

休憩を取らなかつたら違反？

問 休憩を取らなかつたら上司に違反と言われました。終業時間までに業務が終わりそうになかつ

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ぬとされています。

電話などでよくある相談のひとつに休憩に関するご相談があります。今回ご相談の内容は、労働者の方からでした。

質 問 に 答 へ
お し ま す

「会社で休憩を取らなかつたのは違反だ」と会社の上司から指摘されたとのことでした。通常はどちらかといえば職場の環境や業務量などが原因で休憩が取れないなどの相談が多くあります。今回の質問の休憩が取れなかつた理由も、もともとこなしきれない業務量があつたからと思われ

答 休憩時間については、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ぬとされています。

果として休憩を取ることができない業務を行わせたということであれば、むしろ会社側の違反が問われるべきでしょう。

休憩が取れないくらい業務量があるのであれば、翌日以降に行わせるか、もしくは時間的猶予がなければ時間外労働を行わせるか、他の労働者に代わらせるかいずれか選択することによって、休憩を与えることができます。そういつたことができなかった場合、休憩時間を与えずに業務を行わせた時間が時間外労働となります。ただし、休憩を与えることが原則であることには変わりないので、使用者は、休憩時間を確保できるような業務配分を行うことが求められます。

今回、ご相談者が懸念された理由は、上司から職場の規律に反したこと

をとがめられたことかと思われまふ。休憩に限ったことではありませんが、企業秩序を守るために、多くの企業において一定の服務規律を定められています。労働者は、労働契約を締結して企業に雇用されることにより、企業秩序を遵守する義務が課せられています。企業は、規則や指示・命令に違反する労働者に対して、規則の定めるところに従って懲戒処分をなします。今回のご相談に関して、服務規律に違反したという意味で「違反」と

いう言葉を使ったという可能性はあります。行政解釈上、「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、休憩の目的をそこなわれない限り差支えない」（昭和22年9月13日発基17号）とされておりまふ。しかしながら、就業時間内に終わりそうにないことを理由により、休憩時間中に業務を行つた行為は、そもそも業務必要上行つたわけですから、服務規律に反する行為であるとは認められることはありません。

名古屋北労働基準監督署のダイヤルインご案内

監督係（方面）	〈052〉961-8653
安全衛生課	〈052〉961-8654
防災課	〈052〉961-8655
業務課	〈052〉961-8652