

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

電子メールでの労働条件明示が可能になりました！

Q 当社では有期契約従業員が多く、3ヶ月更新の都度、労働条件通知書を作成し、書面で配布しているのですが、とても手間がかかります。従業員への電子メールでの明示が可能になったと聞いていますが、どのような場合、可能となるのでしょうか？

A おっしゃるとおり、2019年4月より、労働者の希望を確認のうえ、労働条件通知書の電磁的方法による提供が認められることになりました。これまで書面交付が義務とされていましたが、規制が緩和されたことで、電子契約による利便性の向上、業務効率向上が期待されています。以下に今回の法令の改正、可能となる要件等について、解説します。



久世 直子

社労士事務所HANA
特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント

《解説》

◇労働条件通知書の交付義務とは？

労働基準法 第15条 1項の条文から、「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。」とされています。この条文でいう「厚生労働省令」とは、労働基準法施行規則 第5条のことを指しています。

(改正前) 第5条 3 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。

◇改正労働基準法施行規則に定められた電子化とは？

今回の規制緩和は、働き方改革法に基づき2018年9月7日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」に基づくものです。この省令は、2019年4月1日に施行されました。これにより、改正後の労働基準法施行規則は第5条4項(同条に1項が新設されるため旧3項が新4項に繰り下がり)に、以下の但し書きが追加されています。

(改正後) 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(略)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。)

◇実務上、電子メール等で送信するときの3つの留意点とは？

1. 人事担当者が採用時に労働者に対し「FAXまたは電子メール等で送りますか？書面で送りますか？」と確認することになります。本人が希望しないにも関わらず、一方的に電子メール等で労働条件の通知をしてしまうと、省令上は問題となる可能性がある点、注意が必要です。
2. その労働条件が適用される労働者本人を特定して、その本人のためだけにネットワークを通じて送信されることが要件として定められています。電子メール等とは、パソコンや携帯電話のEメールの他、Yahoo!メールやGmail等のウェブメールサービス、そしてLINEやメッセージ等のSNSメッセージ機能等も含まれます。
3. 電子メール等により発行した労働条件通知書が、紙に印刷(プリントアウト)できるものでなければなりません。ただし、必ずしも従業員がプリンターを持っているかどうかまでの確認が求められるわけではなく、一般的に印刷が可能な状態であれば、印刷できると認められます。したがって、電子メール等での明示は印刷や保存がしやすいよう、添付ファイルで送ることが推奨されています。

電子メール等に切り替えることで、発信の記録が残り、また従業員にとっても保存しやすい状況になります。労使双方のメリット・デメリットを検討の上、活用を検討されてみてはいかがでしょうか。