

## 【テーマ】採用過程における労働条件の明示

＜事件の概要＞ 転職を希望していたAは、B社の求人広告、面接及び社内説明会により、新卒同年次定期採用者（大学卒業年次が同じで卒業と同時に入社した者、以下「同年次採用者」という。）の平均格付けの給与待遇であると思いきや中途採用者として入社した。しかし、実際には、同年次採用者の下限格付けの給与待遇であった。

Aは、実際に支払われた給与と平均格付けによる給与との差額賃金の支払い及び下限格付けにより不当な待遇を受けたとして慰謝料の支払いを求めた。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、差額賃金の支払いについては、面接、社内説明会の説明によって、双方の間に雇用契約上平均格付けの給与を支給する合意が成立したとはいえないとして、認めなかった。

一方、慰謝料については、下限格付けの給与待遇での採用を決定していたにもかかわらず、求人広告、面接及び社内説明会において、平均格付けの給与と同等の給与待遇を受けることができるものと信じさせかねない説明を行い、それを信じて入社したAに精神的な衝撃を与えたとして、労働基準法第15条第1項に違反し、雇用契約締結に至る過程における信義誠実の原則（信義則）に反することが不法行為にあたるとして、その請求を認めた。（日新火災海上保険事件・東京高裁平成12年4月19日判決）。

### 【解説】

- 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならず（労働基準法第15条第1項）、また、求人申し込みの際に、職業紹介事業者等に対し従事すべき業務の内容及び労働条件を明示する必要があります（職業安定法第5条の3第2項）。
- 求人広告については、一般的には、労働契約申込みの誘引にとどまり、直ちに契約内容となるものではないとされます。また、上記判決においては、求人広告のみならず、面接、社内説明会での説明も、個別具体的な労働条件を確定するものではないとされました。
- しかし、使用者には、労働契約を締結する過程において、信義則に基づき、説明義務・情報提供義務があります。上記事件のように、契約締結過程において労働条件に関する説明の方法や内容に問題があり、それについて使用者に過失が認められる場合には、不法行為に該当するとして損害賠償を命じられる可能性があります。
- 類似の判例として、求人票記載の賃金見込（予定）額は確定額ではないものの、賃金は最も重大な労働条件であることから、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したものもあります（八州事件・東京高裁昭和58年12月19日判決）。

### 【ポイント】

- 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならず、また、求人申し込みの際に、職業紹介事業者等に対し従事すべき業務の内容及び労働条件を明示する必要があります。
- 使用者には、労働契約締結前の段階から、信義則に基づく説明義務・情報提供義務が求められ、誇大な説明や情報提供の方法に問題があれば、不法行為が成立するとして、損害賠償を請求される場合がある。