

(5) 事業主は、労働者に対して申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実を証明する書類の提出を求めることができます（則第30条第2項）。

ただし、現に負傷、疾病の子の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮してください（指針）。

(6) 労働者の子の症状、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ください（指針）。

ポイント解説

★ 子どもの看護休暇は、労働者1人につき5日であり、子ども1人につき5日ではありませんが、法を上回る日数の取得を可能とする制度を定めることは差し支えありません。

★ 子どもの看護休暇は、介護休業と異なり、休暇が取得できる負傷や疾病の種類や程度に特段の制限はありませんので、例えば風邪による発熱など短期間で治癒する傷病であっても労働者が必要と考える場合には申出ができます。このため、申出に係る子の負傷又は疾病の事実を証明する書類としては、必ずしも医師の診断書等が得られない場合等もありますので、例えば、購入した薬の領収書等により確認する等柔軟な取扱いをすることが求められます。

V 不利益取扱いの禁止

(第10条、第16条、第16条の4)

○ 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

- (1) 育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として行う解雇その他不利益な取扱いの意思表示は無効と解されます。
- (2) 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したこととの間に因果関係がある行為です（指針）。
- (3) 解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます（指針）。
 - ① 解雇すること。
 - ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
 - ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
 - ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - * 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものではないと認められる場合には、これに該当します。
 - ⑤ 自宅待機を命ずること。
 - * 事業主が、育児休業や介護休業の終了予定日を超えて休業することや、子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、これに含まれます。
 - ⑥ 降格させること。
 - ⑦ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - * 育児休業、介護休業期間中や子の看護休暇を取得した日について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間又は子の看護休暇を取得した日数分は日割りで算定対象期間から控除することなど、専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当します。
 - ⑧ 不利益な配置の変更を行うこと。
 - * 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものですが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、その労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、これに該当します。
 - ⑨ 就業環境を害すること。
 - * 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当します。
- (4) (3)の①～⑨は、あくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。

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 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。

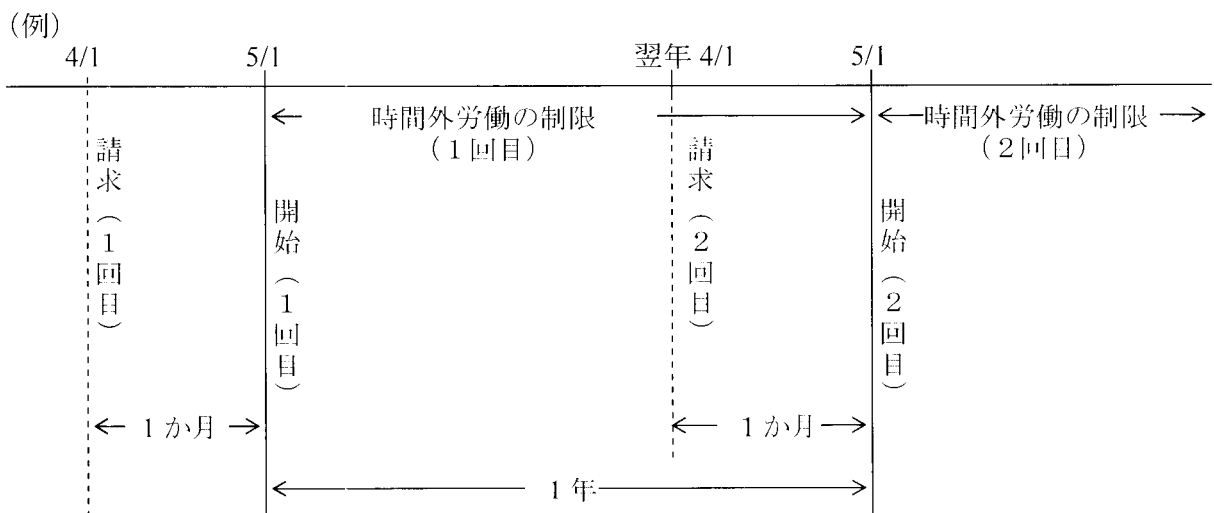
★ 事業主は、労働者が時間外労働の制限を請求した場合においては、労働者が請求どおりに時間外労働の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないと解されます。

