



労働時間の変遷

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2011-12-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 岩田, 実 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00006356

労働時間制の変遷

岩 田 実

序

昭和五十六年労働省令第五号（昭和五六・二・六公布）により、労働時間の長さに関する規則が、昭和五十六年四月一日以降昭和六十年三月三十一日にかけて段階的に改正され、更に、昭和六十年労働省令第五号（昭和六〇・三・二五公布）により、当該昭和五十六年労働省令第五号による暫定措置の部分につきその改正がなされた。

また、時間外労働および深夜業に関しても、男女雇用機会均等法（正式名称は、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」）の制定に伴う労基法の一部改正および同法に基づく女子労働基準規則（昭和六十一年労働省令第三号）の制定施行により、それらの限度や適用範囲等について改正がなされた。

そこで、本稿では、それらが如何に改変されたのかについて考察を加えることにする。

以下においては、まず一で「労働時間の長さ」として、当該労働省令等により労働時間の長さに関する規制が従前のそれと比して如何に改変されたのか、また、将来その規制が如何に改変されるのか、について考察を加え、次に二で「時間外労働」として、当該労基法の一部

改正および同法に基づく女子労働基準規則の制定施行により時間外労働に関する規則が従前のそれと比して如何に改正されたか、について考察をし、そして三で「深夜業」として、時間外労働の場合同様、深夜業に関する規制が従前のそれと比して如何に改正されたか、についての考察を行い、四で「労働時間制の吟味」として、それらに関する検討考察を加えることにする。

一

昭和五十六年労働省令第五号「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」（附則 第一条「この省令は、昭和五十六年四月一日から施行する。ただし、第二十七条から第三十条までの改正規定（第二十八条及び第二十九条に係る部分に限る。）及び第三十二条第一項の改正規定は、昭和五十八年四月一日から施行する。」、第二条「使用者は、労働基準法（以下「法」という。）第八条第四号の事業に使用される労働者（列車、気動車、電車、自動車、航空機等に乗務する者を除く。）で特殊日勤又は一昼夜交替の勤務に就くものについては、当分の間、法第三十二条第二項の規定にかかわらず、十二週を平均して一週間の労働時間が四十八時間を超えない定めをした場合には、その定めによ

って労働させることができる。②使用者は、前項に規定する労働者については、昭和六十年三月三十一日までの間は、法第三十二条及び同項の規定にかかわらず、一日について九時間、一週間について五十四時間まで労働させ、又は四週間で平均して一日の労働時間が九時間、一週間の労働時間が五十四時間を超えない定めをした場合にはその定めによって労働させることができる。③使用者は、前二項の規定によって一昼夜交替の勤務に就く労働者については、夜間継続四時間以上の睡眠時間を与えなければならない。第三条「使用者は、法第八条第八号、第十号（映画の製作の事業を除く。）、第十三号及び第十四号の事業のうち、常時十人以上五十人以下の労働者（同条第八号の事業のうち物品の販売又は配給の事業にあつては、常時十人以上三十人未満の労働者）を使用する事業にあつては昭和五十八年三月三十一日までの間、常時十人未満の労働者を使用する事業にあつては昭和六十年三月三十一日までの間は、法第三十二条の規定にかかわらず、一日について九時間、一週間について五十四時間まで労働させ、又は四週間で平均して一日の労働時間が九時間、一週間の労働時間が五十四時間を超えない定め（法第八条第十三号の事業以外の事業にあつては、当該四週間のいずれの一日についてもその労働時間が十一時間を超えない定めに限る。）をした場合にはその定めによって労働させることができる。第四条「労働大臣は、昭和六十年三月三十一日までに、附則第二条第二項に規定する暫定措置及び前条に規定する暫定措置（常時十人未満の労働者を使用する事業に係るものに限る。）の延長の要否について中央労働基準審議会の意見を聴き、その結果、必要がある場合には、所要の措置を講ずるものとする。」⁽¹⁾により、労働時間の長さに関する規制（労働時間の特例）が、昭和五十六年四月一日以降昭和六十

年三月三十一日にかけて段階的に改正されてきた。そして、昭和六十年三月二十五日公布の昭和六十年労働省令第五号、すなわち、「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令」（労働基準法施行規則の一部を改正する省令（昭和五十六年労働省令第五号）の一部を次のように改正する。附則第二条第二項を削り、同条第三項中「前二項」を「前項」に改め、同項を同条第二項とする。附則第三条中「常時十人以上五十人以下の労働者（同条第八号の事業のうち物品の販売又は配給の事業にあつては、常時十人以上三十人未満の労働者）を使用する事業にあつては昭和五十八年三月三十一日までの間、」を削り、「あつては昭和六十年三月三十一日」を「ついで、昭和六十三年三月三十一日」に改める。附則第四条中「昭和六十年三月三十一日」を「昭和六十三年三月三十一日」に改め、「附則第二条第二項に規定する暫定措置及び」を削り、「（常時十人未満の労働者を使用する事業に係るものに限る。）」を「のうち常時五人未満の労働者を使用する事業に係るもの」に改める。附則 この省令は、公布の日から施行する。ただし、附則第二条及び第四条の改正規定は、昭和六十年四月一日から施行する。）⁽²⁾により、労働時間の長さに関する規制が、更に昭和六十年四月一日以降改正されることになった。

以下においては、昭和六十年労働省令第五号により労働時間の長さに関する規制が更に如何に改正されたかについてアプローチする。なお、このアプローチに際しては（労働時間の長さに関する規制の変遷を的確に把握するには）、昭和五十六年労働省令第五号による労働時間の長さに関する規制の改変についての理解も肝要であるので、まず、この点について、その概要を論述することにする（その詳細については、拙稿「労働時間の規制について——昭和五十六年労働省令第五号に伴う——」⁽³⁾

