

## 働き方・人への投資ワーキング・グループ（第6回）

### 議事録

1. 日 時：令和8年2月16日（月）15:00～16:28

2. 場 所：オンライン

3. 出席者：

（委員等）間下直晃座長、堀天子座長代理、中室牧子委員、  
菅原晶子専門委員、鈴木俊晴専門委員、  
水町勇一郎専門委員、安中繁専門委員

（事務局）内閣府規制改革推進室 阿久澤孝室長、菱山大次長、三谷参事官

（関係者）原田豪 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹  
高瀬祐子 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部  
工藤大聖 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部  
森雄志 株式会社 SmartHR 取締役 C O O  
岡崎淳司 株式会社 SmartHR 公共政策室室長  
森知也 株式会社 SmartHR  
尾田進 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、働き方改革担当）  
先崎誠 厚生労働省労働基準局労働関係法課長

4. 議 題：

- （1）オンラインによる労働条件の明示方法の見直しについて
- （2）規制改革ホットライン処理方針について

○三谷参事官

定刻を若干過ぎておりますけれども、ただ今より、規制改革推進会議第6回働き方・人への投資ワーキング・グループを開催いたします。

皆様におかれましては、御多用の中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますけれども、お手元にも資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は思わぬ音声が入りませんよう、ミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただいて、発言後は速やかにミュートにお戻しいただくよう御協力をお願いいたします。また、会議中は御自身の映像を表示した状態で御参加賜りますようお願いいたします。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告申し上げます。本日は、富山委員、宇佐川専門委員、工藤専門委員、菅原専門委員、山田専門委員が御欠席でございます。

それでは、以降の議事進行につきまして、間下座長にお願いしたいと存じます。

間下座長、どうぞよろしくお願ひいたします。

○間下座長

ありがとうございます。

皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は2つ議題がございます。一つ目の議題がオンラインによる労働条件の明示方法の見直しについて、二つ目の議題が規制改革ホットライン処理方針についてになります。

それでは、本日の議題1のオンラインによる労働条件の明示方法の見直しについて、議論を始めたいと思います。

本件に関して、まず、本議題に係る関係省庁から御説明をお願いしたいと思います。

厚生労働省から、本日の御説明者として、労働条件政策、働き方改革担当大臣官房審議官の尾田進様、労働基準局労働関係法課長の先崎誠様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしくお願ひいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）

それでは、厚生労働省から御説明いたします。

まず、資料の2ページ目、労働条件明示の概要でございます。労働条件が不明確なことによって生じる紛争を未然に防止するために、使用者は労働契約の締結に際して、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されております。2つに分かれておまして、まず労働基準法の第15条第1項では、前段でこの明示義務を規定しております。そして、後段で、賃金や労働時間などの重要事項につきましても、厚生労働省令で定める方法、具体的には書面交付又は電磁的方法でございますが、これにより明示しなければならないとしております。

次の○ですが、労働契約の有効性との関係で申しますと、この規定に反して労働条件が明示されなかったとしても、労働契約自体は有効に成立し得るものと解されております。

一方で、使用者が労働条件を明示しない場合、あるいは重要な労働条件について書面等で明示しない場合には、30万円以下の罰金に処せられると規定されております。

また、明示された労働条件が事実と異なる場合には、この法律の第15条第2項におきまして、労働者は労働契約を即時に解除することができる。第3項では、この労働条件の下で就業した場合には、その就業のために転居した労働者がふるさとに戻る場合の旅費を使用者は負担しなければいけない。そのようにされております。

3 ページ目は、規定を構造的に示したものでございます。上下2段に分かれておりますが、上の段が最初に申し上げた一般的な労働条件明示義務でございます。これに対して、右の省令第5条第1項では、具体的に明示しなければいけない労働条件を具体的に明らかにしておるところでございます。②、第2項では、この明示内容が事実と異なるものであってはならないことを示しております。

次に、下段でございますが、こちらは書面交付による労働条件明示についてでございます。第3項、右の③でございますが、こちらでは具体的に示すべき労働条件を明示しております。具体的には、第1項第1号から第4号までということですが、労働契約の期間、就業場所及び業務、始業及び終業時刻等、賃金、退職、これらの事項が対象になっております。第4項におきましては、明示方法として原則書面交付、希望がある場合に電磁的方法とすることができる。このように定めております。

4 ページでございます。具体的な労働条件の明示方法につきましては、今申し上げたとおり、原則として書面の交付による明示とされておりますが、労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、又は電子メール等の送信の方法で明示することも可としておるところでございます。

5 ページ目でございます。電磁的方法による労働条件明示を行う場合の留意事項などについて記載しております。施行規則では「電子メール等」としておきまして、ここでは、②のEメール又はウェブメールサービス、③のSNSのメッセージ機能等、これらが該当するところでございます。ただし、記録を出力して書面を作成できることが必要となっております。

ショートメールによる明示は、禁止しておりませんが、電子ファイルが添付できない、情報量に制限がある、こういった状況から明示手段としては例外的な位置付けとしておるところでございます。

また、労働者が公開しているブログやホームページや、SNSに直接書き込むことによる明示は、認められないとしております。

このほか、紛争を未然に防止する観点からの望ましい対応として、労働者が本当に電子メール等による明示を希望しているかどうか個別かつ明示的に確認すること。確実に労働条件通知書が到達したか労働者に確認すること。労働者自身が情報を保存するように伝えること。明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場名や法人名、使用者の氏名等を記入すること。こういったことを示しているところでございます。

6 ページから、労働条件明示の方法に関する改正経緯について御説明させていただきます。

まず、義務化の経緯でございますが、労働基準法第15条の条文の経緯は下に示しておりますけれども、この条文自体は法制定時から盛り込まれておきまして、ただ、当初は明示の方法について特段の規定はございませんでした。しかしながら、昭和51年改正におきまして、当時、労働契約締結時における賃金に関する取決めが不明確であ

ることによる紛争が多かったことを受けまして、紛争の未然防止のため、賃金については書面で労働条件を明示すると明記されたところがございます。そして、平成10年の改正では、さらに賃金に加えて労働時間等の主要事項についても、明示対象として追加されたところがございます。

7ページ、8ページでは、電磁的方法による労働条件明示についての経緯をまとめております。

端緒といたしましては、政府全体でITの利活用を推進する方針が掲げられまして、行政手続の電子化について検討が求められたところがございます。例えば、平成25年のここで掲げておりますIT総合戦略本部決定におきましては、電子的手法による労働条件の明示について検討することとされております。これを受けまして、厚生労働省の労働政策審議会で議論を開始いたしました。

こちらの資料では、電子的手法による労働条件明示を認めることに対して、慎重な主な意見を載せております。例えば、一つ目でございますが、全ての労働者が対応できるかどうか、データの変換や削除等々が容易であるという点を踏まえる必要があるのではないかと、問題が生じた時に労働者が自ら労働条件を確認できることが担保されなければならない、受け取る方がこの手法に対応できる環境を整っていることが第一の条件であって、そういったことが整っていない方への明示は不可能である、環境が整っていない就業者が多い場合、実務上かなり手続が煩雑になり現実的ではないのではないか、こういった御意見がございました。

こうして議論した結果、次のページでございますが、平成27年の取りまとめにおきまして、書面明示を原則としつつ、労働者が希望する場合には電子的手法による明示を認める、こういった方向で検討を継続することが適当とされました。

これを踏まえて、その後、平成30年に省令改正を行いまして現在の規定でございますが、労働者が希望した場合にはファクシミリを利用してする送信の方法、又は電子メール等の送信の方法により明示することができるとされまして、平成31年4月から施行されております。

