

## 休憩時間について

### ① 休憩時間に係る基本原則

労基法は 34 条において、労働時間を「休憩時間を除いて週 40 時間」と定めている。休憩時間については、「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 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」とし、一斉休憩（同条②項）と自由利用（同条③項）の 2 つ原則を定めている。

休憩時間とは、「単に作業に従事しない手待ち時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間」であり、給与の支給対象にならない。

この点において勤務時間に含まれ、必要があればすぐに勤務につけるよう休ませている状態にある休息時間とは区別される。

休憩時間に係る解釈例規
昭和 22. 9.13 基発 17 号
休憩時間とは、一般に労働の途中に置かれた、労働者が権利として労働から離れることを保障された時間である。
昭和 23. 4.5 基発第 537 号
鉄道事業における一昼夜交替勤務に設定されている仮眠（睡眠）時間は、休憩時間とみなし、割増賃金の支払いを要しない。

昭 23. 4. 7 基収第 1196 号
休憩時間中に窓口業務、来客当番等に従事させた場合には、その時間は労働時間となるから、その時間と他の労働時間を通算し、1 日 8 時間又は週の法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い義務が生ずる。
昭 23. 10. 30 基発第 15756 号
事業場においてに休憩できるかぎり、外出許可制（許可制とは、原則的禁止を前提に、許がある場合に禁止を解除するもの）をとってもさしつかえない。
昭 39. 10. 6 基収 6051 号
権利として労働から離れることを保障されているか否かは、労働者がその時間を自由に利用できるかどうかという観点から判断する。
昭 63. 3. 14 基発第 150 号
1 ヶ月における時間外労働等の時間数の含計に 1 時間未満の端数がある場合に、30 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間に切り上げる方法については、労働基準法違反としては取り扱わない。

## ② 休憩時間に係る特例

前段の労基法第 34 条において、休憩時間は、一斉に与え、自由にさせなければならないとしている。しかし、労基法 40 条では、「…公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要のあるものについては、その必要欠くべからざる限度で…」と、労働時間及び休憩時間の特例を定めている。

これにより、一斉付与の適用除外を可能とし、警察官、消防吏員等にはその特殊性から自由利用の原則も適用除外している。

## ③ 消防職場における休憩・仮眠時間

休憩時間は、一般的には労働者が権利として労働から離れる時間をいうが、消防職員の場合は、休憩時間といえども定められた施設内にとどまり、火災等の発生に備え待機することが常態となっている。このような性質の時間は、本来的には休憩時間ではなく、手待ち時間(労働時間)としての性質を持っている。

消防職場における休憩・仮眠時間は、使用者の指揮命令下にあり、かつ、出場(労働)を前提としたものであり、世間一般にいう休憩時間とは明らかに異質なものとなっている。

休憩時間について上限規制は設けられていないが、休憩時間の位置及び長さについては、労使の間で決定すべき事項と解されている。

しかし、消防職員は団結権が否認され、職員の労働条件を労使が対等の立場で決定しうる権利を持ち得ていない。

近年では、休憩(仮眠)時間の労働時間制が争われ、休憩時間(連続 8 時間の仮眠時間)のすべてが労働時間と認められた判例が多数見受けられる。

### (手待ち時間)

使用者の指揮監督の下にあるが、現実に精神または肉体を活動させていない時間をいい、この手待ち時間は、当然に労働時間に含まれる。

### 仮眠時間を含めた時間が労働時間とされた判例

大星ビル事件 最高裁 平 14. 2. 28

ビル管理業務(ボイラーなどの運転・監視、電気等の諸設備の点検整備など)に従事している労働者の泊まり勤務での仮眠時間について、仮眠していた時間を含め仮眠時間全体が労働時間だとされた。

ただし賃金に関しては、本件の場合では、別途泊まり手当が支払われていたことから、実作業に従事した場合の割増分のみの支給で足りるとされた。

裁判所の判断

仮眠時間中も必要に応じて、突発作業、継続作業、予定作業に従事することが想定され、警報を聞き渡らすことは許されず、警報があった時は何らかの対応をしなければならない。

不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないということだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されて初めて、労働者が使用者の指揮下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。

#### 同旨、判決

江東運送事件、東京地裁 h 8. 10. 14

日本貨物鉄道事件、東京地裁 h 10. 6. 12

桐朋学園事件、東京地裁八王子支部 h 10. 6. 12

日本セキュリティシステム事件 長野地裁佐久支部 h 11. 7. 14

関西警備保障事件 大阪地裁 h 13. 4. 27

#### ④ 一昼夜交替勤務制における休憩時間

一昼夜交替勤務制について、労基法の本文では具体的な定めはないが、いくつかの解釈例規が示されている。(次表)。

昭 23.4.5 基発 537・541 号
法第 8 条第 4 号 (現行別表第一第 4 号) の事業に従事する労働者で一昼夜交代勤務に就くものについて、夜間継続 4 時間の睡眠時間を与えた場合は、それが深夜にわたる場合であってもその時間について、これを休憩時間とみなし深夜割増賃金を支払う必要がある。
昭 23.7.10 基発 998 号
一昼夜交替の勤務に就くものについて変形労働時間制によって労働させる場合には法律上時間外労働の割増賃金を支払う必要はないが午後 10 時から午前 5 時までの間の労働(睡眠時間として定められた時間を除く)に対しては深夜労働の割増賃金を支払わなければならない。
昭 23.10.14 基発 1506 号
法第 41 条は深夜業の規定の適用を排除していないから、24 時間交替勤務することを条件として賃金が定められている労働者について、同条第 3 号によって使用者が行政官庁の許可を受けて使用する場合であっても、使用者は深夜業の割増賃金を支払わなければならない。ただし、労働契約、就業規則その他によって深夜の割増賃金を含めて所定労働時間を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には別に深夜業の割増賃金を支払う必要はない。

昭 26.9.26 基収第 3964、昭 63.3.14 基発 150 号

法第 39 条の「労働日」は原則として暦日計算によるべきものであるから、昼夜・交替制の如き場合においては、一勤務二労働日として取り扱うべきである。また、交替制における二日にわたる一勤務及び常夜勤務者の一勤務については、当該勤務時間を含む継続 24 時間を一労働日として取り扱って差し支えない。

昭 23.10.30 基発 1575 号

外出許可制については、事業場においては自由に休息し得る場合には必ずしも違法にはならない。