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。



(2) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません(則第31条の4第1項)。

- 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
- ⑥ 常態としてその子を養育することができる配偶者等がないこと

(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31条の4第2項)。

(4) 事業主は労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は実際に時間外労働の制限を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません(指針)。

(5) 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きます。

(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、 $24 \text{時間} \times 5 = 120 \text{時間}$ までに抑えられます。

ポイント解説

★ 時間外労働の制限の対象となるのは、当然のことながら法定労働時間(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であり、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をとった場合に時間外労働と評価されるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間です。

VI-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31条の5、第31条の6)。

- 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 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となります。

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。

VI-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) 「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（19～20ページ参照））。

(3) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第31条の8）。

- 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
- ⑤ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑥ 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

(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31条の8第2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 31 条の 9、第 31 条の 10）。
- 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（法第 18 条において準用する法第 17 条第 3 項、第 5 項）。
- (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、指針に留意すること等については、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（VI-1～3 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（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平成18年6月11日から平成19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。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日を超える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。

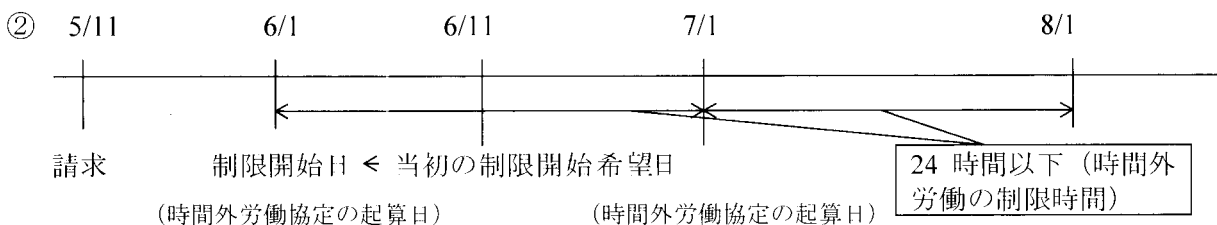
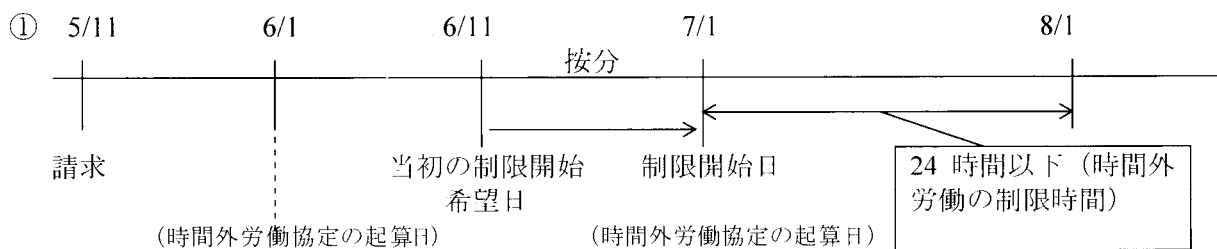
① 制限開始日を次の一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より遅らせて労働者に請求してもらう方法。

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おりますが、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。



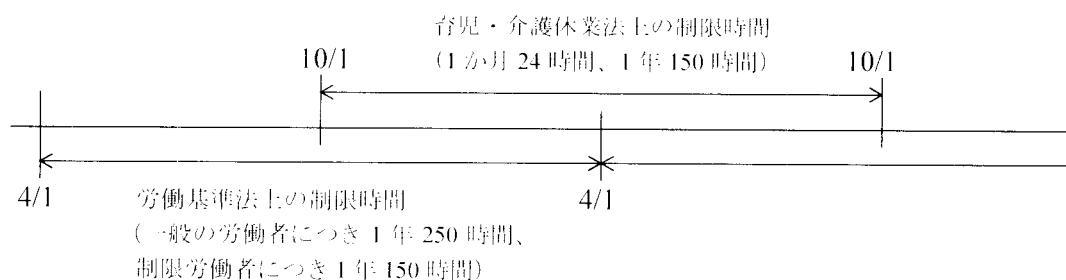
時間外労働協定に記載する場合

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、40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、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
休日労働 に関する協定届

