



労務管理ワンポイントアドバイス

[第2回] 休憩時間について

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～



外山アソシエイツ
社会保険労務士
西尾 直子

Q 私の会社では、休憩中も取引先からの電話や来客があるので、室内に残っている職員に対応してもらっていますが、労働時間になるのでしょうか?そもそも、休憩時間はどのように与えるべきなのでしょう?

A まず、最初に、法律は休憩について規定を設けています(例外もあります)。

- ①長 さ 労働時間が6時間を超えて8時間以内は45分以上
労働時間が8時間を超えると1時間以上、にすること
- ②位 置 労働時間の途中に与えること
- ③時間帯 事業所の職員全員に一齐に同じ時間に与えること(一齐付与)
- ④用 途 休憩時間は、職員の自由に使用すること(自由利用)

ご質問の休憩中の電話対応や接客は、④の自由利用の原則に反するおそれがあります。

この原則に則ると、休憩時間中は職員を労働から解放し自由にさせなければなりません。解放とは、仕事の手を止めるだけでなく、指揮・監督から離れることも指しています。程度にもよりますが、「午後からでもいいけど、これをして下さい」などの指示や、「体操して身体を動かした方がいいよ」などの干渉もしないほうが望ましいということになります。

組織の秩序として、休憩場所、休憩中の行動、外出等について一定の規制があるのは当然ですが、それに反しなければ、お昼ご飯を食べるのも、本を読むのも、おしゃべりをするのも、眠るのも、職員の自由です。

そういった休憩時間に、ある職員が、自由な意思で「たまたま電話の近くにいたのでとった」というなら、働かせている、とまではいえないでしょうが、徐々に「とらなないと気が引ける」といった意識から、「出ざるを得ない」状況になり、「室内に残っている職員は電話に出るのが当然」な状態になってしまったので、職員間で平等にするため「当番制にした」となれば、労働時間になってしま

います。積み荷を待っているドライバーやお店の販売員などと同様に、いつでも仕事ができるよう待機している状態で、これは手待ち時間といい、労働時間に含まれる時間です。

職員それぞれに(そのくらいはするべき)と思う人や(仕方がなくやっている)人など、意識も感じ方も様々で、自由意思か、業務かの線引きはとても困難です。

ただ、全員が一齐に仕事を中断しても業務に支障がないという会社も少ないでしょうから、実際には、職員の休憩時間をずらして交替で対応してもらおうということになるでしょう。

そうすると、今度は、上記3の一齐付与の規定に抵触してしまいますが、その原則どおりに規制するのは、こうした会社の実情に合わないため、労使協定を結ぶことによって適用除外とすることが認められています。

その他、休憩時間は、「労働時間の途中に」与えるとなっていますので、終業時刻を休憩時間分早めて帰させたからといって休憩を与えたことにはなりません、「正午からと午後3時から」などに、分けて与えるのは構いません。

管理職の方も、どの職員が何時から休憩に入るのかを全て把握できるものでもありませんし、仕事に熱中していると、いきなり休憩に切り替えるのも大変ではありますが、労働時間と休憩時間の線引き、という意識は持つておかれたほうがよいでしょう。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士(二級・管理業務)、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)、法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-1777 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp