

## 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) 具体的には以下のようになります。

