

つまり、所定労働時間が8時間の場合でも、業務を遂行するため、平均9時間半かかるのなら、9時間半働いたとみなされます。この場合、法定労働時間である1日8時間を超過した1時間半分の時間外勤務手当を支払う必要があります。

ウ 算定した労働時間が法定労働時間を超える場合

みなし労働時間制の適用により算定される労働時間が法定労働時間を超える場合、時間外労働をすることになるため、法定労働時間を超えた部分については、別に割増賃金の支払いが生じます。併せて、労使協定を労働基準監督署に届け出なければなりません。

みなし労働時間が1日9時間と定められた場合は、毎日法定労働時間を超える1時間の時間外勤務手当を支払う必要があります。

(7) 勤務間インターバル制度の導入促進（労働時間等設定改善法1条の2第2項、2条1項及び4項、7条）

「勤務間インターバル」は、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保することで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。事業主の努力義務として規定されています。

また、取引先に対しても、期間設定・発注内容の頻繁な変更に関する配慮を求めています。

(例) 勤務時間8時～17時で、インターバル時間を11時間に設定した場合。

仮に前日23時まで残業した場合翌日10時までは労働させてはならない。

2 休憩時間（労基法34条）

長時間働き続けると、心身ともに疲労がたまり、作業能率も落ち、労働災害も発生しやすくなります。そこで、長時間労働による心身の疲労を回復させるために、労働時間の途中に適切な休憩時間を設けることが必要になります。

労基法では、使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては45分以上、8時間を超える場合においては1時間以上の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければならないとしています。

休憩時間は、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

間です。単に作業に従事していない手待時間は含まれません。休憩時間中の来客や電話の応対のために居残り当番を決めている場合がありますが、このような当番業務に従事する時間は、休憩時間ではなく労働時間になります。この場合は別に、交替制などで休憩時間が確保されなければなりません(運輸、郵便の一部に休憩時間の適用除外あり)。

(1) 一斉休憩の原則(労基法34条2項)

休憩時間は、事業場ごとに全労働者に一斉に与えなければなりません。ただし、労使協定を結べば、使用者は一斉に付与することに代えて、労使協定の定めにより休憩時間を与えることができます。

また、運輸交通業、商業、金融広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署(現業を除く)については、適用が除外されています。

(2) 自由利用の原則(労基法34条3項)

休憩時間は、労働者が自由に利用できます。ただし、会社の規律保持上必要な最低限度の制限を受けることがあります。

3 休日(労基法35条)

使用者は、毎週少なくとも1日の休日(法定休日)を与えなければなりません。ただし、4週間を通じ4日以上の日を与えれば、必ずしも毎週1日の休日を与えなくてもよいとされています(就業規則に定める必要があります)。

休日はあらかじめ特定され、かつ、事業場全体で与えるのが望ましいことです。なお、この法定休日以外に、祝日、創業記念日、盆・正月休み、ゴールデンウィーク、夏季休暇などを独自に休日としている企業もあります。

休日は原則として「暦日(午前0時から午後12時までの24時間)」をいいます。

ただし、3交替制勤務等で暦日をまたがる勤務がある場合には、以下の2つの要件によって、継続24時間をもって休日とすることができます。

- ・ 番方編成による交替制であることを就業規則で定め、制度として運用されていること
- ・ 各番方の交替が規則的に定められ、勤務割表等でその都度設定される