

VI 時間外労働の制限

VI-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なりません。
- 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 配偶者が常態としてその子を養育することができると認められる労働者
 - ③ その他請求できないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者

- (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あることに留意してください（指針）。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、別途労働基準法第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。
- (5) 「配偶者が常態としてその子を養育することができると認められる労働者」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいいます（則第31条の2）。
 - ① 職業に就いていないこと（育児休業その他の休業により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含みます。）。
 - ② 負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと。
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
 - ④ 請求に係る子と同居していること。

(6) 「請求できないこととすることについて、合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第31条の3）。

- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ② 内縁の妻（夫）等が(5)の①～④のすべてに該当する労働者

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。

VI-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。

