

労働条件明示と労働契約

熊本大学教授 石橋 洋

一 労働条件明示の意義

労働契約は、労働者が有している「労働力」という「商品」をめぐる使用者との取引関係であり、最低労働条件基準を定めた労働基準法等に違反しないかぎり、賃金、労働時間その他の労働条件についての取引は契約の自由に委ねられている。ところが、実際には、労働契約の締結過程において労働者が使用者と労働条件について交渉し、決定することは稀であり、使用者が一方的に設定した労働条件を労働者が受け入れ、誇大な労働条件をそのまま信じ、あるいは労働条件を曖昧にしたまま労働契約が締結されることが少なくないのが一般である。

たしかに、契約自由の原則によれば、労働契約の締結過程において情報を収集し、分析するのは契約当事者の責任であり、労働者が労働条件についての情報を十分に収集・分析せずに労

働契約を締結して不利益を被ることになったとしても、それは労働者の責任ということになる。

しかし、情報収集に関する自己責任の原則を対等な交渉力をもたない労働者と使用者の間にそのまま妥当させることは、使用者による恣意的な労働条件決定¹⁾、労働者の泣き寝入り²⁾という事態を招くおそれがある。のみならず、近年においては、労働移動の増加、雇用形態や就業形態の多様化、人事管理制度の変容にともなう労働条件の個別化が進展するなかで、労働条件の不明確さから生ずる紛争を防止し、労働条件の対等決定を促すためにも、使用者による労働条件に関する情報提供の必要性は重要性を増しつつある。

労働法・労働契約における使用者の情報提供・説明義務をめぐる法理論の構築はいまだその緒にいたばかりであるが(たとえば、大内伸哉「労働法と消費者契約」ジュリスト一二〇〇号九〇頁、二〇〇一年)、同様の発想が従来の

労働法になかったわけではない。その一つが労働契約締結過程における使用者の「労働条件明示義務」であり、職業安定法五条の三では労働者の募集を行なう者等が募集にあたって書面の交付等の方法による労働条件の明示を義務づけ、労基法一五条では労働契約の締結に際して書面の交付による労働条件の明示を使用者に義務づけているのがそれである。また、その他の関連規定として、短時間労働者法六条(労働条件に関する文書交付)、建設労働者の雇用の改善に関する法律七条、労働者派遣法三二条(採用時の派遣労働あることの明示)、三四条(派遣時の就業条件の明示)などがある。

二 労働契約の締結に際しての労働条件明示義務

労基法一五条は、使用者が労働契約の締結に際し労働者に対して「賃金、労働時間その他の労働条件を明示する義務」を規定している。

まず、明示する時期は「労働契約の締結に際し」であり、これは労働契約の成立時点を意味すると解されるから、遅くとも労働契約の成立時までに使用者によって労働条件が明示される必要がある。したがって、新規学卒者の場合、判例(大日本印刷事件・最二小判昭五四・七・二〇民集三三卷五号五八二頁)によれば、労働契約の成立に關して、労働者による応募が「申込み」、そして使用者からの採用内定通知が申込

みに対する「承諾」であると理解されているところから、採用内定通知が出されるまでに労働条件が明示される必要がある。労働契約の継続中における労働条件の変更の場合、使用者に労働条件明示義務が課されるかについては争いのあるところであるが、「労働契約の締結に際し」という文言からすれば、これは否定的に解されるべきである（友定株式会社事件・大阪地判平九・九・一〇労働判例七二五号三三頁）。就業規則や労働協約による労働条件の変更の場合も同様と考えられる。

なお、パート、嘱託などの「期間の定めのある労働契約」（以下「有期労働契約」という）の更新の場合には、これは新たな有期労働契約の締結ということになるので、あらかじめ労働条件が明示されなければならない。