で論じているところであるので、同所を参照されたい。

昭和五十六年労働省令第五号が施行になるまで（昭和五十六年三月三十一日まで）の労働時間制は、「十時間労働制・十時間労働の変則制」（この労働時間制を適用し得たのは、「運送事業の労働者で特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」、「貨物取扱事業の労働者で特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」、および「警察官・消防吏員または常勤の消防団員」についてである。以下、（ ）内に当該労働時間制を適用し得た労働者について記することにする。）、「十時間労働の変則制」（郵便・電信または電話の事業に従事する労働者で屋内勤務者三十人未満の郵便局において郵便・電信または電話の業務に従事する者）、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」（「常時三十人未満の労働者を使用している事業における物品の販売・配給の業務に従事する者」、「物品の保管・賃貸の業務に従事する者」、「美・理容の業務に従事する者」、「映画の映写・演劇その他興業の業務に従事する者」、および「旅館・料理店・飲食店・接客業・娯楽場での本来の業務に従事する者」）、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」（「病者または虚弱者の治療・看護その他保健衛生の業務に従事する者」）、「変則八時間労働制」（「列車等の乗務員で予備の勤務に就く者」、および「八時間労働制・八時間労働の変則制」（以上に記したいわゆる労働時間の特例が適用される労働者以外の労働者）、とである（労働時間二六）。

昭和五十六年労働省令第五号の施行に伴い昭和五十六年四月一日以降昭和五十八年三月三十一日までの労働時間制は、「十時間労働制・十時間労働の変則制」（警察官・消防吏員または常勤の消防団員）、

「十時間労働の変則制」（郵便・電信または電話の事業に従事する労働者で屋内勤務者三十人未満の郵便局において郵便・電信または電話の業務に従事する者）、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」（運送の事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者）、「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」、「常時三十人未満の労働者を使用している事業における物品の販売・配給の業務に従事する者」、常時五十人以下の労働者を使用している「物品の保管・賃貸の業務に従事する者」、「美・理容の業務に従事する者」、「映画の映写・演劇その他興業の業務に従事する者」、および「旅館・料理店・飲食店・接客業・娯楽場での本来の業務に従事する者」、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」（常時五十人以下の労働者を使用している事業における「病者または虚弱者の治療・看護その他保健衛生の業務に従事する者」）、「変則八時間労働制」（「列車等の乗務員で予備の勤務に就く者」、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」（運送事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者）、および「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」、および「八時間労働制・八時間労働の変則制」（以上に記したいわゆる労働時間の特例が適用される労働者以外の者）、とである。

昭和五十八年四月一日以降昭和六十年三月三十一日までの労働時間制は、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」（運送事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者）、「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」、常時十人未満の労働者を使用している事業

における「物品の販売・配給の業務に従事する者」・「物品の保管・賃貸の業務に従事する者」・「美・理容の業務に従事する者」・「映画の映写・演劇その他興業の業務に従事する者」および「旅館・料理店・飲食店・接客業・娯楽場での本来の業務に従事する者」・「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させても差し支えない場合）」（常時十人未満の労働者を使用している事業における「病者または虚弱者の治療・看護その他保健衛生の業務に従事する者」）、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」（「運送事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」および「貨物取扱事業における特殊勤務者または一昼夜交替勤務者」）、「変則八時間労働制」（「列車等の乗務員で予備の勤務に就く者」）および「八時間労働制・八時間労働の変則制」（以上に記したいわゆる労働時間の特例が適用される労働者以外の者）とである。

そして、昭和六十年労働省令第五号の施行に伴い昭和六十年四月一日以降昭和六十三年三月三十一日まで存続しうる労働時間制は、昭和五十八年四月一日以降昭和六十年三月三十一日までのそれと同じく、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させても差し支えない場合）」、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」、「変則八時間労働制」、および「八時間労働制・八時間労働の変則制」とであるが、当該労働時間制のうちの「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」については、それを適用しうる労働者の範囲について改変がなされた。

すなわち、昭和六十年三月三十一日までは、前述のように、「運送事

業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」、「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」、常時十人未満の労働者を使用している事業における「物品の販売・配給の業務に従事する者」・「物品の保管・賃貸の業務に従事する者」・「美・理容の業務に従事する者」・「映画の映写・演劇その他興業の業務に従事する者」および「旅館・料理店・飲食店・接客業・娯楽場での本来の業務に従事する者」について適用されていたが、昭和六十年四月一日以降は、これらの「運送事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」および「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」について、その適用の廃止を見ることになった（昭和六十年労働省令第五号参照）。

それ故、当該労働時間制を適用しうるのは、常時十人未満の労働者を使用している事業における「物品の販売・配給の業務に従事する者」・「物品の保管・賃貸の業務に従事する者」・「美・理容の業務に従事する者」・「映画の映写・演劇その他興業の業務に従事する者」および「旅館・料理店・飲食店・接客業・娯楽場での本来の業務に従事する者」についてである（昭和六十年労働省令第五号参照）。

しかし、その適用の存続は、昭和六十三年三月三十一日までであり、昭和六十三年四月一日以降は、常時十人未満の労働者を使用している事業における当該業務に従事する者に限つてのみ、労働大臣が中央労働基準審議会の意見を聴いてその適用の延長措置を講じうることであり、きりものとしてある（昭和六十年労働省令第五号参照）。

従つて、昭和六十年四月一日以降昭和六十三年三月三十一日まで存続しうる労働時間制は、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させることができない場合）」（昭和六十年三月三十一日までとは異なり、常時十人未満の労働者を使用してい

る事業における「物品の販売・配給の業務に従事する者」・「物品の保管・賃貸の業務に従事する者」・「美・理容の業務に従事する者」・「映画の映写・演劇その他興業の業務に従事する者」および「旅館・料理店・飲食店・接客業・娯楽場での本来の業務に従事する者」について適用)、「九時間労働制・九時間労働の変則制(特定の日)に十一時間を超えて労働させても差し支えない場合)」(昭和六十年三月三十一日までの場合と同様、常時十人未満の労働者を使用している事業における「病者または虚弱者の治療・看護その他保健衛生の業務に従事する者」について適用)、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」(昭和六十年三月三十一日までの場合と同様、「運送事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」および「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」について適用)、「変則八時間労働制」(昭和六十年三月三十一日までの場合と同様、「列車等の乗務員で予備の勤務に就く者」について適用)、「八時間労働制・八時間労働の変則制」(上記のいわゆる労働時間の特例の適用を受ける労働者以外の者について適用)とである。

昭和六十三年四月一日以降の労働時間制は、次のとおりである。

「九時間労働制・九時間労働の変則制(特定の日)に十一時間を超えて労働させることができない場合)」と「九時間労働制・九時間労働の変則制(特定の日)に十一時間を超えて労働させても差し支えない場合)」のいわゆる「九時間労働制」が廃止されて、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」、「変則八時間労働制」および「八時間労働制・八時間労働の変則制」とが存続することとなり、労働時間制としては、「八時間労働制」(右のように八時間労働制といっても諸種の形態は存するが)に大きく近づくことになるか。あるいは、「九時間労働

