

深夜業を命じられたら

- ・一人で深夜にコンビニ店の店番を命じられた。
- ・高校生のアルバイトに深夜業を命じることはできるか。

◆ 基本のきほん

- ◎労働基準法（以下、「労基法」という）では、午後10時から午前5時までの労働を、深夜労働（深夜業）と位置付けています。

18歳未満の労働者の深夜業は禁止されています（労基法第61条）。高校生アルバイトなど18歳未満の労働者に、深夜労働に従事させることがないよう、注意が必要です。

また、妊産婦や、小学校就学前の子を養育または要介護状態の家族を介護する男女労働者（日々雇用など対象外労働者あり）が請求した場合にも、深夜に労働させてはなりません（労基法第66条3項、育児介護休業法第19条、20条）。

- ◎割増賃金

深夜の時間帯に労働させた場合には、2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

また、労基法の労働時間規制の適用除外とされる管理・監督者（労基法第41条2号）であっても、深夜労働については割増手当の支払いが必要です。

◆ 確かめましょう

□あなたの希望はどれですか。例えば・・・

【労働者の場合】

- ①深夜業は危険が多いからしたくない。
- ②それなりの配慮をしてもらえればしてもよい。
- ③深夜割増手当を法定率以上にしてもらえればしてもよい。

【使用者の場合】

- ①他社も始めるのだから、コスト削減のためにはなんとかしても受け入れてもらいたい。
- ②昼間のパートの時給を削って、深夜業に同意したパートの割増手当に充当したい。
- ③受け入れないのなら、現在のパートは解雇して新規の募集をする。

◆ こんな対処法があります！

【労働者】

- ①深夜労働がないとの前提で雇用され、現にそれまで深夜労働がなかった労働者にとってみれば、新たに深夜労働をすとなれば、労働契約の重要な部分に変更をきたすことになり、したがって、使用者の意思だけで一方的に命令することはできません。労働者として拒

否することはできますが、しかし、場合によっては業務命令違反として解雇されるおそれがないわけではありません。

そこで、危険が多いから深夜業をしたくないという理由であれば、まず、使用者に対し、安全確保の措置を求めてみるのも方法です。使用者には、通勤及び業務の遂行の際における安全配慮義務が課されています。たとえば、深夜は二人体制にするとか、終電に間に合うよう午前0時までの勤務に限定してもらうなどの措置を求めてみるとよいと思います。

職を確保することとのバランスを考えた上で、判断するのがよいものと考えられます。

- ②①で述べたとおり、会社に配慮を求めることができますので、条件が満たされるかどうか確認した上で、判断するのがよいと思います
- ③深夜業の割増率は2割5分以上です。深夜業を受け入れる条件の一つとして、割増率の上乗せを同僚などと交渉することもテクニックだと思われます。

【使用者】

- ①まず、子の養育や家族の介護、健康等に関する事情を労働者から聞かなければなりません。労働者から、それらの事情によって深夜労働の免除の申請があれば、深夜業をさせてはいけません。

深夜業をさせるにしても、女性の深夜業には、通勤や業務上の安全配慮義務が課せられていますので、これらの条件を整備することが必要です。

また、深夜業ですので、最低でも2割5分の割増賃金を支払わなければなりません。割増手当も支払わずに、女性は賃金単価が低いからとの理由からであれば、許されることはありません。これらの条件を満たした上で、会社の置かれている状況を説明し、納得を得られた者から従事してもらうことが考えられます。

- ②コスト削減のために、従業員の賃金を一方的に引き下げることはできません。引き下げる合理的な理由が求められます。配置換えや段階的な移行などの努力を試みる必要があります。

なお、就業規則等において、女性であることを理由に深夜業を命じない旨を定めたり、実態としてそのような取扱いをすると、一定の職務から女性を排除することになり、配置に関して男女雇用機会均等法違反となるので注意が必要です。

- ③もともと、深夜業を予定せずに雇用した労働者を、深夜業拒否を理由に解雇するのは、解雇無効と判断される可能性があります。やはり、会社の状況を説明して、必要性を理解してもらうことが先決ではないでしょうか。



1 趣旨

この指針は、女性労働者の職業生活の充実を図るために、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関し、事業主が講ずべき措置について定めたものである。

2 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備

事業主は、その雇用する女性労働者を深夜業に従事させる場合には、その女性労働者の就業環境等の整備に関し、特に次の点について適切な措置を講ずるべきである。

(1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

事業主は、送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めるものとする。

また、事業主は、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めるものとする。

(2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

事業主は、その雇用する女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育又は家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮を行うよう努めるものとする。

なお、事業主は、子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合には、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）の定めるところにより、深夜業をさせてはならないこと。

(3) 仮眠室、休養室等の整備

事業主は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）の定めるところにより、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けること。

なお、事業主は、同法に基づく同令の定めるところにより、男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けること。

(4) 健康診断等

事業主は、同法に基づく同令の定めるところにより、深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、又は当該業務への配置替えを行う際及び6月以内ごとに1回、定期に、医師による健康診断を行うこと。

また、事業主は、健康診断の結果、当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、同法の定めるところにより、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずること。

なお、事業主は、労働基準法（昭和22年法律第49号）の定めるところにより、妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはならないこと。