

労働時間関連

Q 休日労働でも休憩時間を与えずに6時間以上働かせることは問題か

先日ある部署で、数人が休日労働を行ったのですが、当日の労働時間が6時間を超えていたにもかかわらず、特に休憩時間を取らせていませんでした。休日における労働ということもあり、本人たちもできるだけ早く仕事を終えたい面もあったと思いますが、休日労働日にも休憩時間を与えることは必要だったのでしょうか。また、このような場合、事後的に休憩時間を「与えた」こととして労働時間を算定することは、問題でしょうか。

(栃木県 K社)

A 休日労働日であっても、労働時間が6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には1時間の休憩時間を与える必要がある。事後的処理については、労務管理上避けるべき

回答者 吉村知子 よしむら とこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 休憩とは

労働基準法(以下、労基法)34条1項では、「使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも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」として、休憩の与え方について定めています。

また、休憩時間については「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の意である(昭22.9.13 発基17)との行政解釈がなされていることから、労働者が自由に利用できる時間としての「労働からの解放」を使用者へ要請しています。

労基法は労働条件の最低基準を定めているものであることから、実労働時間が6時間ちょうどの場合には休憩時間を付与する必要はありませんが、6時間を超え8時間までであれば45分を、8時間を超える場合には1時間を労働時間の「途中」に付与しなければ、法に抵触することになります。

2. ご質問への回答

[1] 休憩時間の与え方について

前述の労基法34条1項でいう「労働時間」については、休日における労働時間を除外する規定がないことから、所定労働日や所定休日、法定休日におけるものを問わず、すべての労働時間が対象となると考えられます。したがって、休憩付与の適用が除外される業種等(労基法41条)に該当しない限りは、休日労働日であっても実労働時間が6時間を超える場合、その時間に応じて休憩を付与しなければならないといえます。

労働者としては、休憩をとらずにその分、早く仕事を終えたい面もあるでしょうが、労基法が使用者に労働時間の途中に付与すべき義務を課しており、かつ違反した場合には罰則(労基法119条1項)が適用されることから、労働者も休憩を放棄して早く帰ることはできないものと考えられます。

[2] 事後的な処理について

次に、ご質問後段の「事後的に休憩時間を与えたこととして労働時間を算定する」という点を考えてみます。

実際には休憩を与えていないにもかかわらず、勤務記録表などにおいては休憩時間があつたかのように記録を残すことだとすると、例えば、休日労働が9時から17時まで（実労働時間8時間）あつた際に終業時刻を17時45分として途中に45分間の休憩時間をとったことにする、あるいは実労働時間8時間の途中に45分の休憩時間をとったことにするということを想定されているのかと思います。しかし、いずれの算定方法にしても、そもそも休憩を与えていない点で労基法34条に抵触するのはもちろんのこと、時間管理が正しくなされていない（実態と異なる記録を残す）点において、労務管理上の問題があります。特に実労働時間8時間の途中に45分の休憩時間をとったことにする場合には、記録上の労働時間が実労働時間よりも少なくなることにより賃金の未払いが生じるという別の問題も発生しますから、この点にもご留意ください。

また、休憩の趣旨が労働者の「疲労回復」にあるように、休日労働日に休憩を与えずに就労させると、健康管理の面でもリスクが生じます。仮に労働者が過労により倒れた場合、日々の長時間労働や休日出勤時に休憩を付与していなかった実態があるとすると、労災認定に影響が及ぶほか、使用者責任や慰謝料請求といった民事上のリスクも発生しますので、注意が必要です（住友化学工業事件 最高裁三小 昭54.11.13判決参照）。

3. 実務上の留意点およびその他休憩の原則

[1] 実務上の留意点

休日労働の場合は「所定労働時間」という概念がなく、管理者が不在のこともあることから、休憩時間の確保に関し管理が不十分になる恐れがあります。

そこで、労使双方が誤った取り扱いをしないよう、休日労働日の休憩については「就業時間を6時間までとする」としたり、「時間就業

した場合に 分の休憩をとるものとする」と労基法に抵触しない範囲で休憩をとることができるような定めを就業規則に設けた上で、その運用方法を管理監督者へ徹底し、労働者へ周知するといった対策が肝要です。また、ご質問のケースのように数人で休日労働を行うような場合、一斉に付与することが難しいようであれば、「休日労働日における休憩の取り扱い」について定めた労使協定の締結が必要となります。

[2] 一斉付与および自由利用の原則

労基法34条2項では休憩時間を「一斉」に与えなければならないと定めており、その対象は原則として労基法の適用単位である「事業場」に勤務する労働者全員となります。ただし、例外として事業場の実情に応じ「一斉に休憩を与えない労働者の範囲」および「当該労働者に対する休憩の与え方」の2点について労使協定を締結することで、業種を問わず一斉休憩の適用を除外することが可能となります（労基法施行規則15条）。

また、労基法34条3項で休憩時間を「自由」に利用させなければならないと定めていますから、利用方法は労働者の意思に委ねられるところとなります。

なお、同条の特例として、労基法施行規則（以下、則）において休憩の原則が適用されない業種が定められています。

休憩を付与しないことができるもの（則32条）

運輸交通業および通信業のうち、郵便、電信または電話の業務に従事する労働者のうち一定の者

一斉に付与しないことができるもの（則31条）

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、官公署の事業

自由利用させないことができるもの（則33条）

警察官、消防吏員、児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者等