労働条件分科会（第215回）	資料 No.2－2
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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

変形労働時間制

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

これまでの議論の主な意見の整理（変形労働時間制）

（労働者側）

・　変形労働時間制は例外的なルールであり、これを踏まえて様々な要件が課されているため、柔軟化することは極めて慎重に考えるべき。

・　変形期間の開始前の特定は、労働者がいつ、どのくらい働くことになるのかを事前に予測できるようにし、労働者が予定を立てやすくするための重要な要件であるため、労使合意の期限を30日前から短縮したり、事後の特定まで認めると労働者の生活設定が成り立たなくなるので、要件緩和は行うべきでない。

・　１年単位の変形労働時間制は、繁忙期には最長で１日10時間、１週52時間までの所定労働時間が設定でき、さらに時間外・休日労働も可能である柔軟性の高い制度。繁忙期の長時間労働が長引いたり、急な予定変更が生じたりすれば、労働者は一定の見通しを持って安心して働くことや心身の疲労をしっかりと回復することができなくなってしまう。

これまでの議論の主な意見の整理（変形労働時間制）

（使用者側）

・　深刻な人手不足の中、現場を支え、取引先など外部の影響を受ける中小企業に対しては、１年単位の変形労働時間制について、労働基準監督署に提出後であっても、未到来期間については変更を容認すること、また、労使合意の期限について30日前から短縮するなど、より柔軟な働き方を可能とする制度の検討が必要。

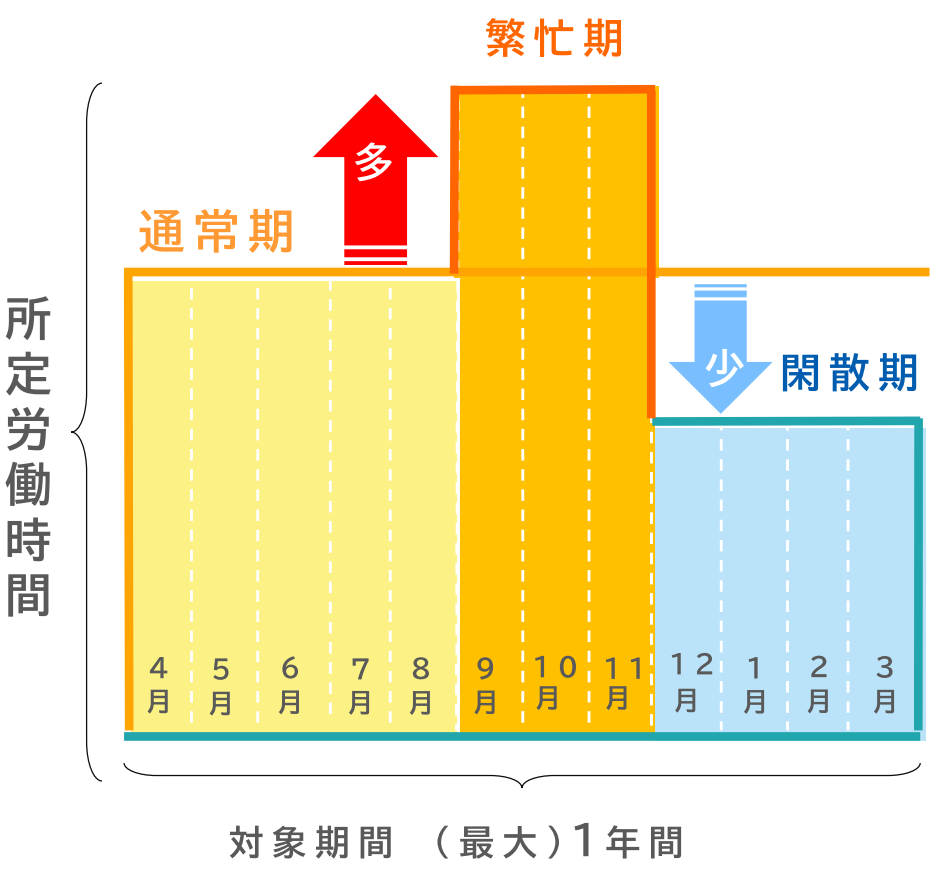
・　中小企業はサプライチェーンの下層に位置する企業が多く、取引先からの納期等に関する要請、部材の仕入れの遅れ、天候など自社ではコントロール不能な他律的な要因により予期せぬ業務が発生している。他律的な要因に十分に対応できない現場の実態を踏まえ、変形労働時間制の見直しが必要と考える。

・　１年単位の変形労働時間制において、労働日及び労働時間を変更できる措置、30日前に労使合意を得る期間の短縮について検討すべき。

１年単位の変形労働時間制（概要）

- 季節等により業務の繁閑が大きい事業場において、繁忙期に長い労働時間を設定し、かつ、閑散期に短い労働時間を設定することにより、効率的に労働時間を配分して、年間の総労働時間の短縮を図ることを目的とした制度。
- 導入に当たっては、労使協定の締結（届出）が必要。労使協定には、①対象労働者の範囲、②対象期間及び起算日、③特定期間（特に業務の繁忙な期間）、④労働日及び労働日ごとの労働時間、⑤労使協定の有効期間を定める。
- 労働日及び労働日ごとの労働時間については、対象期間全てについて定める方法のほか、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があり、後者の場合、労使協定においては最初の期間を除く各期間の労働日数及び総労働時間を定めた上で、**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、**労使協定ではなく過半数代表の同意を得て書面で**定める**。
- 特定した労働日及び労働日ごとの労働時間の**変更は原則認められていない**が、**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。**

