

画竜点睛

会社の良き伴走・伴奏者を目指し

勁草法律事務所では、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例など、身近な法律に関わる知識などのお役立ち情報をニュースレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

平成29年9月吉日

○ 裁判例情報

求人票の記載と労働条件通知書の記載が異なる場合に、求人票記載の内容で雇用契約の成立が認められたケース(京都地方裁判所 平成29年3月30日判決)

弁護士 西丸 洋平



人手不足がいわれて久しくなりますが、ハローワークであれ求人サイトなどであれ、勤務条件を記載して求人をするケースが多いものと思われま。ハローワークでは求人票を出しますが、応募してくる方はこの内容のみをみます。その後法律上義務付けられている労働条件通知書の交付は、あくまでも勤務条件などを確認できるように交付はされますが、契約書そのものではありません。会社側が一方的に交付をするものです。そのため、記載からトラブルになることもありますし、こうした労働条件通知書を交付していない会社も散見されます。

交付していない場合には後で聞いた話が求人票とは異なるということで大きくトラブルになりかねません。今回は、労働条件通知書が雇用契約のときに交付されたものの、勤務条件がどのようなものであったのか(他には解雇の有無と有効性、解雇が無効であった場合に会社側が支払うべきお金の金額)が問題になった最近の裁判例に触れていきます。

問題になったのは、障害児童向けの放課後デイサービスを行う事業所などを営む会社で、ハローワークにて、オープン予定の事業所での介護などを行う方を募集していたものです。求人票には、「正社員」「雇用期間の定め無し」「平成27年2月1日から勤務」「定年制無し」等の記載がありました。応募をした従業員の方(64歳)にその後交付された労働条件通知書(平成27年3月1日作成)には「期間の定めあり(1年)更新をすることがあります」「定年制あり(65歳)等の記載がありました。この通知書の裏面には、「この勤務条件を承諾します」との印刷がなされ、応募した方の署名がなされています。

争点は①雇用契約の内容が、期間の定めのあるものかどうか

②期間の定めがあったものとして、延長された扱いに法律上なるかどうか

③延長された扱いになる場合に、会社から勤務不要とされたことで、会社が支払うお金はいくらかというものです。

判決で認定された事実関係からは、もともと問題となった事業所で管理者を務める予定であった方が内定辞退をしたために急ぎよ求人をしたもので、社長自身が求人票の内容を確認せずに後で決めればよいとして問題となった求人票（従業員作成）がハローワークに出されていました。問題となった点のみ事実関係を取り出しますと、社長との面接時には契約期間・定年制の話は出ずに、事業所オープン直前に社会保険労務士のアドバイスを受けて労働条件通知書の読み上げはしたものの、応募した従業員の方は期間の定めがあるとの認識はなかったという話になります。また、平成27年2月から3月はオープン前であったので事後的にパート勤務扱いにしていました。

退職前からの社長との対立から労働組合を巻き込んだ団体交渉を経て裁判に至ったものと判決文からは読み取れますが、この団体交渉時に応募した従業員の方がはじめて勤務期間を認識したとの認定がなされています。

結論として、裁判所の判断は①の点で期間の定めがないものと判断し、その後の会社の扱いを解雇としてとらえています。その理由として、求人票の内容が契約内容として提示されて応募がなされるのだから、別に合意が従業員側と会社でなされない限りは求人票記載のとおり契約になると判断しています。

このケースでは、面接時に特に契約期間・定年制の話はなく、採用通知を出していたために別の合意がなされたとは考えにくい点があります。一時パート勤務とした点・3月1日の労働条件通知書の記載をどうするかという問題がありますが、前者は面接時に触れることなく事後的な対応にすぎなかったとして契約内容の変更をもたらすものではないと判断されています。後者が一番問題になります。

この点について、判決では、雇用契約では会社が優位である（従業員側は受け入れないと収入がなくなる）・定年制の有無（このケースでは定年制があると1年以内しか勤務できない）や勤務期間の有無といった重要な事項（いつまで働けるかに関わる）に不利益を与える場合には、きちりとした説明をしてから署名を求める（労働条件通知書に）ことが合意があったと評価するには必要だと判断しています。

面倒なのは、解雇扱いとなってしまうと会社は勤務をしていない従業員に給与分のお金を支払う必要がある点です。他の会社で勤務して収入を得ている場合でも、これまでの裁判例でそれまでの自社での平均給料の60%分を支払う必要があるとされています。このケースでもそのように判断をしています。

このケースから言えるのは、他の種類の契約（改正民法では契約内容を示す必要が定められています）では、署名してもらえばいいという点があるのに対して、ハードルが高くなっている点です。もちろん、他の種類の契約でも重要な点（具体的に書いておいた方がいいでしょう）の説明をして合意した旨を記載しておけばリスクはなくなります。ただ、この裁判例及び雇用契約の内容を従業員側の不利に変更する際の裁判例の傾向からすると、面接時にしっかりと説明を行ったことと了解を得たこと、その記録化は最低限必要でしょう。トラブルが起きてからでは遅いこともあり、こうした備えは余計なリスクを避ける一つの手助けになると思われます。



契約を取り交わしたものの、現実に履行されない、あるいは色々な事情から履行できなくなったことでトラブルが発生するということはよくあります。

相手と契約の際に契約書を取り交わしていればその契約書の内容に従っていくことになります。具体的に損害賠償請求や解除をするには契約書の条項の内容によることになります。

しかし、相手と契約書を取り交わしていない場合や契約に違反があった場合の規定が契約書に設けられていないときには、今回の民法改正も踏まえた対応も視野に入れておく必要があります。

