

労働条件の明示方法の見直し

2026年2月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 規制改革要望の内容

現行制度

- ☆ 労働基準法では、労働契約の締結に際し、使用者から労働者に対して賃金や労働時間等の労働条件の明示義務を規定 <第15条第1項>
- ☆ 明示の方法は、書面交付を原則としつつ、ファクシミリや電子メール、SNS等の電子的な方法も可能 <2019年4月1日~/労基則第5条第4項>
- ☆ ただし、書面交付以外の方法を用いるには、**労働者による希望が前提**

要望理由

- ☆ 使用者は、①労働者の希望を個別に確認、②紛争防止の観点から希望確認の記録を保存する場合も存在。➡ **電子的な明示方法の採用により対応工数が増加**
- ☆ 書面交付を原則とする現行の法令は、電子化やAI活用等を進める**今日の事業活動から乖離**

要望事項

- ☆ 労働条件の明示方法について、**電子的な方法を柔軟に採用**できるよう、見直しを図るべき
 1. 使用者が労働者(始期付解約権留保付労働契約が成立する者を含む)に対し、電子メール等の送信の方法による労働条件の明示を行った上で、使用者が定める期限までに労働者から申し出があった場合には、書面交付に対応する
 2. 労使協定の締結を条件に、事業場の全部または一部の労働者(始期付解約権留保付労働契約が成立する者を含む)に対して電子メール等の送信の方法による労働条件の明示を可能とする

実現の効果

- ☆ 電子メール等の送信の方法による労働条件の明示を柔軟に実施できれば、e-文書法で認められている電磁的記録による労働条件通知書の保存と併せて、**一連の手続を電子的に完結**
- ☆ 企業における工数が削減され、**生産性向上やコスト削減、環境負荷の低減**に寄与
- ☆ 労働者においても、書面保管が不要となるなど利便性が向上

2. 会員企業における対応事例

- ☆ 電子的な方法による労働条件の明示にあたり、各社は工夫をかけて対応している
- ☆ 労働者から請求があれば書面交付も対応可能。実際に請求された実績はない

	A社	B社	C社
労働条件の電子的な明示方法	☆内定者用マイページに電子ファイルを掲載	☆個人のメールアドレス宛に通知 ☆内定者用マイページに電子ファイルを掲載	
労働者の希望の確認方法	☆内定者システムの利用開始時の規約で各種情報の提供をシステムで行う旨を通知 ☆内定者は当該規約に同意	☆メール送付により電子交付を行う旨を連絡し了承を取得 ☆内定者用マイページ上のアンケートを通じて希望を確認	☆メール送付により電子交付を行う旨を連絡し了承を取得 ☆内定者システムの利用にあたり電子交付に関する希望を取得
書面交付請求への対応	☆マイページからダウンロード可能 ☆請求があれば書面交付も可能だが、請求実績なし		
労働者とのトラブル	なし		
事後のトラブル防止に向けた対応策	☆内定通知書と労働条件通知書を提示し、確認の上、諾否をマイページから回答するプロセスであり、その記録がシステム上に残る	☆メール通知：人事のアドレスを同報。メール到達後、専用システムでの確認記録を保存 ☆マイページ通知：記載内容を確認した旨をフォームで回答	☆入社後はシステム上の社員ファイルで労働条件通知書の閲覧が可能
備考	—	☆新卒採用と経験者採用では電子交付の方法やフローが異なる	

- ☆ 個々の**労働者の希望を事前に確認することは業務の工数増となる**。そのため、採用内定者マイページへの掲載やメールアドレスへのPDF送付により、あらかじめ労働条件を明示した上、後日、改めて書面交付を実施している。
- ☆ 新卒採用の場合、**書面を郵送しても住所が異なったり、不在等のために受け取りなく返送されたりする**。そのような場合、個人情報を含む資料であるため、その取り扱いに注意しながら、適切な期限内に交付することに苦慮している。
- ☆ 個々の**労働者の希望を事前に確認することは業務の工数増となる**ことから、電子的な方法による労働条件の明示は実施していない。
- ☆ SNSが普及・定着し、さらにAIの活用等の技術革新が起きる中、企業の現場の視点からすると、**行政や法の対応が遅れている**という感覚を持たざるを得ない。書面交付を求める労働者もほとんどいない。**電磁的記録が書面と同等の位置付けになるような法整備が必要ではないか。**

書面>電子から、電子 \geq 書面へ

【参考】民-民手続の電子化事例

☆ 相手方の承諾や希望を明示的に得なくとも、電子的な方法による手続が可能な事例も存在

法律名	フリーランス法	労働安全衛生法	所得税法
手続内容	業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を、 書面又は電磁的方法により 特定受託事業者に対し明示しなければならない。	労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの又は第56条第1項の物(通知対象物)を譲渡・提供する者は、 文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により 通知対象物に関する次の事項を、譲渡・提供する相手方に通知しなければならない。	前項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、同項の規定による給与等の支払明細書の交付に代えて、政令で定めるところにより、 当該給与等の支払を受ける者の承諾を得て 、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の 支払明細書に記載すべき事項を電磁的方法により 提供することができる。
電磁的方法の種類	① 受信者を特定して電気通信により送信する方法(例:電子メール、チャットツール、SMS、SNS、ウェブサイト、アプリケーション) ② 明示事項を記録したファイルを交付する方法(例:USBメモリ、CD-R)	① 記録媒体の交付 (例:磁気ディスク、光ディスク) ② ファクシミリ装置を用いた送信若しくは電子メールの送信 ③ 当該事項が記載されたホームページのアドレス及び当該アドレスに係るホームページの閲覧を求める旨の伝達	① 電子メールを利用する方法 ② 社内LAN・WANやインターネット等を利用して閲覧に供する方法 ③ CD等の媒体に記録して交付する方法
根拠条項	第3条第1項	第57条の2第1項	第231条第2項
留意事項	☆ メッセージ本文に明示事項を記載する方法に加え、明示事項を掲載したウェブページのURLをメッセージ上に記載する方法も可能。 ☆ 受信者を特定して電気通信により送信する方法で明示する場合、特定受託事業者の使用する通信端末機器等でメッセージを受信したときに到達したものとみなされ、明示したことになる。 ☆ クラウドサービス等の場合、メッセージ削除等の可能性を踏まえ、業務委託事業者・特定受託事業者双方でスクリーンショット機能等を用いた発注内容の保存が望まれる。	☆ ホームページにSDS(安全データシート)を掲載する場合等において、譲渡・提供先が容易に確認可能できるよう、リンク先をメール等で相手側に通知し閲覧を求めることが必要。	☆ 電子交付に際し、①受給者から予め書面か電磁的方法で承諾を得る、②電磁的方法の基準(※)を満たす、③請求があれば書面を交付することが必要(※)映像面への表示及び書面への出力ができること、受給者等に対し、受信者ファイルに記録(電子交付)する(した)旨を通知すること ☆ 電子交付の承諾を得る際に、「支払者が定める期限までに承諾に係る回答がない時は承諾があったものとみなす」旨の通知を予め受給者に行い、 上記期限までに回答がなかった場合、電子交付の承諾があったものとみなされる。