

労基署「休憩 実際は労働時間」

社会保険労務士 桂 好志郎

ある警備会社の「休憩時間」が、実際には労働時間に当たるとして、労基署から、未払い賃金を支払うよう是正勧告を受けていたことが報道されました。勧告を受けた会社によると、警備員の勤務は24時間交代で、休憩時間も異常があれば委託元

に出動することになっていました。労基署はこれが休憩時間には当たらないとしました。

医療機関においても、「休憩時間がとれない」、「食事もゆっくるとれない日もある」などのトラブルが多くなっています。

◆休憩時間中の電話応対を強制しているが

「休憩時間とは」単に作業に従事しないいわゆるの待時間は含まず、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う(昭22・9・13発基第17号)。すなわち、現実に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、就労しないことが使用者から保障されていないため休憩時間ではないと明確に定めています。休日使

用者の直接的な指揮命令下から離れているために、その自由利用が完全に保障されているのに対し、休憩時間は労働時間の間にあり、いまだに使用者の支配下にあるため、使用者の不法な業務命令によって、ややもするとその所期の目的が損なわれがちです。好意で電話をとって

休憩時間の自由利用の趣旨からすれば決して好ましいものとはいえません。当番制とするか、院長自身が取るか、留守電設定するかの方法を検討してください。

◆休憩時間は適正に管理できていますか

例えば、休憩時間は「12時45分～14時45分」と定めている場合、午後の診療準備、診療開始の関係で、14時45分からの午後の勤務開

始は守られていると思えますが、問題は12時45分からの休憩がどうなっているか? 毎日同時刻に午前の診療、業務が終わることはないと思います。休憩時間に10分～15分食い込む場合によっては30分ぐらいいのときもあるならば放置できません。○使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。○使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することが求められています。タイムカードで確認し、記録しているならば、午前の業務が終了した時刻、午後の業務が始まる時刻も打刻する方法をとるなど必要な対策を行うようにして下さい。

◆外出許可制に問題あるか

休憩時間が就労する

義務のない時間ではあっても、始業から終業までのいわゆる拘束時間中の時間であり、解釈例規も「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、休憩の目的を害わない限り差支えない。」(昭22・9・13発基第17号)としています。休憩中の外出について許可を受けさせることも「事業場内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。」(昭23・10・30発基第1575号)としています。この場合「不許可」とすることはおよそ考え難いと思われます。届出制にするのがよいのではないのでしょうか。

税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを協会ホームページで公開中



https://www.vicra.or.jp/one_point/