

## 【裁判例紹介】

### 賃金額が合意に至らず、労働契約の成立が否定された事例

- プロバンク（抗告）事件

（東京高決令和4年7月14日、労働判例1279号54頁）

小田 瑞穂  
Mizuho Oda

[Profile](#)

朝田 百合子  
Yuriko Asada

[Profile](#)

**【Point】** 求人情報記載の労働条件と採用内定通知書記載の労働条件が異なっていた場合において、労働契約の成立が否定された事例。

#### 【事案の概要】

本件は、XがY社との間で労働契約が成立したとして、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めることを求めるとともに、賃金等の仮払を求めた事案です。

Xは、Y社の求人情報（みなし残業手当45時間分を含め月給46万1000円から53万8000円、賞与年1回（10月）、年収600万円から700万円を想定等と記載。「本件求人情報」）を見てこれに申込み（「本件申込み」）をしたところ、面接終了時に「月額総支給額40万円（45時間相応分の時間外手当を含む。）、賞与120万円（2022年10月に支給）」とする採用内定通知書（「本件採用内定通知書」）を受け取り、後日に受け取った「賃金月給30万2237円、時間外勤務手当9万7763円（時間外労働45時間に相当するもの）」、「賞与あり。ただし、支給の有無、時期、金額は会社の判断による」等とする労働契約書（「本件労働契約書」）に署名することを留保しました。Y社は、Xに対し、本件採用内定通知書の内容での就労が難しいならば辞退を申し出てほしいこと、及び固定残業代を含まず基本給40万円の希望等があるならば再度選考を行うことを伝えたところ、Xはその後本件労働契約書の月給の「302,237円」、退職金の「無」の記載を削除するとともに、月給欄に「400,000円」と加筆したものに署名押印し、Y社に提出し、XとY社との間の労働契約の成否が問題となりました。

#### 【判断の概要】

Xは、主位的には本件求人情報記載の条件で、予備的には本件採用内定通知書記載の条件での労働契約の成立を主張しました。

一審決定（原決定）は、主位的主張については、Xが「Y社の求人募集に応募したこと…は、本件求人情報どおりの条件による労働契約締結の申込みといえる」のであり、「これに対するY社の承諾があると認められるか

が問題となる」とした上で、「本件求人情報には年収額、月給額及び賞与が年1回支給されることが明示され、本件採用内定通知書にも月給額、賞与額及び賞与の支給時期が明示されていたことからすれば、年収額のみならず、月給額もX及びY社が労働契約を締結するか否かを判断する際に重要な考慮要素であったといえるのであって、本件申込みは、初年度年収600万円から700万円、月給46万1000円から53万8000円（固定残業代45時間分を含む。）及び賞与年1回支給という条件で労働契約を締結するという意思表示とみるべきであり、本件採用内定通知書の交付についても、月給40万円（45時間相応分の時間外手当を含む。）及び賞与120万円（2022年10月支給）という条件で労働契約を締結するという意思表示とみるべきである。そうすると、本件申込みと本件採用内定通知書による意思表示の内容は食い違っており、Y社が本件申込みに対する承諾をしたとは認められないから、本件採用内定通知書がXに交付されたことをもって、本件求人情報どおりの条件による労働契約が成立したとは認められない」とし、また予備的主張についても、「XがY社に対し本件採用内定通知書に対する承諾の意思表示をしたと認めることはできない」として、いずれの主張も退けました。

二審決定は、基本的には原決定の見解を支持し、Xが新たに抗告理由として「労働契約法6条において賃金額に関する合意は契約成立の不可欠の要件とされており、本件で労働契約が成立していないとするのは同法1条・6条に違反する」旨主張したのに対し、「XとY社の間では、労働契約の締結に向けた交渉の過程で、賃金の額について合意できず、結局Xが就労するに至らなかったのであって…『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』（労働契約法6条）についての合意があったとは認められない」として、この主張を

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

退けました。

## 【検討・コメント】

関連する先行裁判例には、当事者間の合意内容（契約条件）の一部が明確性に欠けるとしても、そのこと自体は契約成立を妨げないことを前提に、求人広告記載の労働条件等を参照し、補充的意思解釈によって合意内容（労働条件）を確定させるものも存在します<sup>1</sup>。

本決定は、求人情報と採用内定通知書記載の契約条件が異なる事案において、労働契約の成立自体を否定していますが、X 及び Y 社からそれぞれ求人情報及び採用内定通知書記載の条件の下で契約を締結する明確な意思表示があったと合理的に解釈して結論を導いたものであり、先行裁判例と異なる解釈や判断を示したものではないと考えられます。

また、本決定は、求人情報どおりの条件による労働契約締結の申込みと採用内定通知書による意思表示の内容が食い違っていたことを理由に、採用内定通知書の交付は新たな条件で労働契約を締結する意思表示であり、申込みに対する承諾ではないと判断しており、採用内定通知を労働契約の申込み（求人募集への応募）に対する承諾であると判断した大日本印刷事件判決<sup>2</sup>と異なる結論を導いた決定としても意義があると言えます。

なお、本件の一審決定においては、使用者の契約締結の自由を踏まえると、採用面接の内容を考慮した結果、求人情報と異なる労働条件を内容とする採用内定通知書を交付すること自体が信義則に反するものとは言えないとされています。一方、この点に関しては、先行裁判例において、最も重大な労働条件である賃金について、みだりに求人情報記載の見込額を著しく下回る金額で賃金を確定すべきでないことは信義則からみて明らかであると判示したものもあるため<sup>3</sup>、求人情報の記載内容によっては、労働者が法的保護に値する期待を抱く可能性があることを踏まえ、使用者がかかる期待を損なう行動をする場合には、契約締結過程における信義則違反が問題になり得ることに留意が必要です。

いずれにしても、本決定は、Y 社が面接終了直後に明確に採用内定通知書によって就労の条件を提示し、X がそれと明示的に異なる条件を提示して申込みを行ったという過程を踏まえて判断された事例判断であることを考慮すると、今後も、求職者とのトラブルを回避するために、採用条件と求人情報の記載に著しい乖離が生じないように留意するとともに、求人情報において明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨についても明示し、また実際に変更された場合は求職者に対して速やかに当該変更内容を知らせるよう、配慮が必要と考えられます。

以上

<sup>1</sup> 東京地判昭和 62 年 3 月 27 日 労判 495 号 16 頁、大阪高判平成 2 年 3 月 8 日 労判 575 号 59 頁等

<sup>2</sup> 最判昭和 54 年 7 月 20 日 民集 33 卷 5 号 582 頁

<sup>3</sup> 東京高判昭和 58 年 12 月 19 日 労判 421 号 33 頁

## 記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。