

令和7年度 第3回 労使関係セミナー

労働契約の成立と労働条件

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長
千葉大学大学院社会科学研究院教授

皆川 宏之

1 はじめに

■ 労働契約の成立と労働条件

- 労働契約の締結
- 採用の自由とその制約
- 採用内定
- 試用期間
- 労働条件の明示と労働契約の内容

- ✓ スポットワークの普及，中途採用の拡大等を背景に，あらためて労働契約の成立をめぐる問題に注目が集まる。

2 労働契約の締結

■ 労働契約の成立要件

- 「労働契約は、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について、労働者及び使用者が合意することによって成立する」（労契法6条）。
- ①使用されての労働（指揮命令の下での労務提供）と、②それに対する賃金支払いについて、両当事者が合意することが成立の要件。
- 労働契約 → 諾成・双務契約

■ 労働契約の締結

- 労働契約 → 原則として、当事者の申込みと承諾によって成立（民法522条1項参照）。
- 原則として、契約の相手方選択の自由が妥当する。使用者、労働者はいずれも自らが欲しない相手方との契約締結を原則として強制されない。
- 未成年者に代わる親権者または後見人による労働契約の締結は禁止される（労基法58条1項）。
- ✓ ただし、例外として、法令上の根拠がある場合に労働契約の締結が強制（擬制）される。
 - ✓ ①労契法18条本文（有期労働契約の無期転換）、②労契法19条柱書（雇止め制限）、③労働者派遣法40条の6第1項（派遣先と派遣労働者との間の契約成立）

3 採用の自由とその制約

■ 採用の自由

- **三菱樹脂事件**・最大判昭和48・12・12民集27巻11号
1536頁
 - 企業者は**契約締結の自由**を有し、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に決定できる。
 - 国籍・信条・社会的身分による労働条件の差別的取扱いを禁止する労基法3条は、雇入れ後における労働条件についての制限であり、雇入れそのものを制約するものではない。
 - 法の下での平等を定めた憲法14条は私人相互の関係を直接に規律するものでなく（憲法規定の**私人間効力の否定**）、思想・信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに民法上の不法行為とすることはできず、公序良俗違反とする根拠もない。

■ 採用希望者のプライバシー保護

- 個人のプライバシー保護や個人情報の保護の観点から、採用希望者に関する情報の収集については、業務目的に必要な情報に限られるべき。
- 合理的な必要性がなく、本人の同意なしに労働者の健康・疾患などの情報を収集することは、プライバシーの侵害にあたり不法行為となる。
- **東京都（警察学校・警察病院HIV検査）事件・東京地判平成15・5・28労判852号11頁**
 - 無断でのHIV検査は不法行為を構成する。採用希望者の思想・信条に関して本人の同意なく調査することも、プライバシー侵害の不法行為となりうる。

■ 採用の自由に対する制約

- 雇用機会均等法

- 事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない（均等法5条）。
- 労働者の募集・採用にあたり、労働者の性別以外の事由を要件とする場合、①労働者の身長・体重・体力に関する事由、②住居移転（転勤）を伴う配置転換に応じられることを要件とすること等を、間接差別となるおそれがある措置として禁止（均等法7条、均等則2条）。

■ 採用の自由に対する制約

- 障害者雇用促進法

- 障害を理由とした募集・採用差別を禁止（障害者雇用促進34条）
- 国，地方公共団体，一般事業主に対し，一定の率以上の身体障害者または知的障害者の雇用を義務付ける（同38条以下）。
- 法定雇用率（一般事業主の場合，令和8年4月から2.7%）を未達成の事業主に対して，未達成分につき障害者雇用促進事業のための障害者雇用納付金を徴収。

■ 採用の自由に対する制約

- 労働施策総合推進法

- 事業主が募集・採用にあたり，原則として年齢にかかわらず均等な機会を与えることを義務付ける（労働施策9条）。

- 高年齢者雇用安定法

- 事業主がやむを得ない理由により，一定の年齢（65歳）を下回ることを労働者の募集・採用の条件とする場合には，求職者に対しての理由提示を義務付ける（高年雇20条）。

