

VII 時間外労働の制限

VII-1 育児を行う労働者の時間外労働の制限 1

(第17条第1項)

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために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、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - 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) 時間外労働の制限は、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4）。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、事業主は、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、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者と、労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。
- (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、事業主は原則として、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間如何に関わらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働（法定時間外労働）をさせることはできません。ただし、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が、1か月について24時間、1年について150時間を下回る場合は、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が優先されます。
- (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、代行者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。

ポイント解説

- ★ パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、時間外労働の制限の権利が認められます。
- ★ 事業主は、労働者が時間外労働の制限を請求した場合においては、労働者が請求どおりに時間外労働の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。単に時間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と解されます。

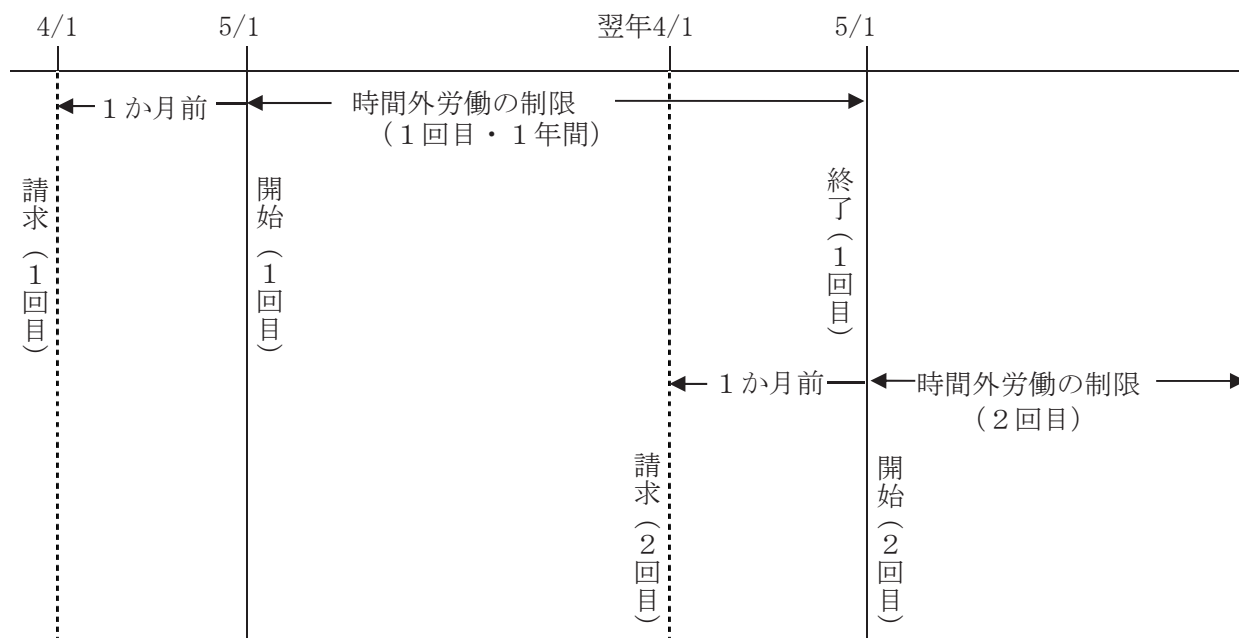
VII-2 育児を行う労働者の時間外労働の制限2

(第17条第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、その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) 具体的には以下ようになります。

(例)



(2) 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53条)。

事業主が適当と認める場合には、FAX 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 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等 (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。特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。)
- 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

※ 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。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) が含まれます。

(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ことができます (則第53条第4項)。

(4) 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時間の制限のみがかかります。

(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、 $24 \text{ 時間} \times 5 = 120 \text{ 時間}$ までに制限されます。

ポイント解説

★ 時間外労働の制限の対象となるのは、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についてですが、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の場合には、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間について時間外労働としてカウント（なお、一部特例あり。）されます。

VII-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、産後パパ育休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になります。

(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54条、第55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になります。

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。

Ⅶ－４ 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限

(第 18 条)

- 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、その対象家族を介護するために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、1 か月について24時間、1 年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - 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、その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。
- 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 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 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、産後パパ育休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対象家族を介護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) 時間外労働の制限は、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4）。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、事業主は、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、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者と、労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

(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、61～64 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57条）。事業主が適当と認める場合には、FAX 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 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 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

