

## 『 休 憩 』

今月のテーマは、「休憩」です。

### ● 労働基準法第34条第1項～3項「休憩」の条文

1. 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
2. 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りではない。
3. 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

### ● 休憩時間の長さ

第1項の「6時間を超える場合」とは、始業後6時間を経過した際に少なくとも45分の休憩が与えられなければならないという意味ではなく、一勤務の実労働時間の総計が6時間を超え8時間までの場合は、その労働時間の途中に45分の休憩を与えなければならないという意味であり、「8時間を超える場合」についても同様です。

### ● ケース：所定労働時間7時間＋延長時間2時間

例えば、所定労働時間が7時間であるときは、労働時間の途中に45分の休憩時間を与えなければなりません。2時間延長する時は労働時間が9時間となり、45分の休憩のほかにさらに15分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないこととなります。

また、上記ケースのように延長により労働時間が8時間を超える場合、延長時間が何時間であっても、15分の休憩を追加して与えれば、延長時間がどれだけ長くなったとしても違法ではないと解することができます（昭23.11.27基発第401号）。

### ● ケース：一昼夜交替制勤務

例えば、一昼夜交替制勤務は、労働時間の延長ではなく、2日間の所定労働時間を継続して勤務する場合であることから、本条の規定により、一日の所定労働時間に対

して一時間以上の休憩を与えるべきものと解して、2時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないということではなく、労働時間の途中に本条第1項の休憩を与えればよいと解されています（昭23.5.10基収1582号）。

#### ● 手待時間

休憩時間は、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間を意味することから、現実には作業はしていないが、使用者からいつ就労の要求があるかもしれない状態で待機しているいわゆる「手待時間」は、休憩時間ではありません。例えば、昼食時に仕事はしていないが電話番号のために部屋に残る時間は休憩時間ではなく、労働時間であるとされています。

なお、小学校教員の授業の合間の休憩時間は、当該休憩時間が自由に利用することができる時間であれば、本条の休憩時間に該当すると解されています（昭23.5.14基発769号）。

#### ● 一斉付与の原則

本条第2項のとおり、原則、休憩は一斉に与えなければなりません。労使協定を締結していれば一斉に与えないことが可能となります。当該労使協定については、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方について協定しなければなりません（労働基準法施行規則第15条）。

また、派遣社員については、休憩時間を一斉に与える義務は派遣先の使用者が負うこととされており、派遣先の使用者は、当該事業場の自己の労働者と派遣先の労働者を含めて、全体に対して一斉に休憩を与えなければならないとされています（昭61.6.6基発333号他）。

さらに、休憩の一斉付与については、労働者が休憩時間をどこで過ごすかという具体的な問題が生じますが、このことについては、安全衛生法第71条の2において、使用者は、作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備等を講じるよう努めるものと規定されています。

なお、労働基準法施行規則第31条において、運輸交通業、商業、金融・広告業等一定の業務及び官公署の事業の労働者については、休憩一斉付与の原則は除外されています。

#### ● 自由利用の原則

使用者は、本条第3項の規定により、労働者に対し休憩時間を自由に利用させる義務を負います。

## ● 休憩時間の制限

休憩時間の自由利用の原則に対し、解釈例規では、「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、休息の目的を害しない限り差し支えないこと。」(昭 22.9.13 基発 17 号) とされ、判例(東京地 38.5.14)でも、使用者が事業施設に対する管理権を有する以上、当該権利の行使として施設内における労働者の休憩時間中の特定の行動を規制しても、それが労働による疲労の回復のための休息という休憩制度の目的を害しない限り、また、施設管理権の濫用とされない限り違法ということとはできないとされています。

また、休憩時間中の外出の許可制について、解釈例規では、外出の許可制は、事業場において自由に休憩し得る場合には、必ずしも違法にはならないとされていますが、実務の現場では、許可制ではなく、届出制にするなどの方法もあるでしょう。

さらに、休憩時間中の組合活動については、労働組合法第 7 条の不当労働行為に注意する必要があるほか、参考判例(大阪地 37.4.19)では、「休憩時間中の組合活動につき会社が届出を要求することは不当であり、無届出で職場大会に参加した労働者の行動をとがめることはできないとされていますので、慎重な対応が求められます。

## ● 本条違反

本条違反について、労働基準法第 119 条第一号により、使用者は、6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられます。

(参考文献等)

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労務行政研究所編(労務行政)
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編(日本評論社)
- 労働基準法(上)：厚生労働省労働基準局編(労務行政)
- 労働法：菅野和夫著(弘文堂)
- 労働基準法解釈総覧(労働調査会)
- 採用から退職までの法律知識：安西愈著(中央経済社)
- 労働法(労働時間・休日・休暇)：棗一郎著(旬報社)
- 労働時間規制の法律実務：石寄信憲他著(中央経済社)

## ● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録