制」がその適用する事業の規模を「常時十人未満の労働者を使用してゐる事業」から「常時五人未満の労働者を使用している事業」のより小規模事業に縮小変更してその存続がなされ、昭和六十三年三月三十一日までの場合と同様、「九時間労働制・九時間労働の変則制(特定の日)に十一時間を超えて労働させることができない場合)」、「九時間労働制・九時間労働の変則制(特定の日)に十一時間を超えて労働させても差し支えない場合)」、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」、「変則八時間労働制」および「八時間労働制・八時間労働の変則制」とが存続することになる。

昭和六十三年四月一日以降の労働時間制が、前者となるか後者となるかは、労働大臣が中央労働基準審議会の意見を聴いてその措置を決定することになっている。すなわち、昭和六十三年四月一日以降の労働時間制としては、「その一」の場合と「その二」の場合とがある。「その一」の場合は、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」(昭和六十三年三月三十一日までの場合と同様、「運送事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」および「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」について適用)、「変則八時間労働制」(昭和六十三年三月三十一日までの場合と同様、「列車等の乗務員で予備の勤務に就く者」について適用)、「八時間労働制・八時間労働の変則制」(上述のいわゆる労働時間の特例の適用を受ける労働者以外の者について適用)とである。

「その二」の場合は、「九時間労働制・九時間労働の変則制(特定の日)に十一時間を超えて労働させることができない場合)」(昭和六十三年三月三十一日までの場合と異なり、常時五人未満の労働者を使用している事業における「物品の販売・配給の業務に従事する者」・「物品の

保管・賃貸の業務に従事する者」・「美・理容の業務に従事する者」・「映画の映写・演劇その他興業の業務に従事する者」および「旅館・料理店・飲食店・接客業・娯楽場での本来の業務に従事する者」について適用、「九時間労働制・九時間労働の変則制（特定の日に十一時間を超えて労働させても差し支えない場合）」（昭和六十三年三月三十一日までの場合と異なり、常時五人未満の労働者を使用している事業における「病者または虚弱者の治療・看護その他保健衛生の業務に従事する者」について適用）、「十二週平均一週四十八時間の八時間労働制」（昭和六十三年三月三十一日までの場合と同様、「運送事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」および「貨物取扱事業における特殊日勤者または一昼夜交替勤務者」について適用）、「変則八時間労働制」（昭和六十三年三月三十一日までの場合と同様、「列車等の乗務員で予備の勤務に就く者」について適用）、および「八時間労働制・八時間労働の変則制」（上述のいわゆる労働時間の特例の適用を受ける労働者以外の者について適用）、とである。

二

時間外労働に関しては、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」（昭和六十年法律第四十五号）第二条による労働基準法の一部改正および同法に基づく女子労働基準規則（昭和六十一年労働省令第三号）が、昭和六十一年四月一日から施行になり、その改正を見ることになった。

昭和六十一年三月三十一日までのそれについては、拙稿「時間外労働に関する一研究」⁽⁶⁾で詳述しているところであるので、以下においては、今回の当該改正により、時間外労働に関する規制が如何に改正さ

れたかについて、考察を加えることにする。

時間外労働については、労基法第三十三条による場合（天災その他不可抗力による場合の時間外労働⁽⁷⁾）と労基法第三十六条による場合（その他の事由による場合の時間外労働⁽⁸⁾）とがある。

前者の場合の時間外労働については、その改正は行われていない。すなわち、従前と同様、事前に様式第六号⁽⁹⁾によって所轄労働基準監督署長の許可を受けることにより、時間外労働が可とされているところである。但し、急迫事態で事前に当該許可を受けることのできないときは、事後に遅延なく様式第六号⁽⁹⁾によってその旨を届出ることとされているところである（⁽³⁾労基法）。

後者の場合の時間外労働については、その改正の行われたところである。しかし、年少者（満十八歳に満たない者）および満十八歳以上の男子（以下においては、男子と呼ぶことにする）については、その改正を見ない（この後者の場合の時間外労働については、三六協定の締結が必要とされているところである。そして、年少者については、三六協定を締結しても時間外労働をさせることができないとされている。男子については、三六協定を締結しても坑内労働および危険有害業務⁽¹⁰⁾に就く者については一日の時間外労働が二時間以内でなければならぬとされており、そして、当該業務以外の業務に就く者についてはその規制は存しないので三六協定の範囲内で時間外労働が可とされているところである。）（⁽⁴⁾前掲労働法三三條、⁽⁵⁾労基法）⁽⁶⁾。満十八歳以上の女子（以下においては、女子と呼ぶことにする）については、その改正を見たところである。畢竟、女子についてののみその改正が行われたのである。以下においては、女子の場合について論ずることにする。

女子については、昭和六十一年三月三十一日までは、三六協定の締

結により、一日について二時間、一週間について六時間、一年について百五十時間の範囲内で、時間外労働が可とされていた。但し、会計業務等に就く者については二週間について十二時間とされていたところである。しかし、昭和六十一年四月一日以降は、女子を、「工業的業務に就く者」、「非工業的業務に就く者」、および「労働者を指揮命令する地位にある者で命令で定めるものおよび専門的な知識または技術を必要とする業務に就く者で命令で定めるもの」に分けて、その規制をすることになった（（労基法六十四条の二））。

「工業的業務に就く者」については、すなわち、「労基法第八条第一号から第五号までにかかげる事業に従事する女子」については、従前の一日について二時間の規制が廃止されて、一週間について六時間、一年について百五十時間の範囲内で時間外労働を可とすることになった。但し、財産目録・貸借対照表または損益計算書の作成その他決算のために必要な計算・書類の作成等の業務に従事する場合には、例外として従前と同様、二週間について十二時間の範囲内で時間外労働をさせることができるとしている（（労基法六十四条の二））。

いわゆる「物の製造、改造、加工、修理、浄洗、選別、包装、裝飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体または材料の変造の事業（電気・ガスまたは各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業および水道の事業を含む）」、「鉱業、石切業その他土石または鉱物採取の事業」、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体またはその準備の事業」、「道路、鉄道、軌道、索道、船舶または航空機による旅客または貨物の運送の事業」、および「船きよ、船舶、岩壁、波止場、停泊場または倉庫における貨物の取扱の事業」に従事する女子については、一週間について六時間、一年について百

五十時間の範囲内で時間外労働を可とすることになった（もちろん三六協定の締結を要する）。但し、財産目録、貸借対照表または損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、二週間について十二時間の範囲内で時間外労働が可とされている。

「非工業的業務に就く者」については、すなわち、「労基法第八条第六号から第十七号までにかかげる事業に従事する女子」（第六号および第七号にかかげる事業に従事する者については、（労基法第四十一条）に適用除外の規定が存しているから、畢竟、第八号から第十七号までにかかげる事業に従事する者ということになる。）については、従前の一日について二時間、一週間について六時間の規制が廃止されて、四週間について二十四時間、一年について百五十時間の範囲内で時間外労働を可とすることになった（（労基法六十四条の二））。但し、（労基法第八条第十三号および第十四号にかかげる事業に従事する女子については、二週間について十二時間（二週間について十二時間、一年について百五十時間の意）の範囲内で時間外労働を可ととしている（（労基法六十四条の二））。

以上については、（労基法第六十四条の二）第二項をもって、当該非工業的業務に従事する女子については、四週を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について、六時間以上十二時間以下の範囲内で命令で定める時間を単位とする期間の週数を乗じて得た時間、一年について百五十時間以上三百時間以下の範囲内で命令で定める時間を超えて時間外労働をさせてはならないと規定されているところであり、更に、女子労働基準規則第二条でもって、命令で定める週を単位とする期間を四週間（（法第八条第十三号または第十四号の事

業に従事する者については二週間)、六時間以上十二時間以下の範囲内で命令で定める時間を六時間、そして、百五十時間以上三百時間以下の範囲内で命令で定める時間を百五十時間、とするとしているところである。

すなわち、「物品の販売、配給、保管若しくは賃貸または理容の事業」、「金融、保険、媒介、周旋、集金、案内または広告の事業」、「映画の製作または映写、演劇その他興業の事業」、「郵便または電気通信の事業」、「教育、研究または調査の事業」、「焼却、清掃または殺の事業」、「前各号に該当しない官公署」、および「その他命令で定める事業または事務所」に従事する女子については、四週間について二十四時間、一年について百五十時間の範囲内で時間外労働を可とするところになった。そして、「病者または虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業」、および「旅館、料理店、飲食店、接客業または娯楽場での事業」に従事する女子については、二週間について十二時間、一年について百五十時間の範囲内で時間外労働を可とするとしている。

「労働者の業務の遂行を指揮命令する地位にある者で命令で定めるものおよび専門的な知識または技術を必要とする業務に就く者で命令で定めるもの」については、労基法第六十四条の二第四項が当該女子については同条第一項および第二項の規定を適用しないとしているから、時間外労働についてその限度に関する規制がなくなり、男子並みということになった。すなわち、当該女子については、三六協定の範囲内で時間外労働が可とされることになった。

ここにいう「労働者の業務の遂行を指揮命令する地位にある者で命令で定めるもの(以下、指揮命令者と呼ぶことにする)」とは、労基法第四十一条に該当する者を除くもので、「業務を遂行するための最小

単位の組織の長である者または職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令するもの」をいうのである(女子型^三)。そして、更に、ここにいう「業務を遂行するための最小単位の組織の長」、「職務上の地位がその者より上位にある者」、および「労働者の業務の遂行を指揮命令するもの」については、昭和六年三月二〇日基発一五一号、婦発六九号でもって、より具体的に、「①女子則第三条第一項の『業務を遂行するための最小単位の組織の長』とは、事業場における一定の範囲の業務を所掌し、かつ、他の組織と明確に區別しうる最小の単位である組織の長をいうものであること。当該組織が恒常的に存することを必要とするものではないが、プロジェクトチーム等特別に設けられるものにあつては、一定期間にわたつて継続的に業務遂行上の単位となるものであることを要するものであること。その判断に当たつては、当該組織の名称の有無、当該組織の長としての名称の有無に加え、当該組織の所掌する業務の範囲の明確性等を事態に即し総合的に勘案するものであること。②『職務上の地位がその者より上位にある者』とは、事業場において、①の『業務を遂行するための最小単位の組織の長』より上位の職務上の地位にある者として格付けられている者をいうものであつて、組織の長であることは要しないものであること。③『労働者の業務の遂行を指揮命令するもの』とは、業務の遂行に責任を負うべき立場の者として、部下である労働者に対し、仕事の割振り、仕事の進め方などを指示し、その進捗状況を管理するとともに、必要に応じ助言、指導等を行うものをいうものであること。なお、これらの仕事の割振り、仕事の進め方の指示、進捗状況の管理、助言、指導等は単に事実上のものでは足りず、組織的・制度的なものであることを要するものであること。」^四との行政解釈が

なされている。

要するに、指揮命令者とは、労基法第四十一条所定の管理・監督者を除く組織の長の地位等にある者をいうものと解して差し支えないとい

うる。

「専門的な知識または技術を必要とする業務に就く者で命令で定めるもの（以下においては、専門業務従事者と呼ぶ。）」とは、以下にかか

げる(一)乃至(六)の者をいう(二項参照)。(一)「公認会計士」、(二)「医師」、(三)「歯科医師」、(四)「獣医師」、(五)「弁護士」、(六)「一級建築士」、(七)「薬剤士」、(八)「不動産鑑定士」、(九)「新商品若しくは新技術の研究開発または人文科学者若しくは自然科学に関する研究を主として行う施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者」いわゆる「研究員」(ここにいう「新商品若しくは新技術の研究開発」とは、材料、製品、生産・製造工程等の開発または技術的改善等をいうものであること。「施設」とは、独立した事業場である必要はなく、研究室等事業場内において組織的に独立しているものであれば足りるものであること。なお、一般事務部門において企画、調査等を担当しているというだけではこれに当たらないものであること。定型的な検査、分析、研究実施のための器具、装置等の工作、動植物の育成等研究に伴う補助的業務は「高度の科学的な知識を必要とする研究の業務」には当たらないものであること。との行政解釈がなされている。⁽¹²⁾

(十)「情報処理システム(電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。)の分析または設計の業務に従事する者」いわゆる「システムエンジニア」(ここにいう「情報処理システム」とは、情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的として、コンピューター

のハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系をいうものであること。「情報処理システムの分析または設計の業務」とは、①ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定およびその方法に適合する機種の設定、②入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等、③システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。プログラムの設計または作成を行うプログラマーは含まれないものであること。との行政解釈がなされている。⁽¹³⁾

(四)「新聞または出版の事業における記事の取材または編集の業務に従事する者」いわゆる「新聞記者、雑誌記者、編集者」(ここにいう「新聞または出版の事業」には、新聞、定期刊行物にニュースを提供するニュース供給業も含まれるものであること。なお、新聞または出版の事業以外の事業で記事の取材または編集の業務に従事する者、例えば社内報の編集者等は含まれないものであること。「取材または編集の業務」とは、記事の内容に関する企画および立案、記事の取材、原稿の作成、割付け・レイアウト、内容のチェック等の業務をいうものであること。記事の取材に当たって、記者に同行するカメラマンの業務や、単なる校正の業務は含まれないものであること。との行政解釈がなされている。⁽¹⁴⁾

(五)「放送法(昭和二十五年法律第百三十二号)第二条第四号に規定する放送番組または有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律(昭和二十六年法律第百三十五号)第二条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法(昭和四十七年法律第百十四号)第二条第一項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組(以下「放送番組」と総称する。)

の制作のための取材または編集の業務に従事する者」、すなわち「放送番組の制作のための取材または編集の業務に従事する者」、いわゆる「放送記者」（ここにいう「放送番組の制作のための取材の業務」とは、報道番組、ドキュメンタリー等の制作のために行われる取材、インタビュー等の業務をいうものであること。取材に同行するカメラマンや技術スタッフは含まれないものであること。「編集の業務」とは、上記の取材を要する番組における取材対象の選定等の企画および取材によって得られたものを組番に構成するための内容的な編集をいうものであり、音量調整、フィルムの作成等技術的編集は含まれないものであること。との行政解釈がなされている。）、(三)「衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者」いわゆる「デザイナー」（ここにいう「広告」には、商品のパッケージ、ディスプレイ等広く宣伝を目的としたものも含まれるものであること。考案されたデザインに基づき、単に図面の作成、製品の製作等の業務を行う者は含まれないものであること。との行政解釈がなされている。）、(四)「放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサーまたはディレクターの業務に従事する者」いわゆる「プロデューサー、ディレクター」（ここにいう「放送番組、映画の制作」には、ビデオ、レコード、音楽テープ等の制作および演劇、コンサート、ショー等の興業等が含まれるものであること。「プロデューサーの業務に従事する者」とは、制作全般について責任をもち、企画の決定、対外接衝、スタッフの選定、予算の管理等を総括して行うものをいうものであること。「ディレクターの業務に従事する者」とは、スタッフを統率し、指揮し、現場の制作作業の統括を行うものをいい、いわゆる演出家、監督をいうものであること。一個の作品について部分的に受け持ち、当該部分

について制作または現場の制作作業を統括する者は含まれるものであるが、主たるプロデューサー、ディレクターを補佐する立場にある者は名称のいかんを問わず含まれないものであること。との行政解釈がなされている。）、(17)。

以上に述べた(一)乃至(四)にかかせる「専門業務従事者」および前述の「指揮命令者」である女子については、昭和六十一年四月一日以降は時間外労働に關し、従前の規制が廃止されて男子並となった。すなわち、三六協定の範囲内で可とすることになった。

以上に考察したように、昭和六十一年四月一日以降は女子の時間外労働については、従前と異なり「工業的業務に就く者」、「非工業的業務に就く者」、および「指揮命令者および専門業務従事者」に分けて、そのアプローチをすることが肝要となった。また、時間外労働（右に述べた三六協定による場合はもちろん非常災害等の場合であっても）については、使用者は妊産婦が請求した場合には、それをさせてはならないことになった（労基法六。）。

三

深夜業（深夜の就労）については、労基法の一部が改正になり、昭和六十一年四月一日以降、女子についてその許される範囲が改正され拡大されることになった。深夜業が年少者および女子について原則として禁止されている点は、従前と同様である（労基法三三條一項。）。しかし、例外として当該年少者および女子については深夜業の許されている業務がある（労基法四三條三六。）。この深夜業の許されている業務の範囲が、今回の改正により、女子について拡大されることになったのである。しかし、年少者についてはその範囲は従前と同じで、その改正を見てい

ない(すなわち、年少者について深夜業が許されている場合は、①「非常災害の場合」(一、勞基法四六二条四項)、②「交替制によって使用する満十六歳以上満十八歳未満の男子の場合」(一、勞基法四六二条四項)、③「交替制の場合の行政官庁による三十分の例外的場合」(一、勞基法四六二条三項)、④「農林の事業に従事する者の場合」(一、勞基法四六二条四項)、⑤「畜産・養蚕または水産の事業に従事する者の場合」(一、同上)、⑥「保健衛生の事業に従事する者の場合」(一、同上)、および⑦「電話の事業に従事する者の場合」(一、同上)とである。)

深夜業については、拙稿「労働時間の配置」⁽¹⁸⁾で既に詳述しているところであるので、ここでは、今回の男女雇用機会均等法の制定に伴う労基法の一部改正⁽¹⁹⁾によりその許されている範囲が拡大されるに至った女子の場合について、その考察を加えることにする。

女子について深夜業が許されている場合は、昭和六十一年三月三十一日までは、①「非常災害の場合」(一、勞基法四六二条四項)、②「交替制の場合の行政官庁による三十分の例外的場合」(一、勞基法四六二条三項)、③「農林の事業に従事する者の場合」(一、同上)、④「畜産・養蚕または水産の事業に従事する者の場合」(一、同上)、⑤「保健衛生の事業に従事する者の場合」(一、同上)、⑥「旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場での本来の業務に従事する者の場合」(一、同上)、⑦「電話の事業に従事する者の場合」(一、同上)、⑧「航空機に乗り組むスチュワーデスの業務に従事する者の場合」(一、勞基法四六二条四項)、⑨「女子を収容する寄宿舎の管理人の業務に従事する者の場合」(一、同上)、⑩「映画の製作事業における演技者・スクリーンライターおよび結髪の業務に従事する者の場合」(一、勞基法四六二条三項)、⑪「放送法(昭和二十五年法律二三三号)第二条に規定する放送の事業におけるプロデューサーおよびアナウンサーの業務に従事する者の場合」(一、勞基法四六二条四項)、および⑫「かにまたはいわしの缶詰の事業における第一次加工の

業務に従事する者の場合」(一、勞基法四六二条四項)、とであった。⁽²⁰⁾

しかし、昭和六十一年四月一日以降は労基法の一部が改正施行となり、女子に深夜業の許される場合は、労基法第六十四条の三で、(一)「労基法第八条第六号、第七号、第十三号若しくは第十四号または電話の事業に従事する者の場合」、(二)「女子の健康および福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者の場合」、(三)「前条(六十四條の二)第四項に規定する命令で定めるもの場合」(前述の二で触れた「指揮命令者」および「専門業務従事者」を指す)、(四)「品質が急速に変化しやすい食料品の製造または加工の業務その他当該業務の性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事する者の場合(一日の労働時間が、常時、通常の労働者の労働時間に比し、相当程度短いものとして命令で定める時間以内であるものに限る。)、(五)「深夜業に従事することを使用者に申し出た者(命令で定める事業に従事するものに限る。))であつて、当該申出に基づき、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたものの場合」、(六)「労基法六十一条三項の場合(交替制の場合の行政官庁による三十分の例外的場合)」、および(七)「非常災害の場合」、とであると改正されるに至った。

このうちの(一)、(六)、および(七)の場合については昭和六十一年三月三十一日までの場合と同様であるが、(三)乃至(五)の場合については新たにその適用範囲として緩和拡大されるに至ったところである。そして、(二)の場合については、昭和六十一年三月三十一日までは旧女少則六条で規定されていたところであるが、今回の改正で「旧女子年少者労働基準規則」が「女子労働基準規則」と「年少者労働基準規則」に分かれ、昭和六十一年四月一日以降は女子労働基準規則第四条で規定されてい

るところである。しかし、当該女子則第四条と旧女少則第六条を対照すると、女子則第四条では旧女少則第六条第五号の規定する「かにまたはいわしの缶詰の事業における第一次加工業務に従事する者の場合」が削除されて、新たに女子則第四条第五号所定の「個人の生命、身体および財産の保護並びに犯罪の予防、鎮圧および捜査、被疑者の逮捕、交通の取り締りその他公共の安全と秩序の維持のための警察の業務に従事する者の場合（警察官以外の警察職員が行う場合にあつては、女子の留置または保護の業務および少年の補導の業務に限る。）」が付加されている。また、女子則第四条第三号および第四号の業務についても旧女少則第六条第三号および第四号の業務よりその範疇が拡大されている（昭和六〇年三月二〇日基発第一五一号、婦発六九号参照）。このように（二）に関しては、その命令で定める範囲について変更がなされたのである。

以上を要約すると、昭和六十一年四月一日以降、女子について深夜業の許されている場合は、①「非常災害の場合」（労働法六四条の三第三項）、②「交替制の場合の行政官庁による三十分の例外の場合」（労働法六四条の三第三項）、③「農林の事業に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）、④「畜産・養蚕または水産の事業に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）、⑤「保健衛生の事業に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）、⑥「旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場での本来の業務に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）、⑦「電話の事業に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）、⑧「航空機に乗り組むスチュワーデスの業務に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）、⑨「女子のみを入居させる寄宿舎の管理人の業務に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）、⑩「映画の制作の事業における撮影のための業務に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）。（ここにいう「撮影のための業務」とは、演技者、助監督、スクリーンライター、照明・カメラ

・音声・撮影技術者、衣装・結髪・メイクアップ担当者、道具具・小道具・美術担当者等が行う撮影の現場で必要となるすべての業務を行うものであり、セットによる撮影の場合も含まれるものであること。なお、直接撮影の現場における共同作業に当たらない企画、事務、宣伝、アニメ映画の作画等の業務は含まれないものであること。とされている。⁽²¹⁾ ⑪「放送番組の制作の業務に従事する者の場合」（労働法六四条の三第一項）。（ここにいう「放送番組の制作の業務」とは、番組の制作のためのリハール、収録および編集並びに完成した放送番組の送出のための業務を行うものであること。具体的には、演技者、アナウンサー、アシスタント・ディレクター、タイムキーパー、照明・カメラ・音声・撮影技術者、衣装・結髪・メイクアップ担当者、道具具・小道具・美術担当者、放送送出担当者等が行う業務、有線音楽放送におけるリクエスト電話受付、レコードの出し入れ等の業務がこれに該当するものであること。なお、直接番組の制作現場における共同作業に当たらない企画、事務、宣伝、アニメ番組の作画等の業務は含まれないものであることとされている。⁽²²⁾ ⑫「個人の生命、身体および財産の保護並びに犯罪の予防、鎮圧および捜査、被疑者の逮捕、交通の取締りその他公共の安全と秩序の維持のための警察の業務に従事する者の場合（警察官以外の警察職員が行う場合にあつては、女子の留置または保護の業務および少年の補導の業務に限る。）」（労働法六四条の三第一項）。（ここにいう警察の業務とは、警察官が行うすべての業務をいうものであるが、警察官以外の職員が行う場合にあつては、女子の留置または保護の業務および少年の補導の業務に限られるものであること。とされている。⁽²³⁾ ⑬「労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者で命令で定めるものの場合」（労働法六四条の三第一項）。（前述の二の「指揮命令者」と同じ、同所を

参照されたい。)、⑭「専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で命令で定めるものの場合」(労働法六十四条第三項三)。(前述の二の「専門業務従事者」と同じ、同所を参照されたい。)、⑮「そう菜製造業、弁当製造業、サンドイッチ製造業、調理パン製造業または料理品小売業におけるそう菜、弁当、サンドイッチ、調理パンその他品質が急速に変化しやすい料理品の製造の業務に従事している者の場合(缶詰・瓶詰等により長時間保存することができるようにされるものの製造の業務を除く。)」(労働法六十四条第三項四)。(ここにいう「そう菜」とは、野菜、穀物、水産物、食肉等を原料とした煮物、焼物(いため物を含む)、揚げ物、蒸し物、酢の物、あえ物等の料理品をいい、「そう菜の製造の業務」とは、一般的に、これらを製造するための原材料の下処理、原材料の加工、加熱処理、放冷、調整および製品の包装の工程における業務をいうものであること。「弁当の製造の業務」とは、一般的に洗米、調料、煮焚き、盛付けおよび包装の工程における業務をいうものであること。「サンドイッチまたは調理パンの製造の業務」とは、焼成したパンまたは食パンをもとにして、これに別途調理した料理品をはさみ、または詰める等一定の加工を施し、最終的に製品を包装するまでの工程における業務をいうものであること。従って、料理品の製造工程における業務は含まれるものであるが、小麦粉の混練、成型、焼成等パン製造の業務は含まれないものであること。「料理品小売業」とは、そう菜、弁当、サンドイッチ、調料パン、その他各種の料理品(折詰料理、すし等)を製造し、小売りする事業場をいうものであることとされている。)、⑯「めん類製造業における生めん類の製造の業務に従事している者の場合(缶詰、瓶詰等により長時間保存することができるようにされるものの製造の業務を除く。)」(労働法六十四条第三項四)。

(ここにいう「生めん類」とは、小麦粉等の穀粉類を主たる原料として製造した生めん、ゆでめん、蒸しめん等をいうものであること。「生めん類の製造の業務」とは、一般的に、生めんの場合には、小麦粉の投入、混練、生めんの成型および包装の工程における業務をいい、ゆでめんの場合には、生めんの成型後、ゆで、水洗、包装、殺菌および冷却の工程における業務をいい、蒸しめんの場合には、生めんの成型後、蒸し、水洗および包装の工程における業務をいうものであること。とされている。)、⑰「水産練製品製造業におけるかまぼこ、ちくわ等の水産練製品の製造の業務に従事している者の場合(缶詰、瓶詰等により長時間保存することができるようにされるものの製造の業務を除く。)」(労働法六十四条第三項四)。(ここにいう「水産練製品」とは、かまぼこ、焼ちくわ、揚げかまぼこ、はんぺん、つみれ、なると等の水産練製品(魚肉ハム、ソーセージを除く)をいうものであること。「水産練製品の製造の業務」とは、一般的に、原料魚の魚体処理、洗滌、魚肉採取、水洗、脱水、碎肉、擂潰、成形、加熱、冷却および包装の工程における業務をいい、原料に冷凍すり身を用いる場合には、解凍、擂潰、成形、加熱、冷却および包装の工程における業務をいうものであること。なお、前述の⑮、⑯、および当該⑰の業務のうち、当該業務により製造される製品が缶詰、瓶詰、真空パック、冷凍食品、特殊包装かまぼこ類(練りつぶした魚肉をケーシング(合成樹脂の薄膜でできた筒状容器)に充てんした後密封し、またはフィルム(合成樹脂の薄膜)で包装した後成形枠に入れ、加熱してたん白を凝固させたもの)等である場合の製造の業務については、法六十四条の第三第一項の業務には該当せず、従って、このような業務に従事する者については深夜業禁止の適用除外とはならないものであること。とされている。)、⑱「卸売市

場法（昭和四十六年法律第三十五号）第二条第二項に規定する卸売市場（水産卸売市場を指す）における水産物の仕分け、配列、秤量、展示および運搬の業務並びにこれらに附帯する業務に従事する者の場合」（労基法六四条之三第二項四号、女子則五条一項四号）。（ここにいう「これらに附帯する業務」とは、バラ物の箱詰作業、活魚のシメ作業、魚の尾切り作業、仲卸売業者の調整（小売業者等の需要に合致させるための水産物の解体、パッケージング等を行うこと）の作業等をいうものであること。とされている。⁽²⁷⁾

⑲ 「新聞小売業における新聞の配達業務に従事する者の場合」（労基法四四之三第一項四号、女子則五条一項四号）。（ここにいう「新聞小売業」とは、新聞を小売りする事業場をいい、新聞販売店がこれに該当するものであること。また、「新聞配達業務」には、新聞部数を整えること、広告類を折り込むこと等の配達に必要な準備作業を含むものであること。とされている。⁽²⁸⁾）および⑳ 「一般乗用旅客自動車運送業の事業に従事する者の場合」（深夜業に従事することを使用者に申し出た者であつて、当該申出に基づき、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたものに限る。）」（労基法六四条之三第一項五号、女子則六条、昭和六一・三・二〇基発一五一号、婦発六九号で、女子則五条一項一号から三号までに掲げる業種に該当するためには（⑮乃至⑰に該当するためには）、必ずしも当該事業場の主たる事業が同項第一号から第三号までの業種に属さなければならぬものでなく、複数の事業を行っている場合にはその事業のうちの一がこれに属する場合も含まれるものであること。但し、この場合には、当該事業は当該事業場の事業活動の一

部として継続的に行われ、かつ、確立しているものであることを要するものであること。⁽³⁰⁾とされている。

また、右に述べた深夜業については、時間外労働の場合と同様、使用者は妊産婦が請求した場合には、それをさせてはならないことになつた（労基法六）。

四

以上において考察したように、まず、「労働時間の長さ⁽³¹⁾」に関しては、その適用範囲が縮小されたとはいへ依然として「九時間労働制」が存することになつている。

憲法第二十五条が保障する最低限度の健康で文化的な生活の観点、労働時間としては八時間が妥当であるとする労働科学の観点、高齢化社会に伴う労働人口の増大によるワークシェアリングの観点、およびILO条約や西欧先進諸国の労働時間制との観点（過長労働時間は貿易摩擦にもつながるものであるから、貿易立国の我国としてはアプローチを要する点である。）等から、その廃止が望まれるものである。また、労働時間制として「八時間労働制」のみとしても三六協定の締結によりその労働時間を延長しうるのであるから（労賃は割高となるが）、次回の改正時には（昭和六十三年四月一日以降は）、是非「九時間労働制」を廃止して八時間労働のみの労働時間制を旨とすべきである。

次に、「時間外労働」に関しては、年少者および男子についてはその改正を見ていないので従前と同様であるが、女子については「男女雇用機会均等法」の制定施行に伴い、女子を「工業的業務に就く者」、「非工業的業務に就く者」、および「指揮命令者および専門業務従事者」に分けその改正をするに至つた。この「工業的業務に就く者」お

よび「非工業的業務に就く者」については、若干の改正はあったが、年間を通しての時間外労働の上限が従前と同様百五十時間とされているので、男女雇用機会均等法の趣旨および企業経営の観点等からして了としようところである。しかし、「指揮命令者および専門業務従事者」についてその規制の枠が廃止され男子並みとなった点については、前述の労働時間の長さに関する規制のところ述べてきた観点等から、法律上その規制なしというのではなく、週を単位とする規制の枠（「工業的業務に就く者」や「非工業的業務に就く者」のよう）はなくとも、年を単位とする時間外労働の上限を前者と同様に百五十時間とする規制を設けるべきである（労働時間の過長は、睡眠時間や余暇の時間をその分縮めることになるのであるから、健康で文化的な最低限度の生活を保障する憲法第二十五条の観点や労働科学の観点等から望ましいとはいえないのである。それ故、その上限を法定すべきであるとするものである）。従って、男子についても、法律上その上限に関する規制なしというのではなく、当該女子の場合と同様の規制をなすべきである。

そして、「深夜業」に関しても、時間外労働の場合と同様、年少者および男子についてはその改正を見ていないが、女子についてはその許される範囲が改正され拡大されることになった。

それは、当該労基法の一部改正に際し、女子労働者の保護について「母性保護」と「それ以外の保護」とに分け、前者については、妊娠、出産機能等にかかわる母性保護が必要であるとしてその規定を充実させ、後者については、男女雇用機会均等法の施行に伴う雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を実現するためには、男女労働者が同一の基盤で働けるようその労働条件の法的枠組みを同じくする必要があるのであるとの観点から、しかも本来妥当なものでないことから将来

的には解消することが必要であるが女子が家事育児負担をより多く負っているという現状を踏えた上で、その許される範囲が緩和されたことによるものである⁽³³⁾。そして、今後もその許される範囲が拡大されるものとしている。

しかし、斎藤一氏が『労働時間・休憩・交替制⁽³⁴⁾』の中で深夜業の労働者に及ぼす影響について実態調査の結果に基づき深夜業は反生理的に有害であると論じているように、また、朝日新聞の記事に「夜勤労働は健康を害し、社会生活や家族生活にマイナス……と国際労働機関（ILO）の専門家による調査報告は指摘している。……夜勤労働者の生活は自然のリズムに逆行しているため、睡眠時間が一日平均一時間半不足しており、睡眠の深さにも欠けるので疲労感を訴える人が多い。過労から『夜勤ノイローゼ』という独特の神経症患者も出ている。食生活も不規則になり、各種の消化器障害も起きる。ILOでは、高年齢者や夜勤を長く続けている人には特に健康上の危険がつきまとうと警告している。……」とあるように、深夜業は、とりわけ労働科学の観点から望ましいものではないのである。

女子の深夜業については、時間外労働の場合と同様、妊産婦が請求した場合にそれはそれをさせてはならないことになっている。このような規制は存しているが、右に述べたように、深夜業そのものが妊産婦のみでなくひとしく労働者にとって反生理的有害であることが労働科学の観点から立証されていること、かつ、憲法第二十五条が健康で文化的な最低限度の生活を保障していること等々の点から、企業経営上の要求はあろうが、少なくとも、その緩和の範囲が将来更に拡大されるということは望ましいことではない⁽³⁶⁾。従って、男子についても、法制上の規制なしというのではなく、女子の場合のごときその業務上の規制では

なく、法制上（行政指導でなく）深夜業について週、月、および年単位での回数に関する規制を設けるべきであるとするものである。この点の規制は、当然、女子についても望まれるところである。すなわち、深夜業について、法制上、その回数に関する規制を設けるべきであるとするものである。

注

- (1) 労働大臣官房総務課監修『新労働関係法令集(I)』三八〇の二頁。
- (2) 官報第一七四三五号（昭和六〇年三月二十五日）二頁。
- (3) 「大阪府立大学紀要」(人文・社会科学) 第三三卷五五―六七頁。
- (4) 拙稿「労働時間の特別に関する一考察」(「大阪府立大学紀要」(人文・社会科学) 第二五卷所収) 四〇、四六頁を参照されたい。
- (5) 本稿九六頁を参照されたい。
- (6) 拙稿「時間外労働に関する一研究」(「大阪府立大学紀要」(人文・社会科学) 第二四卷所収) 七七―九三頁。
- (7)(8) 詳細については、拙稿「前掲著」八一―八三頁を参照されたい。
- (9) 労働大臣官房総務課監修『前掲書』二四九頁。
- (10) 拙稿「前掲著」八四―八七頁を参照されたい。命令で定める健康上特に有害な業務を指す。
- (11) 「労働法律旬報」第二一四二号（一九八六年四月下旬号）二八、二九頁。
- (12) (17) 昭和六一・三・二〇基発一五一号、婦発六九号「改正労働基準法の施行について」(「労働法律旬報」第二一四二号（一九八六年四月下旬号）二八、二九頁所収)。
- (18) 「大阪府立大学紀要」(人文・社会科学) 第二六卷一三―三三頁。
- (19) 昭和六十年法律第四五号(「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」(第二一条)「労働法律旬報第一〇九七号所収)、昭和六十一年労働省令第三号

(「女子労働基準規則」等参照。

- (20) 詳細については、拙稿「労働時間の配置について」(「大阪府立大学紀要」(人文・社会科学) 第二六卷所収) 二六―二九頁を参照されたい。
- (21) (30) 昭和六一・三・二〇基発一五一号、婦発六九号(「労働法律旬報」第二一四二号（一九八六年四月下旬号）二九、三〇頁、「労働判例」(産業労働調査研究所) 一九八六年六月一日号一〇二―一〇四頁所収) 参照。
- (31) 拙稿「労働時間の規制について——昭和五十六年労働省令第五号に伴う——」(「大阪府立大学紀要」(人文・社会科学) 第三三卷所収) 六四―六七頁を参照されたい。
- (32) 拙稿・前掲「時間外労働に関する一研究」八八―九二頁を参照されたい。
- (33) 赤松良子著『男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』三五六―三五八頁参照。
- (34) 齊藤一著『労働時間・休憩・交替制』一五二頁以下参照。
- (35) 「朝日新聞」(昭和五二・二・一八) 朝刊二三頁。
- (36) 拙稿・前掲「労働時間の配置について」三〇―三三頁を参照されたい。