以上が経緯でございます。

続きまして、9ページ目は違反の状況についてお示ししております。こちらは、労働基準監督署が実施した定期監督等におきまして、実際に指導した労働基準法第15条違反の件数と、それが全体の定期監督等の件数に占める割合について、推移を示したものでございます。違反件数は概ね1万1,000～1万5,000件の間で推移しております、違反率は概ね10%前後で推移しております。

先ほど申しましたとおり、平成31年、令和元年から、電子的方法による労働条件明示が可能となっておりますが、これに伴う変化は顕著なものは見えてとれないと考えております。

10ページ目は、参考までに直近の労働条件明示の改正でございます。2つの観点か

ら改正しております。

まず一つは、労働契約の明確化ということで、従来は契約時の想定される就業場所・業務を明示するということが足りておりましたが、今後の見通しも含めて、就業する場所及び業務の範囲について明示するということが改正されております。

また、有期労働契約の無期転換ルールに関連しまして、2つ改正されております。まず、有期労働契約の通算契約期間や更新回数に上限が設けられている場合には、その上限を明示することとされております。もう一点、このルールの下で無期転換申込権が発生する、すなわち、通常は通算5年を超えるタイミングになりますけれども、この時期が契約期間中に訪れる場合には、その際の労働条件明示に無期転換申込権が発生すること、及び無期転換後の労働条件、この2点も追加で明示すること。こういった改正が行われております。

次のページは無期転換ルールの解説でございますが、説明は割愛させていただきます。

12ページは、総務省の労働力調査を基に、65歳以上の方の就業率の推移等について示したものでございます。左は、65歳以上の階層ごとの就業率の推移でございます。1985年、このグラフの一番左でございますが、その当時、65～69歳が38.2%、70～74歳が24.6%、75歳以上は10.6%という数値でございましたが、直近ですとそれぞれ53.6%、35.1%、12%ということで、ずっと上昇傾向にあることが見てとれます。

右のグラフは、年齢階層ごとの就業者の全体に占める割合を示したものでございます。65歳以上の方の割合が1985年には5.1%に過ぎなかったものが、直近ですと13.7%まで高まっているという状況でございます。

13ページは、インターネット利用率、スマートフォン保有率につきまして、総務省の通信利用動向調査を基にグラフ化したものでございます。左上のインターネット利用率の推移を見ていただきますと、直近ですと85.6%まで高まっております。また、スマートフォン保有率につきましても80.5%まで上昇しております。

これを年代別に見ますと、いずれの率も、60歳未満の階層におきましては95%以上、95%前後ということで、かなり高率の水準となっております。一方で、60歳を過ぎますとその率は低下する状況でございます。また、全ての年齢においても100%ではないということで、一部こういった利用をしていない、保有していないという方がいらっしゃるということもこのグラフから分かるところでございます。

14ページ、15ページは参考でございますが、労働条件通知書のモデル様式を厚生労働省で改正がある都度お示ししてございまして、その様式でございます。こちらは御参照いただければと思います。

厚生労働省からの資料の説明は以上になります。

○間下座長

ありがとうございます。

続きまして、この議題に係ります要望元団体から、御説明をお願いしたいと思います。一般社団法人日本経済団体連合会から、本日の説明者として、労働法制本部統括主幹の原田豪様、他2名の皆様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○一般社団法人日本経済団体連合会（原田統括主幹）

御紹介いただきました経団連労働法制本部の原田と申します。

間下座長をはじめ委員の皆様におかれましては、日頃より規制・制度の見直しに御尽力いただいておりますことを感謝申し上げます。

本日、経団連から提出いたしました労働条件の明示方法に関する要望について御説明させていただきますと思います。

なお、私他に本件に携わる担当2名が同席しております。質疑応答の際に、内容に応じて企業の現状などを御紹介できればと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、資料1-2の1ページをご覧ください。初めに、要望内容を御紹介したいと思います。

まず、現行制度についてです。厚労省さんの先ほどの御説明と重なりますけれども、労働基準法は、労働契約の締結に際し、使用者から労働者に対する労働条件の明示義務を規定しています。明示の方法は、書面の交付を原則としつつ、2019年4月からはファクシミリや電子メール、SNS等の方法も認められるようになりました。しかし、書面交付以外の方法を用いるに当たりましては、労働者の希望が前提となります。

要望理由をご覧ください。電子メール等による労働条件の明示方法を活用する場合、使用者は事前に労働者の希望を個別に確認しています。

そして、こうした企業では、事後の紛争防止の観点から、労働者の希望を確認した記録を保存しているケースもございます。

結果として、書面交付以外の明示方法を活用することで、対応の工数が増加する状況が生じており、現行の法令は、業務の電子化あるいはAIの活用などを進める今日の事業活動の実態から大きく乖離していると言わざるを得ない状況となっております。

そこで、要望事項にありますとおり、労働条件の明示方法について、電子メール等による方法をより柔軟に活用できるよう、見直しを図るべきと考えております。具体的には次のような方法が考えられます。

一つは、使用者が採用内定者などを含む労働者に対し、電子メール等により労働条件を明示します。その上で、使用者が定める期限までに労働者から申出があった場合には、書面交付に対応するという方法です。もう一つは、労使協定の締結を条件に、事業場の全部又は一部の労働者を対象として、電子メール等により労働条件を明示する方法です。

ここで労使協定の締結を条件としていますのは、仮に電子的な方法により情報を得

られない、アクセスできない労働者が存在する場合を想定しまして、電子メール等による労働条件明示の対象から外すといった柔軟な対応を可能とする趣旨でございます。

このように、電子メール等の送信の方法による労働条件の明示を容易に実施できるようになれば、e-文書法で認められております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するデジタルファーストを実現することができます。

その結果、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すると考えております。労働者にとりましても、書面の保管が不要になる、電子ファイルでの保管と選択できる、あるいは採用の場合にスピーディーに労働条件を確認できるようになる、そういった利便性が向上すると考えております。

資料の2ページをご覧ください。電子的な方法を活用して労働条件を明示している会員企業の事例を御紹介したいと思います。

電子的な明示方法としては、採用内定者向けシステムのマイページに労働条件通知書の電子ファイルを掲載する方法、労働条件通知書を添付した電子メールを送信する方法などが実施をされています。その前段であります労働者の希望の確認につきましては、採用内定者向けのシステムの利用時に確認したり、電子メールのやり取りを通じて確認しているようです。

次に、労働者から書面交付の求めがあった場合に備え、各社とも対応を準備していますが、確認したところ、請求の実績はないということでした。

なお、採用内定者向けのシステムのマイページに労働条件通知書のファイルを掲載する方法を実施している場合、ファイルをダウンロードして労働者が書面に出力できるようになっています。

このような電子的な方法による労働条件の明示に当たりまして、労働者とのトラブルは発生していないということでした。

それから、事後のトラブルの防止に向けましては、労働者が内容を確認した記録を保存する、また、入社後、必要に応じて労働条件通知書を閲覧できるようにする、こういった対策が講じられております。

3ページをご覧ください。書面交付を原則とします現行の制度に対する企業の声を御紹介したいと思います。

まず一社目です。労使双方の利便性の観点から、電子的な方法による労働条件の明示のみとしたいけれども、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ため、マイページへのファイル掲載や、ファイルを添付した電子メールの送信により労働条件通知書を案内しつつ、別途書面を交付しているといったお話がございました。

二社目ですけれども、新卒者を採用する場合、労働条件通知書の書面を郵送しても、住所が異なっていたり、本人が不在のために返送されることがある。個人情報が含ま

れる資料の取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といった声もございました。

三社目は、電子的な明示方法を取っていない企業の意見になります。労働者の希望を事前に確認することが業務の工数増となるため、電子的な方法による労働条件の明示を実施できず、従来どおり書面を交付しているといったお話でした。

