

労働時間関係

Q 拘束時間が20時から翌8時まで2暦日にわたる交替制勤務で年休を取得した場合も「1日」と数えるのか

当社はメーカーで、1カ月単位の変形労働時間制を採用しています。現場は2交替制勤務で、労働時間が長い日には1日10.5時間勤務（20時から翌8時までの12時間拘束）となっていますが、こうした職場において、従業員が年次有給休暇を取得する場合には、1日換算として取り扱えば問題ないでしょうか。

（山口県 A社）

A 本問のような交替制の場合は、労働時間が2暦日にわたっても、1勤務分の年休取得を1労働日分とカウントして差し支えない

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 労働基準法の規定

労働基準法39条1項は「使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない」と規定しています。つまり、年次有給休暇は「労働日」を単位として付与するものとされているわけです。それでは、この「労働日」とはどのようにとらえればよいのでしょうか。

2. 「労働日」とは

「労働日」は「日」ということで、「1労働日」は「1日」を意味すると考えられます。具体的には、「法第39条の『労働日』は原則として暦日計算によるべきものであるから、…」(昭26.9.26 基収3964, 昭63.3.14 基発150)として、暦日を指すものとされています。

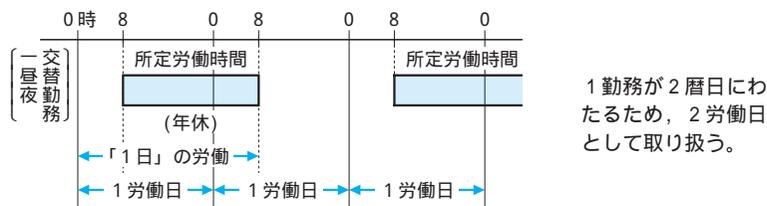
なお、半日単位での年次有給休暇の請求に対して「使用者は労働者に半日単位で付与す

る義務はない」(昭24.7.7 基収1428, 昭63.3.14 基発150)とされているのも暦日単位の考えに基づくものですが、法律上の義務がないというだけであって、半日単位の付与を認めることは差し支えないと解されています(労働基準法の改正により平成22年4月1日からは、労使協定の締結を要件として5労働日分に限って時間単位での付与が認められることとなりました)。

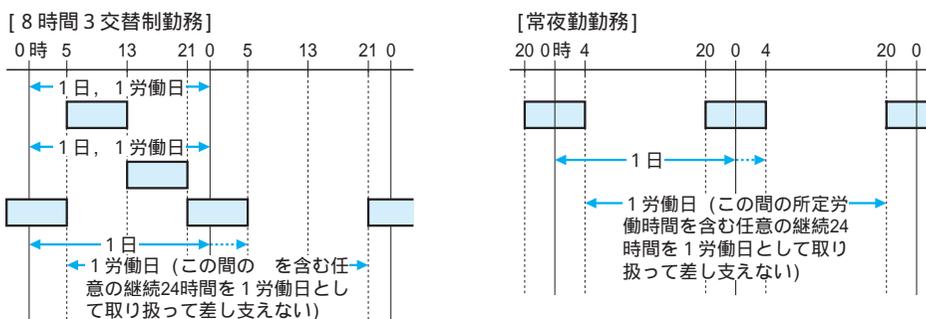
3. 交替制勤務の場合の1労働日

労働日の暦日原則を踏まえ、ご質問にある交替制勤務についてみていくことにします。交替制勤務では1勤務が2暦日にわたるケースも想定されますが、この場合も原則は暦日単位で考えることとなります。つまり、勤務自体は継続した1勤務であってもそれが2暦日にわたる場合には、年次有給休暇でいうところの労働日では2労働日分に相当することになるわけです。この点、「一昼夜交替制の

図表1 一昼夜交替勤務の場合



図表2 8時間3交替制勤務および常夜勤勤務の場合



ごと
如き場合には、1勤務を2労働日として取扱うべきである」(昭26.9.26 基収3964, 昭63.3.14 基発150)とされているところである(〔図表1〕参照)。

一方、1日8時間の所定労働時間が2暦日にわたるような働き方など、暦日原則をそのまま適用すると著しく不合理な結果になる場合もあることから、「交替制における2日にわたる1勤務及び常夜勤勤務者の1勤務については、当該勤務時間を含む継続24時間を1労働日として取扱って差し支えない」(前掲通達)とも示されています。この例外扱いにつき、『平成22年版 労働基準法・上〔労働法コンメンタール〕』(厚生労働省労働基準局編, 労務行政刊)597ページでは、「8時間3交替制勤務の2暦日にまたがる交替番及び常夜勤勤務について」と例示しています(〔図表2〕

参照)。

なお、労働時間を計算する際の「1日」(労働基準法32条2項における「1日」)についても暦日で考えるのが原則であるものの、「継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の『1日』の労働とすること」(昭63.1.1 基発1)とされている点にご注意ください。

4.本問への回答

以上みてきたことから、貴社の場合の取り扱いを確認してみましょう。貴社は2交替制勤務ということで、前掲通達の「交替制における2日にわたる1勤務」に該当しますので、「当該勤務時間を含む継続24時間を1労働日として取扱って差し支えない」こととなります。