

# 労働条件明示の「デジタル化・柔軟化」に関する議論の現在地

第6回規制改革推進会議 働き方・人への投資WG 議論要点まとめ



# 現行法の原則：デジタル社会に残る「書面交付」の壁

労働基準法第15条（労働条件の明示）



99%の業務がオンライン化する中、第15条は「紙」を原則とし続けている。

企業は労働者一人ひとりに対し、デジタル受取の「希望」を確認するアナログな手間を抱えている。

# 経済界（経団連）の提言：オプトインから「オプトアウト」へ

2019年改正から7年。技術は法を追い越した。



- **要望 1: デフォルトの転換**

「原則デジタル」とし、希望者のみに「書面交付」を行うオプトアウト方式へ。

- **要望 2: 労使協定の活用**

デジタル弱者への配慮を前提に、労使協定で包括的にデジタル明示を可能に。

# 民間の実態：インフラは既に整っている

出典：株式会社SmartHR 提出資料・総務省データ

## 年齢階層別スマートフォン保有率



- 高齢者層の就業率は上昇中だが、スマホ保有率も同時に向上。
- 「紙」よりも「スマホでいつでも確認」を好む労働者が圧倒的多数。
- 実務上、あえて「書面交付」を請求するケースは極めて稀。

# デジタル化の法的メリット：「到達」と「本人性」の証明

「言った・言わない」の紛争防止における優位性



## 郵便（書面）

- 到達したか不明
- 紛失のリスク
- 「見ていない」と言われる可能性



## デジタル（SmartHR等）

- 非改ざん性（電子署名・タイムスタンプ）
- 本人性（2要素認証・IPアドレス記録）
- 閲覧性（退職後もアクセス可能）

# 厚生労働省の懸念：「沈黙」は「同意」ではない

## 求職者（採用内定者）の立場の弱さ



### 懸念点：

「メールを送ったが、本人が見ていない」場合、勝手に「同意した」とみなされる（オプトアウト）のは危険。

### 第15条の趣旨：

労働者が「紙が欲しい」と言い出せないまま、不利益な条件で契約させられるリスクを防ぐ必要がある。

# 議論の対立点：「弱者保護」か「全体の効率」か

少数派のために、多数派の足を止めるべきか？



- 厚労省：「デジタル弱者を基準に制度を設計すべき」
- WG委員：「弱者保護を理由にイノベーションを阻害すべきではない」
- 折衷案：「書面交付請求権（紙を求める権利）」をセーフティネットとして残す。

# 実務上の論点：「出力可能性」とSNSの扱い

電磁的方法は「出力して書面を作成できるもの」に限られる。



## 推奨 (OK)

- ウェブメール
- PDF添付
- 印刷可能なSNS

(全情報を網羅・保存可能)



## 要件付き (OK)

- スクリーンショット

(全情報が含まれ、印刷可能であれば許容されうる)



## 例外的 (Not Recommended)

- SMS (ショートメール)

(文字数制限・一覧性欠如のため、原則として不適切)

# 監督指導の現実：事前規制 vs 事後罰則

労働基準法第15条の違反率は長年変わらない



- 事実：デジタル解禁（2019年）以降も違反率に大きな変化はない。
- 議論：「悪質な業者はそもそも紙でも明示しない」
- 結論：一律の事前規制ではなく、悪質業者への「事後罰則」で担保すべきではないか。

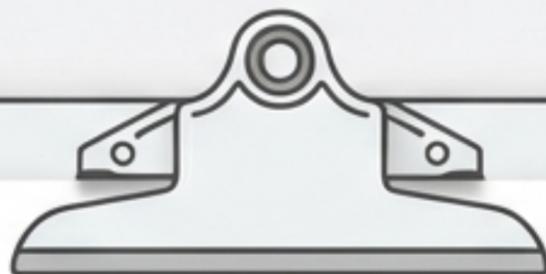
# 座長総括：規制改革の方向性

**少数の保護は、デジタル化を阻む理由にはならない。**

1. 原則を「デジタル」へシフトする方向で一致。
2. ただし、セーフティネットとして「書面交付請求権」をセットにする。

“ 「少数の保護のために、大多数の国民が不便を被るのは、日本の全体最適を損なう」 ”

# 厚生労働省への宿題（今後のアクション）



## 1. 実態調査の実施

企業のニーズ、労働者のIT環境に関する正確なデータを収集する。

## 2. 要件の見直し

デジタル原則化（オプトアウト）に向けた条件検討。

## 3. システム要件の分離

「必須条件」と「推奨条件」を分け、中小企業への過度な負担を避ける。

# 社労士としての実務対応（現在）



**法改正までは「現行法」が全てです。**

- **同意の取得（必須）**

現時点では必ず「個別の希望（同意）」のエビデンスを残すこと。

- **ツールの選定**

「送信事実」だけでなく、「アクセスログ」が残るシステムを推奨。

- **SMSの禁止推奨**

文字数・印刷の壁があるため、リスクが高い。

# 社労士としての実務対応（未来）

コンプライアンスから戦略的アドバイザーへ



## デジタルファーストへの準備

採用フロー全体（内定～契約）のデジタル化を支援する。

受領印



## 「紙」は例外対応へ

将来的に「紙を希望する人」への対応フローだけを別途構築する。



## トレーサビリティの重要性

紛争防止の主役は、受領印から「デジタルログ」へ変わる。

# 結論：形式的な「紙」から、実質的な「証跡」へ

- 規制改革は「労働者保護」を捨てることではない。
- デジタル技術（ログ・本人確認）を活用し、より確実な「明示」と「合意」を実現する。



変化を恐れず、新しい「保護の形」へ。