最後に四社目です。SNSの普及、AIの活用などが進む中、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おらず、電磁的記録を書面と同等の位置付けにする法整備が必要ではないかという御指摘がございました。

こうした企業の御意見、実態を踏まえまして、経団連としましては、現行の書面交付を正、電子的な方法を副とする仕組みを見直しまして、法令上、電子的な方法を書面交付と同等以上のものと位置付けることを要望しております。

最後に、資料の4ページをご覧ください。こちらで、他の法令に基づきます民間手続の事例を掲載しております。労働者に対する労働条件の明示とは単純に比較することはないかもしれませんが、相手方の承諾を明示的に得ない場合であっても、電子的な方法による手続が可能な事例としてご覧いただければと思います。

御説明は以上となりますけれども、先ほど厚労省さんの御説明にありましてとおり、2019年4月に今の仕組みが施行されております。それから7年が経過して、ICT等もかなり進展していますので、こういった状況を踏まえて法令を見直していくべきではないかという観点からの御提案となります。

私からは以上です。

#### ○間下座長

ありがとうございました。

続きまして、本議題に係る関係企業からの御説明をお願いしたいと思います。株式会社SmartHRから、本日の御説明者として取締役COOの森雄志様、他2名の皆様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしく願いいたします。

#### ○株式会社SmartHR（森取締役COO）

株式会社SmartHRの森と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

本日は、テーマになっております労働条件の明示方法の見直しというところに関連し、民間事業者として現場で感じている電子交付に関するニーズ、この辺りの実態についてお話しさせていただければと思います。

2スライド目に行ってください、まず弊社の概要について簡単に御説明申し上げます。

当社は、2013年設立の会社で、従業員が1,500名ほどおります。会社の名前におあり、SmartHRという人事・労務のソフトウェアを提供しております。日本全国に顧客

がおりまして、日本企業の皆様の人事・労務作業のDXを担っている会社でございます。

次のスライドに行ってください、当社の主力サービスであるSmartHRについて御説明させていただきます。

当社は、大きく2つの製品ラインナップがございます、一つが労務管理、もう一つがタレントマネジメントになります。労務管理の方が、入社手続や年末調整といった煩雑な労務手続をペーパーレス化するソリューションでございます。右側のタレントマネジメントの方は、従業員の評価とか組織サーベイというような組織とか従業員の生産性向上を支援するプロダクトでございます。

本日は、この中でも、特に当社でいくと労務管理の方にカテゴリズされる文書配付機能というところがまさに本日テーマとなっている労働条件の明示というところの作業を担っているプロダクトですので、ここにフォーカスして御説明させていただければと思っております。

2ページめくっていただいて、文書配付機能の概要を御説明させていただきます。

こちらが当社の文書配付機能の概要になります。この機能では、例えば、人事が従業員に対して雇用契約書とか労働条件通知書などを送付する時に、SmartHRを通じてオンライン、電子で書類の送付が行えるサービスになっております。従業員一人一人内容が異なる文書のテンプレートを用いて一括作成し、オンラインで配付・締結できるような機能になっております。これまで紙で行っていた郵送とか対面の手渡し、押印といったアナログな工程を全てデジタル化し、文書の作成から管理までクラウド上で完結させることができるサービスになります。

6スライド目に行ってください、具体的に文書配付機能では大きく2つの文書を扱っております。一つが、双方の合意が必要な文書です。例えば、雇用契約書とか個人情報等の取扱いに関する誓約書になります。もう一つが、「通知」と書いてあるのですけれども、双方の合意が不要な文書の送付も行います。まさに本日論点になっている労働条件の通知書、入社のお知らせ、健康保険の資格証明の書類といった双方の合意が必要ない書類の送付も当社の文書配付機能で担っております。

実際、この文書配付機能というものが管理者ないしは従業員側からどういうふうに映っているかというところを示したのが、次の7スライド目になります。

実際の画面イメージですけれども、まず管理者側です。雇用契約書のように双方の合意が必要な文書と、労働条件通知書のように通知のみで完了する文書を目的別に管理することができます。例えば、合意が必要なものに関しては、誰が締結済みで誰が締結未完了なのかというステータスも、リアルタイムで可視化されます。合意を必要としない文書に関しても、どの従業員が確認済み、受領済みで、どの従業員が未確認かというような情報も、当社のプロダクトで管理することができますので、これが管理コストの大幅な削減につながっております。

従業員側の画面のイメージがこちらですけれども、当社のプロダクトは、PCだけではなく、スマートフォンに最適化されておりますので、PCを持たない現場の従業員の方々でも直感的に操作ができます。実際に文書が送られてきた時に、契約内容を確認し、御自身の氏名を入力して、合意ボタンを押すだけで手続が完了します。合意を必要としない文書、先ほどの通知書のようなものも、こういうふうに確認ボタンというところがありますので、これを確認でぽちっと押しいただくと、管理者、人事側もどの従業員が確認を完了したかというステータスの管理ができるようになっております。これが当社の文書配付機能の概要でございます。

ここから、電子交付及び電子契約の仕組みと法的根拠について、ちょっと時間を割いて御説明させていただければと思っております。

10スライド目に行っていただいて、そもそも、まず大前提として、日本の法律では契約方式の自由というところが認められております。雇用契約を含め、多くの契約は必ずしも紙の契約書を作成する必要はなく、口頭でも成立します。したがって、電子的な方法であっても、契約は有効に成立すると考えております。また、よく懸念に挙がる押印についても、契約成立の必須要件ではありません。SmartHRの雇用契約機能に関しては、この辺りの法的原則に基づいて設計されております。

先ほど、現在、労働条件の電子通知が可能になっている、ただし、従業員の同意が必要というところが論点に挙がっておりました。当社のプロダクトは、まさにそこを担保するような設計になっております。例えば、労働条件の通知書が従業員に届いた時に、まず従業員側に「通知が届いていますよ」「書類が届いていますよ」という連絡が行くのですけれども、その時に、電子通知を希望するか、書面での通知を希望するかという形で、まず選べるようなプロセスになっております。ここで「電子通知を希望する」を押した場合、SmartHR上で労働条件の通知書の確認ができるというふうになっております。

実際に統計を取っているわけではないのですけれども、恐らく当社のユーザーのほとんどの皆様が電子契約を通知するという形で、電子交付というところを従業員側も希望しているケースがほとんどかなと思っております。一方で、書面を希望する従業員に対しては、ここの最初のステップで希望が取れるような仕組みを担保しております。

具体的に、SmartHRで締結・配付できる書類については、雇用契約書や秘密保持契約書、労働条件通知書など多岐にわたります。これらの電子化に当たっては、電子署名法への準拠が重要になってございます。SmartHRの場合、電子署名法第2条及び第3条の要件を満たす措置を講じておりまして、紙の契約書における押印と同等若しくはそれ以上の証拠力を確保しております。これにより、万が一の紛争時にも真正に成立した契約であることを主張できる法的安定性を担保しております。

具体的に、法的安定性の実現を可能にしている技術のところにも少し触れさせていただきます。電子署名法で求められる要件は、大きく「非改ざん性」と「本人性」の2

点があると理解しております。

まず、13スライド目、非改ざん制についてです。SmartHRは、第三者機関が発行した電子証明書を用いたデジタル署名とタイムスタンプ技術を採用しております。公開鍵暗号方式やハッシュ関数といった高度な暗号技術を使い、いつ署名が行われて、その後、一切改ざんされていないことを、技術的に証明することが可能でございます。

14スライド目、次に本人性のところでございます。これは、本当に本人が操作したのかというところを証明する点でございます。一般的にクラウド型電子契約ではメールアドレス認証が用いられますが、SmartHRについては、メールアドレスに加えて、セキュリティを更に高めるためにログイン時の二要素認証という機能を提供しております。これに加えて、署名時のIPアドレスとかアクセスログを記録することで、本人確認の確度を極めて高い水準で確保しております。

ですので、例えば、労働条件の通知書が電子で届いた時には、まずSmartHR上に登録してあるメールアドレス宛てに依頼の通知が届き、さらに依頼内容を確認するにはSmartHRのログインが必要になる。そして、仮に合意が必要な文書だった場合には、PDFファイルにSmartHRのアカウント情報と、本人が契約しているであろうネットワークのIPアドレス、署名日時が記録されるというところですので、この辺りの本人性の確認というところも十分に担保しておるかなというところでございます。

さらに、運用面の安心感としてよく我々も御質問を頂くのが、退職後にも通知書がしっかり見られるのかどうかというところが一つ電子交付に当たっての論点かなと思っておりまして、16スライド目に書いておるのですけれども、本人に過去配付された文書の閲覧というところは、SmartHR上は可能になっておりますので、仮にとある従業員が退職したとしても、退職後に前職で発行された文書ないしは合意文書は遡って確認できるような状況になってございます。

最後に、文書配付機能を用いた労働条件通知の電子交付について、実際のお客様の声を御紹介させていただきます。

先ほどもございましたとおり、2019年からの電子交付の解禁というところは当社のお客様からも強い要望を頂いておって、例えば、情報通信の会社、小売業の会社、サービス業の会社、いずれも労働条件の通知の電子交付というところをまさに待ってましたという形で、皆さん、これによって業務の効率化を実現しております。

当社も、労働条件通知の電子化解禁というところ以降に、当社の文書配付の機能を改良して、適法な形で労働条件の通知の電子交付ができるようになっております。

以上が当社からの発表でございます。

○間下座長

ありがとうございました。

それでは、質疑応答に入りたいと思いますので、御意見、御質問がある方はZoomの手を挙げる機能によって挙手をお願いしたいと思います。その後、こちらから指名

いたしますので、それから発言するようにしていただければと思います。

皆様に御準備していただいている間に、私から厚生労働省に2つ御質問させていただきたいと思います。

一つ目は、経団連さんから要望が上がっている件につきまして御見解をお聞かせいただきたいというざっくりしたものになりますけれども、直接的にお答えいただければと思います。要望されている内容ができるのか、できないのか、それは検討するに値するのか、しないのか、しないのであればなぜなのか、こういったところについてもお答えいただければと思います。

二つ目の質問は、この制度自体は2015年<sup>1</sup>、もう11年前<sup>2</sup>に制度改正が決まって、2019年<sup>3</sup>から実際にできるようになっているということだと思いますが、その後の実際のユーザー企業、一般企業の利用状況といった調査について、厚生労働省さんとしてどうされているのかというところについてお聞かせいただければと思います。

以上2点をまずお願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）

厚生労働省でございます。

まず、一点目の経団連様の要望への考え方でございます。経団連さんの資料ですと、1ページ目の三つ目に、要望事項として1、2ということでございます。

まず、1の方でお示しいただきました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、期限までに申出があった場合には書面交付に対応する、このようなやり方についてでございます。

前提といたしまして、労働条件明示の方法の在り方につきましては、この規定が設けられた趣旨でございます労働条件が不明確なことによる紛争を未然に防止する、そのような観点から、労働者が仕事を始める前に労働条件を確実に確認できることが重要であると考えております。

このような考えに照らしますと、御提案のように労働条件の明示方法の原則と例外を逆にして、期限内に本人から申出があった場合に限り書面交付とするということについては、慎重な検討を要するものと考えております。

私どもの資料でも、先ほどインターネット利用率やスマートフォン保有率について、かなり高まっているという事実を御紹介させていただきました。しかしながら、前提として、インターネットを利用できる環境の整備やスマートフォンの保有といったも

---

<sup>1</sup> 「2014年」と発言していたが、2015年の「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」において、所要の省令改正を行うことが適当であるとされたことから修正。

<sup>2</sup> 「12年前」と発言していたが、<sup>1</sup>で「2015年」に修正したことに伴い修正。

<sup>3</sup> 「2018年」と発言していたが、電磁的方法による労働条件明示に係る省令改正は、2019年4月から施行していることから修正。

のは全て個人の負担によりなされるものであることに留意が必要ではないかと考えております。

経団連様から具体的な説明はございませんでしたが、経団連様の資料の4ページ目で3つほど事例を御紹介いただいております。フリーランス法、労働安全衛生法、所得税法の手続について御紹介いただいております。

この事例を見ますと、フリーランス法と労働安全衛生法は、いずれも事業者間のやり取りでございます。こちらについては電磁的方法か書面かということで、どちらでも良いということで認めている一方で、所得税法につきましては、書面交付を原則とした上で、本人の承諾が得られた場合に限り電子的方法により提供できるとしているところでございます。

すなわち、自ら事業を営んでいる方につきましては、適切な措置を講じた上で、電子的方法による情報提供を原則として認めても問題は生じない、そのようなお考えではないかと思う一方で、個人を対象とした手続に関しましては、そこまで個人に求めること、すなわち労働者でありますと、労働者で働く以上はインターネット環境を自らの負担により整えることは当然といった考え方に立って制度設計を考えることについては、慎重な検討が必要なものであると考えております。

また、これも具体的には御説明がございませんでしたが、資料の4ページで所得税法の事例につきまして、期限内に承諾がない場合は承諾があったものとみなすという取扱いを認めたということが書かれております。これも重要な参考事例だと私どもとしても考えておりますけれども、労働基準法の労働条件明示でこれを考えるに当たりましては、原則として手続の相手方がまだ就業を開始していない、就業開始前の者であるという場面の違いを考慮した上で、慎重に検討する必要があると考えております。

以上が一点目に関してでございます。

二点目に、労使協定の締結を条件に労働条件を認めてはどうかという御提案がございました。現行の労働基準法では、労働時間法制などにつきまして、事業場の労働者の過半数を代表する者との労使協定を締結することで例外措置を認めるという手続が多々ございます。ただ、この場面は、今いる労働者ではなくて、これから入ってくる労働者の権利義務に関わることを現在労働者として雇われている者が決めるという関係にあり、従来の労働基準法における労使協定の在り方とは異なっておりますので、利害関係を有しない者が決定をするという点で、労使協定の使い方としては異例ではないかと考えております。

座長からございました二点目でございます。施行後の実態について把握していないのかという点につきましては、恐縮でございますが、厚生労働省として正式な調査はしておりません。ただ、民間の調査で、ネット等を見た限りでございますが、人事・労務担当者に確認したという調査は2つほどございましたが、そちらの方では約6割の企業が電子化に対応しているという結果が出ておりますので、参考までに御説明さ

せていただきます。

以上でございます。

○間下座長

ありがとうございます。

一つ目の経団連さんの件で、そのうちの一つ目の要望のところ、今おっしゃったことからすると、労働条件通知書を電子交付した後に一定の期限というのは、一定の期限が就業前であれば別に違和感はないという意味合いで合っていますでしょうか。就業後にそれを言われても、順番が入れ替わってしまうということだと思いののですが、そういう意味合いでよろしいでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官）

厚生労働省でございます。

ちょっと言葉足らずでございましたが、この件を考えるに当たりまして、既に入職されていて就業を開始して、先ほどSmartHRさんに御紹介いただいたようなシステムを社内で行っている環境にある労働者と、これから入職するという事で内定を受けて契約を取り結ぶという関係にある方については、切り分けて考える必要があるのではないかと考えております。