この度成立しました改正民法では、契約をしたものの契約通りに履行されないといった場合にかかわる部分についても変更点があります。今回はそのうち損害賠償額の予定に関する改正点をみていきます。

(1) 損害賠償額の予定とは

相手が契約の定めとおりに履行しないときに、損害が発生すれば、債権者は損害賠償請求ができます(民法415条)。請求できる損害額は通常生ずべき損害の賠償となるのが一般ですが、損害の発生や範囲については、損害を被ったと主張する人(債権者)が証明しなければなりません。

たとえば、Aさん(売主)とBさん(買主)でリサイクル机30点を3か月以内に引き渡す売買契約を締結したとします。Bさんは購入した家具を海外で高く売るルートを持っていて、契約締結後半年以内に海外の取引業者にリサイクル机30点をAさんから仕入れた価格の5倍で渡す売買契約を別途締結していたとします。

このときAさんが約束通り3ヶ月以内にリサイクル机を20点しか準備できず、Bさんは半年以内に海外の取引業者に納入するため代替のリサイクル机を5点しか調達できなかったため、残り5点分の違約金を支払わざるを得ませんでした。また代替品の準備にかかった費用、転売先に高値で引き取ってもらえれば得られたはずの利益分の損害が生じています。

しかし、これらを全部請求するとなると、特に転売利益が仕入れ値の5倍というのが一般的なものが問題になるため、AさんがどこまでBさんに転売利益が生じると認識していたかなどの証明が必要になってきます。そうするとBさんにとっては負担になる可能性があります。

こういった立証面での負担を軽くするために、予め債務者(上でいうとAさん)が賠償すべき額を契約で決めておくというのが「損害賠償額の予定」です。

予め賠償額を決めておくと、債権者(上の例では買主であるBさん)は債務者(Aさん)が約束通りの商品を引渡しできなかったという事実さえ証明すればよくなります。債務者は実際生じた損害より予定賠償額の方が大きいといえないし、債権者も実際生じた損害額が大きいのでその金額も支払って欲しいといえなくなります。

現行法では、裁判所の方も賠償予定額を増減できないとしていましたが、実際のところ余りにも暴利になるといった場合(民法90条の公序良俗に反すると言える場合)には無効になると扱われてきました。

(2) 損害賠償額の予定に関する改正点

今回の改正では、こういった裁判例での動きを踏まえて裁判所で賠償額の予定を増減できないとする、民法420条1甲後段を削除しました。

ただし、具体的にどういった場合に賠償額の予定が無効となるかについては、ケースバイケースになるため、一概に決めることは難しいことから、無効となる要件までは定めていません。

(3) 具体的な影響

このように、損害賠償額の予定を契約上定めていても、あまりにも不当な金額であれば引き続き改正民法でも無効になる可能性があります。

よくあるのが、法定利率(この点についても改正されています、民法419条1項)よりも遅延損害金の利率を高く設定しておくことですが、法令上一般に定められている利率を超えて定めたときには、相手との力関係などから過大すぎるとして無効とされることがあるため、慎重に定めるのがよいでしょう。

後述のとおり、弊事務所では9月と10月に民法改正セミナーを行います。今回は損害賠償額の予定だけ取り上げましたが、9月のセミナーでは契約にまつわる様々な問題点について、具体的なケースも交えつつ勉強を行う予定にしています。この機会に是非ともご利用頂ければ幸いです。

弊事務所主催勉強会を開催しました!



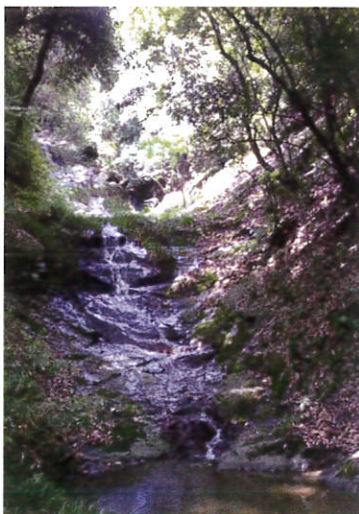
先日8月1日(火)弊事務所主催の「強い(つよい)草となるため」の勉強会(経営に役立つ研修会)第1回を開催いたしました。

テーマは「正社員と契約社員の待遇・給料は同一でないとマズいの?~正社員と契約社員の処遇の違いなど労働契約法20条をめぐる最近の裁判例を題材にして~」という内容で行いました。

最近話題となっているものの、なかなか裁判例の理解までは難しい労務管理上のテーマですが、活発にご質問も頂き、このトピックの皆様の関心の高さも感じられました。

第2回勉強会は平成29年9月12日(火)午後6時半から8時まで行います。テーマは「民法改正はビジネスにどんな影響を与えるのでしょうか?~主に不動産業や建設業、HP作成やインターネット関連の規約等契約書に関する点について~(120年ぶりの民法改正の影響)」です。

編集後記



8月号でも触れましたが、「岡山農業公園ドイツの森」に行く前に、岡山市内にある「太戸の滝」というところに行きました。暑い時期には滝を見ると涼が感じられるので、近場の滝に毎年行っています。今回行った「太戸の滝」は旭川(岡山市内を流れる川です)の源流の1つらしいです。写真のとおり水量が少なく寂しい滝でした。水量が多く見ごたえがある有名な滝は「絹掛の滝」などがありますが、いずれも岡山県北で行くのには少し遠いところが多いです。機会があればそういった滝も見に行きたいと思います。(K)