労働条件分科会（第215回）	資料 No.1
令和8年11月17日	

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

労働条件の明示方法について

厚生労働省 労働基準局
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

規制改革実施計画（令和８年７月21日閣議決定）抄

Ⅱ 実施事項
２．地方を伸ばし、暮らしを守る
（３）働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	オンラインによる労働条件の明示方法の見直し	a　厚生労働省は、労働条件が不明確であることによる紛争を未然に防止するために労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第１項に基づき使用者に求められている労働契約の締結の際の賃金、労働時間その他の労働条件の明示について、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第５条第４項により、労働者が同項第１号のファクシミリを利用してする送信する方法、又は、同項第２号の電子メール等（電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第２条第１号に規定する電気通信をいう。）をいう。以下同じ。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによって書面を作成することができるものに限る。）による労働条件明示を希望した場合には、使用者は当該方法により明示することができると規定されているところ、テレワークなど多様な働き方やデジタル社会にそぐわないとの声や書面交付請求権を認めるなど労働者の権利を拡充することで足りるとの指摘があることなどを踏まえ、労働者に確実に労働条件が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、例えば、**労働条件の明示方法に関する労使のニーズ及び実態、電子メール等の送信の方法の条件を見直すことによって不利益が生じる可能性・内容などについて、企業の特性も踏まえて調査の上、**電子メール等の送信の方法による通知等に関する他の制度も参照しつつ、**現在の電子メール等の送信の方法を利用するための条件に加えて、労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に労働条件が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策について検討の上、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。** b　（略）	a：令和８年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置 b：（略）	厚生労働省

労働条件の明示について（概要）①

規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ（令和８年２月16日）
資料１－１厚生労働省提出資料から抜粋

○　労働条件明示については、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、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第１項において、（ⅰ）使用者は、労働契約の締結に際し、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こと（同項前段）、（ⅱ）賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならないこと（同項後段）が規定されている。

○　なお、労働契約の締結に当たって労働条件が明示されなかったとしても、その労働契約自体は有効に成立するものと解されている。

（参考）労働契約法第6条：労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

○　他方、使用者が明示すべき範囲の労働条件を明示しない場合や厚生労働省令で定める事項について定められた方法で明示しない場合には、30万円以下の罰金に処せられる。

○　また、明示された労働条件と事実が相違する場合には、労働者は労働契約を即時に解除する権限を有する。その場合、就業のために住居を変更した労働者が解除の日から14日以内に帰郷する場合において、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【参照条文】

○労働基準法（昭和22年法律第49号）

（労働条件の明示）

第十五条　**使用者は、労働契約の締結に際し、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。**この場合において、**賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。**

②　前項の規定によつて**明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。**

③　前項の場合、**就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。**

（罰則）

第百二十条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第十四条、**第十五条第一項若しくは第三項**、（中略）の規定に違反した者

二～五　（略）

労働条件の明示について（概要）②

規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ（令和８年２月16日）
資料１－１厚生労働省提出資料から抜粋

労働基準法	労働基準法施行規則
【15条1項前段】 使用者は、労働契約の締結に際し、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。	第五条　使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して**明示しなければならない労働条件**は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。 一　労働契約の期間に関する事項 一の二　有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。） 一の三　就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。） 二　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 三　賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 四　退職に関する事項（解雇の事由を含む。） 四の二　退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 五　臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項 六　労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 七　安全及び衛生に関する事項 八　職業訓練に関する事項 九　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 十　表彰及び制裁に関する事項 十一　休職に関する事項 ②　使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。
【15条1項後段】 この場合において、賃金及び労働時間に関する事項**その他の厚生労働省令で定める事項**については、**厚生労働省令で定める方法**により明示しなければならない。	③　法第十五条第一項後段の**厚生労働省令で定める事項**は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。 ④　法第十五条第一項後段の**厚生労働省令で定める方法**は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。 一　ファクシミリを利用してする送信の方法 二　電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の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。）

労働条件の明示について（概要）③

規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ（令和８年２月16日）
資料１－１厚生労働省提出資料から抜粋

○　具体的な労働条件の明示の方法については、

・書面の交付による明示（※）が原則とされているが、

（※）就業規則を、当該労働者に適用する部分を明確にした上で交付する方法も可。

・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、電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の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。）で明示することが可能となっている。

【参照条文】

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第五条第四項

④　法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる**書面の交付**とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる**次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。**

一　**ファクシミリを利用してする送信の方法**

二　**電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信**（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の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。）

第210回労働条件分科会における主なご意見及び議論の進め方について

第210回労働条件分科会における主なご意見

・　企業実務では面接・採用手続のオンライン化が進み、政府も行政手続の電子化を推進していることから、労働条件明示も電子的方法を原則とし、労働者が希望する場合に書面を交付する仕組みに見直すべき。また、給与所得の源泉徴収票等を電子交付する場合における、受領者から一定期限までに電子交付を承諾するか否かの回答がなければ承諾があったものとみなす取扱いも参考に検討していくべき。

・　労働条件明示の義務違反率が、近年においても１割前後で推移していること、高年齢者の就業率が高まっている中でもスマートフォンの端末の保有率が低いこと、また工場などでは労働者ごとにパソコンが貸与されていないという職場が少なくないといった実態を踏まえて、業種や職種、年齢にかかわらず、すべての労働者に対する労働条件の明示が保障されることを担保することが必要である。

議論の進め方

○　企業・労働組合へのヒアリング

↓

○　事務局よりヒアリング結果の報告及び見直し案の提示