

【テーマ】 休憩時間中の拘束時間の労働時間該当性

＜事件の概要＞ A会社（製造業）の総務課で庶務を担当しているBは、配属直後、休憩時間中（12～13時）に架かってくる電話はBが対応するようC課長から指示され、席を離れることができなくなった。BはC課長に対し、代わりに13時から1時間の休憩時間の確保を数回求めたが、認められなかった。このため、Bは、休憩時間中の電話対応のため席にいた時間は労働時間であると主張し、時間外手当の支払いを求めてあっせんを申請した。

＜あっせん結果＞ Bの主張に対し、A社は、C課長が電話対応を指示したことは認めるが、Bの電話対応時間は1日当たりわずか5分程度で、この間昼食も取っているとして、時間外手当の支払いには応じられないと主張した。あっせんでは、使用者の指揮命令下に置かれた拘束時間は労働時間に当たることなどについて調整した結果、食事時間相当を除く時間外手当相当額を支払うことで、本事件は解決した。

【解説】

- 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時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に一斉に与えなければならず、かつ、この休憩時間を労働者の自由に利用させなければなりません（労働基準法第34条）。「休憩時間」とは、労働者が労働時間の途中において、休息のために労働から完全に解放されることを保障されている時間です。
- 一方、「労働時間」とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に定まるものと解されています（三菱重工長崎造船所事件 平12.3.9 最一小判）。
- また、単に作業に従事しない手待ち時間などの拘束時間は、「労働時間」として取り扱うこととされています（昭22.9.13 労働次官通達）。
- このため、労働者に休憩時間を自由に利用させず、かつ、他に休憩時間を与えていなければ、時間外手当を支払わなければなりません。
- 裁判例では、労働協約及び就業規則どおりに休憩時間を与えられず、操炉現場の離脱を禁止された班員について、1時間の昼休憩中、食事時間の15分以外は手待ち時間（労働時間）とされた事例（住友化学工業事件 昭53.11.13 最三小判）、5時間の休憩時間中、1人勤務で警備員室を離れることができなかつた隔日勤務の警備会社の社員について、食事の時間等、現実に警備員が自らのために費消したと認められる2時間を除く3時間は労働時間に当たるとされた事例（関西警備保障事件 平16.3.31 大阪高判）、仮眠時間中も、仮眠室での待機と警報や電話対応等を義務付けられていたビル管理会社の従業員について、仮眠時間中は労基法上の労働時間に当たるとされた事例（大星ビル管理事件 平14.2.28 最一小判）などがあります。

【ポイント】

- 休憩時間は、労働者が休息のために労働から完全に解放されることを保障されている時間であり、使用者は休憩時間を自由に利用させなければならない。
- 休憩時間中といえども、使用者の指揮命令下に置かれていると客観的に認められる場合には労働時間となり、単に作業に従事しない手待ち時間などの拘束時間も労働時間となる。
- 労働者に休憩時間を自由に利用させずに拘束し、かつ、他に休憩時間を与えていなければ、使用者に時間外手当の支払義務が生じる。