

# 労働相談

## Q&A



—労働条件が

求人票と違う—

**Q** 私はハローワークの求人票を見て応募し、採用されました。求人票には正社員、月給制で基本給15万円と記載されていましたが、実際は1年間の契約社員で、時給693円でした。

求人票どおりにするように会社をお願いしたいのですが、どうしたらよいのでしょうか。やむを得ず退職する場合はどのような点に気をつければよいのでしょうか。

**A** ・「求人」は一般には労働契約申込みの誘引であり、本来そのまま最終の契約内容になることを予定しているものではないとされています。

- ・しかし、職業安定法が定めているように、会社は求人者の申込みに当たっては、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間等の労働条件を明示しなければなりません。また、虚偽の広告をしたり、虚偽の条件を提示して、労働者の募集を行った者に対しては罰則も定められています。これは、労働者に真正の労働条件を認識させ、他の求人票と比較した上で応募する選択の機会を与えるとともに、会社が現実の労働条件と違う好条件を餌にして労働契約を締結し、それを信じた労働者に予期に反する悪条件で労働を強いたりするなどの弊害を防止し、職業の安定を図るためです。
- ・求人票の真実性、重要性、公共性等からして、労働者は当然求人票記載の労働条件が労働契約の内容になるものと考えますし、通常会社も求人票に記載した労働条件が労働契約の内容になることを前提としています。したがって、求人票記載の労働条件は、当事者間において求人票と違う労働条件に合意しない限り、労働契約の内容になるものと裁判例では示されています。
- ・相談によると、求人票と実際の労働条件が違っているとのことですが、採用面接で求人票と違う労働条件が提示されたかどうか、あるいは、採用後に変更された労働条件を内容とする労働契約を締結したかどうかを確認する必要があります。そのようなことがなければ、求人票に記載された労働条件が労働契約の内容になります。
- ・解決方法は、交渉、賃金未払等を理由として労働基準監督署への申告、労働局等へのあっせん申請、地方裁判所への労働審判の申立、その他、ユニオンへの加入と団体交渉要求などがあります。どの方法を選択するかは、このまま仕事を続けるのかどうか、退職後の生活への影響など労働者の置かれた立場や、会社のトラブルに関する対応の仕方などを検討して判断することになります。
- ・また、明示された労働条件が事実と違う場合は、労働者は労働基準法第15条に基づき労働契約を即時に解除することにより退職することができます。
- ・いずれにしても、後日の紛争解決が容易になるように、求人票の写し、採用面接時のやりとり、労働条件通知書、労働時間の記録、給与支給明細書等を保管しておくことが大切です。

このような問題について労働者自ら判断することは困難な場合が多いと思いますので、最寄りの宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。