

求人広告記載の労働条件

(香川県労働委員会)

相談内容

私は、「月額25万円から30万円が基本給を含めた年齢による賃金総額、パソコンの基本操作が出来る事務職を求める」との求人雑誌の求人広告を見て、会社に面接に行きました。

ところが、面接のとき、「技能の判断が必要ですので、当面の賃金総額は、20万円になります」と言われました。他の労働条件は納得したので、就職しました。

しかし、1年たっても、賃金総額は、20万円です。

求人広告記載の賃金総額の労働条件は、どうなるのでしょうか。

お答え

求人者（会社）の求人広告は、求職者（労働者）が応募するかどうかの検討の材料で、一定の条件が示されています。求人広告記載の賃金総額は、一応の目安で、あくまで見込みです。

つまり、求人者の求人広告は「労働契約申込みの誘引」であって、求職者は、それに対して「労働契約の申込み」を行うかどうかとなります。

求職者が求人者に応募してきたときに、自動的に求人広告どおりの労働契約が確定するものではなく、採用面接のとき、求人者が示した労働条件に対して求職者が合意した場合に、労働契約が成立します。（職業安定法第5条の3、労働基準法第15条第1項）

しかし、求人者は、みだりに求人広告記載の見込み額を著しく下回る賃金総額で、労働契約を確定するのは、信義則上、望ましくありません。

相談内容の場合、本来であれば、面接の際に「当面」というのが、どの程度なのか確認しておくのが望ましい。

この事例の場合、「技能」の判断のために、必要かつ合理的な期間を超えていた場合には、広告どおりの賃金の支払いを請求できる場合も考えられます。

*注意点

新聞や求人雑誌の求人広告、ハローワークの求人票の、賃金を含めた労働条件の記載が、会社の採用面接のときの説明と相違があり、納得できない場合は、よく、事情の説明を求める必要があります。仕方なく、受入れた場合、就職してからの仕事に対する意欲に関ってくるかも知れません。

[平成25年9月作成]