

## (5) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置

(均等則第13条)

### 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

(深夜業に従事する女性労働者に対する措置)

第13条 事業主は、女性労働者の職業生活の充実を図るため、当分の間、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるように努めるものとする。

女性労働者は男性労働者と同様に深夜業に従事することが可能であり、女性が夜間に通勤したり、夜間、人気のない職場で業務を遂行しなければならないことも考えられます。

このため、事業主は、深夜業に従事する女性労働者の通勤及び業務の遂行の際における防犯面からの安全を確保することが必要です。また、既に在職している女性労働者を新たに深夜業に従事させる場合には、子どもの養育又は家族の介護などの事情に配慮することが求められます。

具体的に事業主が講ずるべき措置については、「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」(以下「女性の就業環境指針」という。)及び関係法令により、以下のように定められています。

#### (1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

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こと。

また、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こと。  
(女性の就業環境指針2の(1))

#### (2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

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するよう努めること。

(女性の就業環境指針2の(2))

また、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おいては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはならないこと。

(育児・介護休業法第19条第1項、第20条、女性の就業環境指針2の(2))

----- 深夜業の制限を請求できるのは -----

小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者です。ただし、以下に該当する労働者は請求できません。

1 日々雇用される労働者

2 勤続1年未満の労働者

3 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

保育・介護ができる同居家族とは、16歳以上であって、以下の全てに該当する者をいいます。

イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む）

ロ 負傷、疾病又は心身の障害により請求に係る子又は家族を保育・介護することが困難でないこと。

ハ 産前産後でないこと

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

(3) 仮眠室、休養室等の整備

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、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。

また、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。

(労働安全衛生法第23条、女性の就業環境指針2の(3))

(4) 健康診断等

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行うこと。

また、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ずること。

(労働安全衛生法第66条、第66条の5、女性の就業環境指針2の(4))

なお、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。

(労働基準法第66条、女性の就業環境指針2の(4))