

【テーマ】 求人票と異なる労働条件

Q Aさんは、ハローワークの求人票に応募し、B会社に採用されましたが、採用時に提示された賃金の額は、求人票に記載された額より著しく低いものでした。
賃金の額の変更について、会社と同意したことはありません。
この場合、求人票に記載された額の賃金を求めることができるでしょうか。

A 会社は、多くの場合、ハローワークや求人広告などを通じて採用募集を行いますが、求職者がこれに応募することは、法律上、「労働契約の申込み」にあたります。会社がこの申込みを承諾すれば、労働契約が成立します。

求職者（労働者）は、通常、どの会社に労働契約を申込みか、求人票や求人広告に記載された労働条件を信頼して決めます。そこで、職業安定法第5条の3は、職業紹介や募集の段階で、求人者（会社）に対して「従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定めています。その趣旨は、求職者に対して適切な選択の機会を与えること、及び、現実とは異なる好条件を信じて応募した労働者が悪条件で労働させられることを阻止することにあります。

ハローワークを介した職業紹介について、裁判例は、求人票の重要性、公共性等に照らし、そこに記載された労働条件は、会社と労働者の合意により変更したと認められるような特段の事情がない限り、労働契約の内容となると解しています（千代田工業事件、大阪高決平2.3.8）。もっとも、求人票に記載された給与額に「見込み」と明示されている場合など、求人票に記載のとおりの内容で確定されたと認められない場合もあります。しかし、その場合でも、信義則上、会社はみだりに求人票記載の見込額を著しく下回る額で賃金を確定すべきではないとされています（八洲測量事件、東京高判昭58.12.19）。

Aさんの場合、会社に対し求人票に記載された労働条件を守るよう求めたり、ハローワークに相談するのがよいでしょう。