

深夜業を命じられたら

- ・1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)上の深夜業とは
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。

◎深夜業の割増賃金(労基法第37条)

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。

- 交替制などで所定労働時間が深夜時間帯になる場合にも、深夜時間帯の労働については割増賃金の支払いが必要です。
- 労基法第41条により、労働時間・休憩及び休日の適用が除外されている労働者に該当する場合についても、深夜業は適用除外にはならないので、深夜業の割増賃金の支払いが必要です。

◎深夜業の禁止

①原則禁止

18歳未満の労働者(年少者)の深夜業は原則禁止されています(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。

労働基準監督署長(以下、「労基署長」という)の許可を受けて使用する15歳以上の児童については、深夜業として禁止される時間帯は午後8時から午前5時まで(演劇子役の児童は午後9時から午前6時まで)になります。

②例外的取扱い

次の場合には、深夜業禁止の例外的な取扱いがなされ、18歳未満の労働者を深夜時間帯に労働させることができます。

- 交替制で使用する16歳以上の男性
交替制とは、勤務時間帯が一定期間ごとに交替するものをいいます。深夜業による疲労が昼勤により回復することを前提としたものです。
- 交替制による事業で、労基署長の許可を受けて午後10時30分まで労働させる場合
上記と異なり、事業全体が交替制で運用されていることが要件とされます。早番遅番の二交替制を想定した制度です。
- 農林水産業、保健衛生業、電話交換業務の従事者
- 非常災害時に労基署長の許可を受ける等による法定労働時間を超えた時間外労働や、法定休日に休日労働をさせる場合

◎深夜業の制限

次の労働者が請求した場合は、深夜時間帯に働かせることはできません。

- ① 妊産婦(妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性)(労基法第66条3項)
- ② (事業の正常な運営を妨げる場合を除き)小学校就学前の子を養育する男女労働者(育児介護休業法第19条)
- ③ (事業の正常な運営を妨げる場合を除き)要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者(育児介護休業法第20条)

※注 上記②③は、次に該当する労働者は深夜業の制限を請求できません。

- ① 日々雇用される労働者
- ② その事業主に雇用された期間が1年未満の労働者
- ③ 深夜においてその子(対象家族)を常態として保育(介護)できる同居の家族がいる労働者
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

◎深夜業に従事する女性労働者への安全確保措置

事業主は、深夜業に従事する女性労働者に対し、次の点について安全の確保に必要な措置を講ずるように努めなければなりません(男女雇用機会均等法施行規則第13条、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針)

① 通勤及び業務遂行の際における安全の確保

事業主は、送迎バスの運行や、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なければなりません。

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1人で作業することを避けるよう努めなければなりません。(指針2(1))

② 子の養育または家族の介護等の事情に関する配慮

事業主は、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、子の養育または家族の介護、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なければなりません。(指針2(2))

③ 仮眠室・休養室等の整備

事業主は、夜間に睡眠や仮眠が必要な場合、男女別の睡眠室や仮眠室を設ける必要があります。

またトイレや休養室などについても男女別に設けなければなりません。(労働安全衛生法第23条、指針2(3))

◎健康診断の実施

深夜業に週1回以上、または月4回以上従事する労働者は、「特定業務従事者」に該当します。

事業主は、特定業務従事者に対して、通常の年1回の定期健康診断に加え、深夜業への配置替えを行う際及び6か月以内ごとに1回、定期的に医師による健康診断を実施しなければなりません。(労働安全衛生規則第45条)

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、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じなければなりません。(労働安全衛生法第66条の5)

◆ 確かめましょう

- 深夜業の割増賃金は支払われていますか。給与明細で、正しく計算されているか確認しましょう。
- 深夜業が禁止、あるいは制限される労働者ですか。
- 深夜業が制限される労働者の場合、会社に深夜業はできないことを請求しましたか。

◆ こんな対処法があります！

◎深夜業を命じられたが避けたい場合（労働者）

- ① 深夜業がないという約束で雇用されていた。
深夜労働がないとの前提で雇用されていた場合の深夜業の命令は、労働契約の重要な部分の変更にあたります。したがって、使用者が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、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。
- ② 1人での深夜業は危険なので、安全確保の措置を求める。
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。

③ それなりの配慮をしてもらえれば、深夜業をしてもよいとする。

②のとおり、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、判断するのがよいでしょう。職を確保することとのバランスを考えた上で、判断することもよいと考えられます。

④ 深夜割増手当を法定率以上にしてもらえれば深夜業をしてもよいとする。

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しましょう。

◎深夜業を命じたい場合（使用者）

① 労働者の事情を確認する。

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。

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 契約の変更に同意するか確認する。

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。労働契約法第8条に基づき使用者・労働者双方の同意が必要です。

また、就業規則の変更による労働条件の切り下げの場合でも、引き下げる必要性や合理的な理由が求められます。

(労働問題対処ノウハウ集11「賃下げ、格下げ、労働強化(労働条件の不利益変更)」参照)

なお、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。

まずは会社の状況を説明して、深夜業の必要性を理解してもらい、代償措置を設けるなど労働者と話し合うことが先決ではないでしょうか。