



労働時間の配置について

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/10.24729/00006455

労働時間の配置について

序

前巻までにおいて、使用者は労働者を一日何時間まで労働させることが現行法制上可能かという点に關し、いわゆる労働時間の規制について、労務管理の視角からのアプローチを行なってきた。すなわち、「時間外労働に関する一研究」⁽¹⁾および「労働時間の特別に関する一考察」⁽²⁾と題して、いわゆる「労働時間の長さ」についてのアプローチを行なってきたのである。

本稿では、このような労働時間の長さについての問題でなく、使用者がある労働者を一日八時間まで労働させることができるからといって如何なる時間帯にでも就労せしめうるのかという点、たとえば、午前八時から午後五時まででなく午後八時から午前五時まで（実働八時間、休憩一時間として）にわたってでも就労させることができるのかという点について、すなわち、「労働時間の配置」（換言すれば深夜業等）について考察しようとするものである。しかも、当該労働時間の配置に関する法的規制の是非の面についてなくその実体の面を、行政解釈にも立脚しながら労務管理の視角から考察を加えようとするものである。

ところで、労働可能年令については、原則として、労基法五六条一

岩 田 実

項で「満一五才に満たない児童は、労働者として使用してはならない。」と所定されているところであり（但し、同条二項では、例外として、特定の事業における職業に限り行政官庁の許可を受けることにより、満一五才に満たない者の就労も可となっている。しかし、本稿では、一般生産企業等を対象とする故、一五才未満の者については捨象する）、また、労基法六二条一項本文では、原則として「使用者は、満一八才に満たない者又は女子を午後一〇時から午前五時までの間において使用してはならない。」と規定している。

従って、労働者と労働時間の配置を考察するに当たっては、労働者を、年少労働者（満一五才以上満一八才未満の者）と成年労働者（満一八才以上の者）に分け、更に後者については女子成年労働者と男子成年労働者とに分けて考察しなければならない（しかし、男子成年労働者については、深夜業等の就労禁止時間帯については何等の規制も存していないから、本稿では当該男子成年労働者については捨象する。そしてまた、当該就労禁止時間帯に關しては、労基法六二条二項で「……前項の時刻を、地域又は期間を限って、午後一時及び午前六時とすることができ。」同条三項では「交替制によって労働させる事業については、……午後一〇時三〇分まで労働させ、……午前五時三〇分から労働させることができる。」等と所定されているところにより、それには異

なる場合が存している。

そこで、以下においては、まず、一「就労禁止時間帯」として、就労を規制されている時間帯について考察し、次に、二「年少労働者の場合」、三「女子成年労働者の場合」として、上記各労働者を就労させてはならない時間帯ならびに当該時間帯であっても当該各労働者につき就労可能な場合についての考察を行ない、そして、四「労働時間の配置をめぐる問題点」として、その適否ないしは廃止等についての考察を加えることにする。

- (1) 大阪府立大学紀要(第二四卷) 七七―九四頁所収を参照されたい。
- (2) 大阪府立大学紀要(第二五卷) 三五―五〇頁所収を参照されたい。

一

如何なる時間帯に如何なる種類の労働者を就労させてはならないのかという場合の「如何なる時間帯」いわゆる就労禁止時間帯についてのアプローチを行なう。

まず、恒藤武二著『労働基準法』、峯村光郎著『増訂労働法講義』および吾妻光俊著『新版労働基準法』では、「女子および年少者を『午後一〇時から午前五時まで』使用することが禁止されている。……また、この時刻間の就業はいかに短くても、女子・年少者に関する限り許されない。……深夜業は、かくて、午後一〇時から午前五時までの間における労働をいうことになるが、……午後一時から午後六時までの労働が深夜業とされる場合もある。……『交替制によって労働させる事業』の場合には、……行政官庁の許可を条件として、深夜開始の時刻一〇時をこえて三〇分間労働させ、また、……終了時刻六時の三〇分前から作業させることを認めたのである。ただし、この場合には、深夜の時刻そのものが(本条一項に対する二項の場合のように)変更されたわけではない。……」⁽¹⁾との旨が述べられている。

しかしながら、恒藤武二氏は「行政官庁の許可による三〇分の例外の場合については、年少者については触れているが、女子成年労働者については明文をもって触れていない。⁽²⁾」のであるが、就労禁止時間帯としての観点からは当該場合について触れられているものと解しうるので、この説に属するものとした。また、峯村光郎氏は「午後一時から午前六時までの点については明文をもって触れていない。しかし、午後一〇時三〇分まで労働させることができるし、また、午前五時三〇分から労働させることもできる。」との旨を述べている。しかし、午前五時三〇分から労働させることもできるという点については触れられているところであるから、当該午後一時から午前六時までの点についても触れられているものと解しうるるので、この説に属するものとした。従って、上述の三氏の当該説述については差違は存するも同旨であるといえる。

このように、恒藤武二、峯村光郎および吾妻光俊の各氏の説述には差違は存するも、要するに、就労禁止時間帯としては、①「午後一〇時から午前五時まで」、②「午後一時から午前六時まで」、③「午後一〇時三〇分から午前五時まで」および④「午後一時から午前五時三〇分まで」の四つの場合があるとしている。なお、吾妻光俊氏は、②は①の深夜の時間帯の変更であるが、③および④は深夜の時間帯の変更ではないとしているも、他の二氏はこの点については触れていない。

次に、田川義雄著『労働基準法の実務知識』では、「午後一〇時から午前五時まで」、「午後一時から午前六時まで」、「午後八時から午前五時まで」および「午後九時から午前六時まで」⁽⁴⁾の四つの場合があるとしている。しかし、後二者については一五才未満の児童についてであり、序で触れたごとく本稿では労働可能最低年令(原則として)満一五才以上の者をアプローチの対象とするものであるから、就労禁

止時間帯としては、前二者の場合があるとしているものというる。従って、前述の三氏が触れている午後一〇時から就労禁止の場合でも交替制の場合で行政官庁の許可を受けると午後一〇時三〇分まで労働させることができ、午前六時まで就労禁止の場合でも交替制の場合で行政官庁の許可を受けると午前五時三〇分から労働させることができる場合のある点については触れられていない。いわゆる、就労禁止時間帯としては、①「午後一〇時から午前五時まで」および②「午後一時から午前六時まで」の二つがあるとしているというる。

そして、渋谷直蔵著『労働基準法の詳解』、慶谷淑夫著『労働基準法概論』および青木宗也・秋田成就編『労働基準法講義』における宮崎鎮雄氏は、「現行の深夜業禁止の原則は、満一八才未満の者または女子が、午後一〇時から午前五時までの間に現実に労働することを禁止するということである(労働法六)」。……労働大臣は必要であると認める場合に、地域または期限を限って深夜の時間を午後一時から午前六時までとすることができる(労働法六)。交替制によって労働させる事業では、深夜時間が午前一〇時から午後五時の場合は、午後一〇時三〇分まで、深夜時間が午後一時から午前六時までの場合は、午前五時三〇分から働かせることができる。満一二才以上一五才未満の児童については、深夜の時間を午後八時から午前五時(または午後九時から午前六時)として、その時間の就業を禁止している(労働法六)との旨を述べている。しかしながら、交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外の点について、慶谷淑夫氏および宮崎鎮雄氏は、前述の吾妻・恒藤の両氏の場合同様、「午後一〇時三〇分まで労働させることができる。午前五時三〇分から労働させることができる。」というごとく二つに分けて説述しているも、渋谷直蔵氏は、一括して「交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外……が挙げられる」というごとく簡単にしか説述していない。

このように、渋谷直蔵・慶谷淑夫および宮崎鎮雄の各氏によると、その説述に差違は存するも、就労禁止時間帯としては、①「午後一〇時から午前五時まで」、②「午後一時から午前六時まで」、③「午後一〇時三〇分から午前五時まで」、④「午後一時から午前五時三〇分まで」、⑤「午後八時から午前五時まで」および⑥「午後九時から午前六時まで」の六つがあるとしている。ところで、⑤および⑥の場合には、一五才未満の児童についてのそれであり、本稿では、既に触れたごとく満一五才以上の者をアプローチの対象とするものであるから、当該⑤および⑥を当該対象から捨象することができる。従って、就労禁止時間帯としては、前述の①ないし④の四つがあるとしているものと解しうる。なお、渋谷直蔵・宮崎鎮雄の両氏は、前述の恒藤武二氏の場合と同様で、前述の吾妻光俊氏のように、③および④が深夜の時間変更を意味するものでないという点に關しては触れていない。

