

21 世紀型企业への転換を図る

■ 休憩時間を正しく取得させていますか？ ～ “休憩時間” が “労働時間” となることも…！ ～

休憩時間は労働時間ではない… ！

労働基準法においては、休憩時間は使用者の管理下におかれなければならない時間であること、つまり、労働時間ではないことをいい、労働者が自由に過ごせる時間としています。

ところが、業種、社風、組織構成などの要因によって、法律上の休憩のあり方とは、少し異なる休憩の実態がみられることがあります。

【例 1】 社内で食事をとりながら、電話がかかってくると対応している。

【例 2】 来店者が途絶えたので、椅子に座ってマンガを読んでいる。

【例 3】 先着トラックの作業が終わるまで、車内でタバコを吸いながらメールしている。

経営者からすれば、いずれの例も、「仕事じゃないだろう」となりそうですが、これらはすべて“仕事を行うための待機”であり、“使用者の管理下にある”とみなされるため、休憩時間ではなく労働時間となります。

法律的な解釈は前述の通りですが、このあたりは社員の受け止め方の問題もありますので、法的見解をしっかりと確認しておきましょう。大事なことは、社員に「確かに休息している」という納得感があるのかどうかです。「お客様に迷惑がかかるから」「仕事だから」と、ついなってしまいそうな場合は、休憩のとりらせ方自体を交替制にするなど、規則を変更する必要があります。



休憩一斉付与除外協定 ！

休憩は「事業場一斉に与える」ことが労働基準法上の「原則」です。

しかし、業種や職場によっては、これができないことがありますし、無理にやろうとすると“待機時間”と誤解されそうな休憩の実態を招いてしまいます。

一斉休憩の例外（交替制）は、労使協定を締結することにより認められますので、未対応の場合は「労使協定」を締結しましょう。就業規則に休憩の交替制を明記しただけでは、違法状態となりますので、別途労使協定が必要です。なお、この労使協定は労働基準監督署へ届け出る必要はありません。

労使協定の内容は？

- 一斉に休憩を与えない労働者の範囲
- その労働者に対する休憩の与え方



※ 次の事業については一斉休憩の例外が認められています。（労使協定不要）

- 運送業（旅客または貨物） ○商業
- 金融・広告業 ○映画・演劇業
- 郵便・信書便・電気通信業
- 保健衛生業 ○接客娯楽業 ○官公署の事業

休憩は労働時間の途中に与える !!

出社したばかりの社員に「今日は忙しくなりそうだから、今のうちに休憩をとっておけ」、また社員が「今日は休憩がとれなかったので、これから休憩して帰ります」。

そんなことが…、と思われるかもしれませんが、サービス業をはじめとして、よくあるケースなのです。この事実、その職場の管理職の方が法律を正しく理解せず、実働時間と休憩時間の“つじつま合せ”をしているに過ぎません。何もやらないよりはましでしょうが、これでは“休憩を与えていない”状態となりますので注意して下さい。

休憩とは、労働時間が長時間になると労働者は心身共に疲労し、作業能力が低下するばかりでなく、ケガや事故といった災害を起こす可能性もあることから、疲労回復が目的です。

“出社してすぐ”“退社前に”という休憩の取得は、この目的から逸脱していますので、本来の意味を忘れないようにしましょう。



休憩の分割？ 1時間以上の休憩 !?

労働時間（実働時間）が8時間を超える場合は1時間以上、6時間を超える場合は45分以上の休憩時間を与えることが、労働基準法で義務付けられています。労働時間が6時間以下の場合は、休憩時間に関する取り決めを雇用契約において自由に定めることができます。



また、労働基準法は、休憩時間を「連続した時間」とは定めていませんので、1時間の休憩時間を45分と15分というように分割して付与することも可能です。また、法律の休憩時間は最低基準ですので休憩時間を2時間とすることもできます。

重要なことは、疲労回復とならないような細切れ休憩は「休憩を与えたことにはならない」とされる可能性がありますので、たとえば、「タバコ休憩 1回で5分、12回で1時間」というのは、少しやりすぎの感があります。

休憩を中断して仕事 ?!

急に忙しくなったので、休憩中の社員を呼び出して仕事をさせ、後から休憩未取得時間分休憩させた。果たして、この取り扱いは正しいのでしょうか？

残念ながら「合計1時間休憩させたので問題ない」ということにはなりません。このようなケースは、冒頭の例のように休憩を中断させたことで前半の休憩が“待機時間”となり、休憩時間ではなくなるからです。

休憩時間というのは労働から完全に開放された時間でなくてはならないため、「緊急事態には対応」という状態では、完全な休憩が確保されたことにはなりません。

また、すでに休憩時間に入っている社員を呼び出して仕事をさせることは、労働基準法違反（労働基準法第34条に違反した場合には、6ヶ月以下の懲役または三十万円以下の罰金）となります。



そこまでなくても…
法律の厳しさがわかれば…



携帯電話も電源 OFF!!
何があっても仕事をしない

残業時間中の休憩 ? 深夜勤務中の休憩 ?

法律上、残業時間中（深夜勤務含む）の休憩付与は義務付けられていません。よって、労働時間中の休憩をどのように取り決めるのかは、健康上の配慮や食事時間等を考慮して、ということになります。



しかし、安易に休憩時間帯を規則化してしまうと、結果的に休憩が取得できていない、あるいは休憩ではなく“待機時間”となってしまうことがあります。

運用上は、“労働から完全に開放された時間”を社員から申告させる方法が望ましいかもしれません。また、規則化される場合には、休憩未取得時間をきちんと申告できるような制度とすべきでしょう。

社員が勝手に休憩を分割 !!

「昼食で30分しか休憩しなかったので、これから30分休憩してきます」

社員の申し出による休憩分割取得を認めている企業であれば別ですが、そうでなければ、企業が分割休憩に応じる義務はなく、このケースは単なる職場放棄となります。

もっとも、“30分しか休憩できなかった”という理由が自己都合によるものか、仕事をせざるを得なかったのか、によっては対応が異なります。

- ◇ 自己都合の場合 ⇒ **勝手なことをしないように厳しく注意する**
- ◇ 業務上の理由による場合 ⇒ **内容を確認し、やむを得ない事由であった場合は、再度休憩を取得させる。**

なお、業務上の理由による場合で、休憩後の対応で問題ないような事案だった場合は、業務の緊急性判断に関する教育を行うことも必要でしょう。



休憩時間中の私的な活動 !!

休憩時間中に、無断で政治的な内容のビラを配り、署名活動を行った社員がいたとします。業務中であれば、当然懲戒の対象となりますが、労働時間ではない休憩時間に、このような活動が行われた場合にどのように対処すべきでしょうか。

このことについては、次の通達が参考になります。

◆昭22.9.13 発基17

休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差支えない

署名活動が職場内の秩序を乱す“おそれ”があったかどうかは、次のポイントにより判断します。

- ①社員間の政治的対立、争いが生じるおそれがある
- ②会社施設の管理を妨げるおそれがある
- ③他の社員の休憩時間後における作業能率を低下させるおそれがある
- ④他の社員の休憩時間の自由利用を妨げるおそれがある

“懲戒”とするかどうかは、解釈が難しいところがありますが、少なくとも①～④の“おそれ”を感じた場合には、注意してその行為を制止しましょう。

労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864