

女性の時間外・休日労働、深夜業の 規制の解消に向けての留意点

平成11年4月1日から、労働基準法の女性に対する時間外・休日労働、深夜業の規制が解消されることとなりました。

この解消に伴い、育児・介護休業法に、育児・介護を行う一定範囲の男女労働者が請求した場合には、深夜業をさせてはならないとする深夜業の制限の制度が新設されます。

さらに、労働省では、事業主が女性労働者を深夜業に従事させる場合に講ずべき就業環境等の整備や、深夜業の制限の制度に関して事業主が配慮すべき事項について、それぞれ指針を制定しました。

このパンフレットは、労働基準法の女性に対する時間外労働等の規制が解消される平成11年4月1日に向けて、各企業が雇用管理上特に留意すべき事項について、法令、指針を中心としてとりまとめたものです。（このパンフレットは、平成11年4月1日以降の法令条項で掲載しています。）

それぞれの企業において、このパンフレットの内容に十分留意していただくとともに、就業規則、36協定等の見直しに際しては、労使間での十分な話し合いを行うことが望まれます。

I 時間外・休日労働に関する留意点

1 労働時間・休日

① 法定の労働時間・休日

- 1週40時間・1日8時間、1週1休日を原則とし、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、次の手続きが必要です。

(労働基準法第32条)



② 36協定

- 時間外・休日労働を行わせる場合には、過半数労働組合等との書面による協定の締結と、労働基準監督署長への届出が必要です。

(労働基準法第36条)

- 時間外・休日労働を実際に命じるためには、労働契約、就業規則、労働協約のいずれかにこれらの労働を行わせることがある旨の規定を定めておくことが求められます。

2 割増賃金

③ 割増賃金

- 時間外労働に対しては、通常の賃金の2割5分以上、休日労働については、3割5分以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

(労働基準法第37条)

3 母性保護

④ 妊産婦の労働時間・休日労働の制限等

- 妊産婦が請求した場合には、時間外・休日労働をさせてはなりません。

(労働基準法第66条)

- 変形労働時間制（1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制）の適用を受けていても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間、1週40時間を超えて労働させることはできません。

(労働基準法第66条)

⑤ 妊娠中・出産後の健康管理

- 女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようになるため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

(男女雇用機会均等法第23条)

4 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

⑥ 勤務時間の短縮等の措置

- 1歳までの子を養育する労働者又は常時介護を必要とする状態にある家族を介護する労働者のために、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

就業しつつ子を養育（家族を介護）することを容易にするための措置

- ・ 短時間勤務の制度
- ・ フレックスタイム制
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・ 所定外労働をさせない制度（育児の場合）
- ・ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（育児の場合）
- ・ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度（介護の場合）

- 小学校入学までの子を養育する労働者又は家族を介護する労働者のためにも、上記の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

(育児・介護休業法第19条、第20条)

- 労働基準法の女性の時間外労働に関する規制が解消されたことを踏まえ時間外労働に関する制度を見直す場合においては、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置の一つである「所定外労働をさせない制度」を設ける必要性について検討するよう留意してください。

(事業主が講ずべき措置に関する指針第5の4)

※ 事業主が講ずべき措置に関する指針 = 平成7年労働省告示第108号

II 深夜業に関する留意点

1 割増賃金

① 割増賃金

- 深夜労働に対しては、通常の賃金の2割5分以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

なお、時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合には5割（時間外労働2割5分＋深夜労働2割5分）以上、休日労働が深夜時間帯に及んだ場合には6割（休日労働3割5分＋深夜労働2割5分）以上の割増賃金の支払いが必要です。

（労働基準法第37条）

2 仮眠室、休養室等の整備

② 仮眠室等の整備

- 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なければなりません。

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なければなりません。

（労働安全衛生法第23条、女性の就業環境指針2の(3)）

※ 女性の就業環境指針 = 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

3 健康診断等

③ 健康診断

- 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月以内ごとに1回、定期的に、医師による健康診断を行わなければなりません。

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じなければなりません。

（労働安全衛生法第66条、第66条の3、女性の就業環境指針2の(4)）

④ 専属の産業医の選任

- 深夜業を含む業務に常時500人以上（通常は1,000人以上）の労働者を使用する場合には、専属の産業医を選任しなければなりません。

（労働安全衛生法第13条）

4 母 性 保 護

⑤ 妊産婦の深夜業の制限

- 妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはなりません。

（労働基準法第66条、女性の就業環境指針2の(4)）

⑥ 妊産婦の危険有害業務の就業制限

- 妊産婦を、重量物の取扱業務、有害ガスの発散する場所における業務等の危険有害業務に就かせてはなりません。

（労働基準法第64条の3）

⑦ 妊娠中の女性の軽易業務転換

- 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換しなければなりません。

（労働基準法第65条）

⑧ 妊娠中・出産後の健康管理

- 女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

（男女雇用機会均等法第23条）

5 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

⑨ 深夜業の制限

- 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りません。

（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、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

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者です。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・介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって

- イ 深夜に就業していないこと
- ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育・介護が困難でないこと
- ハ 産前産後でないこと

のいずれにも該当する者をいいます。

- 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

- あらかじめ、労働者の深夜業制限中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。
- 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、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。
- 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対する解雇その他の不利益な取扱いがあってはなりません。

（深夜業の制限指針）

※ 深夜業の制限指針 = 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第16条の2及び第16条の3の深夜業の制限に関する指針

⑩ 在職労働者の事情への配慮

- 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てください。

（女性の就業環境指針2の(2)）

6 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

⑪ 防犯面での安全の確保

- 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て下さい。

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てください。

（女性の就業環境指針2の(1)）