■ 採用の自由に関する規制違反への法的救済

- 企業等による採用拒否が、法律上の規定や公序に違反し違法とされる場合、採用拒否を受けた者は不法行為として損害賠償を請求できる。
- その一方で、企業等による契約締結の意思表示がないと、労働契約成立の要件（合意）が満たされず、労働契約上の地位確認請求は認められない。

4 採用内定

■ 採用内定の意義

- 従来，日本企業での採用慣行として，新規学卒者の定期一括採用が広く行われてきた。
- 新卒の定期一括採用の慣行のもとでは，新規学卒者は，在学中より就職活動を開始し，企業が実施する面接や採用試験などを受けた後に，**採用内定**の通知を受けることが一般的。
- このとき，新規学卒者が入社して実際に就労を開始するのは，卒業後の4月以降であることが通例であり，採用内定時から入社時までにかかなりの期間が存在する。

■ 採用内定の法的性質

- ①採用内定から入社時までの期間を労働契約の締結過程とみる見解（**契約締結過程説**）
- ②採用内定を、卒業後の入社時に労働契約を締結することの予約とみる見解（**契約締結予約説**）
- → ①、②の見解では、採用内定をもって労働契約が成立したことはない。そうすると、**採用自由の原則**から、内定を出した企業との間の地位確認請求は困難。
- ③採用内定をもって採用希望者と企業との間に労働契約が成立したとみる見解（**労働契約成立説**）
- → ③の見解では、内定取消しを受けた者は解約の無効を主張して労働契約上の地位確認を求めることができることになる。
- → 労働契約成立説には、(ア)卒業することを停止条件として労働契約の効力が発生するとみる説や、(イ)卒業できないことを解除条件とする説、(ウ)卒業できないことなどの一定の理由に基づく**解約権**が使用者に留保された労働契約が成立しているとみる説など。

■ 判例の展開

- 大日本印刷事件・最二小判昭和54・7・20民集33巻5号582頁

- 「企業が大学の新規卒業者を採用するについて、早期に採用試験を実施して採用を内定する、いわゆる採用内定の制度は、従来わが国において広く行われているところであるが、その実態は多様であるため、**採用内定の法的性質について一義的に論断することは困難**とすべきである。したがって、具体的事案につき、採用内定の法的性質を判断するにあつては、当該企業の当該年度における採用内定の事実関係に即してこれを検討する必要がある。」
- 「本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、Y社からの募集（申込みの誘引）に対し、Xが応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するY社からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であつて、Xの本件誓約書の提出とあいまつて、これにより、XとY社との間に、Xの就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の5項目の**採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立した**と解するのを相当とした原審の判断は正当である。」

■ 内定取消の適法性

- 大日本印刷事件・最二小判昭和54・7・20民集33巻5号582頁

- 「採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であつて、これを理由として採用内定を取消することが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。」

- 電電公社近畿電通局事件・最二小判昭和55・5・30民集34巻3号464頁

- 公安条例違反による逮捕・起訴猶予処分を受けた内定者に対する内定取消を有効と判断。

■ 内定取消 = 解約権行使が有効となる理由 → ①成績不良等の理由による卒業延期, ②就労に支障のあるような健康状態の悪化, ③経歴等の虚偽申告の判明, ④従業員としての適格性や信頼を失わせる犯罪などの非違行為, ⑤採用内定当時は存在しなかった経営悪化による人員削減の必要性（整理解雇法理の適用）など。

■ 現在は、基本的に労契法16条の解雇権濫用規制の枠組みで判断される。

■ 採用内定の辞退

- 採用内定により労働契約が成立したと解される場合、採用内定者の側から内定を辞退することは、労働者の側からの労働契約の解消となる。
- この場合、民法627条1項により、解約の申入れの日から2週間を経過することで、労働契約は終了する。

■ 内定期間中の法律関係

- ① 就労始期付労働契約 … 採用内定時より、契約の効力が発生するとの見解。労働義務と賃金支払義務が生ずるのは入社日以降であるが、それまでの期間に、労働義務・賃金支払義務以外の権利義務（たとえば、企業秩序遵守義務、秘密保持義務、競業避止義務など）は生ずる。
- ② 効力始期付労働契約 … 労働契約の効力が入社日まで生じないとする見解。
- ✓ 当事者間にどのような合意や認識があったかにより、事案に応じて判断される。

■ 宣伝会議事件・東京地判平成17・1・28労判890号5頁

- 採用内定後の入社前研修に、博士号取得のための研究に従事する負担から参加しなかった内定者Xに対するY社からの内定取消の有効性が争われた事件。
- 〔判旨〕「**効力始期付**の内定では、使用者が、内定者に対して、本来は入社後に業務として行われるべき入社日前の研修等を業務命令として命ずる根拠はないというべきであり、効力始期付の内定における入社日前の研修等は、飽くまで使用者からの要請に対する内定者の任意の同意に基づいて実施されるものといわざるを得ない。」
- 「使用者は、内定者の生活の本拠が、学生生活等労働関係以外の場所に存している以上、これを尊重し、本来入社以後に行われるべき研修等によって学業等を阻害してはならないというべきであり、入社日前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消しはもちろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった合理的な理由に基づき、入社日前の研修等への参加を取りやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である。」

■ 裁判例の展開

- エスツー事件・東京地判令和3・9・29労判1261号70頁

- ニアショア開発事業（システム等の開発を地方都市部の企業に委託する手法）のためY社が新設した事業部のために採用内定を受けたXらが、内定後、執行役員の退職により新規事業の見通しが立たなくなるなどして内定取消しを受けたことから、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償を請求した事件。
- 〔判旨〕Xらの労働契約では勤務場所・職種の限定合意はなく、前記の事態を招いたY社としては、Xらの内定取消しを回避すべく、あらゆる手段を検討すべきであったところ、Y社は、執行役員が退職したわずか2週間後に内定取消しを行っており、それ自体拙速であるなど、Y社において真摯に内定取消しを回避する努力がされたとは認め難く、本件内定取消しは、解約権を留保した趣旨に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められず、権利濫用により無効である。

■ 採用内々定

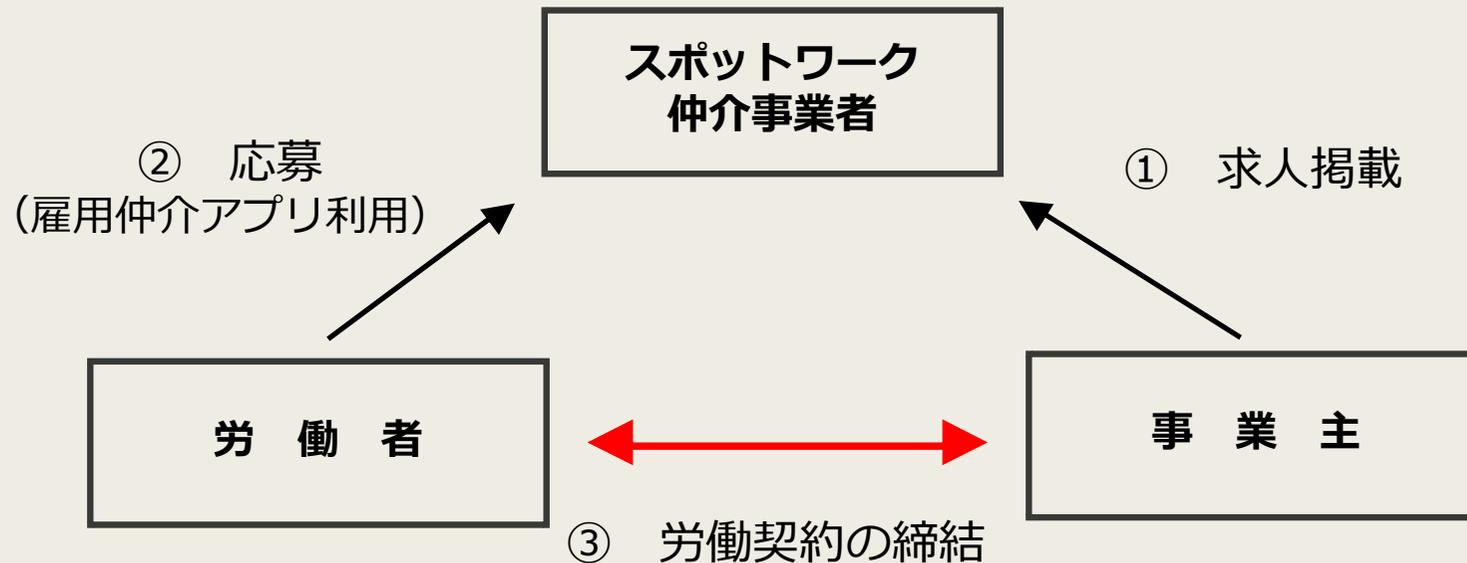
- 企業が採用内定を通知する以前に、採用担当者からなどの連絡で採用内定を出す意向が示されることがあり、一般に**採用内々定**などといわれる。
- 採用内々定の性格は一般化して評価することが難しく、企業としての採用の意思決定がなされているとはいえない段階（採用担当者の判断など）でのものであれば労働契約が成立したとまではいいがたいが、他方で、採用を確信させる言動があったり、他社への就職活動を妨げるような事実上の拘束があったりしたような場合には、内々定の段階でも労働契約が成立したと評価されることはありうる。

