

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 求人広告との不一致

賞与について、求人広告には支給回数が年2回（8月、12月）と書いてあったのに、入社したら1回しか出せないというのでは話が違う、広告を見て応募しているので年2回出してもらいたいと言われた。

### 労働者の言い分

- ①求人広告には「賞与年2回支給」と記載してあったので応募したのに、就職してみたら1回しか支給しないと言われた。
- ②嘘の求人広告であり、ハローワークに訴えようかと思う。



### 会社の言い分

- ①求人広告を出していたときには、年2回支給していた。
- ②それから半年以上経過して、業績が急激に悪化したためにもう1回は支給できない状況になった。
- ③求人広告に嘘を書いたつもりはない。業績が回復したら年2回支給することもあり得る。

### 社労士からのアドバイス

- ①労働契約の締結を書面でせず口頭で済ませ、賞与の支給回数まで確認しなかった点にトラブルの原因がある。
- ②求人広告に2回とあったのが事実であれば、そのとおり支給しなければならない。事実と相違する場合には労働者は即時に労働契約を解除することができる。
- ③問題の求人広告はすぐに訂正すべきである。

### 最終決着

2回支給という実績を残すために、業績の落込みを説明した上で最低額の支給で説得した。本人は不満であったが、社外や他の従業員には口外しないことを条件に解決金を支給して決着した。

### 教訓

求人広告はスペースの制約もあって簡潔に記載しなければならないために、「賞与年2回」と記載したものと思われる。かつての右肩上がりの時代の規定をこの際に見直す（定期昇給も年1回と規程していた）いい機会であった。

### チェックポイント

労働基準法15条では、労働契約の締結に際しては、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と規定しています。

求人票や求人広告に書かれている労働条件がそのまま労働契約の内容となるわけではなく、採用時に労働条件の説明を行い契約が結ばれた場合にそこでの説明内容が契約の内容となります。