

### (1) 一斉休憩の原則

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、運送・金融・広告・通信・保健衛生・旅館・飲食店・接客業・現業以外の官公署の各事業など一定の業種は、適用が除外されています。

### (2) 自由利用の原則

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。

◆主な関係条文:労働基準法34条、40～41条、別表第1

## 3 休日

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日以上の日を休めれば、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。

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

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が、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 労働基準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、あらかじめ労働させる休日と他の労働日を振り替えることなしに、休日に労働させたあとで、その代わりに労働日に休ませるものです。

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) 休日の振替と代休の違い

区 分	休日の振替	代 休
休日の事前の特定	す る	し な い
就業規則・労働協約などの規定	規定が必要	規定がなくてもよい
3 6 協 定	不 要	必 要
割 増 賃 金	不 要	必 要

◆主な関係条文:労働基準法35～37条

## 4 時間外労働(残業)・休日労働

### (1) 時間外労働(残業)とは

あらかじめ決められた労働時間を超えて労働を行うことを「時間外労働」と言います(一般的には「**残業**」と言い、その他に「**超勤**」とも言います。)

労働基準法では法定労働時間を1日8時間、週40時間(特例措置対象事業所では44時間)と決めています(P27参照)。

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(法内残業)と言います。