

## 求人票の内容と労働条件の違い（労働者からの相談）

### 【質問】

採用試験と面接を無事に終え、入社することが出来ました。ハローワークの求人票には賃金が18万円と記載してありましたが、入社時に貰った労働条件通知書には賃金が15万円となっていました。面接時には賃金を15万円にするような話は聞いていません。

**求人票の内容と労働条件通知書の内容に違いがあっても良いのでしょうか？**

### 【答え】

使用者には、労働者の募集に際し、求人票に労働条件の明示義務が課せられています（職業安定法第5条）。また、使用者には労働契約の締結に際し、賃金、労働時間その他労働条件を書面（労働条件通知書（みなくる通信5月号参照））などでの明示が課せられています。（労働基準法15条）

求人票の内容は、使用者が「このような条件で雇いたい」と不特定多数の求職者に示す労働条件であって、個々の労働者に対応するものではありません。面接や採用試験の結果を考慮して、時には両者で話し合っ決めて決めることもあります。このようなことから、**求人票と労働条件通知書の労働条件が違う場合も考えられます。**

判例では、次のような判断をしています。

「募集事項については、あくまで採用者側からの申込みの誘因に過ぎず、求人票に記載された事項がそのまま労働条件になることを保障したものでない。」（S58.12.19 東京高裁、八州測量賃金請求事件）とした判例が有る一方で、

「真実性、重要性、公共性等からして、求職者は、当然、求人票記載事項が雇用契約の内容になると考えるし、求人票に記載した公共職業安定所の紹介により成立した労働条件の内容は求人票記載事項を明確に変更し、これと異なる合意をする等特段の事情が無い限り、求人票記載事項の通り、労働条件が定められたと解すべきである。」（S58.10.19 大阪地裁、千代田工業事件）としている判例もあります。

判例等から考えてみても、求人票が必ず実際の労働条件になるとは限りません。求人票の各事項に内容で不明な点があったら、働き始める前に使用者に確認するようにして下さい。黙っていると求人票と異なった労働条件を容認したとされる場合があります。

### 【ワンポイントアドバイス】

入社に際して提示された労働条件通知書で疑問なことがあれば、確認しましょう。

- 労働者として雇用されたはずなのに、実態は請負ではないですか。
- 日給制の場合、月ごとの労働日数が保障されていますか。（特に屋外作業は日数に注意）
- 労働時間が約束と違いませんか。
- 雇用保険や社会保険は加入になっていますか。試用期間中でも加入になっていますか。（使用者は労働日数・時間が適用要件を満たせば、雇用した日から加入させないといけない）