

# 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）。

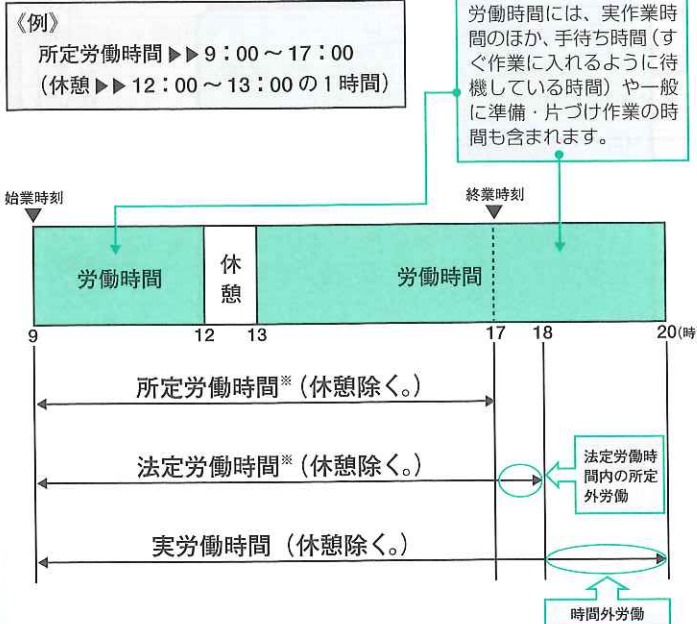
Q46 かけもちで他社で6時間働いている者については、当社で何時間働かせることができますか？

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。

### ●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。



### 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<br>指揮命令下で行われて                | → いない     |
| いる ←                 | 着替え<br>事業場内において<br>作業服等の着替えが<br>義務づけられて | → いない     |
| いる ←                 | 教育・研修<br>参加が強制されて                       | → いない     |
| 特殊健康診断<br>(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

Q47 労働者が自発的に残業した場合、労働時間として扱わなければならないのでしょうか？

A 使用者が黙認している場合など、使用者の指揮監督のもとに行われていると認められる場合には、労働時間として扱う必要があります。

### ●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。



Q49 休憩時間中の外出を許可制にしてもよいですか？

A 外出許可制をとること自体は、労基法違反になるわけではありません。しかし、本来休憩をどのように使うかは労働者の自由ですから、外出の申出に対して不許可とすることは難しいでしょう。届出制のほうが望ましいと考えられます。

Q50 一斉休憩の原則が適用される事業場において交替で休憩させる場合に、「誰を何時から休憩」のように会社で休憩時間を決められますか？

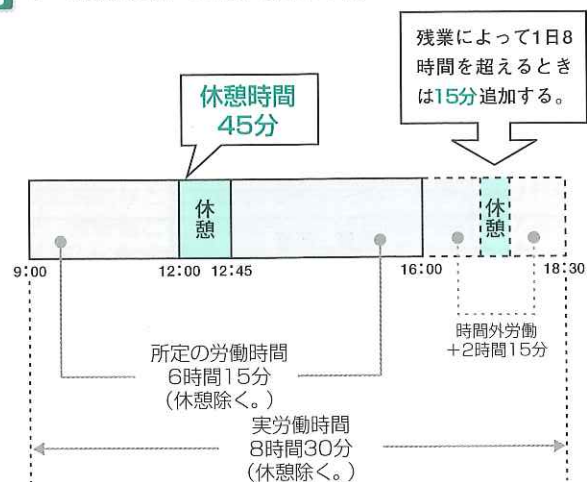
A 休憩を一斉に与えないで、交替で与える場合は、労使協定を結ぶ必要があります。その中で、休憩の与えかたなどを定めなければなりません。  
したがって、会社が自由に労働者の休憩時間を割り振ることができるわけではありません。

Q51 翌日にまたがって8時間を超えて働く夜勤のガードマンについても、休憩は1時間でよいのでしょうか？

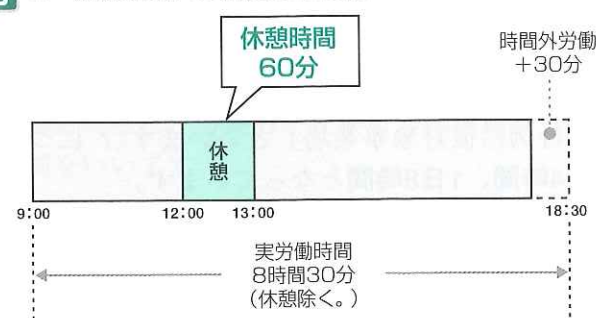
A 労働が深夜に及んで日付が2日にわたっても、一勤務として考え、労基法上は休憩は1時間でもかまいません。  
ただし、深夜に及ぶ業務ですから、作業能率や健康の面から、食事や仮眠等の時間も配慮してください。

休憩時間の長さ

1 労働時間が6時間を超える例



2 労働時間が8時間を超える例



03 休日の原則

(1) 休日の考えかた

休日とは、労働義務がない日のことで、原則として、**暦日（午前0：00から午後12：00までの24時間）**で与えます。したがって、所定の休日とされていても、前日の労働が深夜に及び、午前0：00を過ぎてしまうと、その日は休日を与えたことにはなりません。

(2) 週休制の原則

労基法では、原則として、**1週間に1日**の休日（法定休日）を与えることが義務づけられています。なお、1週間の労働時間は40時間が原則とされているため、週休2日制をとる事業場のほうがむしろ一般的です。

ただし、4週間を通じて4日以上休日を与える方法（いわゆる変形休日制）も認められています。

労基法35条

(3) 振替休日と代休

振替休日と代休の違い

| 振替休日   |         | 代休  |
|--|---------|---|
| 36協定が結ばれていない場合などに、休日に労働の必要が生じたとき   | どんなとき   | 休日労働や長時間労働をさせた代償として他の労働日を休日とするとき          |
| ①就業規則などにあらかじめ振替休日の規定を置くこと<br>②振替日を特定すること<br>③振替日は4週4日の休日確保される範囲内で、できるだけ近接した日とすること<br>④振替は前日までに通知すること | 行うときの要件 | 就業規則などに取り扱いを定めておくこと                       |
| あらかじめ使用者が指定  | 指定      | 使用者が指定することもあるし、労働者の申請によって与えられることもあります。    |
| 出勤日は休日労働とならないので通常の賃金を支払えばよく、振替休日に対して賃金を支払う必要はありません。  | 賃金      | 休日出勤日は、休日労働となり、休日出勤手当（割増賃金）を支払わなければなりません。 |

《例》

|           | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|
| (当初の勤務割り) | 休 |   |   | 出 |   |   |   |
|           | ↓ |   |   | ↓ |   |   |   |
| (変更後)     | 出 |   |   | 休 |   |   |   |

振替休日により、水曜日と日曜日を交換しますと、日曜日が労働日に、水曜日が休日となります。その結果、日曜日の労働は通常の労働となり、休日出勤手当（割増賃金）を支払う必要がなくなります。

一方、日曜日に出勤させ、後になって水曜日に代休を与えた場合は、日曜日の労働はそのまま休日労働となりますので、休日出勤手当（割増賃金）を支払わなければなりません。なお、代休は必ずしも与える義務はありません。

Q52 休日勤務させたのが半日なら、振替休日も半日与えればよいのでしょうか？

A 休日は、暦日、つまり午前0時から翌日の午前0時までの24時間単位で与えなければなりません。  
24時間まるまる仕事から解放された休日を与えるのが趣旨ですから、勤務が半日だからといって、休日も半日分だけでよいというわけではありません。