制度イメージ



概要

- １年間を平均して、**１週４０時間**となる範囲※で、**シフト作成のルールに則って**所定労働時間に凹凸をつけることができる。

  ※年間の所定労働時間を、**２,０８５時間**（法定労働時間の総枠）以内で設定することが必要。

- １週４０時間、１日８時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

  ※変形労働時間制では、１週、１日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払うことが必要。

シフト作成のルール

① 労働日数は**年間２８０日**まで

② 連続労働日数は原則**６日**まで

③ （特に繁忙な場合は**１２日**まで）

④ 労働時間は**１日１０時間、１週５２時間**まで

積雪特例でも同様に適用

⑤ 労働時間が４８時間を超える週は**連続３回**まで

⑥ 対象期間を３か月ごとに区分した各期間で、労働時間が４８時間を超える週は**３回**まで

積雪特例では適用されない

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
１か月単位変形労働時間制 〔法第32条の2〕	１か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	１か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。（労使協定の場合は労基署へ届出が必要）
１年単位変形労働時間制 〔法第32条の4、第32条の４の２〕	１か月を超え、１年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	１か月を超え、１年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要） ※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。
１週単位非定型的変形労働時間制 〔法第32条の5〕	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。	１週40時間以内の範囲で、１日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要） ※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。

１年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（法律）

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十二条の四　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一　この条の規定により労働させることができることとされる労働者の範囲

二　対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三　特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四　対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

五　その他厚生労働省令で定める事項

②　使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

③　厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

④　第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

第三十二条の四の二　使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

１年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（省令）

◎労働基準法施行規則（昭和22年労働省令第23号）（抄）

第十二条の四　法第三十二条の四第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）において定める同項第五号の厚生労働省令で定める事項は、有効期間の定めとする。

②　使用者は、法第三十二条の四第二項の規定による定めは、書面により行わなければならない。

③　法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める労働日数の限度は、同条第一項第二号の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）が三箇月を超える場合は対象期間について一年当たり二百八十日とする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定める法第三十二条の四第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）（複数ある場合においては直近の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）。以下この項において「旧協定」という。）があつた場合において、一日の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一日の労働時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれか長い時間を超え、又は一週間の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一週間の労働時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれか長い時間を超えるときは、旧協定の定める対象期間について一年当たりの労働日数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれか少ない日数とする。

④　法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は十時間とし、一週間の労働時間の限度は五十二時間とする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合しなければならない。

一　対象期間において、その労働時間が四十八時間を超える週が連続する場合の週数が三以下であること。

二　対象期間をその初日から三箇月ごとに区分した各期間（三箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その労働時間が四十八時間を超える週の初日の数が三以下であること。

⑤　法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める対象期間における連続して労働させる日数の限度は六日とし、同条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度は一週間に一日の休日が確保できる日数とする。

⑥　法第三十二条の四第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第四号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

１年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（通達等）①

◎「令和３年版　労働基準法上」（厚生労働省労働基準局編）

一年単位の変形労働時間制を採用するには、労使協定において、対象期間における労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しなければならない。これは、あらかじめ一日の労働時間を労働者に明示することによって、生活の予定を立てるようにするためである。したがって、労使協定において特定された日又は週の労働時間を対象期間の途中で変更することはできない。仮に、労使協定において「労使双方が合意すれば、協定期間中であっても変形制の一部を変更することがある」旨が明記されていたとしても、これに基づき対象期間の途中で変更することはできない。

【労働時間の特定】

◎平成６年１月４日基発１号・平成11年３月31日基発168号

一年単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、変形期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めることを要し、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しないものであること。

したがって、例えば貸切観光バス等のように、業務の性質上一日八時間、週四十時間を超えて労働させる日又は週の労働時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務又は労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、一年単位の変形労働時間制を適用する余地はないものであること。

◎平成11年１月29日基発45号

改正法は、対象期間中の労働日及び労働日ごとの労働時間をより的確に特定し、時間外・休日労働を減少させることができるよう、対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分して労働日及び労働日ごとの労働時間を特定することができることとしたものであること。

このような趣旨に照らして当然のことながら、従来と同様特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は変更することができないものであること。

【特定された時間の変更】

◎昭和63年３月14日基発150号・平成６年３月31日基発181号

問　一年単位の変形労働時間制に関する「労使協定」事項中に、「甲・乙双方が合意すれば、協定期間中であつても変形制の一部を変更することがある。」旨が明記され、これに基づき随時、変形労働時間制を変更することについての取扱い如何。

答　変形期間の途中で変更することはできない。

１年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（通達等）②

●平成23年５月31日付け基発0531第５号（東日本大震災後の計画停電）

変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するための制度であり、対象期間（１か月を超え１年以内の期間）を単位として適用されるものであるので、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできず、また、変形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、対象期間における労働日及び当該労働日ごとにの労働時間を具体的に定めることを要し、特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は変更できないと解されるものである。

しかしながら、本年7月から9月までの期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している場合において、当該期間に東京電力及び東北電力の管内における電力の需要抑制が求められることに伴い、節電対策に対応するためには、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となる事業場については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者(略)との合意により、労使協定の変更又は解約を行うこととする場合であって、所轄労働基準監督署長(略)に届け出られた当該変更後の労使協定や、解約後に新たに締結された労使協定等が後記2の内容(略)に適合しているときは、法の関係規定に適合しているものと解されること。

●東日本大震災Ｑ＆Ａ（能登半島地震、熊本地震の際にも同様のＱＡあり。）

今回の地震により、１年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、当初の予定どおりに１年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合が想定されます。１年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるので、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかしながら、今回の地震による被害は相当程度に及んでおり、当初の予定どおりに１年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不適当と認められる場合には、労使でよく話し合った上で、１年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

●令和２年３月６日付け基発0306第２号（新型コロナウイルス感染症）

新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している場合において、当該期間に発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨が強力に呼び掛けられていることや、多数の方が集まるような全国的なスポーツ、文化イベント等について中止、延期又は規模縮小等の対応が要請されていていること等に伴い、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となる事業場については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（略）との合意により、労使協定の変更又は解約を行うこととする場合であって、所轄労働基準監督署長（略）に届け出られた当該変更後の労使協定や、解約後に新たに締結された労使協定等が後記２の内容（略）に適合しているときは、法の関係規定に適合しているものと解されること。

１年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（通達等）③

【一年単位の変形労働時間制を採用した場合における休日振替】
◎平成６年５月31日基発330号・平成９年３月28日基発210号・平成11年３月31日基発168号
問　休日の振替を行うことがあっても、一年単位の変形労働時間制を採用することができるか。

