

QUESTION?

来客対応のため、昼休憩時間に、社員を交替で事務室に待機させるには、どうしたらいいですか。

ANSWER!!

1 休憩時間の基本ルール

休憩は、労働によって生じた疲労回復を趣旨としており、労働時間が6時間を超えて8時間以内の場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を与えなければなりません(労働基準法第34条第1項)、労働時間のどの時点で休憩を与えるかについては具体的に定められていませんから、労働時間の途中であればいつでもよく(ただし、始業直前や終業直後に与えることは認められません)、分割して与えることも可能です。

また、休憩は「一斉に」与えることが原則ですが(同条第2項本文)、運送業・商業、金融・広告業、映画・演劇等の事業は、その性質上、一斉に付与しなくともよいとされています(労働基準法第40条、同法施行規則第31条)。

2 休憩時間中の来客対応は、労働基準法上の労働時間に当たるのか

社員が、不意に訪れたお客様や来電への対応をした場合、休憩時間中であっても労働時間になるのでしょうか。

最高裁は、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう」と明示し、職務との関連性も考慮して判断している(三菱重工業長崎造船所事件・最一小判平成12・3・9など)、業務上の命令として待機を指示した場合は、その時間分を別に振替えて休憩を与える必要があります。

3 休憩時間中に交替で待機させることの可否

社員に対して交替で待機を指示することは、休憩の「一斉付与」という原則に反して認められないのでしょうか(近時浸透しつつある時差勤務やテレワーク等でも同じような問題が生じます)。

労働基準法第34条第2項ただし書は、①対象労働者の範囲、②当該労働者への休憩の与え方(休憩時間の振替えを含む。)を過半数組合または過半数代表者との労使協定で定めれば休憩を一斉に付与しなくともよい、としています。

例えば、①「会社は総務課の社員に対し」、②「所定の休憩時間中であっても業務に従事することを命じることができる。この場合は従事した時間相当分の休憩を同日の就業時間中に取得させる。」といった労使協定を締結しておけば、社員を交替で待機させることができます。

POINT ✨

- 休憩は、労働時間中(始業直前や終業直後以外)に「一斉に」、基準以上の時間数を与えるのが原則です。
- 休憩時間に交替で待機させるためには、対象者の範囲や、休憩時間の振替え等について、過半数組合または過半数代表者との労使協定を締結しておきましょう。