

## 休憩・休日がきちんと取れない

- ・ 昼の休憩時間に毎日交替で電話当番を命じられ、当番にあたった場合休憩を十分に取れないでいる。
- ・ 休憩時間に私用で外出しようとしたところ、上司から外出は許可しないと言われた。
- ・ 休日出勤が多く、心身が疲れて困っている。
- ・ 休日出勤し、代休だと思って休んだら割増賃金が支払われていなかった。

### ◆ 基本のきほん

#### 1 休憩

##### ①休憩時間の長さ

休憩については、使用者は労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中で与えることとなっています。

##### ②一斉付与の原則

休憩は、運輸運送業その他の特定業種を除き、原則として一斉に付与されなければなりません。特定業種以外では、労使協定を締結すれば交替制の休憩が可能です。

##### ③休憩時間自由利用の原則

● 休憩時間というのは、休息のために、労働から完全に解放されることを保障されている時間です。労働基準法（以下、「労基法」という）は、休憩時間を労働者の自由に利用させなければならぬとしています。

● 昼休みの電話当番は、使用者の指揮監督下に入って労務を提供する時間ですから、休憩時間ではなく、賃金支払いの必要な労働時間となります。

電話当番等に当たった場合は、労働者が完全に労働から解放されるだけの時間を別の時間帯に休憩時間として設けなければなりませんし、一斉休憩の原則にも違反します。

● 休憩時間中の外出も原則として自由です。

行政解釈は、事業場内で自由に休息できれば、許可制自体を違法とすることはできないとしています。しかし、許可するかしないかの運用においては、制限の合理的理由に十分留意すべきであり、近所への外食や買物まで規制すべきものではありません。

#### 2 休日

##### ①休日についての労基法の規制

● 労基法では、使用者は、労働者に対して毎週少なくとも1回の休日を与えるか、4週間を通じ4日以上以上の休日を与えなければなりません。この最低限の休日は法定休日と呼ばれ、所定休日（就業規則などにより事業所で定められている休日）と区

別されます。

● 休日は、週のいずれかの曜日に決められるのが週休制として望ましいのですが、法律はそこまで規制はしていません。しかし、行政監督上、週休制の趣旨に鑑みて、就業規則において休日をできるだけ特定させるよう指導するという方針がとられています。

● 労基法の休日原則については、農業、畜産・水産業従事者、管理監督者、監視・断続労働従事者（行政官庁の許可）について適用除外とされています。また、災害等非常事由の場合の例外があります。

##### ②代休と休日振替

● 仕事の都合などで休日に働かなければならなくなった時の措置として、「代休」と「休日振替」があります。

● 「代休」は、休日に労働させた代償として、別の労働日を休日として与えることを言います。代休を与えても休日労働したことになりますから、法定休日の場合には、労基法上の35%割増賃金を支払わなければならない、時間外・休日労働に関する協定（36協定）も必要となります。

代休付与が賃金計算期間内でない場合には100%部分も支払いが必要となり、35%の割増賃金のみでは、全額払い原則に違反します。労働者が希望した日に代休を取得することは、就業規則等に規定があってはじめて可能です。

● 一方、「休日振替」は、労働義務のない日として定められた休日を事前に労働義務のある労働日に変更し、その代わりに他の労働日を休日に振り替えることを言います。就業規則の規定が必要です。

休日振替を行うためには、振替日を事前に労働者に通知しておくことが必要となりますが、1週1日又は4週4日の法定休日の要件を満たせば、休日が労働日に変更されても休日労働になりませんので、割増賃金の支払いや時間外労働協定の締結も必要なりません。

振り替えたことにより、労働日となった休日の週が何曜日から何曜日までを1週間とするかは、就業規則等の定めによります（定めがない場合は日曜日～土曜日）。振替の結果、週法定40時間を超えた場合は、時間外労働として割増賃金が必

要です。

- 法定休日と代休の違いを整理すると、下の表のとおりです。
- 休日が容易に変更されると、労働者の生活に大きな影響や支障が出る場合がありますので、十分な配慮が必要です。

#### ④少なくとも前日の勤務終了時刻以前に通知すること

休日振替を所定休日以前に繰り上げて実施する場合は、繰り上げによって休日となる日の前日までに通知しなければなりません。

### ◆ 確かめましょう

- 休憩や休日について、就業規則等できちんと規定されていますか。
- 休日が勤務割振表等で事前に指定されていますか。
- 代休について、就業規則や労働協約などで規定されていますか。
- 代休の場合、割増賃金が支払われていますか。
- 休日振替は、次の条件が満たされていますか。
  - ①就業規則等に休日振替の規定をしておくこと  
労働契約上の根拠なく、一方的に休日を労働日にすることは認められませんので、振替規定が必要になります。
  - ②振り替えるべき日を特定すること  
事前に振り替えるべき日を特定しなければ、休日労働の扱いとなります。また、できる限り接近した日に振り替えられていますか。
  - ③4週間以内に振り替えること  
労基法第35条で定められている基準を下回らないよう、休日振替を行う場合も、4週4日以上以上の休日を確保しなければなりません。

### ◆ こんな対処法があります！

- ◎就業規則等の規定を確かめましょう。絶対的・必要記載事項ですので、当然規定があるはずですが、週によって休日が異なるときには、勤務割振表等により事前に確認できるように申し入れましょう。
- ◎1週間に1日の休日か4週間を通じて4日以上以上の休日が与えられていない場合、労基法違反になりますので、労働基準監督署や県の労働センターに相談しましょう。
- ◎休日労働を命じられても、就業規則等に休日労働を命じることのできる根拠規定が定められていない場合、や法定休日について36協定がない場合は、拒否することができます。
- ◎休日出勤が多く休日が取れない場合、時間外休日労働協定（36協定）で休日出勤の限度日数を定めましょう。
- ◎労働時間短縮を進める上で、休日の増加は有効な手法です。

### □ 休日振替と代休の違い

区分	休日振替	代休（事後の休日振替）
就業規則、労働協約などの規定	必要	規定がなくても可（労働者からの代休請求は就業規則などの規定が必要）
休日の事前の特定	必要	必要なし
36協定	必要なし ※週をまたがって振り替えることにより、当該週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは時間外労働の36協定が必要	休日労働の36協定が必要
休日労働に係る割増賃金		必要 （ただし、3割5分以上の割増分のみ）

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター  
横浜市中央区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行