答　一年単位の変形労働時間制は、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であるので、**通常の業務の繁閑等を理由として休日振替が通常行われるような場合は、一年単位の変形労働時間制を採用できない**。

なお、一年単位の変形労働時間制を採用した場合において、**労働日の特定時には予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならなくなる**ことも考えられるが、**そのような休日の振替までも認めない趣旨ではなく、その場合の休日の振替は、以下による**ものであること。

①　就業規則において休日の振替を必要とする場合に休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えるものであること。この場合、**就業規則等において、できる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと**。

②　対象期間（特定期間を除く。）においては**連続労働日数が六日以内となること**。

③　特定期間においては一週間に一日の休日が確保できる範囲内であること。

また、例えば、同一週内で休日をあらかじめ八時間を超えて労働を行わせることとして特定していた日と振り替えた場合については、当初の休日は労働日として特定されていなかったものであり、労働基準法第三十二条の四第一項に照らし、当該日に八時間を超える労働を行わせることとなった場合には、その超える時間については時間外労働となるものである。

変形労働時間制の導入状況

● 令和７年就労条件総合調査における企業規模・産業別の変形労働時間制の導入企業の割合は次のとおり。

企業規模・産業、変形労働時間制の有無、変形労働時間制の種類別企業割合

割合（%）	変形労働時間制がある企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				変形労働時間制がない企業	不明
		１年単位の変形労働時間制	１か月単位の変形労働時間制	１週間単位の非定型的変形労働時間制	フレックスタイム制		
調査計	60.2	30.3	26.4	1.1	8.3	38.9	0.9
1,000人以上	82.7	22.3	53.4	0.8	34.5	16.9	0.4
100～999人	70.1	27.8	37.9	0.9	14.3	29.5	0.4
300～999人	76.1	24.7	45.6	0.4	22.6	23.6	0.3
100～299人	68.1	28.8	35.3	1.0	11.5	31.5	0.4
30～ 99人	55.3	31.6	20.7	1.2	4.9	43.6	1.1
鉱業，採石業，砂利採取業	65.7	45.0	17.9	-	4.5	34.3	-
建設業	52.0	36.9	12.8	0.3	4.6	47.9	0.0
製造業	67.0	51.8	11.0	1.2	10.5	32.7	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	29.1	49.8	0.5	28.8	19.1	-
情報通信業	45.0	4.4	17.2	-	29.7	55.0	-
運輸業，郵便業	63.7	43.5	20.6	0.4	5.5	35.8	0.5
卸売業，小売業	55.5	27.6	24.6	1.2	7.8	43.3	1.2
金融業，保険業	39.7	2.4	22.7	-	18.3	60.0	0.4
不動産業，物品賃貸業	54.2	30.9	22.6	1.4	8.5	45.0	0.8
学術研究,専門・技術サービス業	46.5	16.4	14.3	1.5	22.2	53.1	0.3
宿泊業，飲食サービス業	65.4	18.0	47.1	3.1	3.0	32.5	2.1
生活関連サービス業，娯楽業	62.2	25.6	31.6	2.5	6.5	36.7	1.1
教育，学習支援業	64.5	45.1	23.7	1.7	1.1	35.4	0.1
医療，福祉	67.7	13.8	52.2	1.0	3.8	31.3	1.0
複合サービス事業	73.1	45.1	35.4	1.4	25.2	26.9	-
サービス業(他に分類されないもの)	49.5	25.2	23.0	0.4	8.8	48.1	2.4

出典：令和７年就労条件総合調査

変形労働時間制の適用状況

● 令和７年就労条件総合調査における企業規模・産業別の変形労働時間制の適用労働者の割合は次のとおり。

企業規模・産業、変形労働時間制の適用の有無、変形労働時間制の種類別適用労働者割合

割合（%）	変形労働時間制の適用を受ける労働者	変形労働時間制の種類				変形労働時間制の適用を受けない労働者
		１年単位の変形労働時間制	１か月単位の変形労働時間制	１週間単位の非定型的変形労働時間制	フレックスタイム制	
調査計	50.5	15.7	23.5	0.2	11.1	49.5
1,000人以上	48.2	6.3	24.3	0.1	17.6	51.8
100～999人	54.7	18.2	27.0	0.3	9.2	45.3
300～999人	55.6	13.3	30.4	0.1	11.8	44.4
100～299人	53.8	23.1	23.7	0.5	6.6	46.2
30～ 99人	46.6	27.8	15.3	0.3	3.2	53.4
鉱業，採石業，砂利採取業	54.0	33.7	15.9	-	4.5	46.0
建設業	44.1	22.0	11.4	0.0	10.6	55.9
製造業	48.7	22.5	9.0	0.2	17.1	51.3
電気・ガス・熱供給・水道業	70.7	2.8	20.9	0.0	46.9	29.3
情報通信業	32.5	0.9	2.7	-	28.8	67.5
運輸業，郵便業	67.3	35.3	28.1	0.2	3.8	32.7
卸売業，小売業	59.4	20.2	29.2	0.2	9.7	40.6
金融業，保険業	20.6	0.1	4.8	-	15.7	79.4
不動産業，物品賃貸業	48.5	15.4	18.6	0.1	14.3	51.5
学術研究,専門・技術サービス業	43.3	4.8	11.1	0.2	27.2	56.7
宿泊業，飲食サービス業	62.3	10.1	46.6	1.2	4.4	37.7
生活関連サービス業，娯楽業	60.5	17.4	33.7	1.1	8.3	39.5
教育，学習支援業	47.1	19.7	25.4	0.7	1.3	52.9
医療，福祉	59.7	4.7	53.8	0.1	1.1	40.3
複合サービス事業	11.2	3.5	4.9	0.0	2.8	88.8
サービス業(他に分類されないもの)	46.6	13.0	27.7	0.2	5.7	53.4