■ 裁判例

- **コーセー・アールイー（第2）事件**・福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁
 - 労働契約が成立したとまではいえなくとも、相手方の信頼を損なう態様で内々定が取り消されたような場合には、労働契約締結過程における信義則違反（契約締結上の過失）により不法行為となり、内々定を取り消された者に損害賠償請求が認められる。

スポットワークにおける労働契約の成立

■ スポットワーク



- 「職業紹介」→ 求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんするもの（職安法4条1項）。

■ スポットワークの法律問題

- 「いわゆる「スポットワーク」を利用する労働者の労働条件の確保について」（令和7年7月4日基発0704第3号，職発0704第2号，雇均発0704第1号）
 - 〔通達〕「**短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働く**」いわゆる「スポットワーク」のうち、スポットワーク仲介事業者が提供するサービス（雇用仲介アプリ）を利用するものについて、雇用仲介アプリの登録者数や利用者数が増加している。
- リーフレット（事業主向け，労働者向け）の主な内容
 1. **労働契約の成立時期について**
 2. 休業手当について
 3. 賃金及び労働時間について

■ スポットワークにおける労働契約の成立時期〔通達〕

- 個別の具体的な状況によるが、原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用される。労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められる。
- スポットワークでは、雇用仲介アプリを用いて、事業主が掲載した求人労働者が応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的である。**面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人**では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人労働者が応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられる。

■ 労働契約締結時における注意点（リーフレット）

■ 誰と誰が労働契約を締結するのか

- スポットワークは、スポットワーク仲介事業者に求人情報を掲載する事業主（求人企業）と、労働者（スポットワーカー）が直接、労働契約を締結する。
- **労働基準法等の労働法令を守る義務**は、労働契約を締結した**事業主**に生ずる。事業主には労働条件の明示が求められる。

■ 労働契約成立後の解約（いわゆる「キャンセル」）について、その事由や期限をあらかじめ示した契約（**解約権留保付労働契約**）を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法3条1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要がある。

