

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 労働法の基礎 (7) 休日・休憩について考えてみよう

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

労働法の基礎 (7) 休日・休憩について考えてみよう

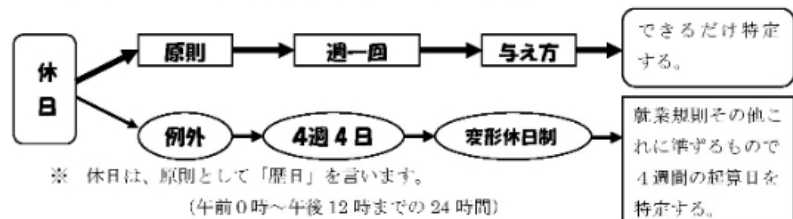
(クリックするとPDFファイルが開きます)

休日・休憩について考えてみよう

休日について

適用について

- 1. 休日の原則 → 毎週1日以上 法第35条①
- 変形 → 4週4日間以上 法第35条②



※ 休日は、原則として「暦日」を言います。
(午前0時～午後12時までの24時間)

2. 例外 (休日の適用除外者)

業種による場合(法第41条1)
農林・水産業従事者

職種による場合

- ①管理・監督者、機密事務取扱者(法第41条2)
- ②監視統制的労働従事者(要許可)(第41条3)
- ③日直勤務者(要許可)(法第41条3)

3. 休日労働について

特別の必要性がある場合

- ①天災地変災害等不可避の事由により緊急・臨時の必要性がある場合。
○原則は要許可。○緊急は要届出。
- ②官公署の公務の為、臨時の必要性がある場合

労使協定による場合

- ①労働組合又は労働者代表との協定による場合。
※休日協定を締結し、その限度内で休日労働ができます。

休日とは、疲れを癒し休養を要する労働義務のない日を言います。労働法では「毎週少なくとも一日の休日、若しくは四週四日以上の日(同法第三四条)」を与えなければならないと定めています。したがって、週一日の休日を与えている限り、他の休日(国民の知祭日、週休二日の法定休日でない休日、会社創立記念日など)に休ませることがなくても法違反ではありません。

法で定めた週一日の休日を法定休日、その他の休日を法定外休日と言います。この法定休日は労働義務のない日ですから、使用者が特別な要請がない限り就業義務や制裁を受けることもありません。また、使用者も労働者に対して債務不履行の責任を追及できません。

休日の問題は労働時間と共に、歴史的に古い沿革をもっています。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

振替休日と代休について

1. 振替休日とは

休日の振替えとは、定められている法定休日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とするもので、休日の転換のことで、

2. 代休とは

代休は、休日出勤をしたので、代わりに休養を与えるというものですから、休日労働した事実（記録）はそのまま残ります。

代休と振替休日の違い

項目	振替休日	代休
どんな場合に行われるか。	三六協定が締結されていない場合などに休日労働させる必要が生じたときなど。	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など。
実施要件	①就業規則に振替休日を指定する。 ②1週4日の休日を確保した上で、振替休日を特定する。 ③遅くとも前日までに本人に予告。	特になし
振替後の休日又は代休指定	あらかじめ使用者が指定する。	使用者が指定することもあるし、労働者の申請によって与える場合もあります。
賃金	出勤日（通常労働日に転換）に通常の賃金を支払う。振替休日に賃金の支払は不要。	休日出勤日に割増賃金の支払が必要となる。代休日に賃金を払うか否かは就業規則等の規定によります。

※注）振替休日が週をまたがった場合、週の法定労働時間40時間を超えて労働させた時間は、時間外労働となり、割増賃金の支払が必要となります。

労働法は国際的な関係が深いのも特徴の一つですが、休日については、一九一九年ベルサイユ条約で労働憲章の第五原則として「日曜日をなるべく含んだ二四時間を下らざる毎週一回の休息を与える制度を採用すべき」と規定されました。

一九二一年の第三回国際労働総会では「工業的企業に於ける週休の適用に関する条約」（第一四号）「商業に於ける週休の適用に関する勸告」（第一八号）が採択され、その後、炭鉱、路面運送事業などに週休確保の枠が拡大し徐々に浸透し、先進国では常識化し、同時に週休二日制（週四〇時間労働制）の採用へと進んできました。

日本の場合、戦前の工場法、商店法及び鉱業法では、女子・年少者の休日については規定化されましたが、週休制の原則を確立するには至らず、戦後の労基法制定により、週休制の確立をみました。

休憩について

休憩時間利用三原則

1. 休憩時間の確保及び途中利用の原則

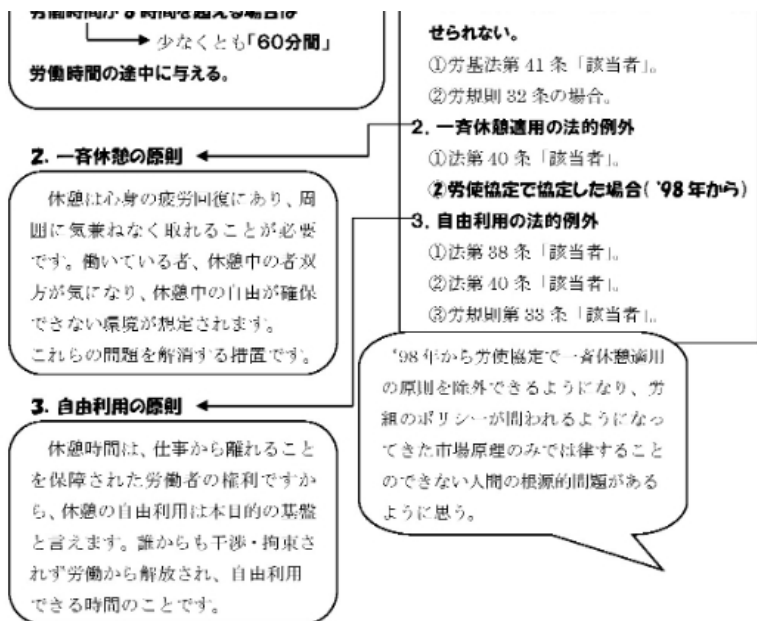
労働時間が6時間を超える場合

少なくとも「45分間」

労働時間が9時間を超える場合は

例外規定もある

1. 次の場合は、休憩時間を与えなくても罰



休憩は、労基法第三四条に規定されていますが、その主旨は、疲れを回復させ、労働災害の防止、生産性低下の防止など、労働者の健康の保持を図ることにあります。したがって、休憩は労働時間の途中に与えなければなりません。そして、休憩は使用者の指揮命令監督（拘束）下から解放された状態を言います。このようにして、精神的・肉体的な心身の疲労回復を捉えているのです。

法はこのような主旨を明定するため「休憩の三原則」を定めています。

日常の労働の中に休憩が存在する関係から、その意味合いを深く洞察することなく当たり前の如く捉えがちですが「休憩」のなかに秘められた意味に視点をあて、変化する労働形態での休憩の在り方を考察する必要があります。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
 お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

[📍 サイトマップ](#) [📖 このサイトについて](#) [🔒 個人情報保護の取組みについて](#)

[🏠 ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
 JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.