

改正育児・介護休業法に基づく 時間外労働の制限について

厚生労働省・都道府県労働局

小学校就学前の子の養育又は要介護状態の家族の介護を行う男女労働者が請求したときは、事業主は、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ることはできません。（平成14年4月1日施行）



両立支援キャラクター両立するべえ

このリーフレットは、時間外労働の制限の制度の運用に当たっての留意事項についてまとめたものです。このリーフレットを活用し、育児や介護を行う労働者の適正な労働時間管理を行ってください。

- 御不明の点などにつきましては・・・
時間外労働の制限の制度については
最寄りの都道府県労働局雇用均等室
時間外労働協定を書く場合については
最寄りの労働基準監督署
までお問い合わせください。

時間外労働の制限の制度とは

時間外労働の制限の制度

事業主は、労働基準法第36条の規定により労働時間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又は要介護状態の対象家族（注1）の介護を行う労働者が請求した（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。）場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き（注2）、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、次のような労働者は請求できません。

- ・ 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
- ・ 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（注3）（育児のみ）
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

（注1）「対象家族」の範囲は、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母ですが、祖父母、兄弟姉妹及び孫については同居、扶養の要件が付されていることに留意してください。

（注2）事業主は、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ません。

（注3）「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、
（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週間の所定労働日数が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
のいずれにも該当する者をいいます。

★ 事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、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。育児・介護休業法上の時間外労働の制限に関する規定は、このことが前提となっています。

★ 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。

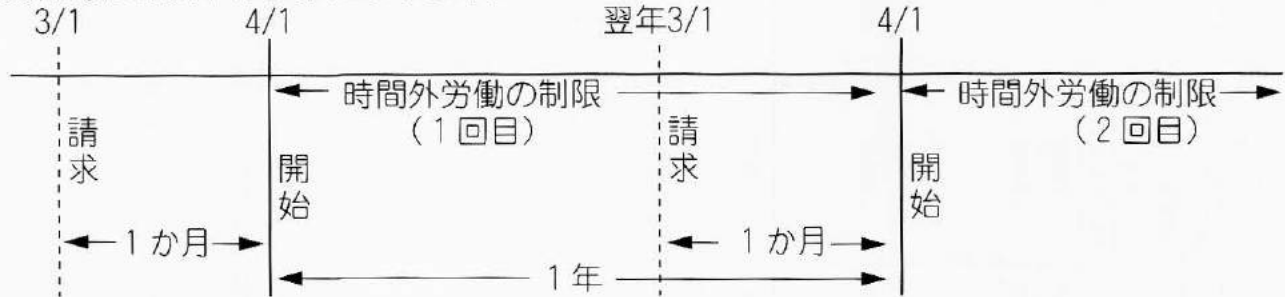
★ 育児・介護を行う一定の女性労働者について時間外労働の上限を通常の労働者よりも低いものとする（1年150時間等）ことを定めた激変緩和措置（労働基準法第133条）は平成13年度末で終了します。

時間外労働の制限を請求するには

請求の時期、期間

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開始の日の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。

具体的には以下ようになります。



こんな時には？

- 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。また、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時間の上限のみが生じます。
(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時間×5＝120時間までに抑えられます。

請求の方法

請求は書面を事業主に提出して行わなければなりません。

書面に次の事項を記載して請求を行います。

育児の場合

- (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（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）
- (4) 制限の開始の日及び終了の日
- (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
- (6) 常態としてその子を養育することができる配偶者がいないこと

介護の場合

- (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) 制限の開始の日及び終了の日
- (5) 請求に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- (6) 請求に係る対象家族が要介護状態にあること

時間外労働協定との関係について

時間外労働をさせることができる場合

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。

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」という。）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」という。）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平成14年6月11日から平成15年6月10日までとなっており、時間外労働協定において定められた「1日を超え3か月以内の期間」が1か月で、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が、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「1日を超え3か月以内の期間」が1か月の場合において、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日を超える一定の期間」として「1日を超え3か月以内の期間」及び「1年間」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。

★ 時間外労働協定との調整例

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、「1日を超え3か月以内の期間」が1か月の場合において、次のような方法が考えられます。