■ 解約可能な条件（スポットワーク協会）

- ① 不可抗力その他の事由（地震や台風などの天災事変等）が生じた場合
- ② 長期療養や逮捕・拘留などにより、就労日に出勤できないことが明らかな場合
- ③ 就労に必要な資格証明がない場合、法令上就労させることができない場合、その他法令の趣旨に照らして就労に必要な条件を満たさない場合
- ④ 契約上の義務違反又は不法行為、犯罪等の反社会的行為を行った場合
- ⑤ 募集条件で明示されている勤務態度にかかる条件を満たさないことを使用者が確認した場合
- ⑥ 募集条件で明示されている同種業務の経験等、使用者が求める条件を満たさない場合
- ⑦ 募集条件で明示されている持ち物に不備がある場合
- ⑧ 募集条件で明示されている髪色・長髪・服装などの身だしなみについて、使用者が求める条件を満たさない場合
- ⑨ 天災等の不可抗力によらない営業中止の場合
- ⑩ 大幅な仕事量の変化に伴い募集人数の変更が必要となった場合
- ⑪ 掲載ミス（業務内容や日時の誤り）があった場合

一般社団法人スポットワーク協会「スポットワークサービスにおける適切な労務管理に向けた考え方」

5 試用期間

■ 試用期間の意義

- 使用者が採用後の3か月から6か月程度を**試用期間**として、その期間に従業員としての適格性を評価することが企業実務では一般に行われている。

■ 「試用期間」の法的性格の解釈

- ① 試用期間を従業員としての適格性を判断するための期間とし、1つの独立した**有期労働契約**とみる → 試用期間が終了した後の本採用の決定とは、別個の労働契約を新たに締結しなおすこと、すなわち文字通り改めて「採用」することになる。
- ② 試用期間を、期間の定めのない契約が締結された上で、従業員としての**適格性判断のために設けられた特別の期間**と解する → (ア)従業員として不適合と判断されることが解除条件となっているとみることや、(イ)従業員として不適合であるとする一定の事由がある場合に使用者が労働契約を解約できるとみることができ、いずれにしても、②の立場からすると、「**本採用拒否**」は労働契約の解約に当たり、本採用を拒否された労働者は訴訟で解雇無効を争い、使用者との間での労働契約上の地位確認を求めることができる。

■ 判例の展開

- 三菱樹脂事件・最大判昭和48・12・12民集27巻11号1536頁

■ 「試用契約の性質をどう判断するかについては、就業規則の規定の文言のみならず、当該企業内において試用契約の下に雇傭された者に対する処遇の実情、とくに本採用との関係における取扱についての事実上の慣行のいかんをも重視すべきものである」。

■ 「原判決は、……右の雇傭契約を**解約権留保付の雇傭契約と認め、右の本採用拒否は雇入れ後における解雇にあたる**とし」た。
「原判決は、Yの就業規則である見習試用取扱規則の各規定のほか、Yにおいて、大学卒業の新規採用者を試用期間終了後に本採用しなかつた事例はかつてなく、雇入れについて別段契約書の作成をすることもなく、ただ、本採用にあたり当人の氏名、職名、配属部署を記載した辞令を交付するにとどめていたこと等の過去における慣行的実態に関して適法に確定した事実に基づいて、本件試用契約につき上記のような判断をしたものであつて、右の判断は是認しえないものではない。」

■ 試用期間中・試用期間満了後の解約権行使の適法性

- 三菱樹脂事件・最大判昭和48・12・12民集27巻11号1536頁

- 本件での試用期間における「解約権の留保は、大学卒業者の新
規採用にあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、
性格、能力その他上告人のいわゆる管理職要員としての適格性
の有無に關連する事項について必要な調査を行ない、適切
な資料を十分に蒐集することが必要ない、後日におけるものと
は、一定の合理的期間の限定の下にこの趣旨でかんがみ、約
定されたもの合理的期間の定めも、そのゆえ、右の留保は、
解雇は、これを通常の場合より、広い範囲における解雇の自
由が認められてしかるべきものといわなければならない。」

■ 試用期間中・試用期間満了後の解約権行使の適法性

- 三菱樹脂事件・最大判昭和48・12・12民集27巻11号1536頁

- しかし、法が採用の自由について雇入れと雇入れ後とで区別していること、雇用契約の締結に際して使用者が一般に労働者に対して社会的に優越した地位にあること、試用期間中の労働者は、他への就職の機会と可能性を放棄したものであることなどに思いを致すと……
- 「前記留保解約権の行使は、上述した解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当である。換言すれば、企業者が採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至つた場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが相当でないと判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行行使することはできずと解すべきである。」

■ 裁判例の展開

- 日本オラクル事件・東京地判令和3・11・12労経速2478号20頁

- 職務経験歴等を生かして、高度な業務の遂行が期待され、かつそれに見合った待遇を受けるという採用の趣旨を前提とすれば、そのコミュニケーション能力が、テレコム・イノベーターに求められる水準に達していないことを会社が試用期間中に知悉し、引き続き雇用しておくことが適当でないと判断したことは、評価最終決定権の留保の趣旨に照らして客観的に合理的理由を欠くものでなく、社会通念上相当であったと認められるから、本件解雇は、権利の濫用には当たらず、有効とした。
- 解雇日が試用期間満了後であっても、試用期間内に、試用期間に留保された解約権を行使する意思表示が確定的になされれば、当該解約権の行使としての解雇と扱われるとした。

■ 裁判例の展開

- シティグループ証券事件・東京地判令和4・5・17労 経速2500号29頁

- 他社での職務経験から管理職（アセットサービス課長）として採用された労働者が、相手方の受け止め方を配慮することなく、自らの見解を一方向的に主張する性向が認められ、上司の指導によってもその性向は改まらず、関連部署と連携を図りつつ部下職員の指導・監督に当たるべき管理職として資質を欠き、会社においてかかる性向を採用前に認識することは困難であったといえるから、試用期間満了後の解雇は、本件雇用契約の留保解約権の行使として客観的に合理性を欠き、社会通念上相当と認められない場合に当たるとはいえず、有効とした。

■ 試用期間の長さ・延長

- 試用期間の設定の可否，長さ等について，現行法上，特に規制は行われていない。
- 本採用の可否を決定するために，適格性を評価するという試用期間の趣旨・目的から，必要といえる期間を超えて，長期間，労働者を不安定な状況にとどめることは適当でない，と解されている。

■ 裁判例

- **ブラザー工業事件**・名古屋地判昭和59・3・23労判439号64頁 … 現業従業員としての適性を判断する見習期間（6か月～1年3か月）に加えて、さらに試用社員として6か月～1年の試用期間を設けていることに合理的理由がないとして、試用社員として試用期間を定めた部分を公序違反により無効とした。

■ 裁判例

- 近時、有期労働契約で雇用される場合にも試用期間を設けるケースも増えている。
- **リーディング証券事件**・東京地判平成25・1・31労経速2180号3頁

- 1年間の雇用期間のうち、6か月を試用期間と設定していた事案で、即戦力であるかの判定に要する期間は3か月間あれば十分とし、試用期間の定めが3か月間の限度で有効とされ、当該試用期間中は、留保された解約権の行使が可能とされた。この留保解約権の行使に対する規制に関しても、有期労働契約の方がより厳しい要件が課せられているものと解するのが合理的であって、有期労働契約における留保解約権の行使が適法とされるためには、判例（**三菱樹脂事件**）の要件に加え、労契法17条1項所定の「やむを得ない事由」に準じる特別の事由の存在を要するものというべきであるとされた。

■ 有期労働契約と試用期間

- まず期間の定めのある有期労働契約で雇用し、その後無期労働契約の締結を行う形で、従業員としての適格性を判断することもしばしば行われる。
- このとき、有期労働契約の期間満了をもって雇用を終了させることは、法的にどのように評価され、どのような法的救済がありうるかが問題となっている。

■ 神戸弘陵学園事件・最三小判平成2・6・5民集44巻4号668頁

- 「使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。」
- 「試用期間付雇用契約の法的性質については、試用期間中の労働者に対する処遇の実情や試用期間満了時の本採用手続の実態等に照らしてこれを判断するほかないところ、試用期間中の労働者が試用期間の付いていない労働者と同じ職場で同じ職務に従事し、使用者の取扱いにも格段変わったところはなく、また、試用期間満了時に再雇用（すなわち本採用）に関する契約書作成の手続が採られていないような場合には、他に特段の事情が認められない限り、これを解約権留保付雇用契約であると解するのが相当である。」