※ 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）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ことができます（則第57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 58 条、第 59 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時間外労働の制限の場合と同様です（Ⅶ－1～3、84～87 ページ参照）。

育児や家族介護を行う労働者の 時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について

法定労働時間を超えて時間外労働をさせようとする場合には、労働基準法第 36 条に基づく時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

ここでは、育児や介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について解説します。

★ 時間外労働協定との関係

育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限は、1 か月以上 1 年以内の期間について個々の労働者がその開始の日（以下「制限開始日」といいます。）及び終了の日を明らかにして請求する制度であり、この制限開始日は、その労働者が働く事業所における時間外労働協定で定める一定の期間（注 1）（以下「一定期間」といいます。）の起算日とは、通常、一致しないものと考えられます（例えば、労働者が時間外労働の制限を請求する期間が 6 月 11 日から翌年 6 月 10 日までとなっており、時間外労働協定の「1 か月」の起算日が毎月 1 日となっている場合）。

この場合、事業主はそれぞれの法律に基づきそれぞれの期間ごとに労働時間管理をしなければなりません。労働時間管理が複雑とならないようにするために、例えば、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限開始日を時間外労働協定で定める一定期間の起算日と合致するようにして労働者に請求してもらうことが考えられます。なお、労働者の意思に反してそのような請求を強制することが許されないことは言うまでもありません。

（注 1）時間外労働協定においては、「1 日」、「1 か月」及び「1 年」のそれぞれの期間について、延長することができる時間を協定しなければなりません。

★ 時間外労働との調整例

本来、どの時点から時間外労働の制限を請求するかについては労働者が任意に請求できますが、事業主は、労働者の同意を得て、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限開始日と時間外労働協定に定める一定期間の起算日とを合致させることも考えられます。

例えば、次のような方法が考えられます。

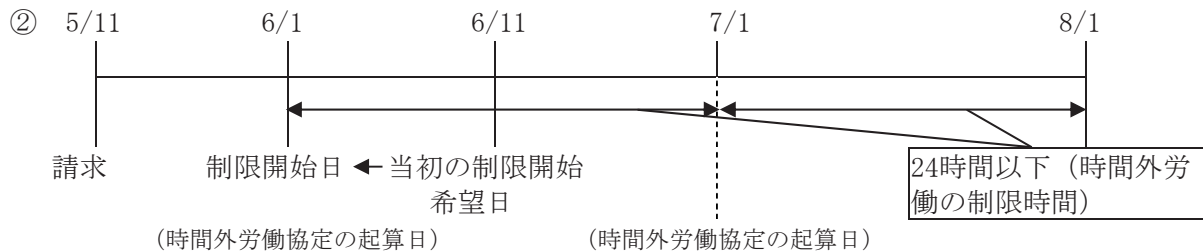
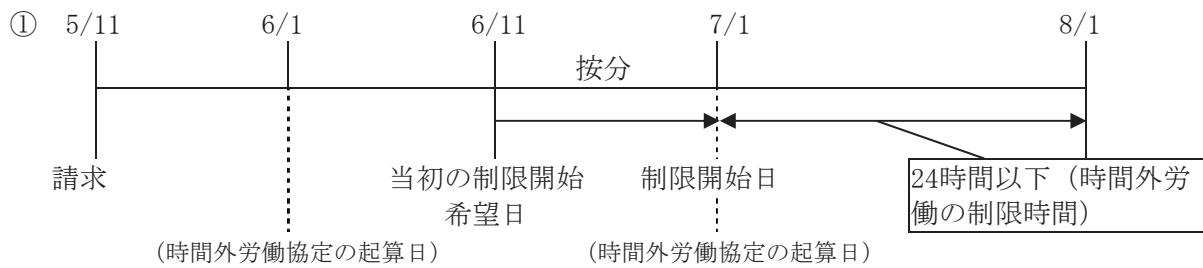
- ① 制限開始日を次の一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より遅らせて労働者に請求してもらう方法。

あるいは、

- ② 労働者は制限開始日の 1 か月前までに請求することとなっていますが、これにかかわらず、制限開始日を一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より前倒しして取り扱う方法。

※ ①のように取り扱う場合には、労働者の合意を得やすいように、当初の制限開始希望日から変更後の制限開始日の前日までの間の時間外労働の上限時間について、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限の制度を下回らない条件で設定すること、例えば、その期間の日数で按分した時間（24 時間×請求を遅らせた期間の日数／その月の総日数）の上限時間とすることも考えられます。