また、林広広編『労働法講義』において石松亮二氏は、「深夜業が禁止される時間は、原則として午後一〇時から午前五時までの間である。ただし、時間と人の範囲について四つの例外がある。」と簡単に述べている。そして、ここにいう四つの例外とは何を指すのかにつき明示していない。例外として考察しうるのは、時間の観点からは①「午後一時から午前六時まで」、②「午後一〇時三〇分から午前五時まで」、③「午後一時から午前五時三〇分まで」の三つを推定しうる。そして、一五才未満の児童にまで拡げると④「午後八時から午前五時まで」、⑤「午後九時から午前六時まで」の二つの場合をも推定しうる。従って、時間の観点からする例外としては、三つあるいは五つの場合しか考察し得ない。四つの例外とは何を指すのか不明である。しかし、ここに掲げた②および③を一括して、「交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外」とするならば、その推定はなしうると思われる。

このように解すると、これは、前述の渋谷直蔵・慶谷淑夫および宮崎鎮雄の各氏の説述と同旨といえる。

右において考察したように、就労禁止時間帯については、『午後一〇時から午前五時まで』『午後一時から午前六時まで』『午後一〇時三〇分から午前五時まで』および『午後一時から午前五時三〇分まで』の四つをあげている説と、『午後一〇時から午前五時まで』『午後一時から午前六時まで』『午後八時から午前五時まで』および『午後九時から午前六時まで』の四つをあげている説と、『午後一〇時から午前五時三〇分まで』『午後一〇時三〇分から午前五時まで』『午後一時から午前六時まで』『午後一〇時三〇分から午前五時三〇分まで』『午後八時から午前五時まで』および『午後九時から午前六時まで』の六つをあげている説、および『午後一〇時から午前五時まで』が原則で、例外として四つの場合がある」としか簡単に触れていない説等々がある。

ところで、既に触れたごとく、本稿では満一五才以上の者をそのアプローチの対象とするものであるから（一五才未満の者についても特定の業務等に限つてのみ就労が可であるも、それは例外に属することであり、かつ本稿では一般生産企業等を対象とするもの故、一五才未満の者については捨象する）、就労禁止時間帯としては、畢竟、①「午後一〇時から午前五時まで」、②「午後一時から午前六時まで」、③「午後一〇時三〇分から午前五時まで」および④「午後一時から午前五時三〇分まで」の四つの場合があるといえる。

なお、以下においては、就労禁止時間帯と深夜の時間（深夜業）との関係の観点から、前述の各場合につき考察を加える。

① 午後一〇時から午前五時まで
就労禁止時間帯という場合、原則としては、当該時間帯を指すものである（労基法六）。当該時間帯は、一般に深夜業と呼称されており、当

該時間帯における就労に対しては、労基法三七条所定の二割五分以上の割増しを要するのである。

② 午後一時から午前六時まで
就労禁止時間帯は、原則として前述の①の「午後一〇時から午前五時まで」である。しかし、労働に関する主務大臣が必要であると認められる場合に限って、その時刻を（地域または期間を決めて）午後一時から午前六時までと変更することができるとしている（労基法六）。これは、「北海道・東北等の冬期において早期の操業が困難なことを考慮したものである。」ことに由来するところである。当該就労禁止時間帯は、深夜業であり、前述の①の深夜業の変更（深夜の時間帯の変更）に当たれるものである。しかし、今日まで、未だこの変更が行なわれことはなされていない。従って、就労禁止時間帯としては、当該就労禁止時間帯は理論的（法制上）には存するも実際には存していない。

③ 午後一〇時三〇分から午前五時まで
これは、前述の①の就労禁止時間帯の場合であっても、交替制によって労働させる事業においては行政官庁の許可を受けることによつて年少者・女子成年労働者を午後一〇時三〇分まで労働させることができると所定している場合のそれを指す（労基法六二）。従つて、この場合の就労禁止時間帯は、当該午後一〇時三〇分から午前五時までということになる。

しかし、法第六二条第三項の交替制労働により女子の三〇分の深夜業は当然深夜業割増を要すると解するが如何。答 見解のとおり。⁽¹⁰⁾（昭三三・二・二〇基発二九七号）との行政解釈が存しているので、当該就労禁止時間帯（午後一〇時三〇分から午前五時まで）は、深夜業ではない（前述の②の①に対することと深夜の時刻の変更ではない）。深夜業としては、あくまでも午後一〇時から午前五時までであり、当該場合に限つてのみ行政官庁の許可を受けることによつて当該労働者を午後

一〇時三〇分まで就労させることが可であるということを意味しているのである。従って、午後一〇時から午後一〇時三〇分までの就労に対しては、割増し賃金の支給を要する次第である。

深夜業（深夜の時刻）とは、前述の①および②の場合を指すのであり、就労禁止時間帯とはその範疇を異にするものである点に留意されたい（②の場合であるとして午後一時まで労働させることができても午後一〇時をこえる一時間については割増しを要しない。しかし、当該③の場合であると午後一〇時三〇分まで労働させることができるも午後一〇時をこえる三〇分については割増しを要する）。

④ 午後一時から午前五時三〇分まで

これは、前述の②の就労禁止時間帯（午後一時から午前六時まで）の場合であっても、交替制によって労働させる事業においては行政官庁の許可を受けることによって年少者・女子成年労働者を午前五時三〇分から就労させることができると所定している場合のそれを指す（労基三三三條）。従って、就労禁止時間帯としては、当該午後一時から午前五時三〇分までということになる。

そして、前述の③で述べた行政解釈（昭二三・二・二〇基発二九七号）の示すとおり、当該就労禁止時間帯（午後一時から午前五時三〇分まで）は、深夜業ではない（前述の②の①に対すること）とき深夜の時刻の変更ではない。この場合は、深夜業としては、あくまでも午後一時から午前六時までであり、当該場合に限って所定の手続を経ることによって当該労働者を午前五時三〇分から労働させることができるということの意味しているものである。従って、午前五時三〇分から午前六時までの就労に対しては、割増し賃金の支給を要するのである。このように、前述の③においても触れたごとく、深夜業（深夜の時刻）と就労禁止時間帯とはその範疇を異にしているという点について留意されたい。

なお、前述の②の就労禁止時間帯（午後一時から午前六時まで）のところでは触れたごとく、当該②の場合は、理論上は存在しているも現実に未だその存在をみていないものである。従って、当該④の就労禁止時間帯（午後一時から午前五時三〇分まで）は当該②に伴うものであるから、当該④の就労禁止時間帯も当該②の場合同様、理論的（法制上）には存在しているも現実に未だその存在をみないものであるといえる。

畢竟、現実には、未だ労基法六二条二項の適用をみていないのであるから、就労禁止時間帯としては、前述の①および③の場合が存在しているといえる。そして、前述の②および④は、法の規定上（理論上）存在しているに過ぎないものといえよう。

- (1) 吾妻光俊著「新版労働基準法」三三九・三四一頁。恒藤武二著「労働基準法」一九三・二〇六頁同旨。峯村光郎著「増訂労働法講義」三三三頁同旨。
- (2) 恒藤武二著「前掲書」一九三・二〇六頁参照。
- (3) 峯村光郎著「前掲書」三三三頁参照。
- (4) 田川義雄著「労働基準法の実務知識」一四四・一四五頁参照。
- (5) 青木宗也・秋田成就編「労働基準法講義」二四〇～二四二頁。渋谷直蔵著「労働基準法の詳解」三〇六頁同旨。慶谷淑夫著「労働基準法概論」二二八・二二九頁同旨。
- (6) 青木宗也・秋田成就編「前掲書」二四一・二四二頁。慶谷淑夫著「前掲書」二二九頁参照。
- (7) 渋谷直蔵著「前掲書」三〇六頁参照。
- (8) 林迪広編「労働法講義」二四二頁。
- (9) 慶谷淑夫著「前掲書」二二九頁。他参照。
- (10) 労働省大臣官房総務課監修「新労働関係法令集(1)」二六二頁中欄。労働省労働基準局編集「労働基準法解釈例規(上)」五六九頁。田川義雄著「前掲書」一四四・一四五頁。渋谷直蔵著「前掲書」三〇六頁、吾妻光俊著「前掲書」三四一頁他参照。
- (11)

使用者は、年少労働者（満一五才以上満一八才未満の者をいう）を原則として深夜業に就かせてはならないのである。しかし、所定の場合には例外として深夜に就労することが認められている。ここでは、如何なるときに年少労働者を深夜に就労させてもそれが法に抵触しないのかについて、すなわち、年少労働者といえども深夜業の許されている場合について考察を加える。

まず、松岡三郎著『普及版労働基準法』、青木宗也・秋田成就編『労働基準法講義』における宮崎鎮雄氏および慶谷淑夫著『労働基準法概論』では、「(イ)に掲げる者および(ロ)の場合と(ハ)の事業に従事する……年少者には、深夜業を許される。……(イ)『交替制』によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子(項但書)。(ロ)三三三三一項によって『災害その他避けることのできない事由』ある場合(イ)労働時間を延長し若しくは休日労働させる場合(六二項)。ただし、三三三三三項により、官公署で公務の必要から時間を延長する場合には、……年少者を深夜業に従事させることは許されない。(イ)次の事業に従事する……年少者(六二項)。(四)八条六号の事業(農林業)、(五)八条七号の事業(水産業)、(六)八条一三三号の事業(保健衛生事業)、……(七)電話の事業……」であるとの旨を述べている。