事業の種類 電子部品製造業		事業の名称 〇〇電子株式会社		事業の所在地（電話番号） 〇〇市〇〇町1-2-3（〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇）				
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年 (4月1日)		
①下記②に該当しない労働者	臨時の受注	検査	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	検 理	5人	同上	3時間	25時間	200時間	同上
②1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	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	上記の各業務	同上	2時間	24時間	150時間	平成〇年4月1日から一年間
休日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
臨時の受注、納期変更		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 職名 検査課主任
氏名 原田 弘

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）
平成〇年 3月 15日

使用者 職名 代表取締役社長
氏名 佐方 美紀子 印

〇〇労働基準監督署長殿

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時間であつて、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時間であつて、同法第36条第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関して、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箇月を超える变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。

Ⅶ 深夜業の制限

Ⅶ－１ 育児を行う労働者の深夜業の制限１

(第19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、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」といいます。）において労働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 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいる労働者
 - 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) 深夜業の制限は、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）。
- (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) 「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。
- (4) 所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも、請求できます。
- (5) 「深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、
 - ① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みます。）。
 - ② 負傷、疾病等により子の保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。のいずれにも該当する者をいいます（則第31条の11）。
- (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12）。
 - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

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、深夜業の制限の権利が認められます。
- ★ 事業主は、労働者が深夜業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深夜業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。
事業主には、深夜業を免除する代わりに同等の昼間勤務を確保することまでは義務づけられていませんが、労働者本人が昼間勤務での就業を希望しており、かつ代わりに就業させることができる同職種の昼間勤務が十分あるにもかかわらず、深夜業の制限を請求した労働者を昼間勤務に就けさせず懲罰的に無給で休業させるといった取扱いは、深夜業の制限の制度の利用を躊躇させるものであり、不利益取扱いに当たるおそれがあります。
- ★ 「所定労働時間の全部が深夜にある労働者」とは、労働契約上労働すべき時間として定められている時間のすべてが午後10時～午前5時の間にある労働者をいいます。

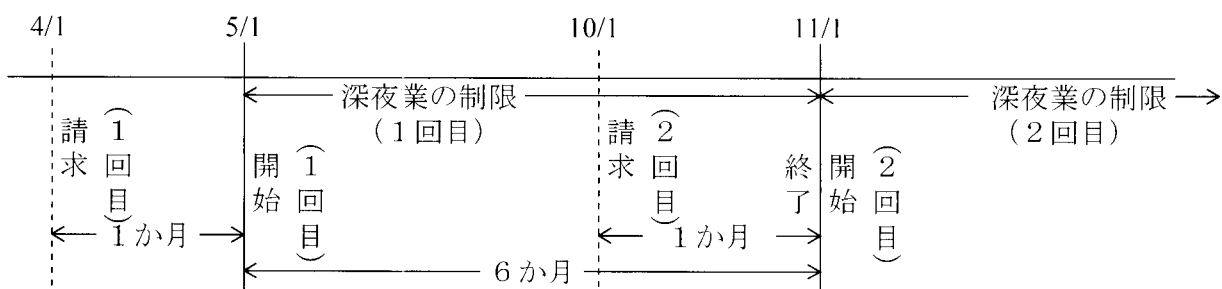
Ⅶ-2 育児を行う労働者の深夜業の制限2

(第19条第2項)

- 制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月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、開始の日の1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、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第31条の13第1項）。
- 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
 - ⑥ 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいないこと
- (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31条の13第2項）。
- (4) 事業主は、あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含みます。）に関する事項を定めるとともに、労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮してください（指針）。
- (5) 事業主は、労働者の育児や介護の状況、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配慮してください（指針）。
- (6) 事業主は労働者が深夜業の制限を請求したこと又は実際に制限を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（指針）。

ポイント解説

- ★ (5)の「制度の弾力的な運用」としては、週の特定の曜日や、深夜の特定の時間について深夜業の制限を受けられるようにすること、制限開始予定日の1月前より短い期間での請求でもよいこととすること等が考えられます。