※ ②のように取り扱う場合でも、時間外労働の制限は時間外労働をさせ得る状態にあることが前提ですから、制限開始日が請求する労働者本人の育児休業期間中になることは問題があります。



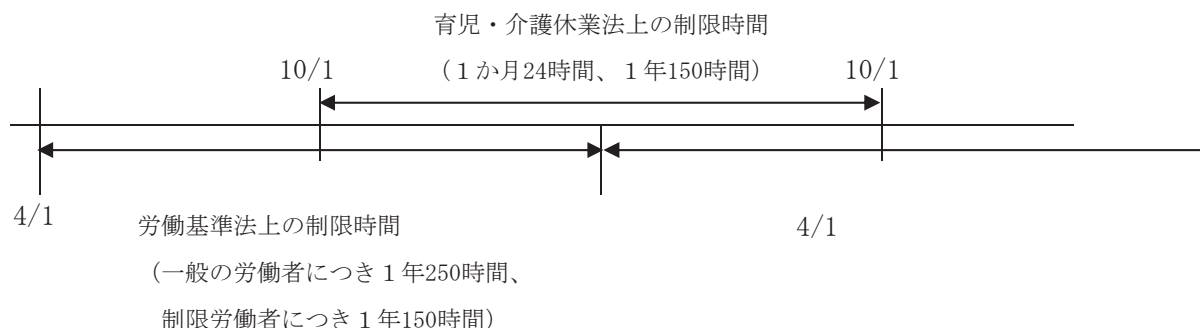
★ 時間外労働協定に記載する場合

時間外労働の制限の制度の適用を受ける労働者の扱いについて、時間外労働協定上明示する必要はありませんが、例えば、上記のケースのように、育児・介護休業法に基づいて時間外労働の制限を請求する労働者の制限開始日が時間外労働協定で定める一定期間の起算日と合致する場合、こうした労働者について1か月につき24時間以下、1年につき150時間以下の時間外労働協定を締結し、届け出ておくことも考えられます。

その場合の時間外労働協定の具体的な記載の仕方については、93ページの例を参考にしてください。(注2)

(注2) このような時間外労働協定を締結した場合は、時間外労働の制限時間の計算に当たり次ページのような注意が必要です。

(例) 時間外労働協定で定める一定期間のうち1年間の起算日が4月1日で一般の労働者に係る1年の制限時間が250時間、制限開始日が月の初日(起算日)となるように育児・介護休業法上の時間外労働の制限を請求した労働者(下図において「制限労働者」といいます。)に係る1年の制限時間が150時間とする時間外労働協定を締結した場合において、育児・介護休業法上の制限期間を10月1日から翌年の9月30日までとする請求があった場合



10月1日から翌年の3月31日までの間は、育児・介護休業法上は最大で144時間(1か月24時間×6か月)まで時間外労働をさせることができますが、労働基準法上の制限時間は4月1日から計算されるため、例えば4月1日から9月30日までの間に120時間の時間外労働をさせたとする、10月1日から翌年の3月31日までの間は、 $150 - 120 = 30$ 時間までしか時間外労働をさせることはできません。

[illegible]

様式第9号（第16条第1項関係）（裏面）
（記載し得）

1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務に該当する場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5までの規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を計算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法施行規則（同法第119条の規定により6箇月以下の拘束刑又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。

（例）「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

（例）「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「経費日」において定める日から1箇月ごとについての延長となる時間数であつて、延長となる時間数を45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入すること。

（例）「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「経費日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間数の上限は①の欄の労働者より多い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。

5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4.4日であること）に留意すること。労働させることができる日数を記入すること。

6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。

7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日からまたぐ最大も含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することをつ明らかにして実施される投票、選挙の方法による手続により選出された者であつて、使役者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

9 本様式をもって協定する場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により結核すること。留意すること。

10 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することとし支ええない。

（備考）

1 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「（所定労働時間）」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄は事業場外労働に關する協定の有効期間を括弧書きすること。

2 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労働委員会が設置されている事業場において、本様式を労働委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した川紙を別添提出することし、本様式に「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」と読み替へるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、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しない労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

3 労働時間等の設定の改廃に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改廃委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改廃委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した川紙を別添提出することし、本様式に「協定」とあるのは「労働時間等設定改廃委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」と読み替へるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とを区別することし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、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しない労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。