

【裁判例紹介】

就労開始前における求人票相違の契約書作成と労働条件

- マンダイディライト事件

(大津地判令和6年12月20日・労働判例1329号36頁)

小田 瑞穂
Mizuho Oda



Profile

国本 麻依子
Maiko Kunimoto



Profile

【Point】・求人票記載の労働条件で期間の定めのない労働契約が成立したと認定し、就労開始前に作成された契約書に記載された期間の定めが労働条件の変更にあたるとされた事例

【事案の概要】

Xは、人材派遣事業等を営むYの求人情報（正社員、雇用期間の定めなし、試用期間2か月等と記載。以下「本件求人票」といいます。）をみてこれに申し込みをし、Yの従業員Aとの面接（以下「本件面談」といいます。）を受けました。AはYの代表者にXを採用することにつき了解を得て、本件面談と同日、Xに対し電話で内定通知の連絡をしました（以下「本件内定通知」といいます。）。

本件面談の翌日、Yの代表者、XがY社内で労働契約書（以下「本件契約書」といいます。）を作成しました。本件契約書には「雇用期間 令和5年7月1日～同年9月30日」（ただし、雇用期間の末日について9月30日から8月31日と捨印訂正）、「契約更新：更新しない」との記載がありました。

本件は、XがYに対してXとYとの間に本件契約書の内容とは異なり、本件求人票に記載のとおり雇用期間の定めのない労働契約が成立し、令和5年8月31日以降も労働契約上の地位にあることの確認等を求めた事案です。

【判断の概要】

本判決は、以下のように述べて、XとYの間には、本件内定通知時点において、本件求人票記載のとおり期間の定めのない労働契約が成立しており、本件契約書の作成は、その労働契約の変更合意に当たるとして、結論的には、当該変更合意は無効であるとし、労働契約が継続していると判断しました。

「本件求人票においては、配置先、採用職種、仕事内容、身分、賃金といった労働契約の要素がおおむね具体的に特定されている上、本件内定通知の際に原告に勤務開始日が伝えられ、原告がこれを了承していることからすると、本件内定通知時点では、原告と被

告との労働契約の内容が具体的に定まっているものと認められる。…本件内定通知時点において、被告により原告との労働契約締結に何らかの留保が付されたことはうかがわれないことからすると、…被告代表者の了解を得て行われた本件内定通知は、原告の求人応募という労働契約の申込みに対する被告による承諾の意思表示とみることができ、る。「本件契約書の作成は、労働契約締結を確認するための行為と解することができるから、本件契約書作成時まで原告と被告との間に労働契約が締結されていなかったことを意味する事情とはいえない。」

「被告は、原告に対し、本件契約書作成時まで、雇用期間について説明することはなかったのであるから、被告は、本件求人票記載の内容による原告の労働契約締結の申込みにつき、雇用期間に関して何らの言及なくこれを承諾したものと見え、本件始期付契約は、求人票記載の雇用期間をその内容として成立したものと認めるのが相当である。」

「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である（最高裁平成25年（受）第2595号同28年2月19日第二小法廷判決・民集70巻2号123頁参照）。…雇用期間を期間の定めのないものから、2か月という短期の雇用期間に変更する合意は、賃金等の変更に比肩するような重要な労働条件の変更に当たるものといえ

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は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。

る。…本件求人票による求人に応募した原告からして相当の不利益変更であるため、相応の疑問が呈されたり、反発されたりすることが予想されるにもかかわらず、原告をどのように説得したのか（A の）具体的な供述はない。…本件契約書の作成は、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するものとは認め難い。

【検討・コメント】

求人票記載の労働条件とは異なる労働条件で労働契約書が作成された場合に、どのような内容で労働契約が成立したといえるのかは度々問題になってきました。本判決は、そのような場合において、求人票記載の内容で労働契約が成立したと認定した上で、労働契約書の作成が重要な労働条件の不利益変更に該当するとして山梨県民信用組合事件（最判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 6 頁）の判例法理を援用し、当該変更に対する同意の有無を判断した事例として実務上参考になります。

本判決を踏まえると、求人票に記載された条件と異なる条件で労働契約を締結する場合には、求人票の記載の内容で労働契約が成立したものとされないよう、採用を通知する前に、変更されている条件やその理由を応募者に説明する必要があるといえます。そうした変更の説明をしないままに内定通知を出した場合には、求人票記載の内容で労働契約成立となり、その後、異なる労働条件を記載した労働契約書を作成し、それに労働者本人が署名捺印をしたとしても、それは労働条件の変更であると解されることとなります。そして、それが、無期雇用契約から有期雇用契約への変更のように重要な労働条件の不利益な変更である場合、労働者の自由な意思に基づく同意が必要であると解される可能性が高いと考えられます。

なお、無期雇用契約から有期雇用契約への変更について労働者の自由な意思に基づく同意を欠くとしてその有効性を否定した最近の裁判例として、労働者（原告）がコンビニ店の経営者（被告）と無期雇用契約を締結し 3 年以上にわたり就労していたところ、被告が雇用期間を 3 か月間とする短期の有期雇用契約に変更する契約書を作成し、労働者が一旦

持ち帰った上で契約書に署名・交付した事案（東京地判令和 6 年 4 月 23 日）等があります。この裁判例では、契約書交付時に有期雇用契約に変更する旨や労働契約上の地位の不安定性をもたらすなどの不利益が生ずることについて説明したという事情が窺われない等として、自由な意思に基づく合意が否定されています。

また、無期雇用契約から有期雇用契約への変更合意について有効性が肯定された裁判例（東京高判令和 1 年 11 月 28 日ジュリスト 1550 号 128 頁）でも、労働者の自由な意思に基づく合意の有無が検討されており、今後、無期雇用契約から有期雇用契約への変更の場面においては、本判決が引用した山梨県民信用組合事件が援用されることになるものと考えられます。

以上

[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。