

労使トラブル解決シリーズ

[深夜労働編] 育児又は家族介護を行う者からの深夜労働免除請求は、拒否できるか？

事例

当社は自動車部品の製造業です。工場は 24 時間 3 勤交替制でフル稼働しています。当社では、平成 11 年 4 月の男女雇用機会均等法の改正による女性労働者の深夜業の規制解消に伴い、男女の差別なく、深夜勤務のシフトを組んでいます。

ところが、最近になって、女性従業員のうちの数名が、育児や介護の為といった理由で、深夜勤務の免除請求を出してきました。シフトの混乱も予想され、頭を悩ませているところですが、会社としては、このような深夜業の免除請求を拒むことはできないのでしょうか？

Answer



育児・介護休業法では、育児又は家族介護を行う労働者で、一定の要件に該当する者が請求した場合、この者を深夜の業務（午後 10 時から午前 5 時までの時間帯）に就かせてはならないと規定しています。しかし、「事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではない」とも規定され、どのような場合であっても拒否できないという訳ではありません。なお、ここでいう「事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではない」とは、年次有給休暇の場合に労基法 39 条 4 項ただし書きに定められている時季変更権と同じ趣旨のものです。

事業の正常な運営を妨げる場合とは

では、ここでいう「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、具体的にはどのような場合が該当するのでしょうか。育児・介護休業法は、子の養育または家族の介護を行う労働者の雇用の継続を図るとともに、子の養育および家族の介護を容易にするための勤務時間等に関し、事業主の講ずべき措置を定めたものです。つまり、子の養育または家族の介護を行う労働者の福祉を増進させることがその趣旨となっています。

このような法の趣旨からすれば、事業者が労働者の請求を拒否できるのは、相当程度限られた場合でなければならないと考えられます。単に「人手不足」や「業務の都合上」といった理由では「事業の正常な運営を妨げる場合」には該当しないこととなります。

行政解釈によると、当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の有無や配置、職務の難易度等の諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきものであること、また、使用者は、「労働者が深夜業免除を請求した場合においては、当該労働者の請求どおりに深夜業の免除が受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであること」とされています（H10. 6.11 女発 171）。