



第 44 回

労働法制について(2)

休憩と休日

休憩

労働基準法は、①労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分の、②労働時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならぬと定めています。休憩時間の最長の法的制限はありませんが、労働者を拘束することになるので長すぎるのもいかなものかと思えます。また、原則事業所ごとに一斉に取らせる必要があります。

休憩時間は、使用者の指揮監督下でない時間ですので、使用者は労働者に、休憩時間を自由にさせなければなりません。しかし、完全な自由ではなく、使用者に拘束されている時間で

あることに違いなく、飲酒等勤務に支障のある行為は許されません。

昼休憩時間ではあるが、弁当を食べながらも電話の対応をしてもらっている事業所を散見しますが、これは休憩時間ではなく労働時間に含まれますので注意が必要です。昼の電話当番が必要ななら、当番の労働者の休憩時間をずらすようにするべきです。

休日

労働基準法は、①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、②4週間を通して4日以上の休日を与えなければならぬ、と定めています。

このように、法律により最低限与える義務がある休日のことを「法定休日」といいます。

法律は以上のような規定しかありませんので、日曜日や祝日を「法定休日」にしなければならぬということはありません。(ただし、祝日は業務を休むこととされている官庁や銀行などは別です)。

「週休2日制」を採用している企業は多いと思いますが、法定休日は1日であり、もう1日は法定外休日となります。ですから、法律上は、休日労働に対し義務付けられている35%以上の割増賃金は法定休日の1日のみが対象となります。

休日と休暇

休日とは労働義務のない日のことです。使用者の賃金支払義務もありません。これに対して「休暇」とは特定の事由が生じた場合に限り休むことができる日のことです。賃金支払義務については、会社がどのように決めるかによります。

振替休日と代休

似たような言葉ですが、法律上の取り扱いが大きく違いますので、注意が必要です。

振替休日とは、休日に出動してもらいたいときに、予め法定休日(例えば日曜日)を労働日(例えば火曜日)と振り替えることです。

これに対して、代休とは、法定休日(例えば日曜日)に出勤

してもらったときに、その代わりとして、労働日(例えば翌週の火曜日)を休んでもらうことです。

前者(振替休日)の場合には、1週間の労働時間が法定労働時間である40時間以内であれば、特に時間外労働や休日労働に伴う割増賃金は発生しません。

これに対し、後者(代休)の場合には、まず法定休日に働いたという事実が先にきますので、休日労働に伴う35%以上の割増賃金が発生します。

また、振替休日の場合には休日労働ということにはなりませんので、いわゆる「36協定」(時間外労働や休日労働を行うための労使協定)の締結も必要ではありませんが、代休の場合には休日労働が発生しますので、36協定と労働基準監督署への届出が必要となります。

休日出勤に代休は不可欠か

会社の都合により休日出勤をしてもらった場合に、必ず代休を与えなければならないかという点、必ずしもそうではありません。

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属



☑契約書 ☑債権回収 ☑労務問題など
企業法務専門サイトあります
<http://www.hiroshima-kigyo.com> 山下江 検索
予約電話受付 相談予約専用
年中無休 フリーダイヤル
7~24時 0120-7834-09
◆相談料: 30分 5,000円 ◆債務整理相談料無料
◆交通事故初回1時間相談料無料

広島最大級! 「親切な相談・適切な解決」をモットーに、機動力と総合力で企業トラブルを解決

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江