特に、労働条件明示については、例えば、電子的手法で一方向的に送りつけて、いついつまでに返答がない場合には電子的交付で良いと承諾したものと認めるというふうにした場合に、SmartHRさんが御紹介いただいたようなシステムを既に導入していれば、本人にアラート機能もあって対応できるかと思うのですが、そういうことが確認できておらず、単に登録されたメールアドレスに送りつけただけということだと、本人が送られたかどうかとも認識していない中で、一方向的に承諾したとされてしまう。あるいは、送られていることに気づかないで、本当は書面が欲しいのだけれども、そういう希望を言うこともできない、認知していないので書面交付の希望も出すことができないということが起こり得るのではないかと考えておりますので、そこは入職前の労働者と一旦職場に入った労働者については分けて考える必要があるのではないかと考えております。

○間下座長

ありがとうございます。

書面を送っても、見るか見ないかは、むしろ書面の方が分からない気が私はしますし、私に書面を送る方がメールよりも見ないので、現実はそのようなものも多いのではないかなとは思いますが、一旦了解いたしました。

堀先生、お願いします。

○堀座長代理

御説明ありがとうございます。

今のやり取りも拝聴しておりまして、厚生労働省としては経団連の今回の御提案への

対応は難しいという御回答だったのかなと思いました。その理由として、個人にインターネット、スマートフォン等の負担を課すことはいかがなものかという背景もあるようでしたが、そもそもこの方法を用いる場合には、メールアドレスはこちらですという形で労働者の側から連絡をしているので使用者としては送れるということだと思いますから、住所で待つと、延々といつ来るのかなと書面を待つというのも負担は負担で、それに対して、メールアドレスを連絡しているので、そこに送られてくれば見るよという労働者、電子的方法で対応できて、かつ、それを望む労働者は、現在では多いのではないかと思う観点からしますと、必ずしもどちらが負担ということでもないのかなと伺っておりました。

1点御質問といたしましては、労働者が対応できないと思われる場面では、使用者は書面交付を行うことは必要ではないかと思うわけですが、例えば、労働条件明示義務ということになりますと、もし、労働条件を明示したとしても、届いていないとすると労働条件明示義務違反になるということによろしいのでしょうか。

そうであるならば、使用者としても、労働条件を明示できる労働者に対しては、当然電子的な方法も活用を検討できるわけですが、多くの労働者が対応できない場面においては、使用者は書面交付の方を選ぶのではないかととも思われます。

実際に、使用者の方が電子的な方法を採用できるとした場合、事前に確認することなくこの方法を利用できるということをしたとして、かつ、労働者側から求めがあった場合には書面交付もしなければいけないということもセットでこの方法を採用したとしても、どのような場面で具体的に問題が生じるとお考えなのか、厚生労働省のお考えをお聞かせいただきたいと思います。

○間下座長

では、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官）

まず、改正後こうしたらどうかというお話については、なかなかお答えにくいということを前提としてお話しさせていただきたいところでございますけれども、労働条件明示を労働基準法で義務付けていて、さらに賃金、労働時間につきましては書面交付まで義務付けている。これは、繰り返しになりますが、労使間のトラブルを未然に防止する。そもそもこの規定が設けられましたのは、戦前、労働者の不知につけ込んで劣悪な労働条件で働かされるということが起きておりましたので、それを防ぐという意味合いがございました。

こうした観点からは、労働者に確実に労働条件が伝わることを重要であると考えておまして、仮に何らかの理由で労働条件通知が本人に伝わらない場合は15条の義務を果たしたとは言えないと考えております。ただ、15条違反を実際に問うかどうかというのは、故意・過失とか構成要件の話については別の話として、本人に確実に伝わるということが本来の15条の趣旨でございます。

こうした観点から、私どもの資料の5ページで、電磁的方法で行う場合の留意事項をお示しさせていただきましたが、これは望ましい事項として書いておりますけれども、望ましい事項の二点目として書いております。労働者に対して確実に労働条件通知書が到達したか、確認することが望ましい。このように規定しているのは、このような趣旨からでございます。

こうした観点からは、労働者に確実に労働条件が伝わることを重要であると考えておりまして、仮に何らかの理由で労働条件通知が本人に伝わらない場合には、15条の義務を果たしたとは言えないと考えております。ただ、15条違反を実際に問うかどうかというのは、故意・過失とか構成要件の話については別の話として、本人に確実に伝わるということが本来の15条の趣旨でございます。

こうした観点から、私どもの資料の5ページで、電磁的方法で行う場合の留意事項をお示しさせていただきましたが、これは望ましい事項として書いておりますけれども、望ましい事項の二点目として書いております。労働者に対して確実に労働条件通知書が到達したか、確認することが望ましい。このように規定しているのは、このような趣旨からでございます。

#### ○堀座長代理

規定の趣旨については理解しておるつもりでございますし、実際に先ほど例に挙げられたような悪質なケースは労働条件明示義務も怠っているというような評価も可能ではないかと思われるところ、使用者は自己の労働者の状況に応じて、我々の労働者に対しては電子的方法で対応できるし、望む労働者も多いということで、電子的な方法、特にメールアドレスを自ら労働者から使用者側に伝えたというケースにおいて、電子的送付方法で送付することを認めても、問題になるような事例は少ないのではないかと思われるところですけれども、そうした労働者の実態を踏まえた使用者の選択を認めるような方向でお考えいただくことはできないものか。この点について、最後、御見解をお聞かせいただければと思います。

#### ○厚生労働省（尾田審議官）

ありがとうございます。

もちろん私どもといたしましても、先ほど、私どもの資料でもお示ししたとおり、インターネット利用率、スマートフォン保有率だけを見ても、ここ10年間ほどでほとんどの人が使える状態になっているということで、時代の変化、働く方と企業をめぐるIT化の進展は、相当な速度で進んでいることは十分認識しております。

労働法の関係の制度につきましても、そういった実態を踏まえて対応していくことは当然重要なものというのは大前提でございますけれども、その上で、原則をどう考えるか。今、堀様がおっしゃったとおり、任せておいてもちゃんと対応するよというのは、おっしゃるとおりだと私も信頼はしているのですけれども、そこを性善説に立つのか、しっかりと労働条件が本人に伝わるように一定の要件をきちっと法律で書くの

かという考え方の違いと言いますか、労働基準法というのは最低労働条件を書いている法律でございますので、割ときちりと書いて、事業主にこれを守ったら良いけれども、これを守っていないと違反だということを明確にして労働者保護を図るという法律でございますので、御趣旨はごもっともだと私どもも思っておりますが、そういったことも踏まえつつも労働基準法としてどう対応すべきかということは、時代の変化も踏まえてしっかり考えていく必要があると思っております。

○堀座長代理

原則・例外をひっくり返すのかどうかという話ではなく、書面とデジタルの方法を企業、労働者の実情に応じて柔軟に設計いただけるということが必要ではないかと思っておりますので、そのような観点から、是非、引き続き御検討をお願いしたいと思います。以上です。

○間下座長

ありがとうございます。

関連して伺いたいのですが、日本は全般的にそうなのですが、悪用する人がいるからみんな厳しくするというのがどうしても多くて、悪い人をもっと厳しく取り締まるという路線に持っていくべきではなかろうかと思っておりますが、そういう議論はないのでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官）

