

VI 所定外労働の免除関係

1 育児のための所定外労働の免除

(法第16条の8、則第30条の8から則第31条まで及び指針第2の3関係)

【改正のポイント】

- 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなります。

(1) 所定外労働の免除の対象となる労働者

- 所定外労働の免除の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
 - ② 日々雇用される者でないこと。
 - ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。
- このうち、③については、
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者について、労使協定により所定外労働の免除の対象外とすることができることとされています。

(2) 所定外労働の免除の請求の方法

- 所定外労働の免除の請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません。
 - ① 請求の年月日
 - ② 請求をする労働者の氏名
 - ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
 - ④ 請求に係る免除期間（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
 - ⑤ 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- この通知は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファ

ックス又は電子メール等によることも可能です。

- ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
- ※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
- ※ 請求後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

- 所定外労働の免除の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。また、この請求は、何回もすることができます。
- 所定外労働の免除の請求に係る免除期間は、時間外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。
- なお、所定外労働の免除の請求に係る免除期間を、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

(3) 請求があった場合の事業主の対応

- 請求があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。
- 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。
- 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。
- 事業主は、所定外労働の免除については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意してください。
- 事業主は、労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮して下さい。
「制度の弾力的な利用」としては、例えば、労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間について、話し合いにより、その事業主の

下で所定労働時間を超えて労働すること等労働者の様々な状況に対応するための運用が考えられます。

(4) 所定外労働の免除の終了事由等

- 所定外労働の免除の期間は、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3歳に達した場合
 - ③ 所定外労働の免除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

- 所定外労働の免除の開始前に子を養育しないこととなった場合には、所定外労働の免除の請求は、されなかったこととなります。

- 「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。
 - 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

- 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。

Q 管理職は、所定外労働の免除の対象となりますか？

A 管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定外労働の免除の対象外となります。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定外労働の免除の対象となります。

VII 時間外労働の制限関係

1 専業主婦（夫）除外規定の廃止

（法第17条第1項、則第31条の2及び第31条の3関係）

【改正のポイント】

- 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者について、時間外労働の制限の対象外とする制度を廃止し、**専業主婦（夫）家庭の夫（妻）**であっても時間外労働の制限を請求できるようになります。
 - また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、適用除外規定が削除されます。
- 改正前の制度では、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者については、産後8週間以内を除き、時間外労働の制限の請求をすることができませんでしたが、改正後は、子が小学校就学の始期に達するまで、時間外労働の制限を請求することができます。

2 時間外労働の制限の請求方法等の見直し

（法第17条第2項及び則第31条の4第2項及び第3項関係）

【改正のポイント】

- 時間外労働の制限の請求に係る制限期間は、今回の改正で新設された所定外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。
- これまで、育児のための時間外労働の制限の請求は、書面によることとされてきましたが、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能となります。
- 請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための時間外労働の制限の請求についても、同様となります。

- ※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限り、また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

VIII 深夜業の制限関係

1 深夜業の制限の請求方法の見直し

(則第31条の13第2項及び第3項関係)

【改正のポイント】

- これまで、育児のための深夜業の制限の請求は、書面によることとされていましたが、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能となります。
- 請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための深夜業の制限の請求についても、同様となります。

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限りします。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

IX 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

- 1 3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化
(法第23条第1項、則第33条の2から第34条まで及び指針第2の9関係)

【改正のポイント】

- 改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました（選択的措置義務）。
- 改正後は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられます。

(1) 短時間勤務制度の対象となる労働者

- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
 - ② 1日の所定労働時間が6時間以下（※）でないこと。
 - ③ 日々雇用される者でないこと。
 - ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと。
 - ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。
- ※ 1か月又は1年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、「1日の所定労働時間が6時間以下」とはすべての労働日の所定労働時間が6時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の1日の所定労働時間をいうものではありません。

- このうち、⑤に関しては、本来、短時間勤務制度の対象となりうるものの、労働の実態を踏まえてその範囲を策定する必要があるものとして、
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第二の九の（三）（94ページ）参照。）