このように、松岡三郎・宮崎鎮雄および慶谷淑夫の各氏は、年少労働者には原則として深夜の就労が禁止されているが、しかし、例外としてはその説述に差違は存するも次の①～⑥の場合には深夜の就労が許されているとしている。すなわち、①非常災害の場合(勞基法三三三項)。ただし、公務による場合は別。②交替制によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合(勞基法六二項但書)。③農林の事業(勞基法八条六号)に従事する年少労働者の場合(同法八条四項)。④畜産・養蚕または水産の事業(同法八条七号)に

従事する年少労働者の場合(同法六二項)。⑤保健衛生の事業(同法八条三三三項)に従事する年少労働者の場合(同法六二項)。および、⑥電話の事業に従事する年少労働者の場合(同法六二項)であるとしている。

次に、吾妻光俊著『新版労働基準法』、峯村光郎著『増訂労働法講義』、渋谷直蔵著『労働基準法の詳解』、恒藤武二著『労働基準法』および西村信夫代表著『労働基準法論』における窪田隼人氏は、「事業の性質、公衆の利便、更には疲労の回復等種々の考慮のもとに、いくつかの例外を設けている。その第一は、交替制労働の場合である。すなわち、交替制で使用する満一六才以上の男子については深夜業の禁止が解かれ(項但書)、また、行政官庁の許可を受ければ……年少者に三〇分の例外が認められる(三二二項)。……なお、六二条三項の場合は、六二条二項と異なり、深夜業時刻の例外でなく、深夜業禁止の解除であるから、当然に割増し賃金を支払わねばならない(三三七)。例外の第二は、『災害その他避けることのできない事由』によって臨時に必要なある場合であり、この場合には深夜業禁止の制限は完全に排除される(六二二項)。第三に、……農林水産業、保健衛生事業、……電話の事業……に従事する場合である。」との旨を述べている。

このように、吾妻光俊・峯村光郎・渋谷直蔵・恒藤武二および窪田隼人の各氏は、年少労働者には原則として深夜の就労が禁止されているが、しかし、例外としてはその説述に差違は存するも次の①～⑦の場合には年少労働者にも深夜の就労が許されるとしている。すなわち、①非常災害の場合(勞基法三三三項)。ただし、公務による場合は別。②交替制によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合(同法六二項但書)。③交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外の場合(同法六二項但書)。④農林の事業(同法八条六号)に従事する年少労働者の場合(同法六二項)。⑤畜産・養蚕または水産の事業(同法八条七号)に従事する年少労働者の場合(同法八条四項)。⑥保健衛生の事業(同法八条三三三項)に従事する年少労働者の場合(同法六二項)。およ

労働時間の配置について

び、⑦電話の事業に従事する年少労働者の場合(同法六、条四項)。であるとしている。

前述の松岡三郎・宮崎鎮雄および慶谷淑夫の各氏の場合は、当該③の場合については触れていない。

そして、峯村光郎・恒藤武二編『労働法講義』における佐々木允臣氏は、「使用者は、満一八才に満たない者を午後一〇時から午前五時までの間に使用してはならない(二条一項)」。しかし、交替制によって用される満一六才以上満一八才未満の男子については、深夜業禁止の原則は適用されない(労基法六、条一項但書)。なお、深夜業禁止の例外は、右のほかに六二条三項・四項にも規定がおかれている。⁽³⁾と述べている。このように、年少労働者には原則として深夜の就労が禁止されているが、例外として許される場合もあるとしているも、当該例外の場合については交替制によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合を除いては具体的に明示していない。そして、この佐々木允臣氏の場合には、既に触れた各氏のように「非常災害の場合」については触れていない。

また、田川義雄著『労働基準法の実務知識』では、「労働基準法は、……原則として年少者……を深夜に使用することを禁止していますが、事業・業務の特殊性を考慮して、つぎのような場合には、……例外的に深夜業が認められています。①交替制によって使用する満一六才以上の男子のとき(第六二条第一項但し書き)。②交替制をとっている事業所で労働基準監督署長の許可を受けたとき、……ただしこの場合は午後一〇時三分までの三〇分間についてのみ認められています(第六二条第三項)」。③第三三条の災害等の場合における労働時間の規定により時間外労働・休日労働をさせるとき(第六二条)。以上は事業の種類を問わず……適用されますが、つぎのような場合には、その事業または業務に限って例外的に年少者……の深夜業が認められています。①農林業(第八二条第六項)②水産・

畜産業(第八二条第七項)③保健衛生の事業(第八二条第八項)④旅館・飲食店・娯楽の事業(第八二条第九項)……ただしこの場合は、……一八才未満の年少者には深夜業は認められません。⑤電話の事業。⑥航空機に乗り組むスチュワーデスの業務。⑦女子を収容する寄宿舎の管理人の業務。⑧映画の製作の事業における演技者、スクリーン俳優および結髪業務(セッティング)による撮影の場合における業務を除く。⑨放送法第二条に規定する放送の事業におけるプロジュサーおよびアナウンサーの業務。⑩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」であると述べている。

ここでは、年少労働者であっても深夜業の認められる場合として、まず、事業の種類を如何に問わず前述の①～③の場合と、次に、特定の事業または業務に限っては前述の④～⑩の九つの場合であるとしている。ところで、後者の①～⑩のうち④の事業すなわち「旅館・飲食店・娯楽の事業」のところにおいてのみ、この場合は年少者には認められないとしているだけである。従って、如上のように、①～③と⑤～⑩の場合には年少労働者にも深夜業が許されているものとしていると解した次第である。

このことは、労基法六二条四項が「前三項の規定は、第三三条第一項の……場合又は第八二条第六号・第七号・第一三三号第一四号及び電話の事業若しくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務については、これを適用しない。但し、第一四号の事業に使用される満一八才に満たない者については、この限りでない」と規定しているところを、文理(文字)解釈したものとして推定しうる。学理解釈をなすべきものと解する。なぜならば、本条にいう女子を文字どおり女子と解するならば年少労働者の中の女子についても当該適用をみることとなり、これでは同じ年少労働者であっても女子

と男子の間に差違を認めることになり(女子の方が男子よりもより保護を要するの)、立法の趣旨に悖るものであるからである。従つて、本条にいう女子とは、満一八才以上の女子すなわち女子成年労働者(女子の中から年少労働者を除外した残余の女子労働者)と解すべきである。それ故、年少労働者について深夜業の認められているのは、事業の種類^①の如何を問わないとする場合の①と③と、特定の事業または業務に限つてはとする場合の①と③および⑥と解すべきである。

以上において考察したように、年少労働者を原則として労基法六二条一項の定めるところにより、深夜業に使用してはならないのである。そして、ここにいう「使用してはならない」に關しては、一問 法第六二条第一項の『使用してはならない』は、『労働させてはならない』又は『業務に就かせてはならない』と異なるか。答 すべて現実に労働することを禁止する趣旨である。(昭三三・五・一八基収一六二五号)との解釈例規が存しているの、換言するならば、使用者は、年少労働者を原則としては現実に深夜業に就労させてはならないのである。なお、一で考察した②および④の就労禁止時間帯については未だその適用を見ていないところであるから、年少労働者を就労させてはならない時間帯は当該①および③の就労禁止時間帯ということになる。^⑤しかし、例外としては、年少労働者を就労禁止時間帯であっても就労させることが許されているのである。この点に關しては、大別すると、① 非常災害の場合。② 交替制によつて使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合。③ 農林の事業に従事する年少労働者の場合。④ 畜産・養蚕または水産の事業に従事する年少労働者の場合。⑤ 保健衛生の事業に従事する年少労働者の場合。および、⑥ 電話の事業に従事する年少労働者の場合。の六つの場合をあげている説、「当該①」の六つの場合の他に『交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外の場合』を掲げ^⑥て七つの場合があるとしている説、「当該七

つの場合のうちの非常災害の場合については触れていない」で六つの場合をあげている説、および田川義雄氏のように一二の場合をあげているように解しうる説とが存しているといえよう。

しかしながら、本稿では、既に触れているごとく、深夜業についての法的規制の是非の面でなく法制上深夜業が如何なる場合に許されているのかという実体の面を、すなわち、当該法的規制を労務管理の視角からアプローチしようとするものであるから、七つの場合をあげている説を妥当とする。

そこで、以下においては、年少労働者に深夜業の許されている各場合(次に掲げる①と⑦)についての(一で考察した就労禁止時間帯との關係をも含めた観点からの考察をも加味した)考察を行なう。

① 非常災害の場合

これは、労基法三三一条一項が「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要限度において前条若しくは第四〇条の労働時間を延長し、……労働させることができる。……」と規定しているところにより、その結果、労働が深夜にわたつても可であるということとを意味している。そして、労基法六二条四項が、当該三三一条一項の年少労働者への適用を認めている。

従つて、災害その他避けることのできない事由によりその必要限度において労働時間を延長した場合、それが前述の一で記した①の就労禁止時間帯(午後一〇時から午前五時まで)にかかつても、許されるのである(なお、一で記した②の就労禁止時間帯(午後一時から午前六時まで)は、理論上存在するも、現実には未だ存しないから、この点についての説述は捨象する。でも当該②が適用される地域と期間についての適用がなされるに至ったときには、当該適用を受けることでは、災害その他の避けることのできない事由によつて労働時間を延長した場合、それが午後一時から午前六時に

かかって可であるということの意味する。(以下同。)

なお、当該非常災害の場合に年少労働者を当該就労禁時間帯に就労させるためには、行政官庁の許可を要するところであり、また、非常災害の内容等の詳細については、拙稿「時間外労働に関する一研究」⁽⁷⁾所収の非常災害の場合を参照されたい。

② 交替制によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合

これは、労基法六二条一項但書が「但し、交替制によって使用する満一六才以上の男子については、この限りでない。」と所定しているところである。

ここにいる交替制について、「交替制とは、同一労働者が一定期日ごとに昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様をいうものである。」⁽⁸⁾との旨の解釈例規(昭二三・七・五基発九七一号)、「駆勤務の雑役手で満一六才以上満一八才未満の男子について、一二時より二二時までの勤務の間に、二時間の休憩を与え、更に深夜に睡眠時間を与え、翌日一二時まで労働させ、その間二時間の休憩時間を与えて非番となる勤務であって、前後通算休憩時間四時間、睡眠時間四時間、計八時間を与え兩日を折半して深夜就業を含め一日実働八時間一週四八時間の勤務方法を採用している交替制は、労基法六二条一項但書という交替制とは認められない。なお、昭和三年七月五日付基発九七一号通牒を参照されたい。」⁽⁹⁾との旨の解釈例規(昭二四・四・二二基取四二〇三号)、「満一八才未満の男子を一定期日ごとに昼勤・夜勤に就労せしめているが、夜勤(深夜)はパンの製造・昼勤(昼間)はパンの配達または菓子製造というごとき交替業務、すなわち、異なる業務の交替制に対し、同一労働者が一定期日ごとに昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様であれば、昼間勤務と夜間勤務の作業が同一でなくとも労基法六二条一項但書の交替制に該当するものである。」⁽¹⁰⁾との旨の

解釈例規(昭三一・四・二二基取一五八五号)および「第一日昼勤・第二日夜勤、第三日夜勤明け非番の順序を繰り返し行なういわゆる三交替制に対しては、労基法六〇条一項(同法三三・二項所定の八時間労働の変則制の不採用)および三項(一週間の労働時間が四八時間を超えない限り、一週間のうちのある一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合は他の日の労働時間を十時間まで延長することができる)の規定に抵触しない限り六二条一項但書の交替制に反しない。」⁽¹¹⁾との解釈例規(昭二三・三・二二基発三八九号)が存している。

従って、「交替制によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合」とは、個々の当該労働者の就労が一定期日ごとに昼勤をした後で夜勤をするというような交替制の下に行なわれる場合を指す。そして、当該労働者については、事業ないしは業務の種類および昼間の作業と夜間の作業の同一性を問わず、一で触れた①の就労禁止時間帯(午後一〇から午前五時まで)であっても就労が可である。当該年少労働者を就労禁止時間帯に就労させるについては、行政官庁の許可を要しない。行政官庁の許可を要する場合は、前述の①と後述の③の場合とである。なお、前述の昭二三・三・二二基発三八九号にも留意されたい。

③ 交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外の場合

これは、労基法六二条三項が「交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後一〇時三〇分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前五時三〇分から労働させることができる。」と所定しているところである。

前述の②の場合にいう交替制とは個々の当該労働者を対象としているのであるが、ここにいう交替制とは事業全体を対象としているのである(事業全体が交替制を採用している場合の交替制をいう)⁽¹²⁾。従って、事業ないしは業務の種類、如何を問わず、事業全体が交替制を採用している場合には、年少労働者であっても一の①の就労禁止時間帯(午後

一〇時から午前五時まで)のうちの午後一〇時三〇分までの就労が可とされている(一の②の就労禁止時間帯は未だ現実には存していないから、午前五時三〇分からの就労可の問題は起こってこない故、この点は捨象する)。それ故、たとえ行政官庁の許可を受けても当該場合には、午後一〇時三〇分から午前五時までの就労は不可である。そして、当該午後一〇時から午後一〇時三〇分までの三〇分間の労働には、深夜の時間帯の労働であるから、行政解釈も明示しているごとく、割増し賃金の支払を要するのである(後述の三の②に所収の昭三・二・二〇基発一九七号を参照されたい)。

なお、当該許可は、様式第三号「交替制による深夜業時間延長許可申請書」により、所轄労働基準監督署長から受けることになっている(女小則五)。(条参照)。

また、前述の①ないし当該③の場合は事業ないしは業務の種類の場合を問わず就労可であるというも、以下に述べる④ないし⑦の特定の事業における場合も就労可であるから、厳密には、前述の①ないし当該③の場合は、以下に述べる④ないし⑦の特定の事業または業務を除くあらゆる事業ないしは業務の種類の場合を問わずとの意に解するとよいといえる。

④ 農林の事業に従事する年少労働者の場合

これは、労基法六二条四項に所定されているところである。

農林の事業とは、「土地の耕作若しくは開墾または植物の栽植・栽培・採取若しくは伐採の事業その他農林の事業」を指すのである(法八条)。従って、農林の事業に従事する年少労働者であっても、当該事業でたとえ庶務・会計等の業務に従事する年少労働者は、当該範疇に属さず深夜の就労は許されない(なぜならば、同じ庶務・会計等の業務に従事しても他の一般企業では許されないのに当該農林の事業においては許されると解することは、公平の原則に反するからである。また六二条一項

本文と六二条一項但書とは原則法と例外法との関係にあり、「例外法は嚴格に解釈しなければならない」との法上の格言の存していることにもよる)。

そこで、農林の事業に従事する年少労働者とは、農林の業務(土地の耕作等をする)に従事する年少労働者の意に解すべきである。

従って、農林の業務に従事する年少労働者については、一の①で触れた就労禁止時間帯(午後一〇時から午前五時まで)であっても就労が可である。

⑤ 畜産・養蚕または水産の事業に従事する年少労働者の場合

これは、労基法六二条四項に所定されているところである。

畜産・養蚕または水産の事業とは、「動物の飼育または水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他畜産・養蚕または水産の事業」を指すのである(条七号)。そして、「製糸工場における製糸業の一部と見られる機械による乾繭の業務は、ここにいう養蚕等の事業に該当せず、

労基法八条一号に該当するものである」との旨の行政解釈(昭二二・一二・二四基発五四九号)が存している。このようにここにいう事業は、機械等によるそれだけでなく手工業的なものによるそれを指すのである。そして、「畜産・養蚕または水産の事業に従事する年少労働者」とは、前述の④で触れたと同じ事由にて、「畜産・養蚕または水産の業務に従事する年少労働者」の意に解すべきである。

従って、畜産・養蚕または水産の業務に従事する年少労働者は、一の①の就労禁止時間帯であっても就労が可である。

⑥ 保健衛生の事業に従事する年少労働者の場合

これは、労基法六二条四項に所定されているところである。

保健衛生の事業とは、「病者または虚弱者の治療看護その他の保健衛生の事業」を指すのである(条三三号)。

そして、「保健衛生の事業に従事する年少労働者」とは、前述の④で触れたと同じ事由にて、「保健衛生の業務に従事する年少労働者」

の意に解すべきである。

従って、保健衛生の業務に従事する年少労働者は、一の①で述べた就労禁止時間帯（午後一〇時から午前五時まで）であっても就労が許されている。たとえば、病院において年少労働者たる准看護婦等の方が夜勤に服しているがごときが当該場合に相当する。

⑦ 電話の事業に従事する年少労働者の場合

これは、労基法六二条四項に所定されているところである。

当該電話の事業に関しては、「問 法第六二条第四項における『電話の事業』中には電話の建設、保守は含まれないか。答 見解の通り」⁽¹⁶⁾との行政解釈（昭三三・七・二基発一〇一一号）、「法第六二条四項所定の電話の事業とは、立法の趣旨から電話交換の業務を指すものである。従って、電話の事業における交換の業務以外の業務に従事する者については、深夜業は認められない。そして、鉄道・警察・鉱山・新聞その他の事業における電話交換の業務に従事する者についても、深夜業は認められる。」⁽¹⁷⁾との旨の行政解釈（昭三三・五・七基収六九七号）、「駅における駅務掛が、電話交換掛の欠勤等の日に電話交換の業務に従事する場合、その日に限り深夜業が認められる。また、電話交換掛が、駅務掛の欠勤等の日に駅務掛の業務に従事することがあっても専ら電話交換の業務にのみ従事する場合には、深夜業は認められる。」⁽¹⁸⁾との旨の行政解釈（昭三〇・一一・三〇基収五三〇二号）および「有線放送電話業務を行なう事業所における電話交換の業務は、六二条四項所定の電話の事業に該当する。しかし、告知放送業務は、当該事業に該当しない。」⁽¹⁹⁾との旨の行政解釈（昭三三・一二・九基収六八二五号）が存在している。

そこで、「電話の事業に従事する年少労働者」とは、右に考察した行政解釈および前述の④で述べた事由等にて、「電話の交換の業務に従事する年少労働者」の意に解すべきである。そして、それは、何も

電々公社や国際電信電話株式会社における電話交換の業務に従事する者のみでなく右行政解釈が示すごとく警察・鉄道・新聞・鉱山および有線放送等における当該労働者についても認められているのであり、また、社会通念上他の業務に従事するも専ら当該業務に従事する者であれば、当該労働者に該当するのである。

従って、「電話の交換の業務に従事する年少労働者（専ら従事する者を含む）」は、一の①の就労禁止時間帯（午後一〇時から午前五時まで）であっても就労が可である。

なお、以上に述べた①および③⑦の六つの場合については、以下に述べる女子成年労働者についても、当該年少労働者の場合同様、当該就労禁止時間帯における就労が認められている（詳細については、以下の三を参照されたい）。

- (1) 慶谷淑夫著「前掲書」二二六～二二八頁。松岡三郎著「普及版労働基準法」二九三頁同旨。青木宗也・秋田成就編「前掲書」二四〇・二四一頁同旨。
- (2) 西村信雄代表著「労働基準法論」二九三・二九四頁。吾妻光俊著「前掲書」三三九～三四二頁同旨。渋谷直藏著「前掲書」三〇六・三〇七頁同旨。峯村光郎著「前掲書」三三二・三三三頁同旨。恒藤武二著「前掲書」二〇六・二〇七頁同旨。
- (3) 峯村光郎・恒藤武二編「労働法講義」二二八頁。片岡昇・窪田隼人・本多淳亮著「労働法演習」同旨（但し、非常災害の点については触れられている）。
- (4) 田川義雄著「前掲書」一四五・一四七頁。
- (5) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六一頁中欄。労働省労働基準局編集「前掲書」五七一頁。
- (6) 本稿一七頁を参照されたい。
- (7) 大阪府立大学紀要（第二四巻）八二・八三頁を参照されたい。
- (8) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六一頁下欄・二六二頁上欄、

- (9) 労働省労働基準局編集「前掲書」五七一・五七二頁参照。
労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六二頁下欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七三頁参照。
- (10) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六二頁下欄・二六三頁上・中欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七五・五七六頁参照。
- (11) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六二頁中・下欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五六九頁参照。
- (12) 慶谷淑夫著「前掲書」二二九頁、青木宗也・秋田成就編「前掲書」二四二頁、吾妻光俊著「前掲書」三四一頁他参照。
- (13) 様式第三号については、労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二八五頁所収を参照されたい。
- (14) 田中周友著「法学概論」四二頁、町田秀実著「法学」五五頁、谷田貝三郎著「法学概論」七〇頁他参照。
- (15) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六一頁中・下欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五六九頁参照。
- (16) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六三頁上欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七三頁参照。
- (17) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六三頁上欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七一頁参照。
- (18) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六三頁上・中欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七三・五七五頁参照。
- (19) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六三頁中・下欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七六・五七七(追三)頁参照。

三

女子成年労働者の場合も、年少労働者の場合同様、原則として深夜の就労が禁止されているが、しかし、例外として深夜の就労が許されている。しかしながら、その深夜の就労の許されている範囲は、女子成年労働者の場合と年少労働者の場合とは異なる。以下においては、

女子成年労働者に深夜の就労が許されているのは、如何なる場合にかにつき考察する。

まず、峯村光郎著『増訂労働法講義』では、「交替制によって労働させる事業については、労働基準監督署長の許可を受けて、深夜業が午後一〇時から禁止されるにかかわらず、午後一〇時三〇分まで労働させ、また午前六時まで禁止されているにかかわらず、午前五時三〇分から労働させることができる(三六二条)。災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合に、使用者が行政官庁の許可を受けて、労働時間を延長した場合は、女子……を深夜業させることができる(三三三条)」。農業の事業(八条六号)、畜産・養蚕または水産の事業(七号)、保健・衛生の事業(二三号)および電話の事業もしくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康および福祉に有害でない業務。旅館・料理店・飲食店、接客業または娯楽場の事業については、……深夜業させることができる(四二条)との旨を述べている。このように、峯村光郎氏は、女子成年労働者を原則として深夜業に就労させてはならないが、しかし、例外としては、①非常災害の場合(勞基法三三條)、②交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外的場合(勞基法六二條四項)、③農林の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法六二條四項)、④畜産・養蚕または水産の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法八条七項)、⑤保健衛生の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法六二條四項)、⑥旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法八条四項)、⑦電話の事業に従事する女子成年労働者(勞基法六二條四項)および⑧中央労働基準審議会の審議を経て命令で定める女子の健康および福祉に有害でない業務に従事する女子成年労働者の場合(勞基法六二條四項)(具体的に、如何なる業務が当該業務に該当するかについては触れていない)の八つの場合には深夜の就労は可であるとされている。

次に、吾妻光俊著『新版労働基準法』、西村信雄代表著『労働基準法論』における窪田隼人氏、峯村光郎・恒藤武二編『労働法講義』における佐々木允臣氏、青木宗也・秋田成就編『労働基準法講義』における宮崎鎮雄氏、渋谷直蔵著『労働基準法の詳解』、慶谷淑夫著『労働基準法概論』および松岡三郎著『普及版労働基準法』では、女子成年労働者に深夜業をさせても罰しない例外として、「その一つの例外は、非常の場合の深夜業である」(二三条)。「……その二の例外は、農林の事業、水産の事業、衛生の事業、旅館・娯楽場の事業(八条六号、七号)、電話の事業における深夜業である。……第三の例外は、中央労働基準審議会の議を経て命令で定める婦人の健康および福祉に有害でない業務である。……現在、命令で次のごとく定められている(六条)。」①航空機に乗り組むスチュワーデスの業務、②婦人を収容する寄宿舎の管理人の業務、③映画の製作事業における演技者・スクリーン俳優および結髪業務(セットによる撮影の場合の業務を除く)、④放送法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、⑤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」の場合であるとの旨を述べている。

このように、吾妻光俊・窪田隼人・佐々木允臣・宮崎鎮雄・渋谷直蔵・慶谷淑夫および松岡三郎の各氏は、女子成年労働者を原則として深夜に就労させることはできないが、例外としては深夜の就労は可であり、当該深夜の就労の許される場合(その内容には差違は存していないが説述の方法は区々である)は、①非常災害の場合(六二条四項)、②交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外の場合(二条三項)、③農林の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法八条六、七)、④畜産・養蚕または水産の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法八条七、六二条四項)、⑤保健衛生の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法八条三、六二条四項)、⑥旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場の事業に従事する女子成年労働者

の場合(勞基法八条八、九、六二条四項)。⑦電話の事業に従事する女子成年労働者の場合(勞基法六二条四項)。⑧航空機に乗り組むスチュワーデスの業務に従事する女子成年労働者の場合(勞基法六二条四項)。⑨婦人を収容する寄宿舎の管理人の業務に従事する女子成年労働者の場合(勞基法六二条二、三項)。⑩映画の製作事業における演技者・スクリーン俳優および結髪業務に従事する女子成年労働者の場合(セットによる撮影の場合の業務を除く)(勞基法六二条三項)。

⑪放送法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女子成年労働者の場合(勞基法六二条四項)。

および⑫かに「またはいわしの缶詰の業務における第一次加工の業務に従事する女子成年労働者の場合(勞基法六二条四項)の一二の場合であると述べている。

ここでは、前述の峯村光郎氏の掲げる⑧の「中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康および福祉に有害でない業務」を、当該⑧⑫にわたって具体的に掲げているものである。

そして、恒藤武二著『労働基準法』では、「深夜業禁止の原則に対して……多くの例外が労基法上認められている。すなわち、①天災事変など非常災害の場合 ②法第八条第六号、第七号、第一三三号、第一四号に定める事業における場合 ③電話の事業もしくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康および福祉に有害でない業務における場合(六二条四項、たとえばスチュワーデス・女優・プロデューサー・アナウンサー・かに「またはいわしの缶詰の事業における第一次加工に従事する者等である。女年規第六条)、例外として、深夜業が許されるのである(第六二条)」と述べている。

このように、恒藤武二氏は、ここでは、女子成年労働者に例外として深夜の就労が許される場合について、既に述べた峯村光郎・吾妻光俊・窪田隼人・佐々木允臣・宮崎鎮雄・渋谷直蔵・慶谷淑夫および松岡三郎の諸氏が触れているところの「交替制の場合の行政官庁の許可

による三〇分の例外的場合」(勞基法六)については触れていない。ところで、就労禁止時間帯であっても如何なる場合には女子成年労働者の就労が可かとする観点からは、当該場合についても、深夜の就労の可の場合の範疇に入れるを妥当と考察する。

また、林迪広編『労働法講義』における石松亮二氏および片岡昇・窪田隼人・本多淳亮共著『労働法演習』では、簡単に、「深夜業は原則として禁止されているが、交替制や災害非常の場合あるいは特殊な事業および業務については特例がある」と述べている。

ここでは、非常災害の場合については問題は存しないが、交替制(労働者個人を対象とする交替制を指すのか、事業全体が交替制を採用している場合の交替制を指すのか)や、特殊な事業および業務についてはそれが具体的に何を指すかについては詳述されていない。

以上において考察したように、女子成年労働者には原則として深夜の就労は禁止されているが、例外として特定の場合にはそれが許されているのである。しかし、その許されている場合については、既に述べたごとく「①」⑧の場合」があるとしている説、「①」⑫の場合」があるとしている説、「①」⑫の場合があるとする説のうちの②の場合すなわち交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外的場合について触れていない」ところの説および簡単に「非常災害の場合や交替制の場合および特殊な事業や業務における場合」であるとしている説等が存している。

ところで、既に触れたごとく、例外として、如何なる場合に深夜の就労が許されるのかという観点からそれを考察する立場からは、事業の種類如何を問わず交替制の場合の三〇分の例外的場合は行政官庁の許可を受けることによって当該就労が可であるから、当該場合もその例外の範疇に入れるべきであると考察する。

従って、原則としては女子成年労働者の深夜の就労は不可であるが、

例外としては次に掲げる①」⑫の場合については許されているものと解する。

以下においては、これら各場合について就労禁止時間帯との関係をも含めて考察を加える。

① 非常災害の場合

これは、勞基法三三条一項所定の場合を指し、勞基法六二条四項により所定されているところである。

当該場合については、年少労働者についても認められているところであるので、詳細については前述の二の①を参照されたい。

② 交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外的場合

これは、勞基法六二条三項により所定されているところであり、当該場合は年少労働者についても認められているところであるので、詳細に関しては前述の二の③を参照されたい。

なお、当該場合の交替制とは、前述の二の④で触れたごとく、事業全体が交替制を採用している場合のそれを指すものである。そして、乗合自動車に乗務する女子車掌について「一定期間所定の運行表に基づき毎日異なった勤務時間に就業し、一定期間(運行表による一周期)勤務の後には再び初めの勤務形態に復するような勤務に就く場合は、法第六二条第三項にいう交替制に該当する……なお許可に当っては、……深夜にわたる勤務日は平均一週一回である場合に限る……」との行政

解釈(昭二八・七・六基発四九六号)が存している点、すなわち、当該深夜の就労が可なるも毎日可であるというのでなくその就労回数にこのように規制のなされているもの存する点に留意されたい。また、「問 法第六二条第三項の交替制労働により女子の三〇分の深夜業は当然深夜業割増を要するが如何。答 見解の通り。」との行政解釈(昭二二・二・二〇基発二九七号)が存するようになり、当該三〇分に対しては割増し賃金の支払いを要するのである。この点についても、既に二の

③で触れているところであるので同所を参照されたい。

③ 農林の事業に従事する女子成年労働者の場合

これは、労基法六二条四項に所定されているところであり、年少労働者についても認められているところであるので、詳細については前述の二の④を参照されたい。

なお、同所において触れているように、「農林の事業」(労基法八)に従事する女子成年労働者」とは、「土地の耕作若しくは開墾または植物の採植・栽培・採取若しくは伐採の業務その他農林の業務に従事する女子成年労働者」と解すべきである。

④ 畜産・養蚕または水産の事業に従事する女子成年労働者の場合

この「畜産・養蚕または水産の事業」(労基法八)に従事する女子成年労働者」とは、「動物の飼育または水産動植物の採捕若しくは養殖の業務その他の畜産・養蚕または水産の業務に従事する女子成年労働者」と解すべきである。

当該場合の深夜の就労の可については、労基法六二条四項に所定されているところであり、当該場合は年少労働者についても認められているところであるので、詳細については前述の二の⑤を参照されたい。

⑤ 保健衛生の事業に従事する女子成年労働者の場合

この「保健衛生の事業」(労基法八)に従事する女子成年労働者」とは、「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女子成年労働者」と解すべきである。具体的には看護婦・助産婦および女医等の業務(職務)に従事する者が、当該場合に該当するものと解せられる。

当該場合については、労基法六二条四項が所定しているところであり、年少労働者の場合についても認められているところであるので、詳細については前述の二の⑥を参照されたい。

⑥ 旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場の事業に従事する

女子成年労働者の場合

これは、労基法六二条四項に所定されているところであり、年少労働者については認められていないところである(労基法六二条四項但書参照)。そして、既に触れているごとく、原則法の立場からは深夜の就労が不可であり、例外法としての立場から認められているものであり、また、「例外法は厳格に解釈すべし」との法上の格言の存するところから、当該事業においても帳簿事務等に従事する当該労働者は当該場合に該当しないものと解すべきである。更に、「炭鉱における炊事婦が炭鉱労働の三交替制労働のため必然的に深夜に炊事のみ業務に従事するのは、当該場合に該当しない。」との趣旨の行政解釈(昭二三・四・二三基発六四二号)も存している。

従って、「旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場の事業」(労基法八)に従事する女子成年労働者」とは、「旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場の事業における接客・調理等の本来の業務に従事する女子成年労働者」を指すものと解すべきである。

当該業務に従事する女子成年労働者については、前述の一の①で触れた就労禁止時間帯(午後一〇時から午前五時まで)であつても就労が可能であるとされている。

⑦ 電話の事業に従事する女子成年労働者の場合

これは、労基法六二条四項により所定されているところである。そして、当該場合については、年少労働者についても認められているところであるので、詳細については前述の二の⑦を参照されたい。なお、同所にて触れたごとく「電話の事業に従事する女子成年労働者」とは、「電話の交換の業務に従事する女子成年労働者」と解すべきである。

⑧ 航空機に乗り組むスチュワーデスの業務に従事する女子成年労働者の場合

これは、労基法六二条四項所定の「中央労働基準審議会の議を経て

命令で定める女子の健康および福祉に有害でない業務」として、具体的には女子年少者労働基準規則六条一号により所定されているところである。

そして、「航空機に乗り組むスチュワーデスの業務」について、「航空機に乗り組むスチュワーデスの業務」とは、スチュワーデスが昇機前または降機後当然しなければならない業務をも含むものであること。⁽⁹⁾との行政解釈(昭二七・九・二〇基発六七五号)が存している。

従って、航空機に乗り組むスチュワーデスの業務に従事する女子成年労働者については、その就労(何も塔乗時間だけでなく、塔乗のための準備に要する時間および降機後にしなければならない業務のために要する時間のすべてをも含めた全時間にわたるそれを指す)は、一の①で触れた就労禁止時間帯(午後一〇時から午前五時まで)であつても可であると考えられている。

⑨ 女子を収容する寄宿舎の管理人の業務に従事する女子成年労働者の場合

これは、前述の⑧および以下に述べる⑩⑪の場合と同様、労基法六二条四項の定めるところにより命令すなわち女子年少者労働基準規則で所定されているところである(女少則六条。⁽¹⁰⁾)

当該場合については、「女子を収容する寄宿舎の女子管理人の業務」とは、紡績工場の女子寄宿舎の女子管理人・女子学生の寄宿舎の女舎監等をいうものであること。⁽¹⁰⁾との行政解釈(昭二七・九・二〇基発六七五号)が存している。従つて、「女子を収容する寄宿舎の管理人の業務に従事する女子成年労働者」とは、「紡績工場の女子の寄宿舎および女子学生の寄宿舎における女子管理人および女舎監等の業務(職務)に従事する女子成年労働者」を指すのである。

そして、当該女子成年労働者については、既に触れているごとく、一の①で触れた就労禁止時間帯(午後一〇時から午前五時まで)であつ

ても、就労が可であるとされている。

⑩ 映画の製作事業における演技者・スクリーン俳優および結髪業務に従事する女子成年労働者の場合(セットによる撮影の場合の業務を除く)

これは、労基法六二条四項と女子年少者労働基準規則六条三号により所定されているところである。

当該場合については、「第三号の『映画の製作の事業における演技者・スクリーン俳優および結髪業務』のうち『セットによる撮影の場合における業務を除く。』とは、撮影所内において深夜の撮影を行なう場合には、これらの業務に従事する女子の深夜業を認めない趣旨であること。⁽¹¹⁾との行政解釈(昭二九・六・二九基発三五五号)が存している。従つて、当該女子成年労働者の場合とは、「撮影所内における撮影でなくいわゆるロケーション等における撮影において、演技者・スクリーン俳優および結髪業務(職務)に従事する女子成年労働者の場合」を指すのである。

そして、当該女子成年労働者については、一の①で触れた就労禁止時間帯(午後一〇時から午前五時まで)であつても、就労が可であるとされている。

⑪ 放送法(昭二五法律二三三号)第二条に規定する放送の事業におけるプロジュニサーおよびアナウンサーの業務に従事する女子成年労働者の場合

これは、労基法六二条四項と女子年少者労働基準規則六条四号により所定されているところである(当該規則では、「プロデューサー」でなく「プロジュニサー」としている)。プロジュニサーなる用語を使用する。労働法全書・労働総覧参照。

そして、当該放送法二条は、「この法律及びこの法律に基く命令の規定の解釈に関しては、左の定義に従ふものとする。(1)『放送』と

は、公衆によって直接受信されることを目的とする無線通信の送信をいう。一の二『国内放送』とは、国内において受信されることを目的とする放送をいう。二『国際放送』とは、外国において受信されることを目的とする放送をいう。三『放送局』とは、放送を目的として開設する無線局をいう。四『放送番組』とは、……五『教育番組』とは、……六『教養番組』とは、……と定めていゝる。また、当該場合について、「……第四号の『放送事業』とは公衆によって直接受信されることを目的とする無線通信の送信を主とする事業であり、ラジオおよびテレビジョンによる国内放送および国際放送を含むものであること。……放送の事業における『プロジェクター』とは、広義のものをいい、いわゆるディレクターも含むものであること。」(昭二九・六・二九基発三五五号)および「有線放送電話事業を行なう事業所における有線放送電話事業のうち電話交換の業務は労基法六二条四項の『電話の事業』に該当するが、ラジオ番組の再放送または県内ニュース・町内の告知放送等の告知放送業は女子年少者労働基準規則六条四号所定の『プロジェクターおよびアナウンサー』の業務に該当しない。」との旨の行政解釈(昭三一・一二・九基取六八二五号)⁽¹²⁾が存している。

従つて、「放送法第一条に規定する放送の事業におけるプロジェクターおよびアナウンサーの業務に従事する女子成年労働者の場合」とは、「有線放送事業を除く、ラジオおよびテレビジョンによる国内放送および国外放送等の公衆によって直接受信されることを目的とする無線通信の送信を主とする事業におけるプロジェクター・ディレクター・およびアナウンサーの業務(職務)に従事する女子成年労働者の場合」を指すのである。

そして、当該女子成年労働者については、一の①で触れた就労禁止時間帯であっても就労が可であるとされている。

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女子成年労働者の場合

これは、労基法六二条四項の定めるところにより女子年少者労働基準規則六条五号に所定されているところである。

当該場合について、「……第五号の『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』とは、かにまたはいわしの原材料から缶詰の封缶するまでの加工工程をいうのであって、封缶後の包装の業務等は含まれない。すなわち、かにの缶詰においては、原料煮沸後の細割および肉出の作業・洗滌作業・選別作業・計量作業・肉詰作業・硫酸紙巻作業・仮縮作業・密封捲縮作業・封缶作業までの工程をいい、いわしの缶詰においては、水揚げ後の頭および内臓の除去作業・洗滌作業・肉詰作業・調味料添加作業・封缶作業までの工程をいうものであること。」(昭二九・六・二九基発三五五号)との行政解釈が存している。⁽¹³⁾

従つて、「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女子成年労働者の場合」とは、「かにの煮沸後の細割作業から封缶作業に至るまでの業務、または、いわしの頭および内臓の除去作業から封缶作業に至るまでの業務」に従事する女子成年労働者の場合」を指すのである。

当該女子成年労働者については、一の①で触れた就労禁止時間帯(午後一〇時から午前五時まで)であっても就労が可であるとされている。

- (1) 峯村光郎著「前掲書」三三三頁。
- (2) 松岡三郎著「前掲書」二四七・二四八頁。吾妻光俊著「前掲書」三四一〜三四三頁。西村信雄代表著「前掲書」二九三・二九四頁。峯村光郎・恒藤武二編「前掲書」二二六頁。青木宗也・秋田成就編「前掲書」二四一頁。渋谷直藏著「前掲書」三〇六〜三〇八頁。慶谷淑夫著「前掲書」二二七〜二二九頁。同旨。
- (3) 恒藤武二著「前掲書」一九三頁。

- (4) 片岡昇・窪田隼人・本多淳亮共著「労働法演習」二〇六頁。林迪広編「労働法講義」二四一頁同旨。
- (5) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六二頁上欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七一・五七二頁参照。
- (6) 労働省労働基準局編集「前掲書」五六九頁。労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六二頁中欄。
- (7) 二の注(14)を参照されたい。
- (8) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六一頁下欄、労働省労働基準局編集「前掲書」五七〇頁参照。
- (9)(10) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六四頁上欄。労働省労働基準局編集「前掲書」五七三頁。
- (11)(12) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六四頁上欄。労働省労働基準局編集「前掲書」五七四頁。
- (13) 労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六三頁中・下欄、労働省労働基準局編集五七六・五七七(追三)頁参照。
- (14) 労働省労働基準局編集「前掲書」五七四頁。労働省大臣官房総務課監修「前掲書」二六四頁上・中欄。

四

以上において考察したごとく、原則として年少労働者および女子成年労働者には、深夜(現実には一の①で触れた就労禁止時間帯すなわち午後一〇時から午前五時まで)の就労が禁止されているところである(労働基準法一項)。

そして、深夜の就労が当該労働者につき禁止されている事由については、「産業の機械化が、賃金の安い女子および年少者の使用となつた。しかし、女子および年少者の酷使労働の弊害が、女子にとっては健康および女子特有の出産ならびに哺育にとつて、年少者にとつては身体の発育および教育上極めて憂慮すべき結果をもたらした。」ことによるからであるとか、また「深夜業が人間の健康および家庭生活に

とつて有害であることはいうまでもなく、成年男子労働者にとつても苛酷な労働条件であることは間違いない。ましてや女子・年少者にとつては、それが健康上も風紀上もきわめて有害である。」ことによるからであるとか、更に、簡単に「深夜の作業が、特に女子・年少者の健康に有害である。」ことによるからであるとか「深夜労働が年少者・女子にとつて身体上・風紀上とくに有害である。」ことによるからである」と述べられている。

要するに、深夜の就労が当該労働者にもたらす身体上(健康上)の観点および風紀上ないしは教育上の観点から、当該労働者に対する深夜の就労が禁止されているのであるといふ。

しかし、例外として、年少労働者については、「非常災害の場合」、「交替制によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合」、「交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外の場合」、「農林の事業の場合」、「畜産・養蚕または水産の事業の場合」、「保健衛生の事業の場合」および「電話の事業の場合」の七つの場合においては就労禁止時間帯(現実には午後一〇時から午前五時まで)いわゆる深夜であっても就労が認められている。そして、女子成年労働者については、年少労働者に認められている「交替制によって使用する満一六才以上満一八才未満の男子の場合」を除く六つの場合の他に、「旅館・料理店・飲食店・接客業または娯楽場の事業の場合」、「航空機に乗り組むスチュワーデスの業務の場合」、「女子を収容する寄宿舎の管理人の業務の場合」、「映画の製作事業における演技者およびスクリーン俳優および結髪の業務の場合(セットによる撮影の場合を除く)」、「放送法(昭二五法律二三三号)第二条に規定する放送の事業におけるプロジェクターおよびアナウンサーの業務の場合」および「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の場合」の六つの場合を加えた二二の場合について深夜いわゆる就労禁止時間帯(現実には、午後一〇時か

ら午前五時まで)であつても就労が認められているのである(しかし、当該「交替制の場合の行政官庁の許可による三〇分の例外の場合」については、たとえ深夜の就労が可であるからといつても午後一〇時三〇分から午前五時までの就労は絶対に不可であり、可であるのは午後一〇時三〇分までである。当該各場合の詳細については、既に、二および三で触れたところであるので同所を参照されたい)。従つて、前述の当該各場合を除いては、年少労働者および女子成年労働者については、たとえば一日の労働時間が八時間と所定されていても、その終業時刻が午後一〇時以降にかかるように配置してはならないのである(なお、一の②および④で触れた就労禁止時間帯については、法制上(理論上)は存在するも現実には存していないから、また労務管理の視角から当該アプローチをするものであるから、この点に関連する説述はここでは捨象する。この点に関する詳細については、既に一で触れたところであるので同所を参照されたい)。すなわち、たとえば、鉄工所における年少労働者および女子成年労働者の一日の法所定の労働時間が八時間であつても、当該労働者の終業時刻を午後一〇時以降とすることはできない(しかし、既に触れたごとく、当該事業所が全体として交替制を採用しているときには、行政官庁の許可を受けることによつて、当該労働者の終業時刻を午後一〇時を超えて午後一〇時三〇分までとすることができ。また、年少労働者のうちの満一六才以上の男子に限つてのみ、当該労働者個人につき交替制を採用するときには、深夜の就労が可とされているのである)。

そして、年少労働者および女子成年労働者について例外として就労禁止時間帯いわゆる深夜であつてもその就労が可とされる事由については、「事業の性質・公衆の利便等を考慮した」ことによるからであるとしているもの、「深夜業を禁止することが実情に即しない業種(一つは天候・気象等自然条件に左右されるもの、今一つは公衆の利便に関するもの)もあるし、また、交替制の場合には必ずしも深夜業による体力

の減耗を補い得ないこともない。」ことによるからであるとの旨を述べているもの、また「事業の性質・公衆の利便、更に疲労の恢復等種々の考慮のもとに、……設けられている。」としていふもの、更に「交替制の場合においては、深夜業による体力の消耗が休養ないし昼間勤務で恢復されるものと認められる。(交替制を除く他の場合については、当該事由につき触れられていない)」ことによるからであると述べているもの等々がある。

要するに、当該労働者については、天候・気象等の自然条件に左右されたり公衆の利便を考慮する要のある事業ないしは業務の特殊性、および深夜の就労のもたらす体力の減耗の恢復等を考慮した結果、例外として当該場合における深夜の就労が認められているといひうる。

ところで、深夜の就労が労働者におよぼす影響については、齊藤一氏は、労働科学の観点から、「作業後の体重減少は、夜業期に最大であることは、諸家の一致しているところである。……鯉沼苧吾氏は、紡績および製糸工女の昼夜交替作業を行なうものについて、体重……の測定……を行ない、昼業と夜業とが身心に及ぼす影響を検討したが、それによれば、多数工女の体重変化は夜業に減少し、昼業に増加する……ことを認めている。

石川知福氏は、紡績昼夜作業が女工手の舌下体温・脈搏・血圧の逐時的ならびに逐目的変化の上に、如何なる影響を及ぼすかを、六名の作業者について、昼夜各々一交替作業期間(各々七日)に亘つて検し、……夜業において特に疲労が逐目的に増加する(それは、まず、昼業夜眠なる人間の自然の生活様式の昼夜転倒により、身体的諸機能が攪乱されること。次に、心身諸機能の衰退している夜間に昼業と同一程度の労働負担を課することは、あたかも能力の不十分なる年少者に向つて成年者と同一程度の労働負担の遂行を強要するのと同様なものであること。更に、夜業時における疲労が昼業時より大であるのに、夜業時には昼間の休眠が不十分であること。等に

よるものと考えられる」としている。……………

石川知福氏は、多数の紡績工場従業員について、質問紙による睡眠の調査を行ない、昼業時と夜業時の睡眠の良否の比較を行なった。その結果、夜業時の睡眠がその時間の長さや深度において昼業時のそれに比し劣っていることが明らかである……と述べている。……また、同氏は、毎月一〇〇〜一二六名の寄舎工について一ケ年を通じ、昼業別睡眠時間の季節的消長を調査したが、それによると、一ケ年平均睡眠時間は、昼業時七・二七時間、夜業時六・八四時間で、夜業昼眠時の睡眠時間の短いことが示されていると共に、昼業時には、冬を中心とする寒冷の候に睡眠時間を充足し夏を中心とする暑気の候には不足勝ちとなること、これに対し、夜業昼眠時には、委節的特徴は認められないで一年を通じて常に不足勝ちな睡眠状態にあることが認められるとしている。……

蒲生良達氏は、……深夜業廃止が健康にいかなる影響をおよぼしたかを検討し、……深夜業廃止は、就業患者数において二八％、休業患者数において三二％だけ減少したとしている。暉峻義等氏も、深夜業を含む二交替制とこれを含まない二交替制の下に就労した同一工場の婦人労働者について、疾病および疲労による休業率の逐月的変化を検討し、深夜業を含む二交替制の休業率が著しく大きい事実を述べている。……………

Chaney は、米国の大製鋼所において六ケ年にわたり深夜業における災害に關し調査した結果、夜業中の災害が昼業のそれを凌駕することと一六％であると述べている。……高橋春蔵氏のわが国の某兵器工場における古い資料中にも、外傷者総数三五、〇〇〇人のうち昼業の外傷率一・五二％に対し夜業のそれは二・四五％を示し、夜業における災害率の高いことを示している。……………このように、深夜業は反生理的で有害なること、一般男子とても例外

ではないが、特に婦人・年少者にその影響が深刻となることは明白である。単に経営体の利潤追反の便宜的必要から深夜業が行なわれているが、……それは阻止され、人間生存の本質的な要求が容れられなければならない。」との旨を詳細なデータを掲げて述べられている。

このように、深夜業は、労働科学の面から、年少労働者・女子成年労働者だけでなく男子成年労働者（男子成年労働者に対しては深夜業禁止の規定は存していない。故に、深夜業は可とされている）にとっても、反生理的で有害であるとされている。

また、昭和五年二月一八日付「朝日新聞」（朝刊）では、「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』という独自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、高年令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。……」と述べている。

このように、ILOも、斎藤一氏と同様、深夜業の有害であることを述べている。

そして、憲法二五条一項は「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」ことを基本的人権として保障している。この最低限度の健康で文化的な生活を営むためにも、その廃止が望まれるところである。

従って、深夜業（深夜の就労）は、労働科学の面からも科学的に有害であると立証されており、かつ、憲法が保障する健康で文化的な生活を実現するためにも、必要最少限の場合（たとえば、治安維持の任にあたる警察官、天候・気象等の自然条件に左右される業務、公衆の利便・生命

に関するもの、溶鉱炉の作業等の特殊な場合を除いては、その廃止の望まれるところである。そして、業務の特殊上その深夜の就労を余儀なくされる労働者にあっても、その回数 of 通減化へ進むべきである（前掲の朝日新聞においてILOの専門家も、健康を害する夜勤労働には夜の労働時間短縮以外に対策なしとの結論を下している）。

この深夜業の廃止や深夜の労働時間の短縮については、個別企業の側からは不況等による操短の場合等にはその実現を見ることはあっても、労働者の健康や憲法の保障する健康で文化的な最低限度の生活を第一義的に勘案してなされることはない。労働者が憲法二八条の保障しているいわゆる労働基本権によって、すなわち団結力等によってその達成を目ざす以外にその途はないというる（なお、行政機関によるアプローチの面が存するも、たとえば、「労働基準監督署が、三六協定の範囲を超えて残業している会社に対し、この違法状態を解消するために、その違法部分の残業をやめよというのでなく、それを合法化するために三六協定の改訂を指導してきた。これに対し、それは『法の精神に反し時代に逆行する』と抗議したところ、『違法を放置はしておけないし、そうしなければ違法はなくならない。時代に逆行するというなら組合が阻止すればよい』との解答がなされた。労働基準監督署は労働者の味方であってほしいものです。」⁽¹⁾との旨の声にみる労働基準監督署の態度にみるごとく、それは期待し得ないところである）。

- (1) 峯村光郎著「前掲書」三一九頁、峯村光郎・恒藤武二編「前掲書」二二五頁（執筆担当・佐々木允臣氏）参照同旨。
- (2) 青木宗也・秋田成就編「前掲書」二四〇頁（執筆担当・宮崎鎮雄氏）。
- (3) 吾妻光俊著「前掲書」三三九頁。
- (4) 渋谷直蔵著「前掲書」一四四頁。
- (5) 吾妻光俊著「前掲書」三三九頁。田川義雄著「前掲書」一四五頁同旨。
- (6) 渋谷直蔵著「前掲書」三〇六・三〇七頁参照。

- (7) 西村信雄代表著「前掲書」二九三頁（執筆担当・窪田隼人氏）。
- (8) 慶谷淑夫著「前掲書」二二七頁。
- (9) 斉藤一著「労働時間・休憩・交替制」一五二―二七八頁参照。詳細については、拙稿「労働時間の特則に関する一考察」（大阪府立大学紀要）二五巻所収）四八頁を参照されたい。
- (10) 拙稿「時間外労働に関する一研究」（大阪府立大学紀要）二四巻所収）九二頁を参照されたい。
- (11)