出典：令和７年就労条件総合調査

日本成長戦略・経済財政運営と改革の基本方針2026における関係記載について

日本成長戦略（令和８年７月21日閣議決定）（抄）

Ⅲ．８つの分野横断的な課題の解決

５．労働市場改革

（２）対応の方向性

③講ずるべき施策パッケージ

ⅲ）多様な人材の労働参加の促進

（柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、**労働時間法制等に係る政策対応について、2026年夏以降の労働政策審議会において議論を行う。**

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、**変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討**を進める。また、**連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討**を進める。

また、労働時間制度の運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る。あわせて、労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す。

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和８年７月21日閣議決定）（抄）

第２章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

１．「強い経済」の実現

（４）人材力の強化・人材総活躍

（人材の育成・能力発揮）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、**労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う。**

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

テレワーク・フレックスタイム制

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

第205回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に、第205回以降のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

これまでの議論の主な意見の整理（テレワーク・フレックスタイム制）

（労働者側）

・テレワークは柔軟な働き方の一つとしてワーク・ライフ・バランスの実現にもつながるが、仕事とプライベートの区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態も見られるため、適正な実労働時間管理を徹底すべき。

・フレックスタイムと通常勤務を組み合わせられる制度については、週単位での労働時間規制である労基法第32条第１項との関係や、割増賃金の取扱いへの影響も踏まえて検討する必要がある。

・　混在をどこまで認めるかという点について、通常の労働時間制度の日があまりに多くなると、フレックスタイム制度の趣旨が失われかねないのではないか。

第205回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に、第205回以降のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

これまでの議論の主な意見の整理（テレワーク・フレックスタイム制）

（使用者側）

・生産年齢人口の減少による労働供給制約を踏まえると、労働者一人一人の生産性の向上が欠かせないことから、一律の規制以外に、労働時間や場所等、多様化する労働者の実情に対応できる柔軟な法制度を整備していくことも重要。

・育児や介護との両立による制約が大きな課題となっている中で働きやすさや働きがいを高めていくためにフレックスタイム制は有効であり、フレックスタイム制と通常勤務日とを組み合わせることで部分的にフレックスタイム制を適用できるよう見直すべき。

・　中小企業においては少ない人員での事業運営となり、フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせることのできる制度のニーズは一定程度存在し、混在した運用を可能とすべきと考える。一方で、テレワークの場合などに不適切な労働時間管理が行われることがないよう、適切な運用方法の検討が求められる。

・　現場の製造ラインで働く方々にもフレックスタイム制を広げていこうと考えると、現状の働く時間が固定的に定められている働き方をベースに、どこまでフレックスの日を入れられるかという検討が、企業としては通常のアプローチになるので、その混在の度合いについては、フレックスの日に対して通常の勤務日を例えば半分等と限ることなく、多様な混在の在り方を認めていただけると非常にありがたい。

（公益）

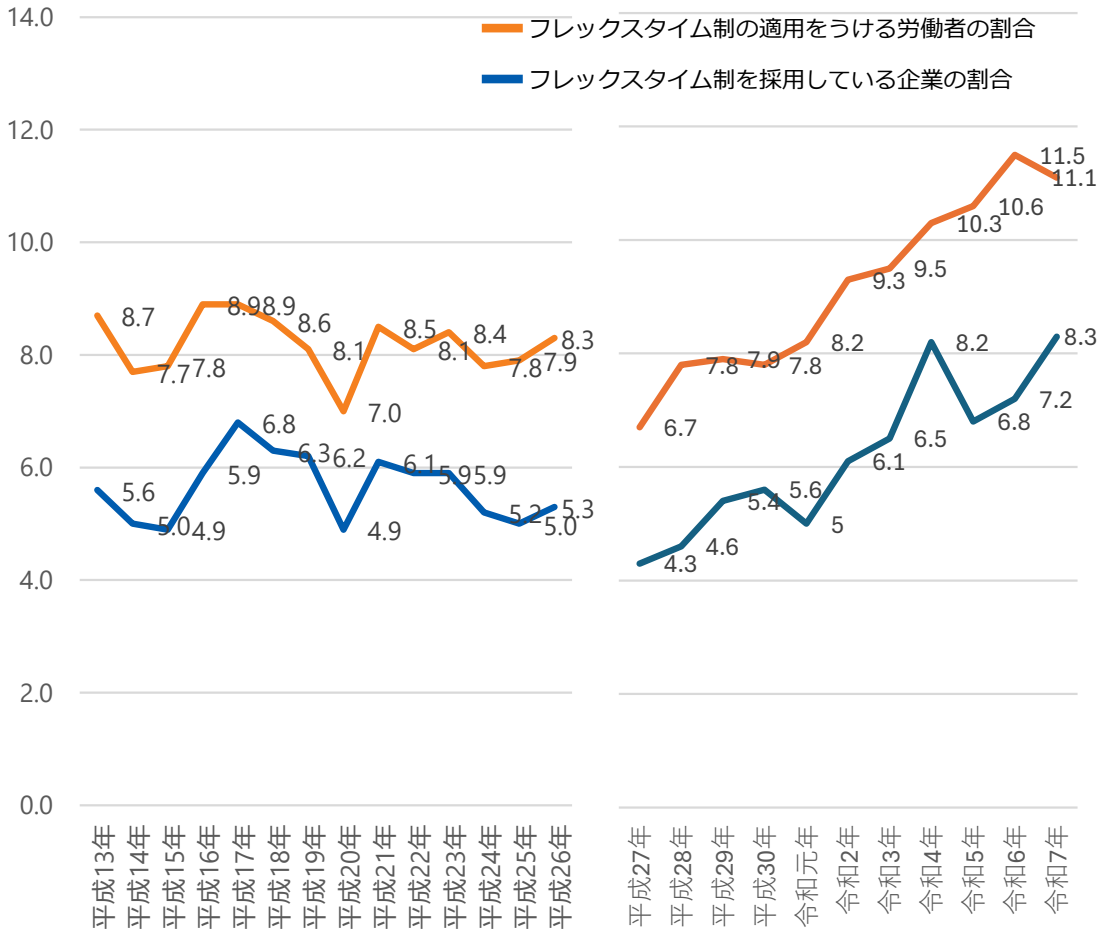
・　フレックスタイム制のメリットを生かすため、使用者が決定する日が多くなり過ぎない、例えば半数程度といったものを考えるのは自然な発想と思う。ただし、テレワークの頻度に関するデータも念頭に置いて議論する必要があり、週１日、２日のみテレワークを行い、テレワークのときには、自分で始業時刻・終業時刻を決めたいといったニーズも、十分に考慮する必要がある。