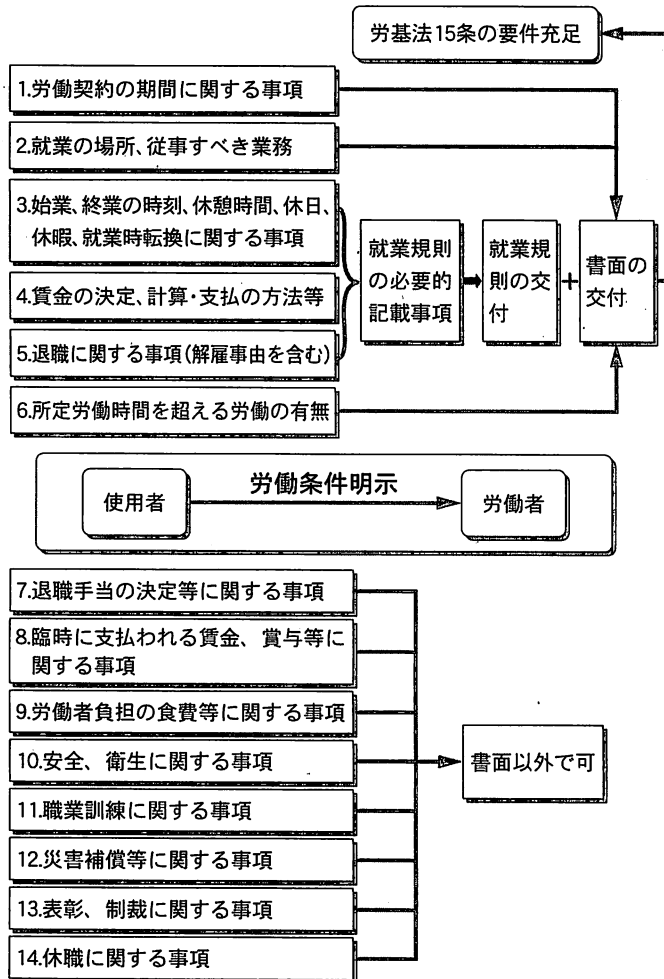
次に、使用者によって明示されねばならない労働条件について、労基法一五条は「賃金、労働時間その他の労働条件」と規定するにとどまり、必ずしも労働条件の範囲は明確とはいえない。

この点、労基法施行規則五条一項は、労基法一五条一項によって明示されなければならない労働条件として、①労働契約の期間、②就業場所・従事すべき業務、③労働時間、④賃金、⑤退職（解雇事由を含む）、⑥退職手当、⑦臨時に支払われる賃金、⑧労働者負担の食費など、⑨安全衛生、⑩職業訓練、⑪災害補償、⑫表彰・

制裁、⑬休職を列挙している。

これらの労働条件のなかで、①、②、③、④、⑤については、書面の交付によって明示されなければならないものとされている（同施行規則三項）。その他の労働条件は口頭で明示されてもかまわない。ただ、①、②、⑬を除いた労働条件は、就業規則の必要記載事項とされているために就業規則を労働者に交付することによって明示してもよいこととなる。しかし、一九九八年の労基法改正によって、書面の交付によって

明示すべき労働条件



明示すべき労働条件の範囲が④以外にも拡大された趣旨が、労働条件の不明確さによる紛争の防止にあったことに照らすならば、労働条件明示の方法がいずれであるかを問わず、できるだけ具体的かつ詳細であることが望ましいことはいうまでもない。

なお、①に関連して有期労働契約の場合には、使用者は、労働契約の満了後における契約更新の有無を明示しなければならないし、契約を更新する場合のあることを明示したときには、契

約を更新する場合または更新しない場合の判断基準を明示しなければならぬものとされている(労基法一四条二項・三項、平成一五年厚生労働省告示三五七号)。

労働契約の締結に際し明示された労働条件と事実が相違している場合、民法上の詐欺や脅迫などの一般法理の適用を前提としながらも、労基法一五条は労働者にとってより簡便な救済方法として、労働者は即時に労働契約を解除することができるとのほか、労働者が就業のため住居を変更し、契約解除の日から一四日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費を支払わなければならないこととしている(同条二項・三項)。また、労働条件を明示せず、あるいは帰郷旅費を支払わない使用者は、三〇万円以下の罰金に処せられる(労基法一二〇条一号)。

労働者が労働契約を解除するのではなく、その継続を望む場合、使用者から明示された労働条件が労働契約の内容となるのかどうかは労基法一五条からは明らかでない。たしかに、労基法一五条は使用者に労働条件明示義務を課す取締規定であるとはいえ、そこで明示された労働条件はこれと異なる合意がなされるなどの特別の事情がないかぎり契約内容となるのが通常であろうし、当事者意思にも合致するものと考えられる。したがって、労働者は使用者に明示された労働条件の履行を請求しうるだけでなく、これに使用者が応じない場合には、債務不履行

