

## Ⅱ 1 (2)①「柔軟な働き方を実現するための措置」における最低基準の考え方（案）

労働政策審議会  
雇用環境・均等分科会（第65回）

参考資料 2

令和5年12月4日

### 選択的措置義務としての最低基準

各職場の事情に応じて、事業主が、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢の中から、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設けることが適当である。

例：「テレワーク等」と「短時間勤務制度」を選んで措置した場合



\* 「所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置である」ことが必要である。

「所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置である」の要件の趣旨・考え方

○柔軟な働き方により（短時間勤務制度の選択肢を除き）所定労働時間を短縮せずに仕事と育児を両立できるようにする趣旨。

○このため、仮に「短時間勤務制度利用者しか利用できない」場合にはこの要件を満たさない。

○「所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者」が利用できるものであれば足りるため、以下の場合にも、この要件を満たす。

- ・職場の全員が利用できる場合
- ・所定労働時間を短縮しない労働者も、短時間勤務制度利用者も、利用できる場合

※なお、選択肢に挙がっている各措置は、他にも資料1に記載の要件を満たす必要がある。

この場合、「所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者」以外に適用されている部分は、育児・介護休業法を上回る内容になる。  
(次頁)

○「柔軟な働き方を実現するための措置」は、「短時間労働者（パートタイム労働者）」にも適用される。

パートタイム労働者がその所定労働時間（例：1日5時間）を短縮せずに措置（始業時刻等の変更、テレワーク等、保育施設の設置等、新たな休暇の付与）を利用できるようにする場合には、「所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置」といえる。

## Ⅱ 1 (2)① 「柔軟な働き方を実現するための措置」における法を上回る内容（案）

事業主は、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫（3つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなどを）することが望ましい。

例



短時間勤務制度

テレワーク等



始業時刻等の変更

選択的措置義務

法を上回る内容（3つ以上措置）

労働者は3つの中から1つ選べる。



事業主は、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましい。

例①：所定労働時間を短縮しない労働者も、短時間勤務制度利用者も、Ⅱ 1 (2) ii ① b)の基準を満たすテレワークを利用できるものとして措置する場合



b)の基準を満たすテレワークに関する社内制度

所定労働時間を短縮せずに  
勤務する労働者が使える

選択的措置義務

所定労働時間を短縮して  
いる労働者が使える

法を上回る内容

短時間勤務制度

選択的措置義務

短時間勤務を選択した労働者は、短時間勤務制度とテレワークを同時に活用できる。

例②：短時間勤務制度利用者が、事業主の認める範囲内（月5日など）でテレワークが利用できる場合。



テレワーク等  
( b)の基準を満たさない)

始業時刻等の変更\*

短時間勤務制度

選択的措置義務



短時間勤務を選択した労働者は、短時間勤務制度とテレワークを同時に活用できる。

〔（注）例②では、事業主は、b)のテレワークを措置したことにはならない。〕