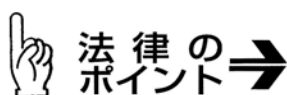


14 休憩時間

Q 休憩時間中の外出が許可制になっている

A 休憩時間の自由利用の原則に抵触しない運用が望まれる



法律のポイント

休憩時間の自由利用の原則が定められている。休憩時間中の外出を許可制とする場合には、運用の如何によってこの原則に抵触するおそれも生じる（労基法第34条）。

解説

休憩時間の意義と自由利用の原則

休憩時間とは、単に労働に従事しない手待時間を含まず、労働者が労働から離脱することを保障されている時間であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱われる。

このように、休憩時間は労働者の権利として保障されたものであるが、それは就労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、企業の施設管理・職場規律の維持の範囲での制限も合理性が認められる。行政解釈も「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、休憩の目的を損なわない限り差し支えない」としている。

長さや位置

長さは、実労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間である。また、位置は「労働時間の途中」となっている。時間外労働が行われる場合には長さや位置に注意を要する（労基法第34条）。

一せいで休憩とその除外等

休憩時間は一せいで与えられなければならないが、労使協定の締結を条件に除外される（労基法第34条第2項）。また、監視・断続労働に従事する者で労基署の許可を受けた場合は、休憩に関する労基法の規定の適用も除外される（労基法第41条）。

育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、労基法第34条に定める休憩時間とは別に、1日2回各30分の育児時間を請求できる（労基法第67条）。

罰則

労基法第34条違反は6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

<参照条文> 労基法第34条、第41条、第67条、第119条 労基則第15条