった事案で、裁判所は「求人

票は、求人者が労働条件を明示した上で求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、当然に求人票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と解するのが相当である」と述べました。

求人票の記載が直ちに雇用契約の内容になるわけではないものの、当事者間においてこれと異なる別段の合意をきちんとしていないと（またはそのことを立証できるように書面などで残しておかないと）、求人票記載の労働条件が雇用契約の内容になり得るということです。

3 求人票と異なる提案をすること自体は禁止されていない

ただ、前述の通り、求人票と異なる労働条件を提案すること自体は禁止されていません。その場合にはきちんと求職者がその変更内容を理解できるように説明することが必要です（職安法5条の3）。

具体的には、当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法や労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法、脚注を付ける方法などにより説明します。

前記の例でいえば、期間の定めのない正社員の求人に応募があったところ、会社としては正社員の採用条件を満たさないと判断し有期雇用契約の提案をしたとか、月給25万円の求人に応募があったところ本人の能力や資格からは25万円の提案はできず20万円で提案した、ということ自体が直ちに違法ではないということです。

このように求人情報と異なる労働条件を

提案した会社の認識はどうかというと、会社は求人票の労働条件で採用する意思ではなく、ここで会社から新たな労働条件による労働契約の締結の申込みをしたことになります。

これに対して応募してきた労働者側が承諾すれば、新しい労働条件での雇用契約が成立することになります。

一方で、これに応募してきた労働者側が応じなければ、新たな労働条件による労働契約について合意が成立していないため契約不成立となります。

なお、もともとそのような条件で採用するつもりが一切ないのにそのような求人を出していると、求人詐欺の問題になります。前述のように、令和4年の職業安定法改正でも、求人等に関する情報について、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしないよう、求人等に関する情報の的確な表示（職安法5条の4）が求められています。

4 契約不成立と内定取消の違い

労働者が新たな労働条件に応じなければ、契約内容について合意に至っていないということになり、雇用契約は不成立となります。これは内定の取消しには当たりません。前述の通り、内定も雇用契約（始期付き解約権留保付き）である以上、契約が成立していることが前提です。その合意にすら至っていない段階ですので内定取消ではなく、雇用契約の不成立となります。

実際に、求人情報と異なる内容で内定通知書を出し、その後の正式な雇用契約書の取り交わしをしようとしたところ、申込者である労働者からその契約内容では応じられない旨の主張がなされた事案で、雇用契約は不成立である旨の判断をした裁判例もあります（プロバンク（抗告）事件・東京