

(2) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第 31 条の 4 第 1 項）。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
- ④ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑤ 請求に係る子が養子である場合には養子縁組の効力発生日
- ⑥ 常態としてその子を養育することができる配偶者等がないこと

(3) 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 31 条の 4 第 2 項）。

(4) 事業主は労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は実際に時間外労働の制限を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（指針）。

(5) 労働者が 1 年未満の期間で請求した場合には、その請求期間内において 150 時間を超えないようにしなければなりません。

時間外労働の制限の請求期間においては、1 年 150 時間と 1 か月 24 時間の両方の制限がかかりますが、請求期間が 6 か月以下の場合には、1 年 150 時間の時間制限の意味はありませんので、実質的に 1 か月 24 時間の上限のみが生きます。

（例）請求期間が 5 か月の場合

・各月それぞれ 24 時間ずつまで

→ これにより、期間トータルの総時間も、 $24 \text{ 時間} \times 5 = 120 \text{ 時間}$ までに抑えられます。

ポイント解説

★ 時間外労働の制限の対象となるのは、当然のことながら法定労働時間（1 週間につき 40 時間、1 日につき 8 時間。なお、一部特例あり。）を超える時間外労働であり、変形労働時間制やフレックスタイム制の場合も対象となります。

なお、フレックスタイム制をとった場合に時間外労働と評価されるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間です。

VI-3 育児を行う労働者の時間外労働の制限3

(第17条第3項～第5項)

- 時間外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が小学校就学の始期に達した場合
 - ③ 時間外労働の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 時間外労働の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、時間外労働の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第31条の5、第31条の6）。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第17条第3項、第5項）。

(3) 労働者が1年間について請求を行った場合であっても、時間外労働の制限の適用を受ける必要がなくなった時には、いつでも請求を撤回することができ、以後その適用を受けないこととなります。

ただし、事業主は、労働者から撤回の申出があったからといって、直ちにその労働者に対し、他の労働者と同水準の時間外労働をさせなければならなくなるものではありません。