それは、事前規制なのか、事後規制なのかということで、極力、事後規制にという方向でよく議論があるのは私どもとしても承知しておりますけれども、労働基準法の方野については、事後規制となった場合に、労働基準監督官がしっかりと確認をして法違反を摘発することになるかと思っておりますけれども、なかなかそこは現実的ではないところでございます。マンパワー的に足りていないし、労働基準法もかなり複雑な体系になってまいりましたが、それを全て監督官が守らせることは現実的ではないということで、一定の要件を課した上で、それを基本的にはまず自主的に守っていただく。どうしても違反があるかどうかということの限界事例については、監督官の方でしっかりと守らせていくということでやらせていただいておりますので、おっしゃるとおりの方向性だと思うのですが、個別に一つ一つ、特に労働基準法で見えた場合に、全て事後規制の方に舵を切ることは、現実的になかなか難しいのではないかと考えております。

○間下座長

御回答ありがとうございます。

では、鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員

御説明ありがとうございました。

私の方からは、今までの議論に関連いたしまして、厚生労働省様に1点、経団連様に

1点お伺いしたいと思います。

今のお話の続きだと思うのですが、厚生労働省様にお伺いしたいのは、労働条件明示義務に違反した場合は最終的には罰金が処されると思うのですが、罰金が適用された事例はあるのかどうか、あるとすればどのくらいあるのかということ、事前規制、事後規制という関連から1点お伺いしたいというのがあります。

もう一点は、経団連様にお伺いいたします。この法制度の趣旨は、労働者が置かれている労働条件について、きちんと労働者自身が確認し得る状態に置くことにあるかと思いますが、この点、先ほど経団連様が御説明くださった会員企業における対応事例や改革の御提案内容は、確かに大規模企業とか中堅規模以上の企業では、例えば、社員専用のサイトがあったり、メールアドレスが割り当てられていたり、そういうような形で周知がやりやすいというところもあるので、実施しやすいという側面があるかと思うのですが、先ほど厚生労働省様からも説明があったとおり、法律を作るということになると、必ず全員に守らせるような方法で実施しなければいけないという性質がありますので、インフラが企業単体では整っていない小規模企業とか、非正規労働者、非正規労働者の中には外国人の方も多くいらっしゃるかと思いますが、こういう方々に対しては、経団連様が御提案くださったような方法だと法の趣旨を上手く実現できない側面もあるかと思います。

それを踏まえて経団連様にお伺いしたいのは、小規模企業や外国人も含めた非正規雇用の方々に向けて、明示方法の見直しについてのアイデアはあるのかどうかということをお伺いしたいと思います。

以上です。よろしく申し上げます。

○間下座長

まず、厚生労働省さん、お願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）

ありがとうございます。

労働基準法15条違反について、最終的に罰則を払ったかどうかは分からないのですが、私どもとして司法処分をするのに適切ですよということで整理をして送検した事例はございます。

ただ、一般的に申しますと、労働基準法違反があった場合には、まず労働基準監督官が是正勧告、直してくださいということを会社の方に指示して、一定期間以内に直しましたということを報告していただく。通常はそれで完結するわけですが、あまりにも悪質な法違反である場合とか、是正勧告をしても是正する意思がない、そのような悪質な場合には送検に至るケースもあるということでございます。

ですから、労働基準法15条違反の場合には、通常は監督署が指導して、直せと指示をしますと通常は直すと思いますので、送検まで至る事案はほとんどないと認識しております。

○間下座長

鈴木さん、厚労省さんの方はよろしいですか。

では、経団連さんに移りたいと思います。経団連さん、お願いいたします。

○一般社団法人日本経済団体連合会（原田統括主幹）

経団連の原田です。

御質問ありがとうございました。

御指摘のとおり、企業の大多数を中小・零細企業が占めています。また、労働者についても、年齢、国籍、契約状況、多様な働く方がいらっしゃいまして、そういった方々もいろいろな職場環境とか職種で就労されているといったことは想定する必要があると考えております。

そのため、今回資料の1ページでお示ししましたとおり、労働者から希望があった場合には書面交付をする方法や、労使協定により電子的明示あるいは書面の明示を分けるといった方法を御提案しています。

このように電子的な方法を推進しつつ、他方で、オンラインのシステムの導入が難しい企業とか、デジタルツールの利用が難しい労働者については、書面での交付を実施していただくことを想定した仕組みへの見直しを提案しているところです。

私からは以上です。

○間下座長

ありがとうございます。

鈴木さん、よろしいですか。

○鈴木専門委員

はい。ありがとうございます。

○間下座長

では、次に安中さん、お願いいたします。

○安中専門委員

安中です。発表ありがとうございました。

私は、中小企業の現場をよく見ている社労士である専門委員の立場から、SmartHRさんに質問したいと思います。

先ほど、鈴木委員からも質問がありましたとおり、中小・零細企業においては、ペーパーレス化の取組を様々行っている中で、労働条件明示が電子媒体で行うことができるようになれば、すごく明瞭な合意形成ができるようになるのではないかと、SmartHRさんのプロダクトはかゆいところに手が届くなど、お話を伺って思いました。

退職者についても、情報にアクセスすることができるというのも素晴らしいと思う一方で、現場の中小企業では、労務管理の現場以外でも電子化のための投資を様々していかなければいけないということで、コストがどれぐらいかかるのかなということを問われるのではないかなと思っております。

このコスト感について、一人一人の労働者、例えば正規・非正規を問わず1人当たりこれぐらいの費用がかかるというような仕組みなのか、それが中小・零細の現場にとって取り入れられるようなソリューションなのかどうかということをお聞かせいただければ嬉しいなと思います。

○株式会社SmartHR（森取締役COO）

御質問ありがとうございます。

まず、我々のプロダクトの料金体系としましては、所属している従業員、具体的に言うとSmartHRに登録されている従業員1人当たり、プランにもよるのですが、月数百円というところでございます。例えば、一番安いプランですと500円とか600円ほどですが、従業員が100名おりましたら、100名掛ける500円掛ける12か月が年間の費用になります。

その費用感が許容可能かどうかというところは、企業様の事業の状況にもよりますので、そこは一概に申し上げられないのですが、基本的に従業員数が50人とか100人を超えてきますと、人事・労務のプロセスを全て紙・手作業でやることのコストの方が高くなっていくというところですので、ここに関しては、我々としても費用対効果が合うような形で御提供できているのではないかなと考えております。

また、当社のプロダクトに関しては、従業員30名未満の皆様には無料で使っただけのようなプランもございますので、その辺りは中小企業の皆様に使っていただきやすいような費用対効果というところの実現に向けて取り組んでおるところでございます。

当社の場合、基本的に先ほど御説明申し上げた文書配付機能だけを使うために当社のプロダクトを導入されるということはほとんどなくて、それ以外の年末調整とか社会保険の手続、給与明細等を含めて、様々ペーパーレス化が必要な業務がございます。それを一括してペーパーレス化したいというニーズで我々のサービスを導入していただいて、その中で労働条件の通知書とか雇用契約もペーパーレス化したいというところのニーズに 대응しておりますので、労働条件通知のためだけに、例えば1従業員当たり月数百円というところは恐らく費用対効果が合わない部分はあるのですが、それ以外の人事・労務の全てのDXが実現できるプロダクトではございますので、その辺りは費用対効果の良い値段感になっているのではないかなと考えております。

○間下座長

ありがとうございます。

安中さん、よろしいですか。

○安中専門委員

はい。ありがとうございます。

○間下座長

では、水町さん、よろしく申し上げます。

○水町専門委員

ありがとうございます。

SmartHRさんと厚生労働省さんに質問があります。

まず、SmartHRさんに対してですが、事前に労働条件明示の方法を労働者に書面か電子交付か希望を取ることの運用上の不都合とかネックがSmartHRさんではあるのかどうか。そして、SmartHRさんとして、ユーザー企業の属性がどういうもので、逆にこういう企業とかこういう職種で働いている人の多い企業ではなかなかユーザーになりにくいという特徴があるかどうかを教えてください。

