

4

労働時間・休憩・休日・休暇

労働時間や休日などは、重要な労働条件の1つです。労基法で定める労働時間等に関する規制は、最低限守らなければならない労働条件ですから、それらに適合するように就業規則などで労働時間等を定め、運用しなければなりません。また、使用者が、労働者ごとに残業時間・休日出勤などの状況を把握することが大切です。最近とくに問題視されている賃金不払残業（サービス残業）や過労死を防止するうえでも、労働時間等の規制の遵守と適切な管理が重要なカギになっています。

STEP 1 原則編

労働時間や休日などに関する労基法の規定は、少々複雑です。まずはじめに、労働時間・休憩・休日の原則について見ていきましょう。

●所定労働時間

事業場において、就業規則、労働契約などによって決められた1日または1週間などの労働時間。

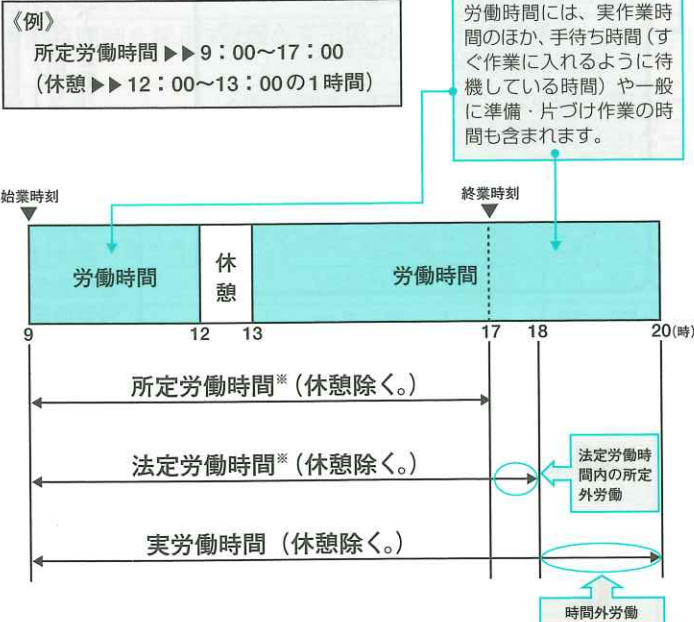
●法定労働時間

労基法32条または40条で定められている労働時間（1日8時間、1週40時間または44時間）。

01 労働時間の原則

(1) 労働時間

労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間をいいます。



Q46 かけもちで他社で6時間働いている者については、当社で何時間働かせることができますか？

A 2社以上かけもちで働く労働者についても、1日の労働時間は通算して8時間を超えてはならないのが原則です。他社で6時間働いた者についてはあと2時間働かせることができますが、それ以上の労働は時間外労働となります。

労働時間と「なる」もの・「ならない」もの

労働時間となる		労働時間とならない
いる ←	作業の準備・後始末等 指揮命令下で行われて	→ いない
いる ←	着替え 事業場内において 作業服等の着替えが 義務づけられて	→ いない
いる ←	教育・研修 参加が強制されて	→ いない
特殊健康診断 (有害危険業務) ←	健康診断	→ 一般健康診断

(2) 法定労働時間の原則

労働時間は、原則として、1週40時間、1日8時間までとなっています。

ただし、常時9人以下の労働者を使用する事業場で、①商業、②映画・演劇業（映画製作の事業は除きます。）、③保健衛生業、④接客娯楽業を営む事業場（これら①から④を「特例措置対象事業場」といいます。）については、1週44時間、1日8時間となっています。

労基法32条・40条

02 休憩時間の原則

(1) 休憩時間の与えかた

休憩時間は、1日の労働時間の途中で与えなければならない、業務から離れることが保障された時間です。一部の業種を除き、原則として、すべての労働者に、①一斉に与え、②自由に利用できるようにしなければなりません。

ただし、①の一斉休憩については、この原則が適用される業種であっても、労使間で労使協定を締結すれば、交替で休憩を与えることができます。

(2) 休憩時間の長さ

労基法では、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なければならないとされています。

労基法34条

●一斉休憩の原則が適用されない業種

- ① 運輸交通業
- ② 商業
- ③ 金融・広告業
- ④ 映画・演劇業
- ⑤ 通信業
- ⑥ 保健衛生業
- ⑦ 接客娯楽業
- ⑧ 官公署

Q48 休憩時間中に電話番をさせることはできますか？

A 休憩は、継続する仕事による疲労を回復させるためのものですから、休憩時間中に電話応対をさせると、自由に利用できる休憩を与えたことにはなりません。電話番をさせるのであれば、当番制などをとり、その時間は労働時間として、別途休憩を与えなければなりません。