



求人票と実際の労働条件が異なる場合のトラブル事例

事例1. 期間の定めと定年制

A社は「契約期間の定め無し、定年制無し」とする求人票をハローワークへ提出しました。

当時64歳であったB氏は、「定年制が無い」ことを魅力に感じA社の面接を受けました。

A社は、B氏の労働条件について「契約期間を1年間の有期契約」、「定年65歳」とし、その旨の労働条件通知書を作成し、B氏は署名押印しました。

その後、B氏は平成27年2月末日限りで労働契約が終了し、退職となりました。

B氏は「契約期間の定めなし、定年制無し」とする求人票と違うじゃないか！と怒って裁判となったわけです。

●**裁判所の判断** 福祉事業者A苑事件(京都地裁 平成29年3月30日判決)

求人票記載の通り、「契約期間の定めなし、定年制無し」の内容での雇用契約が成立したと判断し、**労働契約は継続しているとB氏の請求を認めました。**

事例2. 退職金

Y社がハローワークへ提出した求人票には、「退職金有り」と記載があり、加入保険等の欄の「退職金共済」の文字に丸印が押されていた。

実際は、Y社には退職金規程は存在せず、中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度その他の退職金共済制度にも加入していない。

退職したC氏は「退職金有り」とする求人票と違うじゃないか！と怒って裁判となったわけです。

●**裁判所の判断** 株式会社 丸一商店事件(大阪地裁 平成10年10月30日判決)

求人票記載のとおり、Y社が退職金を支払うことが契約の内容になっていたと解される。

求人票に退職金共済制度に加入することが明示されているのだから、Y社は、退職金共済制度に加入すべき労働契約上の義務があり、仮にY社が退職金共済制度に加入していたとすればC氏が得られたであろう退職金と同額の**退職金を支払えと命令しました。**

●実務上の予防

求人票の内容と実際の労働条件が相違している場合もありますが、その場合は、面接の際、実際の労働条件について丁寧に説明を行い、労働者の納得を得る必要があります。

また、事後的に労使合意により労働条件の変更を行う場合も、労働条件の変更により労働者にどのような不利益が発生するのか、労働条件の変更がどうしても必要なのかを丁寧に説明したうえで、労働者の同意を得て書面で残すことが重要です。

紛争を予防する書式として「**労働条件変更説明書 兼 承諾書**」をお勧めします。

会員企業様へは書式を送信しますので「メール」でご連絡ください。*** 無料です。**



●副業・兼業を解禁！

政府は「働き方改革」として正社員の副業や兼業を進めています。

労働時間と残業時間を短縮させるよう法改正を進めながら、一方で、**副業・兼業を進めている**のでしょうか。矛盾しています。

「過労自殺」で世論が騒いだから**残業規制をせざるを得ない状況**になり、仕方なくという感じです。

本音は残業規制はしたくないのでしょう。

残業を規制すれば生産性が下がり、**税金や社会保障費用の収入も下がります**。それは困る！

残業を規制して、一方で副業・兼業を解禁して、総合的に生産性が下がらないようにしたい。

それが政府の思惑でしょうが、**兼業・副業は合法的に長時間労働を認める**という視点もあります。

●副業・兼業に関する法規制

多くの企業で、副業・兼業を禁止する就業規則が置かれていますが、**労基法は、副業・兼業の定義や禁止規定などは設けられていませんし、裁判所も勤務時間以外に副業をすることは原則認めれるとの考えをとっています**。

そこで、**副業・兼業をする労働者が増えるとどのような問題が発生するのでしょうか？**

【問題1】労働時間の通算

2社で労働した場合は、**2社分の労働時間を通算する**となっています。つまり、**本業と副業のそれぞれの労働時間を合算した時間が当該労働者の労働時間**になります。

どうやって通算するの？疑問ですね。

本業と副業のお互いの会社が、**労働時間を把握できなければ通算することはできません**。

実は、「本業先と副業・兼業先は、互いに、当該労働者の労働時間を把握していなければ、通算しなくてよい」ということになっているのです。

法律上も本業と副業・兼業は、労働時間を把握する義務はなく、労働者から労働時間の申告を義務付けたり、労働者のプライバシーや副業・兼業先の企業機密にを含む情報に触れることとなるので、実務的には「労働時間を通算する」というルールを守ることは困難です。

【問題2】副業・兼業に関する労災保険は？

副業・兼業している労働者が、**本業先(A社)から副業・兼業先(B社)へ移動している最中に災害(交通事故など)に遭った場合、A社とB社のいずれの労災保険が適用されるのでしょうか？**

正解は、**副業・兼業先(B社)の労災保険が適用**になります。

理由は、**A社を退社し、B社への移動途中の災害は、B社への通勤途中に起こった事故**と考えられるので、**A社からB社に向かう途中に起こった労災の手続きはB社で行うこと**になります。

【問題3】休業補償はどうなるの？

休業補償の算定も**両社の給料を合算しません。労災適用になった会社のみ**の給料で算定します。