それと、厚生労働省さんですが、労働基準法15条で労働条件明示が義務付けられているのは「労働契約の締結に際し」ということになっていますが、「労働契約の締結に際し」というのがどういう時点で、どういうふうに判断されているのか。採用内定の時に労働契約が成立するという解釈もあるので、そこを時点だと見ているのか、それとも実際に働き始める時までには少なくとも明示しておいてくださいということをやっているのか。今回、9ページに労基法15条の違反率が10%前後で推移していると出ていますが、実際に違反があると認定したのは、いつまでにどういう形で明示していないと違反として認定されたのか分かる範囲で教えてください。

以上です。

○間下座長

では、SmartHRさん、お願いします。

○株式会社SmartHR（森取締役COO）

御質問ありがとうございます。

まず、電子通知を希望するか書面での通知を希望するかという選択があることによる不都合ですけれども、当社の観点でいきますと、既に通知を事前に選択できるという仕様がプロダクト上実現できておりますし、ユーザー企業の皆様の方でも、従業員の承諾が事前に必要であるという足元の法制度に照らし合わせた認識は既に行き届いておりますので、このワンステップがあるからといって不都合が我々としてあるかということ、そうではないのかなと思っております。

一方で、電子通知を希望する、書面での希望を通知するというふうにして、恐らく僅かながら書面での通知を希望される従業員の皆様もおられるのかなと推測しております。そのような場合には人事・労務の担当者的には例外対応になりますので、ユーザー側には、そのような対応工数は一部発生しているのかなと感じております。

二点目の当社の顧客の業種の方よりですけれども、基本的にはほぼすべての業種・業態で、そして、中小企業から大企業に至るまで、幅広いお客様に使っていただいております。したがって、本日論点になっております、従業員100名以下とか50名以下で、かつ地方のこれまでDXが進んでなかった中小企業の皆様にもしっかりとお使いいただけているというところですので、その辺りの顧客の大きな偏りはないのかなと思っ

ております。

強いて挙げるとするならば、当社の顧客属性を見た時に、第一次産業、農業とか漁業、その辺りの顧客層への導入はこれからというところではあるのですが、その他の業種については比較的偏りなく導入いただいているような状況でございます。

○水町専門委員

その点でちょっとだけ。例えば、製造業、建設業とホワイトカラーの事務作業との違いはないのか。あと、若い人たちが多いところと、60代、70代の人が入っているような業種とか企業もあるのかということについても、何か認識の偏りはありますでしょうか。

○株式会社SmartHR（森取締役COO）

ありがとうございます。

それでいきますと、数年前までは比較的社歴の浅い若い企業が顧客ベースとしては多かったのですが、直近ですと、それこそ創業100年以上の平均年齢の比較的高い企業様にもお使いいただいておりますので、これだけスマートフォンとかPCが全年齢に行き届いている足下の状況においては、その辺りの年齢層がネックになるというところはさほど感じていないというところがまず回答になります。

業種・業態のところでは、今、挙げていただいた製造業、あとは小売業、飲食といった日本全国に多店舗展開していたり、工場が全国にあるというような拠点が複数に分かれている企業ほど、当社のようなサービスを使ってメリットを感じていただきやすいという側面がございます。例えば、労働条件の明示一つ取っても、拠点がたくさんある会社については、本社から複数の拠点に郵送しなければいけないために郵送コストがかかる。もし、これが年末調整なしプロダクトだと、例えば、拠点の店長が従業員から回収し、本部に送付をして、間違いがあったらまた拠点の店長に送り返して、従業員に返すと、何往復もやらなければいけないところを、当社のようなサービスを使っていれば、従業員と人事が直接やり取りできる。かつ、PCを持たない工場働く方々とか現場の労働者の方々にも、スマートフォンを通じて閲覧ができるという仕様になってございますので、その辺りの多店舗展開、多拠点展開をされているお客様については特にニーズが強い状況でございます。

○水町専門委員

ありがとうございました。よく分かりました。

○間下座長

ありがとうございます。

では、厚生労働省さん、お願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）

厚生労働省でございます。

労働基準法15条違反をどのような場合に問うているかというお尋ねでございます。

なかなか難しい御質問でございますけれども、水町先生もおっしゃったように、労働契約がいつ成立したかということについては、内定段階に成立すると言えるケースもあれば、ケース・バイ・ケースで、そうではなく就業開始直前になって初めて労働契約が締結されたと言える場面もあろうかと思えます。いずれにしても、「労働契約締結に際し」でございますので、文言上は労働契約締結と遅れることなく明示することが15条の関係では必要と考えております。

実際に、どういうものに対して法違反を問うて是正勧告をしているかということについては、私どもとして、今、お示しできるものがないのですが、少なくとも「労働契約締結に際し」と言えない時期になってもまだ明示されていない、すなわち就業を開始してもいまだ労働条件を明示していないということは明白に法違反だと考えておりますので、そういったものについては少なくとも法違反を問うていると思えますし、その手前のどの段階でというのは、事実認定の問題と事案の悪質性に応じまして是正勧告をしているものと考えております。

○水町専門委員

そのところはすごく大切で、今日の説明の時にも、働く前に労働条件が明示されておかなければいけないとおっしゃっていましたが、法の趣旨は、契約を締結する時に労働条件が分からないと、採用内定で内定をもらう時に明示するという趣旨なのだけれども、実際上はそこが契約の解釈であまりはっきりしていないので、少なくとも、例えば、4月1日に働き始めたのにまだ明示されていないのであれば15条違反だよというふうにして監督しているとすれば、今日の話の中で出ていた、働き始める前に労働条件を明示するためにはこういうシステムが原則として必要だということの説明と必ずしも一貫していないようなところもあるので、実際上、15条違反についてどうやって認定して、どう監督するのか、場合によっては、例えば採用内定するとき、スポットワークでもいつ労働契約が成立するかという議論がありますが、例えば採用内定時にはきちんと労働条件を明示した上で契約を結びなさいということを労働基準法15条の解釈として厚生労働省としてもきちんと言って、違反だとして書類送検をどの時点であるかどうかというのは悪質性の問題になりますが、実体法の解釈として、そして、監督のやり方としてどうするかというのは考えた上で、どの時点でどういう方法で明示するかというのをもう少し考えた方が良くかなと思いました。

以上です。

○間下座長

ありがとうございます。

では、堀さん、お願いします。

○堀座長代理

2回目の質問になって恐縮です。

労働条件の明示で電子的方法による場合、労働者の希望というものについてどうい

ふうに捉えるのかというのが、今、議論になってきたわけですが、一方で、出力要件についても、出力して書面を作成できるものに限るといようにされていることとの関係で、若干御質問をさせていただきたいと思いました。

やはり、出力してということからすると書面が原則で、書面というものは自らも作成できることが要件として必要だということの趣旨なのだろうと思ったわけですが、一方で、SmartHR様のように退職後もアクセスが確保できていることからすると、必ずしももらった瞬間に出力していないとしても、常時そこにアクセスできるということであれば、確保されているということも言えるかもしれませんが、一方で、スマートフォン、SNSなどはスクリーンショットなどを撮って印刷をすることもできるわけですが、それで足りるといことなのか、そうではなくて、きちんと印刷画面のような形で取るといことまで求められるのかとか、出力するということに関して、今いろいろな技術的な方法があって、電子的方法も何を認めていくのかということ考えた時に、實際上、出力要件というのがどのように運用されていくのかということについても、同じように労働者と使用者の双方が内容を確認しようと思えば確認できることが重要だと思うのですが、一律に技術的に定めれば良いというものでもないのかなと思って聞いておりました。