- **神戸弘陵学園事件**最判について → 日本の労働法制では有期労働契約の利用目的が制限されておらず、雇止め制限の規制（労契法19条）も条文化されており、適性判断目的での有期労働契約の雇止めはそちらで保護されうるとして、判旨の一般論は必要性に乏しい（菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第13版〕』274頁以下）、とするなどの批判がある。

■ **福原学園（九州女子短期大学）事件**・最一小判平成28・12・1
1労判1156号5頁

- 「本件労働契約は、期間1年の有期労働契約として締結されたものであるところ、その内容となる本件規程には、契約期間の更新限度が3年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとすることができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮してYが必要であると認められた場合である旨が明確に定められていた。」
- 「本件労働契約が期間の定めのないものとなるか否かは、Xの勤務成績を考慮して行うYの判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。」

■ 裁判例の展開

- **TBWA HAKUHODO事件**・東京高判令7・4・10労判1338号5頁

- 人材紹介会社からの紹介を受けて中途採用された労働者、および人材紹介会社の担当者が、採用時に期間1年間の契約社員とされることについて、人事部長から、1年後に正社員とする試用期間のようなものである旨の説明を受けていた事案。
- 三菱樹脂事件最大判および神戸弘陵学園事件最判を参照し、本件労働契約は、1年間の試用期間中における解約権が留保された期間の定めのない労働契約というべきであるとして、期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位の確認請求を認容した。
- 当事者間で明確な取り決めのなかった試用期間満了後の期間における年俸額について、1年目と同様の450万円と判断された。

6 労働条件の明示と労働契約の内容

■ 労働条件の明示義務

- 労働契約の締結に際し、使用者は、労働者に対して賃金・労働時間その他の労働条件を明示しなければならない（労基法15条1項）。
- 明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は労働契約を即時に解除できる（労基法15条2項）。
- この場合、就業のために転居した労働者が14日以内に帰郷するときは、使用者は旅費を負担しなければならない（労基法15条3項）。
- 労基法15条1項、3項違反には罰則あり（労基法120条1号）。

■ 他の法律による労働条件の明示義務

- 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者・募集受託者、労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介労働者、募集する労働者、供給する労働者に対し、その労働条件を明示しなければならない（職安法5条の3第1項）。
- 求人者、労働者の募集を行う者、労働者供給を受けようとする者は、紹介による求職者、募集に応じて労働者となる者、供給される労働者と労働契約を締結する際、職安法5条の3第1項で明示された労働条件を変更する場合等に、契約の相手方となる者に、変更する業務内容等を明示しなければならない（職安法5条の3第3項）。

■ 明示された労働条件と実際の労働条件が相違する場合

- 労働者の募集・求人，採用内定など，労働契約が締結される過程で労働者に明示されていた労働条件と，実際の労働条件が相違していた場合，労働契約の内容はどのように解されるのかが問題となってきた。
- この場合，使用者と労働者との間で，労働契約の内容として合意された労働条件は何か，という契約解釈の問題となる。

■ 裁判例

- 八州事件・東京高判昭和58・12・19労判421号33頁

- 学校への求人票で示された見込賃金額より、入社後の賃金額が下げられたため、労働者が見込賃金額と実際に支払われた賃金額との差額等を請求した事件。
- 採用内定による労働契約の成立を認めつつ、見込額は給与の最低額を保障したわけではなく、入社時までに確定されることが予定された額であると解すべきとし、採用内定時に賃金額が求人票記載のとおり当然に確定したとはいえないとされた。
- しかし、使用者は、求人票記載の基本給見込額に関する労働者の期待権を著しく侵害しない方法および範囲内で賃金額を確定すべき信義則上の義務があるとされ、同事件の事案では、見込額や確定額の決定に際しての明白な誤りや誇大賃金表示を行ったなどの事実がなく、信義則違反とはいえないとされた。

