

そうだったんだ労働法（9）

テーマ：休憩及び休日

Q1：休憩とは何ですか？

A1：休憩とは、労働時間の途中で労働から完全に解放される時間のことで、労働基準法第 34 条で規定されています。

労働時間が 6 時間以下の場合には、休憩を与えなくてもよく、労働時間が 6 時間を超える場合に初めて、少なくとも 45 分の休憩を与える義務が生じます。また 8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間の休憩を与えることが義務付けられています。

Q2：6 時間以下の労働では休憩時間がなくても違法ではないのですね。例えば 7 時間 45 分の勤務時間の場合、本来であれば、45 分間しか休憩を与えなくても良いところ、1 時間与えている会社もありますね。

A2：労働基準法は最低基準を定めていますので、それよりも良い条件は問題がありません。そのため“少なくとも”と表現しています。

Q3：休憩時間に例外はありますか？

A3：以下のような場合、休憩を与えなくても違法ではありません。

- ・運輸交通業の乗務員（停車時間などで休憩相当の時間を取れる場合）
- ・少人数の郵便局の職員
- ・農業や水産業に従事している人
- ・管理監督者とその秘書
- ・守衛や役付きドライバー 等

Q4：その他の原則はありますか？

A4：休憩に関する原則は次の通りです。

- ・労働時間の途中に与える。
- ・一斉に与える。
- ・自由に利用させる。

「一斉に与える」については一斉に休まれると業務が止まってしまうことから、例えば接客娯楽業や官公庁などは交代で休むことが認められています。

また警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員などは職務柄「自由利用」を制限される場合があります。この際、自衛官が含まれておりませんが、

自衛官は労働基準法の適用除外であるため、そもそも対象外です。そこは自衛隊法で規定されています。

Q5: 次に休日について教えてください。

A5: 休日とは労働契約において労働義務がないとされている日をいい、原則として暦日を指し、午前0時から午後12時までの休業のことです。労働基準法第35条では以下が規定されています。

「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」

このように休日は一週間のうち最低限一日だけ与えれば良いのです。この一週間に一回の休日のことを法定休日と言います。これに対し例えば会社の就業規則で土日を公休日と規定するように、一週間に2日の休みがある場合は、一日が法定休日となり、残りの一日を所定休日と言います。もし日曜日が法定休日の場合、土曜日が所定休日となります。

Q6: 法定休日の労働と所定休日の労働では休日に対する割増賃金率に違いがあるのですか？

A6: 労働者が時間外労働や休日労働を行った場合、使用者は労働基準法第37条に基づいて割増賃金を支払う義務がありました。割増賃金の割増率は通常の時間外労働では25%以上の割増。休日労働では35%以上の割増でしたよね。この休日労働とは法定休日に働いた場合をいい、所定休日の労働時間は時間外労働の時間としてカウントされます。そのため、会社が休日に労働させる場合に所定休日に労働させる傾向が強いです。

Q7: 法定休日と所定休日はどのように見分けるのですか？

A7: 通常、労働条件通知書や就業規則で規定されます。

記載がない場合は会社の設定している一週間の後の方の休日が法定休日となります。例えば土日が公休日、一週間の始まりが日曜日である場合、後の休日である土曜日が法定休日となり、日曜日が所定休日となります。

Q8: 仮に会社が一週間の始まりを設定していない場合、一週間の始まりはどのように解釈するのですか？

A8: その場合、日曜日が一週間の始まりと解釈されます。したがって土日が公休日の会社で、法定休日や一週間の始まりについて規定がない場合、日曜日が一週間の始まりとなり、法定休日は後の休日である土曜日となります。

まとめ

休憩や休日の規定は労働者の健康と安全を守るための大切なルールです。自分の権利を理解して、より良い労働環境を目指しましょう。