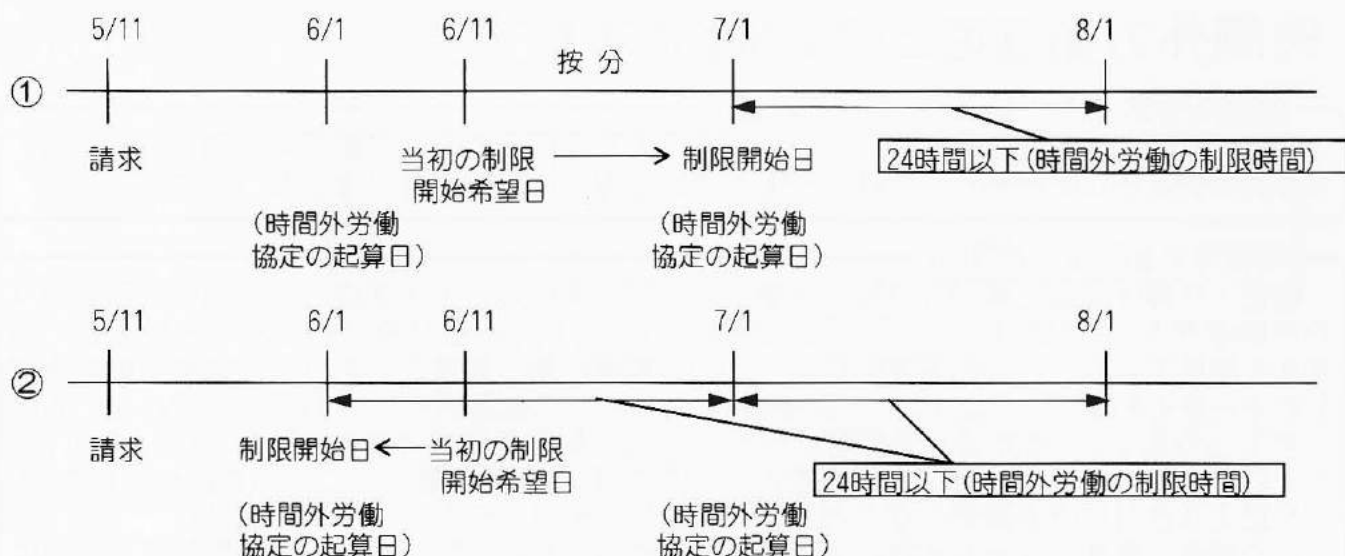
① 制限開始日を次の一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より遅らせて労働者に請求してもらう方法。

あるいは、

② 労働者の請求は制限開始日の1か月前までに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。また、制限開始日が請求する労働者の配偶者の育児休業期間中になる場合には、育児・介護休業法上は請求できる労働者としての要件を満たさなくなりますが、当事者が合意すれば、前倒しして時間外労働の制限の制度とは別に一定期間の起算日から労働時間管理をすることは可能です。



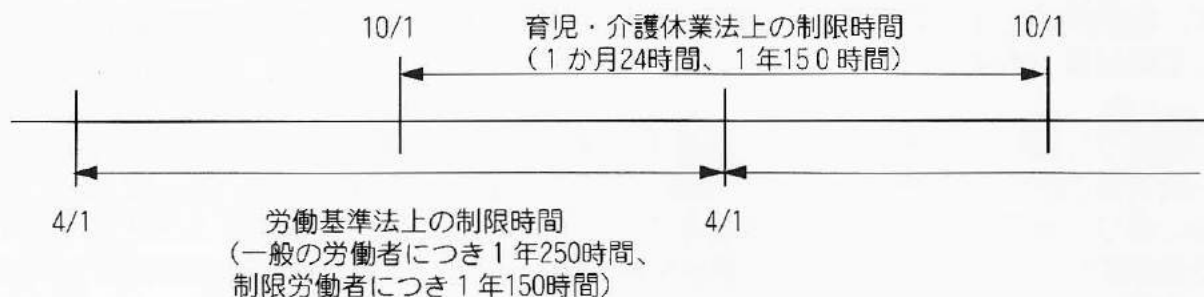
時間外労働協定に記載する場合

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届の具体的な記載の仕方については、次の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以下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、かつ、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」という。)に係る1年の制限時間が150時間の場合において、育児・介護休業法上の制限期間が10月1日から翌年の9月30日までの場合



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と、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。

時間外労働
に関する協定届
休日労働

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)				
電子部品製造業		〇〇電子株式会社		〇〇市〇〇町1-2-3(〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)				
時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 「満18歳以上の者」	所定労働時間	延長することができる時間		期間		
				1日	1日を超える一定の期間(起算日) 1か月(毎月1日)			
① 下記②に該当しない労働者	随時の受注	10人	1日8時間	4時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から一年間	
	月末の決算事務	5人	同上	3時間	25時間	200時間	同上	
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	随時の受注・納期変更	10人	同上	3時間	25時間	200時間	平成〇年4月1日から一年間	
①②のうち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	上記の各事由		同上	2時間	24時間	150時間	平成〇年4月1日から一年間	
随時の受注、納期変更	業務の種類	労働者数 「満18歳以上の者」	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間		
	機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月につき1日: 8:30~17:30		平成〇年4月1日から一年間		

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

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（投票による選挙

職名 検査課主任
氏名 高橋 豊

職名 代表取締役社長
氏名 大塚 弘

〇〇労働基準監督署長殿

印

記載心得

- 「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1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であつて、1日についての限度となる時間を記入すること。
 - 「1日を超える一定の期間（起算日）」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であつて、同法第36条の1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる時間の限度に關して、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
 - 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。
 - 「労働させることができる休日並びに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並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
 - 「期間」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日の属する期間を記入すること。