

レッスン4-1 休憩

1

● 休憩 ⇒3原則

労働時間の途中に所定の時間与える。

労働時間

6時間超 8時間以下⇒少なくとも45分

8時間超 ⇒少なくとも1時間

※6時間以下のパート職員は、休憩を与えなくても違法ではない。

一斉に与える。

(運輸交通業)(商業)(金融・広告業)(映画・演劇)(通信業)(保健衛生業)(接客娯楽業)及び官公署の事業は除く

※労使協定を締結すれば交替付与が可能

自由に利用させなければならない。

事業場内自由利用

休憩時間中の外出許可制可能である。

お昼休み中の電話の受付・来客対応



原則として、労働時間となる。

レッスン4-2 休日 原則と例外

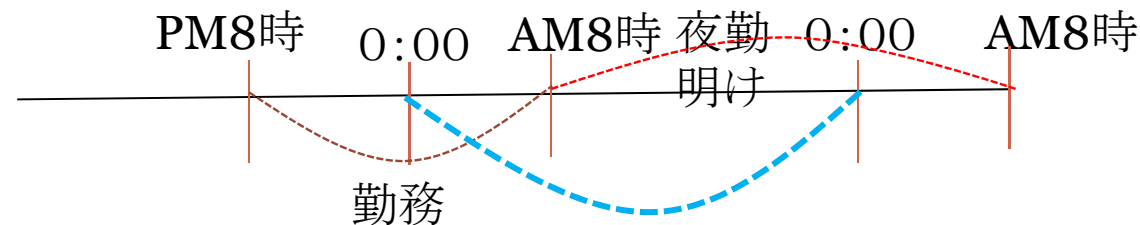
2

- 休日 (労働義務がない日)
毎週少なくとも1回 ⇒法定休日
ただし、4週間に4回以上与えてもかまわない。

休日⇒午前0時から午後12時までの24時間労働義務がない日をいう。

日 月 火 水 木 金 土
休 出 出 出 出 出 休

- ★夜勤明けの日は、24時間(午前0時～午後12時)の労働義務が免除されていないので休日とならない。



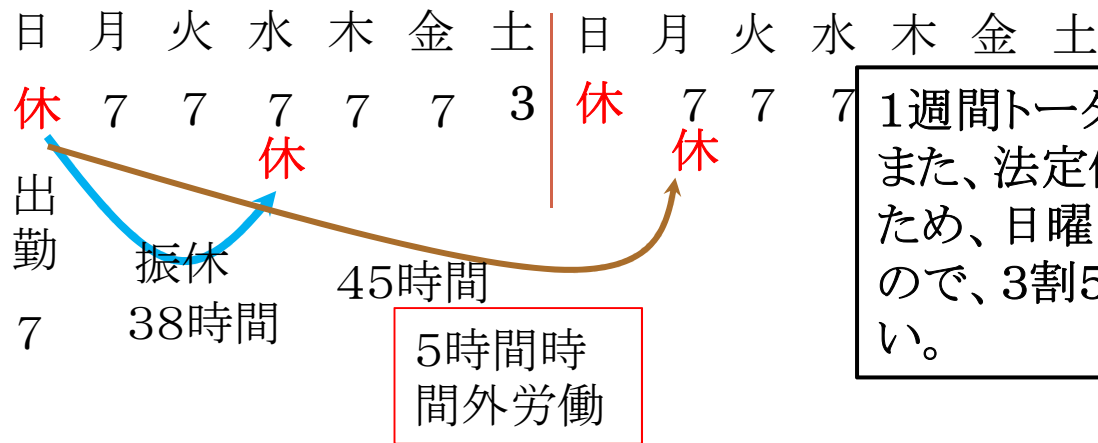
ただし、連続操業等3交代勤務制の場合で就業規則等に規定があり、連続24時間の労働義務が免除されている場合は、休日とすることも可能です。

レッスン4-3 振休と代休の違い

3

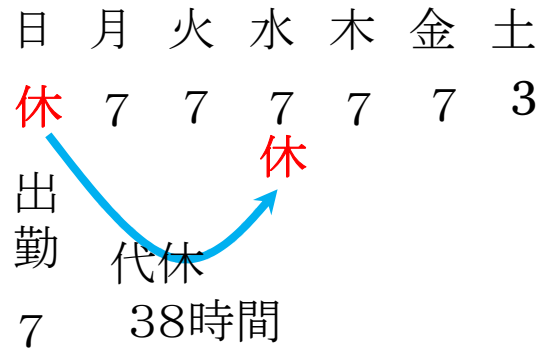
●振休⇒振替休日

就業規則等に「業務の都合上必要がある場合には、第〇条の休日を振り替える場合がある。その場合には、同じ週の水曜日に振り替えるものとする」など、振休規定を設ける。



1週間トータルの労働時間数は変わらない。また、法定休日は水曜日に振り替えられたため、日曜日の出勤は休日出勤とならないので、3割5分以上の割増賃金は発生しない。

●代休⇒代替休日



休日に労働した後、代償として、別な日の労働義務を免除する。したがって、休日労働となり、3割5分以上の割増賃金を支払う必要がある。