にもとづく損害賠償を請求しうることとなる。

また、日新火災海上保険事件判決(東京高判平一二・四・一九労働判例七八七号三五頁)では、中途採用者の初任給を会社内部において新卒同年次定期採用者の下限の格付けとすることを決定していたにもかかわらず、そのことを応募者に明示せず、転職情報誌と面接や説明会での説明において、新卒同年次定期採用者と同等の給与待遇を受けられることができると信じさせかねない説明をし、それを信じて入社していることに着目して、こうした「説明は、労働基準法一五条一項に規定するところに違反するもの」というべきであり、そして、雇用契約締結に至る過程における信義誠実の原則に反するものであって、これにもとづいて精神的損害を被るに至った者に対する不法行為を構成するものと評価すべきである」として慰謝料が認容されている点は、労働条件明示義務違反の新たな救済方法として注目される。

三 求人票等記載の労働条件と

労働契約内容

労働契約の締結に向けての労働者と使用者との接触・交渉関係は、新聞や求人誌に記載された労働条件、あるいは職業安定所や学校などに掲示された求人票に記載された労働条件に接することから始まり、そこで示された情報提供が労働者にとって労働条件を知るための有力な手

がかりとなり、それへの期待を生じさせるであろうことは想像に難くない。しかし、求人票等で一定の労働条件が示されていたにもかかわらず、その後の労働契約の締結過程において労働条件の明示がなされず、あるいは十分な説明がなされなかったために、実際に就労を開始した後の労働条件が求人票等に記載されていた労働条件よりも不利益である場合、労働契約を解除せずに継続させるとすると、求人票等に記載されていた労働条件が労働契約の内容になるのかという問題が生ずる。この点をめぐる裁判例は、肯定例と否定例とに分かれ、流動的状況にある。

1 求人票記載の見込み基本給額を下回る

労働条件を有効とした事例

まず、否定例として八州事件判決(東京高判昭五八・一二・一、九労民集三四卷五・六号九二四頁)が挙げられる。この事件は、会社が新規学卒社員募集のために関係大学等に対して求人票を依頼し、見込み基本給額を記載した求人票を提出していたところ、求人票記載の見込み基本給額は最低額として支払われることを期待して求人募集に応募し、入社試験に合格・入社した従業員らが求人票記載の賃金を内容とする労働契約が成立したとして、就労後に支払われた月額基本給額と求人票記載の賃金額との差額の支払いを請求した事案である。

判旨は、労働契約の成立について前述した大

日本印刷事件・最高裁判決と同一の見解に立ち、

「求人者は労働契約の申込みの誘引であり、求人票はそのための文書であるから、労働法上の規制（職業安定法一八条一平成一年改正前の規定——筆者注）はあっても、本来そのまま契約条項になることを予定するものではない。……かように解しても、労働基準法一五条の労働条件明示義務に違反するものではない。ただし、採用内定……の労働契約には特殊性があつて、契約成立時に賃金を含む労働条件がすべて確定していることを要しないと解されるからである。

このことは、通常新規学卒者の採用内定から入社時まで、逐次契約内容が明確になり、遅くとも入社時に確定する（本件もそうである。）という実情にも合致する。」としている。

ただし、本判決も使用者が求人票に記載した見込額を著しく下回る額で賃金を確定すべきではないとして信義則の観点から歯止めをかけていることは留意すべきである。とはいえ、わが国における新規学卒者の労働契約の締結は採用内定を通じて行なわれているのが一般であるから、この見解が採用実務に大きな影響力を及ぼしてきたことは疑いないところであろう。

また、同様の考え方は、中途採用者が、転職情報誌に中途採用者の「ハンディはなし」と記載され、新卒同年次定期採用者の平均的給与が支払われると考えて入社したところ、入社後に新卒同年次定期採用者の最下位に位置づけられ

ていたとして未払賃金等を請求した前掲日新火災海上保険事件判決でも採用されている。

2 求人票記載の労働条件を契約内容と判断した事例

次に、肯定例として千代田工業事件判決（大阪高判平二・三・八労働判例五七五号五九頁。退職金について同旨の裁判例として、丸一商店事件・大阪地判平一〇・一〇・三〇労働判例七五〇号二九頁）が挙げられる。この事件は、中途採用者について職安の求人票に「常用」と記載されていたことが期間の定めのない労働契約が締結されたことにならどうか争われた事案である。

判旨は、職安法一八条の趣旨が「積極的には、求人者に対し真実の労働条件の提示を義務付けることにより、公共職業安定所を介して求職者に対し真実の労働条件を認識させたうえ、ほかの求人との比較考量をしていずれの求人に応募するかの選択の機会を与えることにあり、消極的には、求人者が現実の労働条件と異なる好条件を餌にして雇用契約を締結し、それを信じた労働者を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」するところにあることをふまえて、「求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の意思表示をするなど特別の事情がない限り、雇用契約の内容となるものと解する」のが、「求職者は当然求

