



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) 休憩時間とは

休憩時間とは、拘束時間のうち、労働者が権利として労働することから離れることを保障されている時間です。いつでも就労できるように待機している手待ち時間は、休憩時間ではありません。

(2) 休憩時間の長さ

(労働基準法(以下「労基法」という。)第34条)

使用者は、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

(3) 一斉付与の原則(労基法第34条第2項)

休憩は、一部の職種・業種(下表参照)を除き、原則として一斉に付与されなければなりません。なお、労使協定を締結すれば交替制での休憩が可能です。

(4) 休憩時間自由利用の原則(労基法第34条第3項)

- 休憩時間は労働者の自由に利用させなければなりません。
- 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が、休憩時間は拘束時間の一部ですので、休憩の目的を損なわない限り、施設や規律保持の観点から必要な制約を設けることや、休憩時間中の外出を許可制とすることは差し支えないとされています。
- 休憩時間を分割することも可能ですが、分割された休憩時間がごく短い場合、自由利用が事実上制限されるため、労働から完全に解放されているといえない場合がありますので、注意する必要があります。

(5) 休憩時間に関する例外(労基法第40条、第41条)

休憩時間の原則が適用されない者	①管理監督者、機密の事務を取り扱う者 ②監視又は断続的労働従事者(許可が必要) ③農業(林業を除く)、畜産・養蚕・水産業 ④屋内勤務者30人未満の郵便局 ⑤運輸、郵便事業の列車等の長距離乗務員 ⑥上記⑤に該当しない乗務員で、停車待合せ時間等の合計が休憩時間に相当する場合 ⑦高度プロフェッショナル制度適用者
-----------------	---

一斉休憩の適用除外(協定不要)	⑧運輸交通、商業、金融・広告、映画・演劇、通信、保健衛生、接客娯楽、官公署(労基法別表第1に掲げる事業を除く)
協定による一斉休憩の適用除外	⑨上記の⑧の事業以外は労使協定の締結により可能
休憩時間の自由利用の適用除外	⑩警察官、消防吏員、常勤消防団員、児童とともに生活する児童自立支援施設勤務者 ⑪乳児院、児童養護施設、障害児入所施設で児童とともに生活する勤務者(要労基署許可) ⑫在宅訪問型保育事業において保育を行う家庭的保育者 ⑬准救急隊員

2 休日

(1) 休日とは

休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日のことです。原則、暦日(午前0時から午後12時までの継続24時間)で与えなければなりません。

◎法定休日(労基法第35条)

使用者は、労働者に対して1週間に少なくとも1回の休日を与えるか、4週間に4日以上の日を与えなければなりません。この最低限の日を法定休日といいます。

※1週間とは、就業規則などで特別に定めがない場合は、日曜日から土曜日までをいいます。

◎休日労働(労基法第36条、第37条)

使用者が労働者を法定休日に働かせるには、当該事業場の労働者の過半数を代表する者(過半数労働組合があればその組合)と書面による協定(労使協定)を結び、労働基準監督署に届け出なければなりません(災害等非常事由の場合の例外があります(労基法第33条))。

また、法定休日の労働には3割5分以上の割増賃金が必要です。

◎法定休日の適用除外(労基法第41条)

①農業(林業を除く)・畜産・養蚕・水産業従事者、②管理監督者、機密の事務を取り扱う者、③監視・断続労働従事者、④宿日直勤務者(③・④は要労基署許可)については、適用を除外されています。

また、休日に関する規定は、高度プロフェッショナル制度適用者には適用されません。

◎所定休日

就業規則等により事業所で定められている休日、法定休日と区別されることがありますが、1週1休(又は4週4休)の法定休日の要件を満たせば、所定休日に働

いたとしても労基法第36条に定める休日労働の割増賃金の適用はありません。

労基法では、休日をあらかじめ特定することは要求していませんが、できる限り就業規則等において具体的に一定の日を休日として定めることが望ましいでしょう。

(2) 休日振替と代休

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、「休日振替」と「代休」があります。

◎ 休日振替

「休日振替」は、あらかじめ休日とされた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日に振り替えることをいいます。就業規則等の規定と、振替日を事前に労働者に通知しておくことが必要です。

休日の振替は、少なくとも4週4日の休日が確保されるようにしなければなりません。休日が労働日に変更されるため休日労働にはなりませんので、割増賃金の支払いや時間外労使協定の締結は不要です。

ただし、振替の結果、その週の労働時間が法定40時間を超えた場合は、時間外労働として2割5分以上の割増賃金が必要です。

容易に休日を変更することは、労働者の生活に大きな影響や支障が出ることもあるため、十分な配慮が必要です。

◎ 代休

「代休」は、休日に労働させた後で、別の労働日の労働を免除することをいいます。

代休の場合は休日労働の事実がなくなるわけではないため、法定休日に労働させた時間には、3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。時間外・休日労働に関する労使協定も必要です。

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、3割5分以上の割増賃金のみでは、全額払い原則に違反します。労働者の希望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。

3 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時

間)を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

労働時間等設定改善法が改正され、2019年4月1日より、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

◆ 確かめましょう

- 休憩や休日について、就業規則等で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があること
労働契約上の根拠なく、一方的に休日を労働日にするのは認められませんので、振替の規定が必要です。
 - ② 振り替えるべき日を特定すること
事前に振り替える日を特定しなければ、休日労働の扱いとなります。
 - ③ 振替休日は、4週4日の休日が確保される範囲のできるだけ近接した日とすること
 - 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。

◆ 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。絶対的の必要記載事項ですので、当然規定があるはず。週によって休日が異なる場合は、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日の休日が4週間を通じて4日以上ない場合、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ない場合や法定休日について労使協定がない場合は、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、時間外休日労使協定で休日出勤の限度日数を定めましょう。
- ◎ 休日の増加は、労働時間短縮に有効な手法です。

休日振替と代休の違い

区分	休日振替 (休日の事前変更)	代休 (休日に働いた後、代わりに休む)
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
休日労働に係る36協定	必要なし	法定休日に働かせるには必要
休日労働に係る割増賃金	※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2割5分以上の割増賃金が必要	必要 (ただし、3割5分以上の割増分のみ)