

★雇用する前に双方が合意し書面で契約を結べば問題ありません

たとえば、求人広告には「試用期間1カ月」と出したけど、面接の結果「もう少し試用期間を長くしたいなあ」と思った場合、変更することは法律に抵触しないのでしょうか？

ひとつの裁判例があります。八重洲測量事件(昭和58年12月19日東京地裁判)では、募集要項についてはあくまで採用側からの申込みの誘引に過ぎず、この求人票に記載された労働条件がそのまま労働条件になることを保障したものではないとされています。

つまり、求人広告に記載された労働条件はあくまでひとつの目安であるということです。求人広告に記載された条件と実際の条件があまりにも違う場合は行政指導の対象になる可能性はありますが、必ずしも求人票通りの条件でなければならないわけではないのです。

ただし、採用する前に具体的な条件を伝えないまま雇用した場合は、労働者にとって実際の労働条件を知る機会がなかったわけですから、求人広告に記載されている内容が労働条件であるとされる可能性が大です。

契約自由の原則により、公序良俗に反しない限り会社と労働者の契約では双方の合意があればどのような内容の契約を結んでも構いません。双方の合意を何らかの形で残しておくことで、その条件で双方が合意する以上、その契約自体は求人広告と条件が異なっても有効であると考えられます。

求人広告と異なる内容で雇用契約を結ぶ場合にこそ、採用時に労働条件を雇用契約書で明記し、その条件で双方が合意した証を残しておくことが必要となるわけです。

ただ、求人広告に出した条件と実際の労働条件を変更するという選択は、当然のことですがあまり望ましいものではありません。実際、上述の八重洲測量事件判決でも「賃金に関しては、求人票に記載されているのは見込額です。しかし、「見込額」として当事者を拘束し、求人者はみだりにこの見込額より著しく下回る額で賃金を確定すべきではないが、反面やむを得ない事情があれば「見込額」と異なる賃金を決定しても差し支えない」という判断がなされています。

試用期間ならまだしも、賃金などのような重要な労働条件の変更は、あくまで「やむを得ない事情がある場合のレアケース」として受け止めておくべきです。

発行元：社会保険労務士事務所セオス

〒577-0837 大阪府東大阪市寿町2-5-15-102号

TEL：06-4306-3948 FAX：050-3737-9771

HP：<http://www.ceoss-sr.jp>

E-mail：info@ceoss-sr.jp