

短時間勤務制度及び所定外労働 の免除に関する主な論点

短時間勤務制度に関する主な論点

1. 制度の位置付け

育児休業や介護休業と同様の仕組み(請求権)とすべきか、事業主の単独の措置義務とすべきか。

2. 対象者等の範囲

継続雇用期間が1年未満の労働者、週所定労働日数が2日以下の労働者、1日の勤務時間が短い労働者等への適用について、どうすべきか。

業務の性質や事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者について、どうすべきか。

3. 具体的内容

短時間勤務の幅(何時間短縮、何時間まで短縮)

短時間勤務の設定単位(日単位、週単位、月単位)

短時間勤務の設定方法(始業時刻を遅くする、終業時刻を早める)

所定外労働の免除に関する主な論点

1. 制度の位置付け

育児休業や介護休業と同様の仕組み(請求権)とすべきか、事業主の単独の措置義務とすべきか。

2. 対象者等の範囲

継続雇用期間が1年未満の労働者、週所定労働日数が2日以下の労働者、1日の勤務時間が短い労働者等への適用について、どうすべきか。

事業の正常な運営を妨げる場合などについて、どうすべきか。

< 参照条文 >

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)(抄)

(勤務時間の短縮等の措置等)

第23条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳(当該労働者が第5条第3項の申し出をすることができる場合にあつては、1歳6か月。以下この項において同じ。)に満たない子を養育する労働者で育児をしないものにあつては労働者の申し出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置(以下この項及び次条第1項において「勤務時間の短縮等の措置」という。)を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

2 (略)

(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等に関する措置)

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その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に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければならない。

2 (略)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

第34条 法第23条第1項に規定する勤務時間の短縮等の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 法第23条第1項の労働者(以下の項において「労働者」という。)であつて当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。

二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの制度を設けること。

イ 労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度

ロ 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

三 所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定外労働時間を超えて労働させない制度を設けること。

四 労働者の3歳に満たない子に係る託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平

成16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

九 法第二十三条第一項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第二項の規定による労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
- (二) 当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。
- (三) 当該措置を講ずるに当たっては、就業しつつその子を養育する労働者にとって、現実に労働時間を短縮できる短時間勤務の制度に対するニーズが高いことも勘案すること。
- (四) 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育すること又はその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について(平成16年12月 職発第1228001号 雇児発第1228002号)(抄)

第7 事業主が講ずべき措置(法第6章)

4 3歳に達するまでの子を養育する労働者に関する勤務時間の短縮等の措置等(法第23条第1項)

- (1) 育児休業から復帰し、又は育児休業をせずに、雇用を継続する労働者にとっては、ある程度心身が発達する3歳に達するまでの時期は子の養育に特に手がかかる時期であることから、勤務時間の短縮その他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置(以下4及び6において「勤務時間の短縮等の措置」という。)が、その雇用の継続のために必要性が高い措置であり、1歳(法第5条第3項の申出をすることができる労働者にあつては、1歳6か月)に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに対しては勤務時間の短縮等の措置を講ずる義務を、1歳(法第5条第3項の申出をすることができる労働者にあつては、1歳6か月)から3歳に達するまでの子を養育する労働者に対しては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講ずる義務を併せて事業主に課したものであること。

事業主が措置を講ずべき勤務時間の短縮等の措置については、厚生労働省令により、次のいずれかの方法により講じなければならないものとしたこと(則第34条第1項)

- イ 希望する労働者について適用される短時間勤務の制度を設けること(第1号)
 - ロ 希望する労働者について適用される労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度(いわゆるフレックスタイム制)を設けること(第2号イ)
 - ハ 希望する労働者について適用される始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(所定労働時間は変更しないもの)を設けること(第2号ロ)
 - ニ 希望する労働者について適用される所定労働時間を超えて労働させない制度を設けること(第3号)
 - ホ 労働者の3歳に満たない子に係る託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと(第4号)
- (2) 勤務時間の短縮等の措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。
- イ 「労働者」とは、基本的には法第2条第1号の「労働者」と同義であること。すなわち、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、制度の対象としているものであること。

なお、育児休業の制度に準ずる措置を講ずるに当たっては、法第5条第1項に規定する要件に準じた要件を満たさない期間を定めて雇用される者を対象から除外することを排除するものではないこと。
 - ロ 「育児休業をしないもの」とは、現に育児休業をしている者を排除する意であり、育児休業をしたことがある者であっても現に育児休業をしていない者を含むものであること。したがって、育児休業をした後に当該育児休業に係る子について本条に基づく勤務時間の短縮等の措置を受けることは可能であること。
 - ハ 則第34条第1項各号の規定に基づき事業主が講じた措置の適用を申し出ることができない労働者の範囲を定める労使協定を、法第6条第1項ただし書に規定する労使協定に準じて結ぶことは可能であること。

ただし、当該措置の適用について法が法第5条第1項に規定する要件を満たさない期間を定めて雇用される者についても除外していないことにかんがみ、則第7条第1号に規定する労働者を当該労使協定により除外することはできないものであること。また、則第34条第1項各号の規定に基づき事業主が講じた措置の適用を希望する労働者の配偶者が当該措置の適用を受けていることを理由として、法第6条第1項ただし書に規定する労使協定に準じた労使協定により除外することはできないものであること。
- (3) 「労働者の申出に基づく」とは、勤務時間を短縮する措置を受けるか否かを労働者の申出によらしめるとの意であり、短縮する時間数等まで自由に労働者の申出によらしめるものではないこと。
- (4) 講ずべき措置の考え方は、以下のとおりであること。

