

VI 所定外労働の制限

VI-1 育児を行う労働者の所定外労働の制限 1 (第16条の8第1項)

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、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いけません。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができます。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(1) 所定外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものです(指針第2の3(1))。

(2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。

(3) 労働者が請求したときは、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。

(4) 「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、労働者が所定外労働の制限を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに所定外労働の制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に所定外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものです。

(5) 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(指針第2の3(2))。

「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。

VI-2 育児を行う労働者の所定外労働の制限2 (第16条の8第2項)

- 制限の請求は、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、制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 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(則第45条)。

- 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、生年月日及び請求する労働者との続柄等(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。特別養子縁組の請求等の場合にあつてはその事実。)
- ④ 請求に係る制限期間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

(2) 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します。

※ 電子メール等には、例えば、イントラネット(企業内LAN)、webメール(Gmail等)、SNS(LINE、Facebook等)を利用した申出が含まれます。

※ 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。

(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事ができます(則第45条第4項)。

(4) 所定外労働の制限の請求に係る制限期間は、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、所定外労働の制限の請求に係る制限期間を、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。

VI-3 育児を行う労働者の所定外労働の制限 3

(第16条の8第3項～第5項)

- 所定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3歳に達した場合
 - ③ 所定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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
- 所定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、所定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46条)。

- 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 特別養子縁組の不成立等の場合
- ⑤ 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16条の8第3項、第5項)

ポイント解説

★ 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、所定外労働の制限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、所定外労働の制限の対象となります。

VI-4 家族介護を行う労働者の所定外労働の制限

(第16条の9)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、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いけません。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができます。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 制限の請求は、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、制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 要介護状態にある対象家族がいる限り、介護終了までの期間について請求できます。
- 所定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 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 所定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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
- 所定外労働の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、所定外労働の制限の請求は、されなかったこととなります。

(1) 所定外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものです(指針第2の3(1))。

(2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です(Ⅲ-1、59~62ページ参照)。

(3) 請求は、次の事項を事業主に書面により通知することによって行わなければなりません(則第49条)。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。

- ① 請求の年月日
- ② 請求をする労働者の氏名
- ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日

※ 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です。

また、電子メール等には、例えば、イントラネット(企業内LAN)、webメール(Gmail等)、SNS(LINE、Facebook等)を利用した申出が含まれます。

(4) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求める事ができます(則第49条第4項)。

- (5) 「対象家族を介護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 50 条)。
- ① 対象家族の死亡
 - ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
 - ③ 労働者が負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと
- (6) 対象家族を介護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。
- (7) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、請求の仕方の具体例等については、育児を行う労働者の所定外労働の制限の場合と同様です (VI-1～3、77～79 ページ参照)。