

労働・助成金情報 特急便

第 65 号 (2017 年 7 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

今回は、人材募集から退職に至るまでの労務管理のポイント第 5 回目、「休憩・休日のルール」についてです。

✚ 休憩時間のルール

➤ 休憩時間の基礎知識

①**休憩時間の意味**：長時間労働をしていると、疲労で作業能率が低下したり、労働災害を引き起こしやすくなったりするため、疲労回復のために休憩時間を与える必要があります。また、単に作業に従事しない手待ち時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいいます。

②**与える長さ**：

1 日の所定時間	休憩時間
6 時間以下	付与の必要なし
6 時間を超えて 8 時間以下	少なくとも 4 5 分
8 時間を超える	少なくとも 1 時間

休憩の回数や時間数も、規定以上かつ合理的なものであれば、会社が自由に設定することができます。例えば、業務の都合上、昼休みを 4 5 分として、午後 3 時に 1 5 分の休憩を与えることで合計 1 時間とするといったことも可能です。

③**変形労働時間制を導入しているケース**：1 日の所定労働時間が仮に 1 0 時間であっても、1 時間の休憩を与えていれば問題ありません。

➤ 休憩時間の 3 つの原則

①**途中付与**：休憩時間は労働時間の途中に与えなければなりません。例えば、早く帰宅したいために 1 時間の休憩時間を途中で取らず、休憩時間を就業時刻前取ることにして 1 時間早く帰るというやり方は NG です。

②**一斉付与**：休憩時間は一斉に付与しなければなりません。ただし、一斉に付与することが難しい運輸交通業や接客娯楽業など、一定の業種については適用が除外されています。それ以外の事業場では、労使協定を締結することで任意に休憩時間を取ることが認められています。一斉休憩の適用除外に関する労使協定を締結せずに、従業員が個人の判断で勝手に休憩時間を取ることは認められません。

休憩を一斉に与えなくてもよい業種

- 運輸交通業（例：トラック、タクシー運転手）●商業（例：小売店、卸売店）●金融・広告業（例：銀行）
- 映画・演劇業●通信業●保健衛生業（例：医院、歯科医院）●接客娯楽業（例：飲食業）●官公署（例：役所）●その他の業種で労使協定を定めた場合

③**自由利用**：休憩時間は自由に利用させなければなりません。昼食を取りながら電話当番をさせているようなケースは、休憩時間とみなされないの、注意しましょう。自由利用とはいえ、職場規律の維持や施設管理の必要上、合理的な理由がある場合は、制約を設けることに差し支えありません。

✚ 休日のルール

➤ 「休日」の違い

- ①**法定休日**とは：会社は従業員に対して、少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。この休日は、労働基準法で定められているので、「法定休日」といいます。
- ②**法定外休日**とは：変形労働時間制を採用していない一般の事業では、多くの会社で所定労働時間を7～8時間に定めています。仮に1日を8時間とすると、5日で週40時間となり、1週間の法定労働時間を満たすため、週2日は必然的に休日となります。例えば、土曜日・日曜日が休日の会社で、仮に日曜日を「法定休日」とすれば、土曜日は「法定外休日」となります。
- ③**法定休日**が**基本**：法定休日を与えられている限り、国民の祝日について休ませなくても全く問題ありません。出勤させても休日手当を支払う必要はありません。

➤ 休日労働とは

例えば、土曜日・日曜日が休みの会社（法定休日は日曜日とする）で、両日とも出勤したとします。従業員からすれば、休日に仕事をしているので、両方とも休日労働をしたと思うはずですが、労働基準法でいう休日とは、「法定休日」を意味するので、厳密に言えば、法定外休日である土曜日は週40時間を超えると時間外労働となり、法定休日である日曜日が休日労働となります。従って割増賃金の計算においても、時間外労働と休日労働では割増率が違うので、注意しなければなりません。

➤ 36協定を結ばなければ効力はなし

時間外労働または休日労働をさせるとき、あらかじめ就業規則または雇用契約書に記載した上、36協定で時間外・休日労働をさせる旨を結ばなければなりません。法定外休日の場合は、時間外労働の欄に記載し、法定休日のみ休日労働の欄に記載します。

✚ 振替休日と代休

➤ 振替休日の基礎知識

- ①**振替休日**とは：就業規則等で休日と定められた日を、業務上の都合によりあらかじめ労働日と変更し、その代わりに他の特定した労働日を休日とすることです。つまり、本来の休日と労働日が入れ替わることです。会社が休日を他の労働日に振り替えることができる旨を就業規則等で定め、あらかじめ振替先の労働日を特定すれば、必ずしも従業員の個別の同意を得なくても休日振替を命じられます。
- ②**重要なポイント**：あらかじめ振り返る日を特定しておくことであり、就業規則に原則として規定を設けておく必要があります。また、休日の振替はあくまでも暦日単位で行います。

➤ 代休の基礎知識

代休とは、休日労働が行われたあとに、その代償としてほかの労働日を休日として休ませることをいいます。代休の場合は、あらかじめ休日と労働日が交換されたわけではありませんから、休日労働した事実は消えません。ですから、たとえ代休を取ったとしても、休日労働した日の割増賃金については別途支払いが発生します。

➤ 割増賃金の計算

振替休日の振替方によって割増賃金が発生するので、例えば、週休2日、週40時間の会社で、ほかの週に振り替えてしまうと、週の法定労働時間を超えてしまいます。このようなケースでは、時間外労働として、結局のところ割増賃金（25%）が発生することになります。業務の都合がつくようなら、できる限り同じ週の中で振り替えるのが得策です。

➤ 代休制度を設けるかどうかは自由

「代休」について、労働者から請求があれば、必ず付与しなければならないというわけではありません。法律上、会社には代休、振替休日の義務もありません。代休制度を設けるかどうかは会社の自由であり、就業規則等に定めがなければ、従業員に代休請求権そのものが発生しません。法律では、あくまでも「休日労働」において割増賃金を支払ってさえいれば、それ以上に代わりとなる休日を与える義務までは求めていません。導入する場合は、トラブルを避けるためにルールを明確に決めておく必要があります。