イ 「その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置」とは、具体的には、則第34条第1項各号に規定するいずれかの措置である必要があり、事業主が、当該措置以外に任意に他の措置を設けることは可能であるが、その場合であっても則第34条第1項各号に規定するいずれかの措置を行う必要があるものであること。

ロ 「育児休業の制度に準ずる措置」とは、育児休業(第1の2(1))とは対象となる子の年齢が異なるものであり、法第5条から第10条までの規定に基づく育児休業の制度と全く同じ制度である必要はないが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものであること。例えば、労働者に分割取得を認めるなど、請求手続や取得回数などにおいて労働者に有利な制度設計にすることについては妨げないこと。

ハ 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者については、育児休業の制度に準ずる措置又は(1)のイからホまでに掲げる措置のいずれか1つを講ずれば足りるものであり、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務付けられているわけではないが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれること。

ニ 本条に関する労働者の権利は、事業主が制度等を設け、当該制度等が労働契約の内容となっはじめて発生するものであり、本条から直接発生するものでないこと。

ホ 則第34条第1項各号に規定する措置については、事業所の労働者の職種等の性質にかんがみ、いくつかの労働者の集団についてそれぞれ異なる措置を設けることを排除するものではないこと。

ヘ 則第34条第1項第1号、第2号及び第3号の「制度を設ける」とは、個々の労働者の希望に応じた内容の措置を講ずることまで当然に事業主に求めているものではないこと。

なお、これらの制度の適用を受けるための手続については、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、育児休業申出の場合の手続も参考にしながら適切に定めることが望ましいものであること。

ト 則第34条第1項各号のいずれかに規定する制度等がない事業所については、いずれかの制度等を構築することが必要であるが、既にいずれかの制度等が本条の対象となる労働者を包含する労働者に適用されている場合においては、当該制度等を維持することで足りるものであること。

チ 指針第二の九の(一)は、勤務時間の短縮等の措置の適用を受ける権利を保障するため、労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益取扱いをしてはならないことを明示したものであること。

不利益な取扱いについての基本的な考え方は、育児休業の場合と同様であること(第2の19(3)(4)(5)参照)。

(5) 則第34条第1項第1号の「短時間勤務の制度」は、次のいずれかの内容を含むものであること。

イ 1日の所定労働時間を短縮する制度

ロ 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

ハ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。)

ニ 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

(6) 短時間勤務の制度を設けるに当たっては、以下の点に留意すること。

イ 指針第二の九の(四)の内容にも照らし、その事業所における通常の所定労働時間が7時間以上の場合、1時間以上の短縮となるような短時間勤務の制度を設けることが望ましいと考えられること。したがって、法第23条第1項の勤務時間の短縮等の措置として短時間勤務の制度を設ける場合においては、勤務時間が1日6時間以下の労働者については、当該制度を適用する必要はなく、また、法第23条第1項の勤務時間の短縮等の措置としての他の制度等を適用することも基本的には必要ないものであること。

ロ 労働基準法第67条に規定する育児時間は、1歳未満の子を育てている女性労働者が請求した場合、授乳に要する時間を通常の休憩時間とは別に確保すること等のために設けられたものであり、育児時間と則第34条第1項第1号に規定する短時間勤務の制度は、その趣旨及び目的が異なることから、それぞれ別に措置すべきものであること。

ハ 短時間勤務の制度の適用を受ける労働者の賃金については、通常の所定労働時間勤務した場合の賃金との整合性を考慮しつつ、労使の話し合いの上、適正に定められるべきものであること。

(7) 則第34条第1項第2号口の「始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度」とは、保育所への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があること。

(8) 則第34条第1項第3号の「所定労働時間」の解釈については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること(第6の1(17)参照)。

cf. 第6 深夜業の制限(法第5章)

1 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求(法第19条第1項)

(17) 則第31条の12第2号の「所定労働時間」とは、就業規則等において労働者が労働契約上労働すべき時間として定められた時間の意であり、必ずしも労働基準法の規定による法定労働時間に限らないものであること。

(9) 則第34条第1項第4号の「託児施設の設置運営」とは、事業主自身が行う場合及び他の事業主が行う場合を含み、後者に関しては事業主がそれに要

する費用の出えんを行う等、労働者のための積極的な行為を要するものであること。なお、託児施設については児童福祉の観点から問題があってはならないものであること。

- (10) 則第34条第1項第4号の「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、当該ベビーシッターに係る費用を負担すること等が含まれるものであること。

<参考条文>

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)(抄)

第四章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一～三(略)

2～5 (略)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について(平成16年12月 職発第1228001号 雇発第1228002号)(抄)

第5 時間外労働の制限(法第4章)

1 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求(法第17条第1項)

(7) 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、当該労働者の所属する事業所を基準として、当該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べきものであること。

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、当該労働者が請求どおりに時間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ものであること。

例えば、時間外労働をさせざるを得ない繁忙期において、同一時期に多数の専門性の高い職種の労働者が請求した場合であって、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお事業運営に必要な業務体制を維持することが著しく困難な場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するものであること。