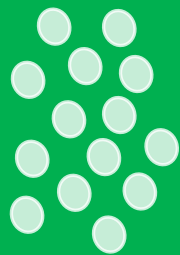


労働法ミニ講座⑤

サクッと労働法！！

毎日、電話番や来客対応しながらお昼ごはん、これっておかしい？

休憩時間の3原則



2024年4月 自治労 総合組織局

労働基準法 労働時間

第32条

使用者は、労働者に、休憩時間を除き **1週間** について **40時間** を **超**えて、**労働**させてはならない。

2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き **1日** について **8時間** を **超**えて、**労働**させては ならない。

法律上の労働時間（法定労働時間） 1週間

月	火	水	木	金	土	日
8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	休み	休み

合計40時間

月	火	水	木	金	土	日
6時間 40分	6時間 40分	6時間 40分	6時間 40分	6時間 40分	6時間 40分	休み

合計40時間

使用者は **1週間** について **40時間** を超えて、労働させてはいけません

法律上の労働時間（法定労働時間）

1日

使用者は、労働者を休憩時間を除き**1日8時間**を超えて、労働させてはなりません。



労働基準法 休憩

第34条 使用者は、労働時間が**6時間**を超える場合には少なくとも**45分**、**8時間**を超える場合には少なくとも**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。

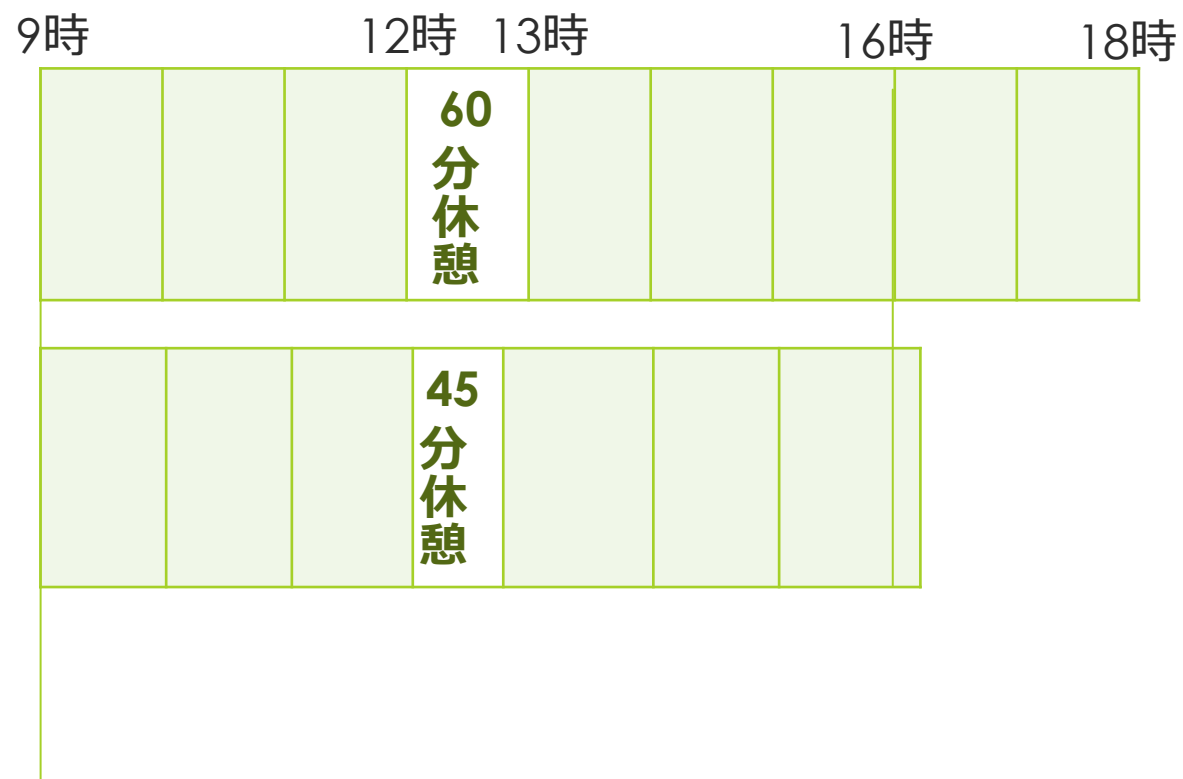
- ② 前項の休憩時間は、**一斉**に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を**自由**に利用させなければならない。

