

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

休憩時間を一斉付与しない場合、 休憩時間の取得実態をどのように把握すればよいか

当社では一斉休憩の除外協定を締結し、午前11時～午後3時の間に1時間の休憩を自由に取得することとしています。今般、ある社員から「明らかに休憩を1時間取得していない社員がいる」との指摘を受け、実態把握を進めようとしていますが、出退勤のように入退場の記録を取ることが難しい状況です。このような場合の休憩時間の実態把握について、よい方法があればご教示ください。

(東京都 U社)

A

未取得の休憩時間を申告する制度をつくり、休憩時間の取得状況を把握、賃金の未払いを回避し、法定どおりの休憩時間を取得するよう指導する

回答者 佐保田 藍 さほだ あい 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 休憩の原則

労働基準法（以下、労基法）34条の「休憩時間」とは、「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」をいいます（昭22. 9.13 発基17）。また、労基法34条では、休憩について三つの原則を定めています【図表1】。これら三つの原則を踏まえて、休憩を与えることが必要です。休憩時間の長さについては、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1時間の休憩時間を与えなければなりません。労基法は強制法規であるため、会社と本人が合意したとしてもこれに反して休憩時間を与えない、または時間を短くすることはできません。

2. 未取得の休憩時間

会社が法定の休憩を取得できない状態を黙認することは、安全配慮義務違反に当たる可能性があります、その結果、長時間労働等のさまざまな問題に発展するおそれがあります。使用者の安全配慮義務

違反の具体的な内容として、システムコンサルタント事件（東京高裁 平11. 7.28判決）では、労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する作業時間及び内容の軽減、就業場所の変更等適切な措置を採るべき義務を負う

図表1 休憩時間の三つの原則

| 原則①労働時間に応じた休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない | | |
|------------------------------------|----------------|--|
| 6時間以下 | | 与えなくてもよい |
| 6時間超8時間以下 | | 45分以上 |
| 8時間超 | | 1時間以上 |
| 原則②一斉に与えなければならない | | |
| 例外 | 一斉休憩の適用除外業種 | 運輸交通業、商業、金融・広告業、映画演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署 |
| | 労使協定の締結による適用除外 | 下記の内容を定めた労使協定を締結（労働基準監督署への届け出は不要） ・一斉に休憩を与えない労働者の範囲 ・当該労働者に対する休憩の与え方 |
| 原則③自由に利用させなければならない | | |

と判示しています。ご質問のように休憩を取得していない労働者がいる場合、会社として休憩時間の取得状況を把握または管理し、法定どおり適正な休憩時間を取得させるよう具体的な措置を採ることが必要です。また、休憩時間が適正に取得できない状態がある場合、取得できなかった休憩時間については労働時間に該当する可能性があり、その分の賃金を支払わなければなりません。

3. 休憩時間の把握

ご質問のように休憩を任意で取得できるケースでは、出退勤のような正確な時間把握が難しくなります。休憩開始時刻および終了時刻を自己申告できる勤怠システムの導入を検討することも可能ですが、対応としては、取得した休憩時間を把握するのではなく、取得できなかった休憩時間を把握する方法で休憩時間の把握および管理を行うことが考えられます。

具体的には、やむを得ない理由により休憩を取得できなかった場合、その理由と併せて取得できなかった休憩時間数を申告させ、取得できなかったことによって、1日の労働時間が8時間を超えた場合は、その分の割増賃金を支払う制度を構築します。未取得の休憩時間の申告制度を設けることで、未取得の休憩時間における未払い賃金を排除し、併せて休憩取得の実態を把握し、今後は適正に休憩を取得するよう指導することができま

す。指導の方法として、職場の管理職に対し、休憩時間に関する法律上の原則を理解させ、部下に適正に休憩を取得させるよう研修を行う等、会社全体で休憩時間の取得徹底に取り組むことが効果的です。

4. その他の対策

労基法では、休憩について、労働時間の途中付与や一斉付与に関する規定はあるものの、分割付与に関して何ら定めがありません。つまり、休憩時間を分割で与えること自体は、特に規制されてはいません。休憩時間は必ずしも継続して取得する必要はなく、[図表1]の原則から外れない範囲であれば、例えば、昼食時に40分取得し、その他に1回10分の休憩を2回取得するとして就業規則に定めることでも問題はありません[図表2]。1時間の休憩をまとめて取得するのが困難な職場などでは、このような工夫も可能です。さらに、労基法には、休憩場所についての定めはありません。ただし、労働安全衛生規則613条には、「事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない」と定められており、事務所に休憩室を設けることを努力義務としています。「努めなければならない」ので、必ず行う必要はありませんが、労働者の休憩取得を促す対策として、休憩を取りやすい環境づくりも検討したほうがよいでしょう。

図表2 休憩時間の分割取得の例

