

## 交替勤務は可能か

年少の男性に対し  
人手不足で夜勤シフトへ

### 問

当社は飲食店ですが、早朝近くまで営業しています。深夜勤務の従業員が相次いで退職し、シフトのやり繰りが厳しい状態となっています。高校中退の従業員がいますが、年少者でも「男性の交代制勤務は認められている」という話を聞きました。人員の補充が付くまで、応急措置でこの従業員に夜勤シフトに入ってもらいたいと考えています。問題ないでしょうか。

一定期日昼夜を満たさず

### 答

満 18 歳未満の年少者は、原則として深夜業が禁止されています（労基法 61 条）。ただし、同条では次のような例外を設けています。①交代制で使用する満 16 歳以上の男性（1 項ただし書き）②交替制で労働させる事業（3 項）③非常災害時の時間外労働または農林、畜産・水産業、病院・保健衛生業および電話交換業務（4 項）②は深夜の時間帯の変更（午後 10 時から午前 5 時までを午後 10 時半から午前 5 時半までにスライド）ですから、貴社（商業）で平時に利用する価値があるのは、①ということになります。労基法 61 条では、1 項ただし書き（上記の①）と 3 項（同②）で「交代制」という用語が用いられています。しかし、その意味は異なります。①については、「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代につく勤務の態様をいう」と定義されています（昭 23.7.5 基発 971 号）。広い意味では、「労働者の勤務時間に変更のない常昼勤制とか常夜勤制」なども交替制と呼ばれます。しかし、これは①の「満 16 歳以上の男性の特例」の対象にはなりません。解釈例規でも、「12 時から翌日 12 時まで労働させ（休憩・睡眠を除き 1 日実働 7.5 時間）、次の 24 時間は非番とする」勤務形態は、「法 61 条 1 項ただし書きにいう交替制とは認められない」としています（昭 24.4.12 基発 4203 号）。一方、②（3 項）の交代制は「事業全体として交代制を採っている場合を意味する（必ずしも労働者全体が交代制で労働している必要はない）」とされています。貴社の年少者に対し、人員の補充が付くまでの間とはいえ、もっぱら深夜勤務のみを担当させるのであれば、これは①の特例は適用されないという解釈になります。