休憩時間の三原則

- ① **途中**付与の原則
- ② **一斉**付与の原則
- ③ **自由**利用の原則

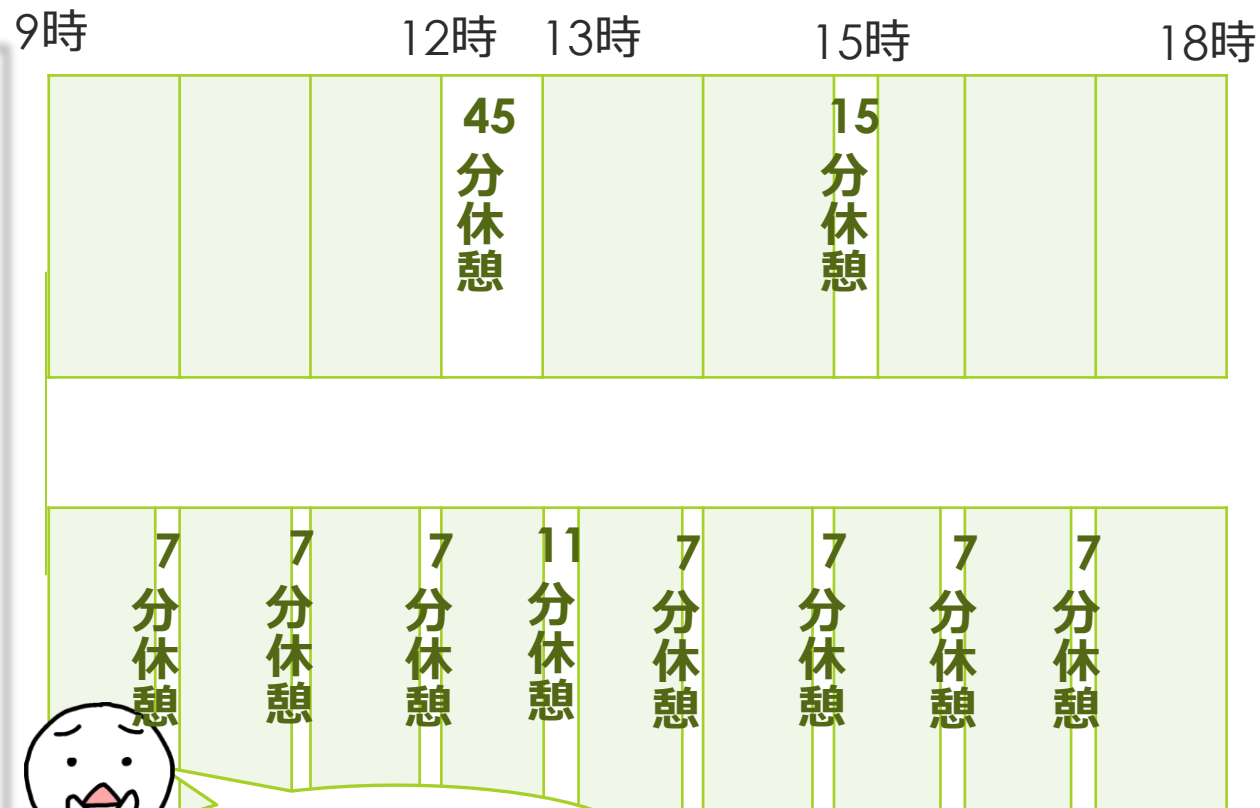
休憩時間のきまり

- 8時間を超える場合は1時間
- 6時間を超える場合は45分
- この休憩時間はあくまで**最低ライン**です。
- 例えば「7時間45分の労働で1時間の休憩」「6時間以下の労働で45分の休憩」など基準を上回る長さの休憩時間を設定することは全く問題ありません。



休憩時間のきまり

- 休憩時間は**分割**することも**可能**です。
- 1時間を45分と15分など、労働基準法上の時間が確保できていれば分けても問題ありません。
- 分けた場合の1回の休憩時間や回数について法律上の決まりはありませんが、1回の休憩時間が短くなりすぎると食事や休息のための十分な時間が確保できなくなってしまうです。



好ましくない

休憩時間のきまり

②一斉付与

- 休憩時間は原則として全労働者に**一斉**に与えると定められています。
- **労使協定**を締結していれば労働者ごとに休憩時間を**ずらす**ということも可能です。
- 一斉に休憩を与えない場合、協定に「一斉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」を定める必要があります。この労使協定は労働基準監督署に届け出る必要はありませんが、就業規則には労働者の休憩時間がわかるように明記させましょう。