第205回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.1-2を一部更新

フレックスタイム制度がある企業の割合

- フレックスタイム制度がある企業の割合は8.3%（令和７年度）、適用を受ける労働者の割合は11.1%（令和７年度）となっている。
- 新型コロナ感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加。

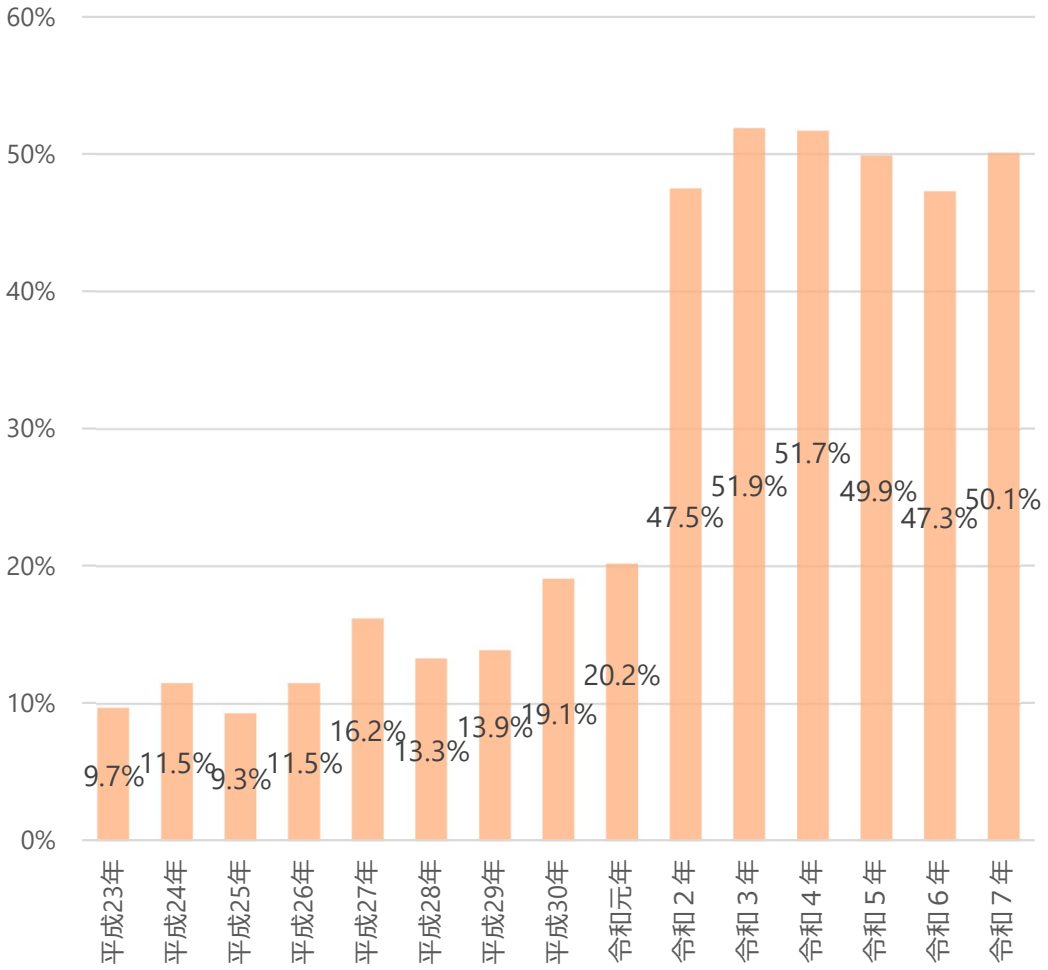
フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が３０人以上である会社組織の民営企業」とし、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が３０人以上である民営法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

出典：厚生労働省　令和７年就労条件総合調査

企業のテレワークの導入率



※総務省の通信利用動向調査（企業対象調査）において、「貴社ではテレワークを導入していますか」という問に対し、「導入している」と回答した企業の割合

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

フレックスタイム制

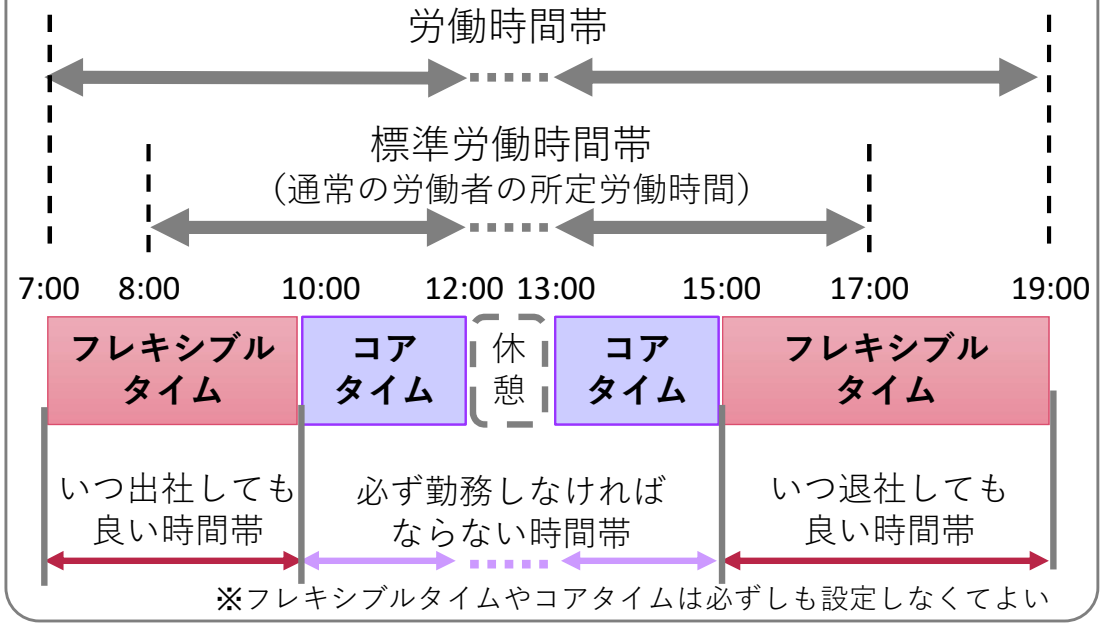
一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の**始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度**

時間外労働となるのは、**清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数※**
（時間外労働を行わせるには、36協定の締結が必要）
※休日労働時間を除く

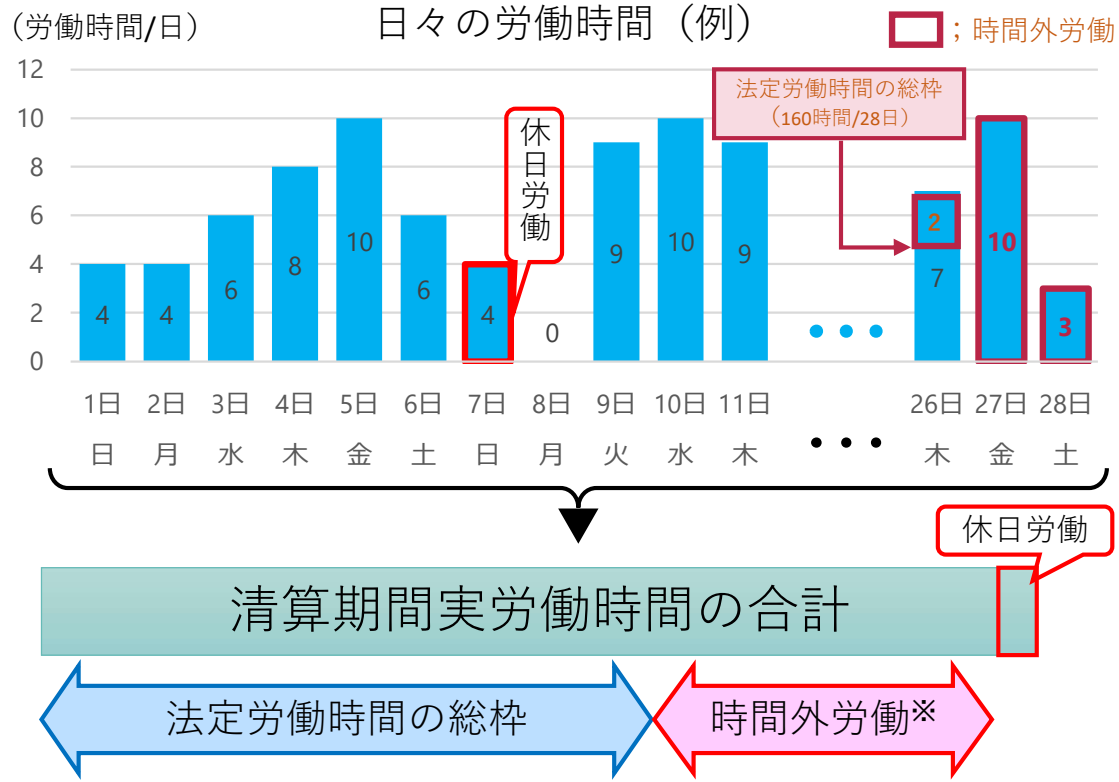
清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠 ＝ 1週間の法定労働時間（40時間） × 清算期間の暦日数 / 7日

フレックスタイム制のイメージ

就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねることを定め、労使協定で基本的な枠組みを定める。



※フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設定しなくてよい



※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

フレックスタイム制に関する現行の規定（法律・省令）

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十二条の三　使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一　この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二　清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三　清算期間における総労働時間

四　その他厚生労働省令で定める事項

②～④　（略）

◎労働基準法施行規則（昭和22年労働省令第23号）（抄）

第十二条の三　法第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一　標準となる一日の労働時間

二　労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

三　労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

四　法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあつては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

②　（略）

フレックスタイム制に関する現行の規定（解釈通達）

◎昭和63年１月１日基発１号・平成11年３月31日基発168号・平成31年４月１日基発0401第43号

（２） フレックスタイム制

イ　趣旨

フレックスタイム制は、一か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者がその生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとするものであること。

従来は、労働基準法上、フレックスタイム制に関する規定はなく、事実上、始業及び終業の時刻が労働者の自主的決定にゆだねられている限り、法第三二条第二項及び第八九条第一項の趣旨に反しないものとして扱われていたものについて、今回その採用の要件を法律上明らかにしたものであること。

ロ　就業規則の定め

フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を定める必要があるものであること。その場合、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定にゆだねる必要があり、**始業時刻又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定にゆだねるのでは足りないものである**こと。

なお、法第八九条第一項は、就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定しているが、フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則において、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨の定めをすれば同条の要件を満たすものであること。その場合、コアタイム(労働者が労働しなければならない時間帯)、フレキシブルタイム(労働者がその選択により労働することができる時間帯)も始業及び終業の時刻に関する事項であるので、それらを設ける場合には、就業規則においても規定すべきものであること。

なお、このことに関して、**フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる一日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねたこととはならず、フレックスタイム制の趣旨に合致しないものである**こと。

ハ～ヘ　（略）

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抜粋）①

6　様々な労働時間制度の活用

(１) 労働基準法に定められた様々な労働時間制度労働基準法には様々な労働時間制度が定められており、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能である。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能である。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能である。

(２) 労働時間の柔軟な取扱い

ア　通常の労働時間制度及び変形労働時間制

通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、テレワークでオフィスに集まらない労働者について必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、その日の所定労働時間はそのままとしつつ、始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。

このような場合には、使用者があらかじめ就業規則に定めておくことによって、テレワークを行う際に労働者が始業及び終業の時刻を変更することができるようにすることが可能である。

