



## 『休憩時間』は正しくとれていますか？』

休憩時間、それは労働者が使用者（事業主等）の指揮命令下から解放され、食事や娯楽、勉強など自由に利用してよい時間です。しかし、労働をすることは許されてはいません。また休憩時間は、使用者の遵守事項となっており、労働基準法第34条に規定されています。たとえ、労働者が休憩時間に労働をすることを希望しても、原則、使用者は労働をさせてはいけません。

使用者の休憩時間に関する遵守事項の要点は以下のとおりです（労働基準法第34条）。

- ①労働時間の途中に与えなければならない。
- ②一斉に与えなければならない。ただし労使協定をしている場合や一斉付与が合わない業種（官公署や小売業等）はこの限りではない。
- ③労働者に自由に利用させなければならない。
- ④労働時間が6時間超の場合には45分、8時間超の場合には60分、少なくとも与えなければならない。

これらの規定に違反した使用者には、罰金刑等の罰則が設けられています。一方で、労働基準法第41条に該当する労働者（第一次産業従事者、管理監督者、宿日直許可のもとで従事する者等）には、労働時間に裁量権が与えられているため、適用が除外されています。

休憩時間を巡っては、上記の原則通りの運用ができない場合もあります。まず、休憩時間中に救急患者が搬送されてきた、入院患者の容体が急変

した等で休憩を中断して労働に従事しなければならない場合には、使用者は休憩の残時間分を労働時間の途中に別途与えれば問題ありません。しかし、労働時間の途中ではない休憩の付与や後日に持ち越す運用はできません。なお、休憩時間の別途付与ができず時間外手当等の支払いで対応されるケースが見られますが、適切な対応ではありません。

次に、休憩時間中の社外への外出を許可制としている事業場があります。許可制は使用者の諾否が必要であるため、労働者の委縮を招き、上記③の自由利用を阻害するおそれがあります。規律保持のための制度であれば、許可制ではなく、使用者の諾否が不要な届出制とするのが良いでしょう。また正当な理由なく事業場内に拘束した場合には、休憩時間と認められないことがあります。

休憩時間について使用者がやりがちな違反行為に、休憩中の労働者への電話番号や来客対応の指示があります。明確な指示はもとより、黙認している状況が確認された場合には、「手待時間」という扱いとなり労働時間に該当します。実際の対応がなかったとしても、即時の対応が求められる状況下であれば、手待時間になる可能性は高いです。

休憩は、労働の間に設けられたリフレッシュの時間です。労働者の健康や安全のために、使用者には休憩を蔑ろにしない配慮と理解が求められます。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 松岡大介 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内）  
TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578  
メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp  
HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

ホームページも  
ご覧ください