■ 日新火災海上保険事件・東京高判平成12・4・19労判787号35頁

- Y社の募集広告で、既卒者募集について、「中途採用者も同期新卒採用者と同等の給与を支給する」などの記載があった。中途採用者広告をみて応募し入社したXが、入社後1年を過ぎて、自身の給与額が、新卒同年次定期採用者の下限に格付けられていたことを知り、Y社が平均的格付けを下回る格付けをしたとして、差額給与の支払などを求めた事件。
- 〔判旨〕求人広告の記載をもって、Xの雇用契約が同年次新卒採用者と同等の給与額で成立したとはいえない。
- 他方、Y社が、求人広告、面接、社内説明会における説明で、給与条件につき新卒同年次定期採用者と差別しないとの趣旨の説明をしたことが、労基法15条1項に違反するもので、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、これに基づいて精神的損害を被った者に対する不法行為を構成するとした。結論として判決は労働者の請求として慰謝料100万円を認容。

■ 裁判例の展開

- 福祉事業者A苑事件・京都地判平成29・3・30労判1164号44頁

- Yから、ハローワークに契約期間の定めなし、定年なしとの条件で求人申込みがあり、これに応募した64歳のXに、後に、Yから期間1年、定年65歳とする労働条件通知書が示され、Xがこれに署名押印をした。Xが、労働契約に期間の定めのないこと、Yによる解雇を無効として争った事件。
- 〔判旨〕 求職者は当然に求人票記載の労働条件が雇用契約の内容となることを前提に雇用契約の申込みをするのであるから、「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合意をするなどの特段の事情のない限り、雇用契約の内容となると解するのが相当」とした。
- **山梨県民信用組合事件**・最二小判平成28・2・19民集70巻2号123頁を参照のうえ、労働条件通知書にXが署名押印した行為については、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しないとされた。→ 労働条件は変更されておらず、期間の定めのない労働契約であって存続しているとされた。

■ 裁判例の展開

- マンダイディライト事件・大津地判令和6・12・20労判1329号36頁

- Y社は、令和5年5月30日頃、ハローワークに同年7月31日を期限とする本件求人票を掲載。同求人票には、雇用形態：正社員、雇用期間の定めなし、**試用期間**あり：2か月間等の記載があった。Xが令和5年6月19日に応募し、同月20日に面接を受け、同日に本件内定通知があり、同月21日に本件契約書が作成された。同契約書では、**雇用期間**が令和5年7月1日～令和5年8月31日（末日は捨印による訂正あり）とされていた。
- Y社は、令和5年8月31日をもって労働契約が終了したとし、Xは、期間の定めのない労働契約上の地位にあることの確認等を求めた。

■ 裁判例の展開

- マンダイディライト事件・大津地判令和6・12・20労判1329号36頁

- 〔判旨〕本件内定通知により，就労開始日を7月1日とする始期付契約が成立した。
- Y社は契約書作成時まで，雇用期間について説明することはなく，本件始期付契約は，本件求人票記載のように，試用期間を2か月とし，雇用期間は定めがないものとして成立した。
- 本件始期付契約の雇用期間を，無期から期間2か月へと変更する有効性は，**山梨県民信用組合事件**最判の理が当てはまる。
- 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く，雇用契約の内容が有効に変更されたとはいえない。

7 結びにかえて

- 「労働契約の成立」をめぐる問題は、古くて新しい。
- 採用内定法理、試用法理等は、正社員の長期雇用が主流であった時代に、「正社員」としての適格性等をめぐる雇用
の存続可能性が問題となった事案で形成されたものが多いが、
その基本的な考え方は、現在もなお基本的に妥当する。
- 転職・中途採用が普及し、スポットワーク仲介事業者を含め、
職業紹介事業者による仲介サービスも多様化している現在、
新たな事案に対応した解釈が求められている。近時の事件で
の裁判所の判断も注目される。
- 「労働契約の成立」にかかわる領域では、今後も、これまでの
学説・判例法理をふまえた新しい対応が求められる。

■ ご清聴ありがとうございました。