

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆24時間の休業で休日？◆

「勤務が明けた朝の10時から翌日の10時までの連続24時間の休みがあれば、休日としてよいでしょうか」

このような質問を受けました。

深夜営業のコンビニや飲食店は少なくありません。医療機関や介護関係の施設の多くも24時間動いています。

そこで働く人や関係する業務の人は夜出勤し、暦の日をまたいで働いています。

一勤務が二暦日になる働き方の人にとって、休日はどのように考えればよいのでしょうか。

働く人にとって大事な休日ですが、夜勤で働く場合に、気をつけることは何でしょう。

■ 重要ポイント



労働基準法の休日とは単に連続24時間の休業ではありません。

休日とは暦日を指します。

午前零時から午後12時までの休業でなければなりません。

■ 法律の定める休日

労働時間について労働基準法は「1週間について40時間を超えて労働させてはならない。1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」(第32条)と定めています。

また、休日については「毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」(第35条第1項)としています。

昼間の勤務で1日6時間、1週6日働いて1日休むという働きかたであれば、法律の定める労働時間、休日を遵守していることになりま

す。ちなみに、6時間を超えないのであれば、休憩時間がなくても違法ではありません。

「6時間を超える場合においては少なくとも45分の休憩を労働時間の途中に与えなければならない」(第34条)です。

■ 連続24時間休業が休日として認められる場合

始業が9時で終業が18時のように一勤務が一暦日のうちに行われる場合は、休日で誤解を招くことはありませんが、始業が20時で終業が8時のように二暦日にまたがる場合に、連続24時間の休業があれば休日としてよいのではないかという疑問が出てきます。

8時間3交替連続作業のような交替制勤務の場合であって、次のいずれにも該当する場合、例外的に休日は連続24時間を与えれば差し支えないとしています。

(1) 番方編成による交替制によることが就業規則等により定められており、制度として運用されていること



きゅうりの花
花の根元に赤ちゃんのきゅうり

(2) 各番方の交替が規則的に定められているものであって、勤務割表等によりその都度設定されるものではないこと

規則的な交替勤務でない限り、連続24時間の休業であっても暦の1日すなわち、午前零時から午後12時までの24時間の休業が与えられなければ、「休日」とは認められていません。

■ 4週4日の休日は認められている

二暦日にわたる勤務が頻繁にある事業所では法が定める毎週1回の暦日の休日の確保が難しいかもしれません。

労基法第35条は第2項で、4週間を通じて4日以上の日を与えれば(毎週1回の休日を与えなくても)よいとしています。

4週間に4日とは、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日が与えられていなければならないという趣旨ではありません。

たとえば4月1日を起算日として4週間ごとに4日の休日があるように定めれば、法律違反とはなりません。1週間に1回の休日確保が望ましいことはいまでもありませんが。

■ 休日は特定しなければならないか

法律では休日を特定することを求めています。

けれども「休日」とは労働義務のない日であって働く人にとっては重要な日ですから、いつ休めるか予め特定しておくべきでしょう。

休日を特定した上で、就業規則に「休日の振替を必要とする場合、休日を振替えることができる」と、規定しておくことが重要です。休日を振替える前にあらかじめ振替えるべき日を特定して振替えた場合は、休日労働の問題は生じません。

■ 36協定と休日労働

労基法に定める休日に労働をさせる場合には「時間外労働・休日労働に関する協定」(36協定)を結び、行政官庁の許可を受けなければなりません。

協定が必要な休日労働とは、週1回(又は4週に4回)の休日の労働です。

土日を所定休日としている会社で、日曜日に労働させることはないが、土曜日出勤を命じることがあるという場合、休日労働の協定を結ぶ必要はありません。

また、国民の祝日を休日としなくても法律違反となるわけではありません。

■ 休日労働の割増率

時間外労働の割増率は2割5分以上ですが、休日労働の割増率は3割5分以上となっています。

休日労働については、週休二日制普及の流れの中で週1日の法定休日を確保することは重要なことだと、平成6年に3割5分に引き上げられたものです。

■ 年次有給休暇の「労働日」は暦日計算

勤続要件と全労働日の8割以上の出勤したときに付与される年次有給休暇を取得できる「労働日」も、暦日で考えます。

通常の日勤者の勤務が時間外労働によって翌日の午前1時までに及んだ場合、その翌日の勤務を免除しても一労働日の年次有給休暇を与えたことにはなりません。暦による一労働日単位の休息が与えられたことにならないからです。