人票記載の労働条件が雇用契約の内容となるものと考えられ、通常求人者も求人票に記載した労働条件が雇用契約の内容になることを前提としている」当事者の意思にも合致するとの一般論を述べている。そのうえで、このように求人票と労働契約の内容を理解することが、求人者に負担を課すことにならない理由として、「求人者は、雇用契約の締結に際し、労働基準法一五条に従って労働条件明示義務を履行することにより雇用契約の内容となることを防ぐことができる」からである、としている。

こうして、会社が期間の定めのある特別職として本件労働契約を締結する内心の意思を有していたものであったとしても、その旨の明示等がなされていないことを理由として求人票の記載に沿って期間の定めのない常用従業員であることを内容とする労働契約が成立したと結論づけている。

本判決は、労働契約締結過程における旧職安法一八条と労基法一五条の労働条件明示義務の関連を契約当事者の意思と結びつけて判断し、そして契約当事者特に使用者の内心の意思の明示を求めた裁判例としての意義がある。

これに対して、安部一級土木施行管理事務所事件判決（東京地判昭六二・三・二七労働判例四九五号一六頁）では、一般論については千代田工業事件判決と同様の見解に立ちつつも、「賞与や昇給については、事業の業績や物価の動向

等の経済情勢の変動等の未確定要素に大きく左右されるものであることは明らかであるから、求人カードに記載された条件を労働契約の内容とするものが直ちに契約当事者の意思に合致するものともいえず労働契約締結前後の事情をも考慮してこれを決するのが相当である」として、求人カード記載の賞与や昇給は「一応の見込みにすぎず、それがそのまま労働契約の内容となつたものではない」と判断している。

たしかに、求人カードに記載された賞与や昇給が経済変動等の未確定要素に大きく左右されることは否定しえないとしても、そうした事情によつて変更されることが明示されていないことに加えて、労働契約の締結過程における労基法一五条にもとづく労働条件明示義務の履行がなされていない点についての法的評価が十分になされておらず、黙示の合意を推定しているかに思われる点に疑問が残る。

*

以上のように裁判例の見解は分かれるが、いずれの見解にも共通するのは、求人票等に記載された労働条件が労働契約の内容として確定するかどうか、当事者意思に求められている点である。もちろん、当事者意思を無視しえないことはいうまでもない。しかし、交渉力の不均衡が如実に現れ、労働条件についての情報の格差がこれを増幅させる労働契約の締結過程において、職安法五条の三や労基法一五条が規定す

る労働条件明示義務は、労働条件の不明確さから生ずる紛争の防止や労働条件の対等決定の前提条件をなしていることは見過ごされてはならない。また、職安法五条の三に関連する告示において、求人票などに「明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること」(平成一一・一一・一七労告一四一号、改正平成一二・一二・一五労告一二〇号)についての配慮が使用者等に求められている点は重要である。

そうした観点からすると、現行法のもとでは、労働者が求人票等に記載された労働条件を見て労働契約締結の申込みをなしたにもかかわらず、その後使用者による労働条件の明示がなされず、労働契約が締結された場合には、使用者の内心の意思いかんにかかわらず、労基法一五条にもとづく労働条件明示義務の履行を通じて求人票等に記載された労働条件を変更などするための説明の機会をもたなかったことを考慮して、求人票等に記載された労働条件がこれと異なる合意などの特別の事情のないかぎり労働契約の内容となるものと解されるべきである。その意味において、千代田工業事件判決の一般論は支持されよう。また、八州事件のように、求人票に賃金の見込額が記載された場合にも、使用者

が一方的な賃金確定権を取得したり、あるいは事実上の賃金確定の権限をもつこととなる黙示の合意が推定されるべきではなく、あらためて使用者が信義則に反しない範囲で賃金額を提示し、その変更理由を十分に説明したうえで労働者の承諾を求めていくことが必要となろう。こうした手続きを行なわなかった場合には、労基法一五条違反となるのみならず、労働契約締結過程における信義則違反として不法行為を構成するとともに、見込額が労働契約の内容となると解されるべきである。

労働条件ごとにさらに検討する余地は残されているとはいえず、このように理解することが、求人票等に記載された労働条件に対する労働者の期待的利益を法的に尊重することになるのみならず、労働条件の対等決定原則を労働契約の締結過程において実現し、ひいては労働条件をめぐる紛争の防止に資することになると考えられる。