

休憩時間中の電話收受を強制できないか？

問 当社は従業員5人を
使用していますが、昼の
休憩時間にかかってくる
電話を従業員にとらせ

来しています。従業員に
休憩時間中の電話をとら
せることはできないので
しょうか？



答 休憩時間がどうして
設けられたのかといいま
すと、人間は一定程度作
業を継続すると疲労して
能率が低下しますが、作
業の途中に休憩時間を設
けると、疲れは回復し、
再び作業の能率は上がる
ことが科学的に証明され
ています。

ていました。ところが、
先日、一従業員が休憩時
間は自由に過ごしてい

のだから電話をとる必要
はないと言い始めてから
皆がそれに同調し、休憩
時間中の電話を誰もとら
なくなり、業務に支障を

この意味から休日が労
働日と労働日の間に設け
られたリフレッシュタイ
ムであるのに対し、休憩
時間は労働時間の間に設
けられた心身のリフレッ
シュタイムであるといえ
ましょう。

こうして労働基準法第
34条では、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

時間の休憩時間の付与を
義務付けているわけです。
しかし、休日は使用者
の直接的な指揮命令下か
ら離れているために、そ
の自由利用が完全に保障
されているのに対し、休
憩時間は労働時間の間に
あり、未だ使用者の支配
下にあるため、使用者の
不法な業務命令によつて
ややもするとその初期の
目的が損なわれがちです。
このため、第34条第3
項は、「使用者は、第1
項の休憩時間を自由に利
用させなければならない」と
規定して、その目的と
する心身のリフレッシュ
が図れるようにしている
わけです。

このようにみてきます
と、休憩時間中に電話の
收受を行わせることは、
その時間について休憩時
間を付与していないとい
うことになります。例え

ば、食事の終わった人が
好意で電話を取ってくれ
るということであれば違
法云々ということにはな
らないでしょうが、たと
えそうだとしても休憩時
間の自由利用の趣旨から
すれば決して好ましいも
のとはいえません。

通達でも「休憩時間と
は単に作業に従事してい
ない手待ち時間を含まず
労働者が権利として労働
から離れることを保障さ
れている時間の意であつ
て、その他の拘束時間は
労働時間として取り扱う」
(昭和22年9月13日発基
第17号)と解釈が示され
ています。

したがって、電話の収
受を業務として命じたい
のであれば、これは労働
時間として扱うべきであ
り、当然賃金の支払が発
生します。

よって、一斉に昼の休
憩時間を与えるというこ
とであれば管理監督者も
しくは経営者自身が電話
をとるべきです。

勉強のスタートはいつでもOK!!

社会保険労務士試験受験対策総合講座 随時受講受付中

- お仕事に必要な科目を選択して受講することが可能です。
- 講座を欠席する場合、受講日の振替やDVDによる受講が可能です。
- 初めての方も再チャレンジの方も、勉強スタートの相談に応じます。

*講座日程や科目などは当協会のホームページにてご覧いただくことができます。
ご希望の方には案内パンフレットをお送りいたします。

お問い合わせ・お申し込み先 当協会総合受付 (☎052-961-1666)