特定の業種

労使協定を締結せずに、一斉に休憩を与えなくても良い業種

- 通信業
- 保健衛生業
(病院、保育所、介護施設、福祉施設など)
- 接客娯楽業
- 官公署
- 運輸交通業
- 商業
- 金融広告業
- 映画・演劇業

休憩時間のきまり

③自由利用の原則（手待時間）

- 休憩時間は仕事から解放し休息させるための時間なので、**自由**に利用できるようにしなければなりません。
- 休憩時間中も**電話対応**や**来客対応**のために自席から離れられない、というような場合は「手待時間」となり、**休憩時間に該当しません**。

労働基準法の施行に関する件(昭和二二年九月一三日)(発基第一七号)
(都道府県労働基準局長あて労働次官通達)

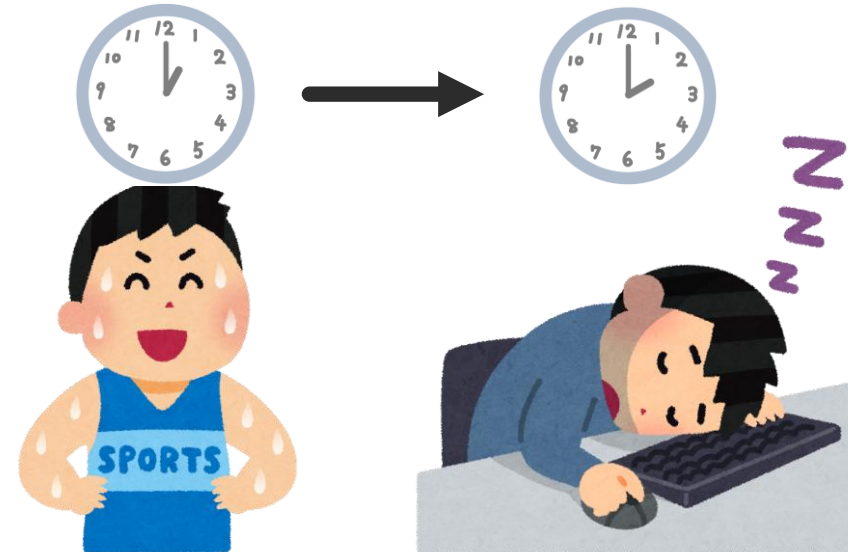
法第三四条関係

(一) 休憩時間とは単に作業に従事しない手持時間を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居る時間の意であつて、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。

休憩時間のきまり

③自由利用の原則（行動の制限）

- 休憩時間は労働時間の途中にある時間なので、例えば、飲酒や過度な運動など、後の業務に支障をきたすような行動を制限することは合理的な措置といえます。



休憩時間のきまり

③自由利用の原則（外出の制限）

- 事業所内に休憩室や食堂が整備されており、職員が施設内で十分に休息できる場合は、**外出**をある程度**制限**することも**可能**とされています。ただし、職員が労働から完全に解放されて休憩できること、外出を制限することに**合理的な理由**があることが前提です。

労働基準法の施行に関する件(昭和二二年九月一三日)(発基第一七号)
(都道府県労働基準局長あて労働次官通達)

法第三四条関係

(三) 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へることは休憩の目的を害さない限り差し支へないこと。

休憩時間のきまり

③自由利用の原則の例外

次に該当する従業員については、利用の仕方を制限できます。

- 警察官
- 消防士
- 常勤の消防団員
- 児童自立支援施設に勤務する職員で児童と日常生活をともにする者
- 乳児院、児童養護施設、知的障害児施設、盲ろうあ児施設、肢体不自由児施設に勤務する職員で児童と日常生活をともにする者

休憩時間中の労働組合活動

- 休憩時間は自由に使える時間なので、執行委員会や職場集会を開催するなど労働組合活動は出来ます。



休憩時間に対する労働組合の取り組み

- アンケートや職場巡視などで休憩の実態を把握する
- 結果について話し合う場を持つ
- 課題があれば解決に向けた取組をする
(休憩時間について広報、要求書づくり、労使交渉、安全衛生委員会の活用)
- 組合員にニュースやビラなどで取り組みを知らせる

2024年4月

制作・著作
自治労 総合組織局

労組法適用単組対象 労働法ミニ講座5
「休憩時間の3原則」