イ フレックスタイム制

フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい制度である。特に、テレワークには、働く場所の柔軟な活用を可能とすることにより、例えば、次のように、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがあるものであり、フレックスタイム制を活用することによって、労働者の仕事と生活の調和に最大限資することが可能となる。

・ 在宅勤務の場合に、労働者の生活サイクルに合わせて、始業及び終業の時刻を柔軟に調整することや、オフィス勤務の日は労働時間を長く、一方で在宅勤務の日は労働時間を短くして家庭生活に充てる時間を増やすといった運用が可能

・ 一定程度労働者が業務から離れる中抜け時間についても、労働者自らの判断により、その時間分その日の終業時刻を遅くしたり、清算期間の範囲内で他の労働日において労働時間を調整したりすることが可能

・ テレワークを行う日についてはコアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を設けず、オフィスへの出勤を求める必要がある日・時間についてはコアタイムを設けておくなど、企業の実情に応じた柔軟な取扱いも可能

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抜粋）②

ウ 事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばない事業場外で業務に従事することとなる場合に活用できる制度である。テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。

テレワークにおいて、次の①②をいずれも満たす場合には、制度を適用することができる。

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

この解釈については、以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはない。

- 勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- 勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

以下の場合については②を満たすと認められる。

- 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

（３）業務の性質等に基づく労働時間制度

裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度は、業務遂行の方法、時間等について労働者の自由な選択に委ねることを可能とする制度である。これらの制度の対象労働者について、テレワークの実施を認めていくことにより、労働する場所についても労働者の自由な選択に委ねていくことが考えられる。

事業所

クロス集計

テレワークを行う労働者に適用している労働時間制度

テレワーク*1を行う労働者に適用している労働時間制度

（MA）

割合（%）		計	テレワークを行っている労働者がいる*2	テレワークを行う労働者に適用している労働時間制度							テレワークを行っている労働者はいない
				通常の労働時間制度	事業場外みなし労働時間制	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	変形労働時間制	研究開発、管理監督者、機密、高プロ	
全事業所計		**100.0**	**10.1**	**8.1**	**0.7**	**1.6**	**0.4**	**0.1**	**0.4**	**0.3**	**84.4**
企業規模	1～9人	100.0 (58.1)	6.1	4.7	0.5	0.3	0.3	0.1	0.2	0.1	87.5
	10～29人	100.0 (12.9)	12.0	8.8	0.6	2.2	0.5	―	0.3	0.0	82.0
	30～49人	100.0 (3.4)	11.3	9.8	0.3	1.1	0.2	―	0.5	0.2	87.4
	50～99人	100.0 (4.6)	12.5	9.9	1.1	1.4	0.2	0.0	1.3	0.3	84.1
	100～299人	100.0 (4.7)	12.4	9.7	0.5	3.1	1.0	0.0	1.0	0.3	87.4
	300～499人	100.0 (2.7)	23.3	21.5	0.1	2.8	0.1	0.1	1.3	0.2	76.4
	500～999人	100.0 (4.4)	11.7	10.0	2.5	3.6	0.2	1.2	0.9	0.2	79.5
	1000人以上	100.0 (9.2)	25.9	22.0	0.8	7.3	1.0	0.4	0.7	2.0	70.2

＊1：自宅など、事業所以外の場所で情報通信技術を利用して勤務すること
＊2：テレワークを行う労働者に適用している労働時間制度を１つ以上回答した事業所の割合

（資料出所）労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

テレワークを行う頻度

クロス集計

テレワークを行う頻度*1

（SA）

割合（%）		計	テレワークを実施することはない	1週あたり1～2日	1週あたり3～4日	1週あたり5日以上	不定期
全労働者計		**100.0**	**88.5**	**2.9**	**1.3**	**0.7**	**5.2**
産業	林業	100.0(0.1)	96.8	—	—	—	1.9
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0(0.0)	91.3	—	—	—	2.9
	建設業	100.0(5.8)	88.4	3.2	1.5	0.5	1.3
	製造業	100.0(16.2)	91.2	0.4	0.2	0.2	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0(0.4)	67.6	—	—	—	31.6
	情報通信業	100.0(3.7)	41.7	19.3	11.1	12.9	15.1
	運輸業、郵便業	100.0(6.1)	89.4	1.6	0.1	0.2	5.0
	卸売業、小売業	100.0(20.0)	92.0	3.4	2.1	—	1.4
	金融業、保険業	100.0(2.8)	84.6	4.9	4.5	0.2	5.9
	不動産業、物品賃貸業	100.0(2.1)	86.4	7.5	0.2	0.2	4.4
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0(3.5)	66.2	10.7	4.8	1.5	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	100.0(7.6)	93.6	0.3	—	—	6.0
	生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く）	100.0(3.4)	91.6	3.5	0.1	0.4	2.5
	教育、学習支援業	100.0(3.5)	93.3	1.0	0.7	0.2	3.7
	医療、福祉業	100.0(15.1)	98.7	—	—	—	0.6
	複合サービス事業	100.0(0.8)	95.6	—	0.3	0.5	1.5
	サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）	100.0(9.1)	80.8	4.0	0.6	1.1	10.7

＊1：1日の所定労働時間の半分以上テレワークを行う平均頻度

（資料出所）労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

個人

テレワークを行う頻度

クロス集計

テレワークを行う頻度＊1

（SA）

割合（%）		計	テレワークを実施することはない	1週あたり1～2日	1週あたり3～4日	1週あたり5日以上	不定期
全労働者計		**100.0**	**88.5**	**2.9**	**1.3**	**0.7**	**5.2**
適用されている労働時間制度	通常の労働時間制度	100.0(66.7)	91.2	2.1	0.9	0.8	3.3
	フレックスタイム制	100.0(8.1)	53.0	15.1	7.1	1.6	22.8
	変形労働時間制	100.0(15.5)	95.4	0.1	0.0	－	3.8
	専門業務型裁量労働制	100.0(0.6)	45.6	28.9	2.8	7.7	15.0
	企画業務型裁量労働制	100.0(0.1)	41.0	10.7	32.0	4.9	11.4
	事業場外みなし労働時間制	100.0(0.1)	92.1	2.6	－	－	5.3
	高度プロフェッショナル制度	100.0(0.0)	96.8	－	3.2	－	－
	時間管理なし（管理監督者）	100.0(2.0)	80.4	4.0	0.5	0.3	14.8
	時間管理なし（機密の事務を取り扱う者）	100.0(0.1)	97.8	－	－	－	2.2
	研究開発業務従事者	100.0(0.0)	81.8	13.7	－	－	4.6
	その他	100.0(2.8)	96.2	0.1	1.5	0.1	2.1
	わからない	100.0(3.1)	97.5	0.7	0.3	－	1.5

