労働条件分科会（第215回）	資料 No.2－1
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

労働時間法制の具体的課題に関する検討の論点について

(変形労働時間制、テレワーク・フレックスタイム制)

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日ご議論いただきたい論点

変形労働時間制

○ １年単位の変形労働時間制における、労働日及び労働日ごとの労働時間については、対象期間を１か月以上の期間ごとに区分して定める方法もある。この場合、各期間の労働日及び労働日ごとの労働時間は、その各期間の初日の30日以上前に、過半数代表の同意を得て定める必要がある。この特定の期限「30日」の在り方について、労働者の生活時間や予見可能性を確保する観点も含め、どのように考えるか。

○ このほか、労働者の予見可能性にも留意しつつ、労働日、労働時間の特定後の変更を求める意見があるが、どのように考えるか。
・労働日について、休日の振替については、労働日の特定時に「予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行う場合」に認められている。
・労働時間について、その各期間の初日の30日以上前に定めるほかは、対象期間全てについて定める方法があり、変更は原則認められていない。

本日ご議論いただきたい論点

テレワーク・フレックスタイム制

○　現行のフレックスタイム制は、全ての労働日の始業・終業時刻を労働者本人の決定に委ねることが導入の要件となっている。フレックスタイム制により始業・終業時刻を労働者が決定する日（フレックス日）と使用者が決定する日（固定日）が混在することを認める仕組みを設けることについて、どう考えるか。

○　フレックス日と固定日の混在を認める仕組みを設ける場合、フレックスタイム制の趣旨を踏まえた上で、テレワーク等の場合なども含め、どの程度混在することを認めるべきか。また、固定日は通常の労働時間制度で管理することとするなど、固定日・フレックス日それぞれの労働時間管理をどう考えるか。