

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

ものでないこと

ところで、使用者は突発的な受注への対応など業務上の必要性から、就業規則などで休日と定められている日に労働させる場合があります。この休日に対する代償として、「休日の振替」や「代休」があります。この2つは似ているようですが、次のような違いがあります。

(1) 休日の振替

休日の振替とは、本来休日となっている日に労働させる代わりに、「事前に」特定の労働日を休日としておくことです。本来の休日にさせた労働は休日労働にはなりません、次の要件を満たさなければなりません。

- ① 就業規則等に休日を他の日に振り替える旨の規定があること
- ② その規定には少なくとも、振替を行う場合の具体的な事由、振替日の指定の仕方などが定められていること
- ③ 遅くとも前日の労働時間中までに振替により休日となる日を特定して労働者に知らせること
- ④ 労基法に違反しないように、1週1日の法定休日(4週4日体制を採っている場合は4週4日)が確保される枠内であること

(2) 代休

代休とは、休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするものです。

したがって、労働させた休日が法定休日の場合は「休日労働」の事実が残りますので、36協定を結び、労働基準監督署に届け出ておかなければなりませんし、割増賃金も支払わなければなりません。

(3) 休日の振替（振替休日）と代休の違い

| 区 分 | 振替休日 | 代 休 |
|-------------|---|---|
| どんな場合に行われるか | 36協定が締結されていない場合などに休日労働をさせる必要が生じたとき | 休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするとき |
| 行われる場合の要件 | ①就業規則に振替休日を規定 ②振替休日の指定 ③振替休日はできる限り近接した日 ④振替は前日までに本人に予告 | 特になし |
| 振替休日又は代休の指定 | あらかじめ使用者が指定する | 使用者が指定することも、労働者の申請によって与えることもある |
| 賃 金 | 振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はない。 | 休日出勤日に割増賃金を支払わなければならない。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則の規定による。 |

4 時間外労働・休日労働

(1) 時間外労働とは

労基法では法定労働時間を1日8時間、週40時間（特例対象事業場では44時間）と決めています（P55参照）。

この法定労働時間を超えて働くことを法定労働時間外労働と言います。また、法定労働時間の範囲内で労使が取り決めた労働時間を超えて働くことを所定労働時間外労働（法定内残業）と言います。

(2) 時間外労働を命じるには（36協定）（労基法36条）

労働者に法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合は、労働契約等で時間外労働を命ずることがある旨を明らかにした上で、使用者と過半数労働組合等で時間外労使協定（36（サブロク）協定）を結び、労働基準監督署に届け出なければなりま