＊1：1日の所定労働時間の半分以上テレワークを行う平均頻度

（資料出所）労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

テレワーク

テレワークを行う頻度*1

（SA）

テレワークを行う頻度	割合
テレワークを実施することはない	88.5
１週あたり１～２日	2.9
１週あたり３～４日	1.3
１週あたり５日以上	0.7
不定期	5.2
無回答・不詳	1.3

テレワーク中の中抜け時間*2（１日）

（SA）

テレワーク中の中抜け時間	割合
15分未満	11.2
15分以上30分未満	9.0
30分以上１時間未満	14.9
１時間以上２時間未満	9.1
２時間以上	4.5
中抜けは発生しない	49.2

テレワーク中の中抜け時間*2の取扱い

（MA）

中抜け時間の取扱い	割合
中抜け時間の有無にかかわらず、１日の労働時間分勤務したものとされる	22.4
中抜け分が賃金から差し引かれる	18.1
中抜け分だけ勤務時間を延長している	16.4
半日単位や時間単位の年次有給休暇や特別休暇を取得している	14.7
特に決まっていない	21.2
業務が中断できず、中抜けができない	7.7

＊１：１日の所定労働時間の半分以上テレワークを行う平均頻度
＊２：勤務時間内に一時的に仕事から離れて、再度仕事に戻るまでの時間を指す。就業規則に規定されている休憩時間は含まない。
（資料出所）労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度

第205回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1-2

労働時間制度等に関するアンケート調査（令和５年）

- フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度は必要だと思うかについて、「必要である、ある方がよい」が23.7%、「不要である、ない方がよい」が18.1%、「どちらでもよい、わからない」が55.7%となっている。フレックスタイム制の適用者について見ると、「必要である、ある方がよい」が47.1%となっている。

フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か

（n=3,441、SA、単位＝%）

フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か	割合
必要である、ある方がよい	23.7%
どちらでもよい、わからない	55.7%
不要である、ない方がよい	18.1%
無回答	2.4%

フレックスタイム制の適用有無別 フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か

（SA、単位＝%）

	必要である、ある方がよい	どちらでもよい、わからない	不要である、ない方がよい	無回答	
適用している	47.1%	44.2%	8.4%	0.3%	(n=609)
適用していない	19.1%	58.4%	21.4%	1.0%	(n=2,361)
無回答	16.3%	57.3%	14.0%	12.3%	(n=471)

第205回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1-2

【回答対象事業場に関する問】フレックスタイム制の導入有無別支障等

- フレックスタイム制について、導入して支障に感じる事項及び導入していない場合の理由は、対象労働者の有無にかかわらず「特にない」が最も多い。
- 対象労働者がいない場合の理由として、「労務管理が煩雑である」、「社内コミュニケーションに支障がある」の順に割合が高くなっている。

フレックスタイム制の導入有無と支障

（MA、単位＝%）
※無回答を除く

	労働者の始業・終業時刻を一切指定できない	労務管理が煩雑である	労働者の生産性が下がる	社内コミュニケーションに支障がある	制度の内容がわかりづらいまたは知らない	その他	特にない	
対象労働者がいる	9.2%	14.3%	4.3%	13.4%	4.6%	1.5%	64.5%	(n=588)
対象労働者がいない	18.0%	30.9%	16.4%	18.6%	9.2%	9.9%	34.5%	(n=2,177)

（資料出所）労働時間制度等に関するアンケート調査結果について（クロス集計等）

労働基準関係法制研究会報告書　概要

1　最長労働時間規制

（３）テレワーク等の柔軟な働き方

【フレックスタイム制の改善について】

在宅勤務の場合には１日の勤務の中でも労働の時間と家事や育児等の労働以外の時間が混在しがちであり、こうしたことへの対応等のための中抜け時間が細切れに発生する可能性があること等も踏まえると、テレワークでの柔軟な働き方に対応した労働時間制度としてフレックスタイム制を活用することが考えられるが、現行制度においては、フレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にフレックスタイム制を活用しづらい状況がある。このため、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられ、また、この見直しについては、必ずしもテレワークに限らず、出勤日も含めて部分フレックス制を導入し、柔軟な働き方を認めていくということが適切ではないかといった議論が行われた。テレワークの場合に限らず広くフレックスタイム制の導入が進むことは有用であると考えられることから、テレワークの場合に限らず、特定の日については労働者が自ら始業・終業時刻を選択するのではなく、あらかじめ就業規則等で定められた始業・終業時刻どおり出退勤することを可能とすることにより、部分的にフレックスタイム制を活用できる制度の導入を進めることが考えられる。まずは、このフレックスタイム制の改善に取り組むべきと考えられる。

【テレワーク時のみなし労働時間制について】

在宅勤務を対象とする新たなみなし労働時間制については、実労働時間管理をする場合の課題やそれに代わる健康管理時間の把握をめぐる課題等を踏まえて、こうした点に関する検討も含め、在宅勤務における労働時間の長さや時間帯、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け時間の状況等の労働時間の実態や、企業がどのように労働時間を管理しているのか、新たなみなし労働時間制に対する労働者や使用者のニーズが実際にどの程度あるのかということを把握し、また上記により改善されたフレックスタイム制の下でのテレワークの実情や労使コミュニケーションの実態を把握した上で、みなし労働時間制の下での実効的な健康確保の在り方も含めて継続的な検討が必要であると考えられる。