20時始業で翌日8時終業の勤務の場合、全労働日について、この一勤務は二暦日の二労働日と計算されます。年次有給休暇付与についても、この一勤務の免除が一労働日の年次有給休暇の付与とされます。

■ 労働基準法と労働時間・休日の規制

労働基準法は労働時間の枠を定め、休日の確保を求め、長時間労働によって健康を害することがないように規制しています。

暦をまたいで深夜で働く場合に、休日を暦日で考えるようにいう規制は、深夜労働には割増賃金を支払わなければならないという規制とあいまって、深夜帯には体を休めるように求めているように思われます。

深夜業従事者には1年に1回ではなく、6カ月以内ごとに1回という頻度での健康診断が求められていることも忘れてはなりません。

トピックス

新潟県内の企業の女性管理職の割合 帝国データバンク新潟の調査

帝国データバンク新潟支店が行った「女性登用に対する新潟県内企業の意識調査」がまとまった。

(調査対象は新潟県内企業497社で、回答企業数は256社)

○ 自社の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合は、「0%(全員男性)」145社(構成比56.6%)で最多であった。「10%未満」の60社(同23.4%)と合わせると女性管理職が10%に満たない企業は80.1%であった。

○ 自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合では、「0%(全員男性)」162社(構成比63.3%)で、「10%未満」の33社(同12.9%)と合わせると、女性役員が10%に満たない企業は76.2%であった。

4割の企業が、女性の活用や登用を進めていると答えているが、今後の実現はどうであろうか。政府は「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」と高い目標を掲げている。

労働関係の言葉

～ 労働条件 ～

労働条件とは、労働契約関係における労働者の待遇の一切のことをいいます。

賃金・労働時間、災害補償・安全衛生等の労働契約中の条件のほか、解雇に関する条件も、労働条件に含まれます。

労働契約を締結するときには、賃金・労働時間などの重要な労働条件は書面で明示しなければなりません。



【スタッフからひとこと】

『男性の育児休業進捗シンポジウム』

に参加しました

「一人の育児を終えた人は、10人の部下を抱えられる」とある経営者の発言。

私には小さい子がいますが、危険なことを止めさせるとき「危ないからダメ!」と言っただけでは、同じことを繰り返すことが多いので、危険な行動をとらなくなる説得力ある言い方、注意の仕方をあれこれ悩み考えます。

こういう経験を繰り返す育児は、職場でも、部下を指導したり、育てたりすることと同じだということです・・・なるほど。

【 傷病手当金の説明をしました 】 業務日記 8月〇日

「医師から休養が必要という診断書をもって、休みたいという従業員がいる。傷病手当金を請求することになるが、制度の仕組みを本人に説明してくれないか」

こんなご依頼がありました。傷病手当金は、病気やけがでしばらく働けないときに、給与の3分の2の所得補償をしてもらえる健康保険の制度です。

20代のその従業員にとって、1カ月仕事を休むということは初めてのことで、傷病手当金という言葉も初めて聞くものだったようです。

傷病手当金は、病気やけがで療養のため仕事を休み、給料を受けられないときにももらえるお金であること、続けて4日以上仕事を休んだ時に、4日目から支給されること、あなたの場合は1日あたり〇円もらえることを説明しました。今治療を置けている医師に「労務不能」と書いて

もらう傷病手当金の用紙(最近新しい書式に変わりました)を渡して、傷病手当金支給申

請書の書き方も説明しました。病気休業という不安が少しは和らいででしょうか。