厚生労働省様の方で、出力要件に関して今後の検討の方向やお考えのことがあれば、是非、教えていただければと思います。

○間下座長

厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） 厚生労働省でございます。

御質問ありがとうございます。

省令上、今おっしゃった点については、電子メール等のケースにおきまして、記録を出力することにより書面を作成することができるものに限るといことで書かれております。

この趣旨でございますが、典型的には、PDFファイルで労働条件通知書を添付することが現在の電子メールの運用では考えられますが、それ以外にも、電子メールにべた打ちで文面を記載した場合であっても、電子メールそのものを印刷することによって紙で全部の条件を出力することができるということですので、それも基本的には問題ないと考えております。

他方で、先ほど資料の5ページ目で幾つか書かせていただいたうちの二点目で、ショートメールで明示することについては例外的だとお示したのは、ショートメールですと字数制限がありますので、労働条件通知書に記載しているような内容を全部お知らせするとすると、ものすごい量のショートメールを送らなければいけないことになってしまって、それは、例えば、おっしゃったようなスクリーンショットだと何回もスクリーンショットをしなければいけないという負担が生じるので、それを出力可

能な状態と言えるかどうかということでやや問題があると考えております。

そういう趣旨でございますので、この要件というのが、この当時、そもそも書面交付が原則であったということで、それと同等のものという趣旨でこういう表現をしておりますけれども、今、申したようなことはリーフレットではお示ししておりますが、なかなか伝わらない点があるかということはおっしゃった点も含めて反省すべき点かと思っておりますので、そこは一般にもっと伝わるようにお示ししたいと思っております。

そういう意味で、今の特典で駄目なものがそんなにあるわけではなくて、基本的に当該者に対して個別に伝わるような手段で、印刷すれば一覧になるようなもの、そういう形態でお伝えいただければ結構ですという趣旨でございます。

#### ○堀座長代理

そこは柔軟にお考えくださっている様子が分かりまして、大変心強く思いました。

出力要件に関しましては、例えば、フリーランス法のように書面交付請求権を認めるようなことで、労働者に対して明示するデータは皆さんスマートフォンやインターネット上で見たいという要望はあるけれども、一方で、印刷まで自宅でできますという方は少ないのだらうと思うのですよね。是非、データを取ってみたいと思います。

そうした場合には、使用者に対して請求して書面交付もしていただけるみたいな形で、こちらを認めつつもここは確保するというような形で、データ自体を出力して書面を作成できなくても、ちゃんとした書面ももらえるような形にするとか様々工夫して制度設計していただきたいと思いましたが、できるだけ使用者の方でも選択肢が認められると良いなと思いました。

以上です。

#### ○間下座長

ありがとうございます。

他に、御意見、御質問等はよろしいでしょうか。

大体出尽くしたというところで、本件についての議論はここまでとさせていただきたいと思っております。活発に御議論いただきましてありがとうございました。追加の御意見等がございます場合には、事務局宛てに別途連絡を頂ければと思います。

議題1では、オンラインによる労働条件の明示方法の見直しについて御議論いただきました。

労働条件の明示が求められているのは、労働条件が不明確なことによる紛争を未然に防止するためということでありまして、労使双方にとって重要な手続であることから、その明示方法は慎重に検討する必要があるというのは事実だと思います。

一方で、明示方法が原則として書面とされ、電子的方法で明示するには常に労働者の希望を確認しなければならないとされていることは、テレワークなどの多様な働き

方やデジタル化社会にそぐわないということも言えると思います。

電子メールなどの電子的方法での明示に対しては、過去の労働条件分科会で、電子的方法での明示に対応できない労働者や、データの改ざん・消去などのリスクなどの懸念が挙げられていました。

しかし、電子的方法での明示に対応できない労働者について、現在では、インターネット利用率やスマートフォン保有率が8割を超えていて、大多数の労働者は電子的方法で労働条件が明示されたとしても対応することが可能です。また、電子的方法での明示に対応できない一部の労働者の保護としては、書面交付請求権を認めることや、電子的方法に対応できない労働者が多い事業場では書面を原則とするなど、企業が事業場の実情に応じて柔軟に設計することで解決することも考えられると思います。

仮に、電子的方法に対応できない労働者に対して電子的方法で明示した場合には、明示義務違反として30万以下の罰金が科せられる可能性があり、刑事罰をもって明示義務が担保されていることからすると、電子的方法に対応できない労働者の存在をもって労働者の希望を前提とする制度の論拠にはならないと言えるのではないかなと思います。

また、このような規制は、少数の保護のために大多数の国民が不便を被るというよくある日本全体の足を引っ張るようなものということも言えるかもしれません。少数の保護というのは大変大事なことでありますけれども、この少数の保護の有効性は高いのか、若しくは代替手段がないのかということをしっかり考えて、多数の利益を守っていくことも大事ではないかなと思います。

データの改ざん・消去のリスクについても、前述のような書面交付請求権を認めることに加えて、例えば、フリーランス法では画面のスクリーンショットを推奨しており、同様に労使に対してスクリーンショットを推奨することや、先ほど説明でも紹介のあった電子証明書を利用した改ざん防止の仕組みを推奨することなど、望ましい取組を推奨していくことで改ざんのリスクを防止することが考えられると思います。

また、現在の労働基準法は、利用できる電子的方法を「出力することにより書面を作成することができるもの」に限定をしていますけれども、労働者に書面交付請求権を認めた場合にもこのような限定が必要かも御議論いただきました。

以上を踏まえて、厚生労働省に御検討いただきたい内容を申し上げます。

厚生労働省におかれましては、本日の議論を念頭に、電子的方法を用いた労働条件の明示について、企業でのニーズや現在の明示方法、また、労働者の意向やインターネット環境など、速やかな検討のために必要な実態調査を開始してください。

そして、調査結果を踏まえまして、労働者の保護を十分に図りつつ、電子的方法を用いた労働条件の明示がより利用しやすくなるよう電子的方法を用いるための条件を検討し、結論を得次第、所要の措置を講じるようお願いいたします。

その際、特定のシステム要件を必須とするなど、企業の負担が増加し、かえって電

子的方法による明示が利用しにくくなることのないように、必須の条件と望ましい条件とを分けて検討するなど、合理的な検討をお願いしたいと思います。

以上で、議題1を終了したいと思います。厚生労働省、経団連、SmartHRの皆様はここで御退室ください。本日はありがとうございました。

(議題1関係者退室)

○間下座長

続きまして、議題2、規制改革ホットライン処理方針についてに移りたいと思います。

まず、事務局から御説明をお願いいたします。

○三谷参事官

事務局でございます。

規制改革ホットライン案件の取扱いについて御説明を申し上げます。

画面共有もいたしましたけれども、今回、規制改革ホットラインに提出された提案のうち、令和7年2月19日から同年12月18日までに各府省から回答が得られました。働き方・人への投資ワーキング・グループに係る提案につきまして、資料2のとおり処理方針案を作成してございます。こちらの処理方針案につきまして、本ワーキング・グループにおいて御決定いただきたいと思いますと考えてございます。

なお、この処理方針案につきましては、事前に事務局から委員、専門委員の皆様へ送付し、御確認を頂戴した内容そのままとなっております。

事務局からは以上です。

○間下座長

ありがとうございます。

ただ今、事務局から御説明いただいた内容及び資料2の「規制改革ホットライン処理方針」について、御質問、御意見等があられる方はいらっしゃいますでしょうか。

よろしいですかね。

それでは、規制改革ホットライン処理方針につきまして、資料2のとおり決定したいと思います。

これにて本日の議事は全て終了しましたので、ワーキング・グループを終了したいと思います。本日は、お忙しい中御出席いただきまして誠にありがとうございました。

速記もここで止めていただければと思います。

以上です。ありがとうございました。

(以上)