について、労使協定により短時間勤務制度の対象外とすることができるとされています。

とりわけ、ウ)については、指針の規定は例示であり、例えば改正法

の施行前に既に1日6時間の短時間勤務制度が導入されている場合など、短時間勤務制度を講ずることが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことに留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、現に短時間勤務制度を導入している事業主もみられることから、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることが望ましいものです。

(2) 短時間勤務制度の内容

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。
- 「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。
- なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。
- 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。
- 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮してください。

Q 1 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか？

A 所定労働時間の短縮措置の内容は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45

分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

なお、例えば、1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することは可能です。

Q2 所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか？

A 所定労働時間の短縮措置の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。

このため、例えば、育児休業等と同様に、所定労働時間の短縮措置の適用を受けるためには1か月前までに申し出なければならない、とすることは、問題ないと考えられます。一方、適用期間を1か月単位とすることは、他の制度が基本的に労働者の申し出た期間について適用されることを踏まえれば、適当でないと考えられます。

Q3 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、労使協定でどの程度具体的に定める必要がありますか？

A まず、事業所で行われているそれぞれの業務が、所定労働時間の短縮措置の対象となるのかが客観的に分かるように、対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です。

また、客観的にみて「困難」と認められない業務については、所定労働時間の短縮措置の適用除外となりませんので、こうした業務が含まれないように、対象外となる業務の範囲を定めてください。

なお、労使協定を締結した場合には、労働者が、自分の従事する業務が所定労働時間の短縮措置の対象となるのかが分かるよう、必要な周知を行ってください。

Q 4 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？

A 管理職のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定労働時間の短縮措置を講じなくても構いません。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第 23 条第 1 項の措置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものです。

Q 5 所定労働時間の短縮措置の対象となっている労働者に、残業をさせても構いませんか？

A 所定労働時間の短縮措置は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間にすることを内容とするものであり、所定外労働をさせないことまでを内容とするものではありません。

ただし、子育ての時間を確保するという所定労働時間の短縮措置の趣旨に照らして、頻繁に所定外労働が行われることは、通常望ましくないものと考えられます。

なお、労働者は、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間に、重ねて所定外労働の免除を請求することも可能です。

2 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

(法第23条第2項、則第34条第2項及び指針第2の9関係)

【改正のポイント】

- 上記1で解説した短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。
- 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ① フレックスタイムの制度
 - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度（時差出勤の制度）
 - ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※1）

※1 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

- 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。
- 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください。
- なお、短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人との真の合意がある場合には、差し支えありません。
この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置
(法第24条第1項及び第2項関係)

【改正のポイント】

- 今回の改正により、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の制限が制度化されました。これに伴い、これまでの小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務を整理するものです。
- 具体的には、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません(事業主の義務とされているものを除きます。)
 - ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
 - ア) 始業時刻変更等の措置(※1)
 - ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - ア) 育児休業に関する制度
 - イ) 始業時刻変更等の措置
 - ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - ア) 育児休業に関する制度
 - イ) 所定外労働の制限に関する制度
 - ウ) 短時間勤務制度
 - エ) 始業時刻変更等の措置

※1 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ① フレックスタイムの制度
- ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ③ 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
 - ※ 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

X 不利益取扱いの禁止

1 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2及び指針第2の11関係)

【改正のポイント】

○ 育児休業の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは、これまでも禁止されていましたが、今回の改正により、新たに追加された介護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務制度等についても、その申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されるとともに、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、不利益取扱いの禁止が法律上明記されます。

- 法律上禁止されている不利益取扱いとなる行為の例や、勘案事項については、指針で以下のとおり規定されています（下線部は今回の改正箇所）。
- なお、これらはいくまで例示であり、これら以外の行為についても、個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。
 - (1) 法の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。
 - (2) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。
 - イ 解雇すること。
 - ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
 - ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
 - ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - ホ 自宅待機を命ずること。
 - ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
 - ト 降格させること。
 - チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ル 就業環境を害すること。

(3) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 勸奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ハ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

ニ 次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ホ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等