



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2016年5月11日(水)

休憩時間が取れなかった時の対応

休憩時間の法則

勤務時間の休憩時間は労働時間が6時間を超える時は45分以上、8時間を超える時は1時間以上与える事となっています(労働基準法第34条)。内勤業務の場合は休憩時間中に仕事を命じれば法定休憩時間分までは別に与える必要があります。しかし外勤をしていた場合に忙しくて休憩時間が取れなかったという場合はその分の賃金を保障するものなのでしょうか。

外回りの仕事で留意する事

外勤でも内勤でも休憩時間の考え方は同じですが、考慮する点があります。外勤は①事業場外みなし労働時間制に関する労使協定が結ばれていれば、協定で定めた時間を労働したとみなします。但し事業場外みなし労働時間制を採っても休憩時間、深夜、休日に関する規程の適用は除外されません。

外勤であれば休憩の一斉付与は難しいですが、休憩時間も考慮して「労務を遂行するために通常必要な時間」を定める必要があります。

②社有車で外出している人の場合、外勤者がいつ休憩時間を取るかは本人の自由ですが、社有車で移動する場合、その管理責任が付きまといまふ。例えば社有車の中で昼食を済ませ、休憩も取れなかったという事

もあるでしょう。それは労働時間として取り扱うものなのではないでしょうか。又、物品の監視義務については、社有車を使用している間の全てを監視中と見るのも不合理でしょう。車中に留まり、常時目を離してはならない等の決まりが課されていて、監視の方法に厳格な決まりがある等の職務的拘束が強い場合は休憩時間であるとは言えないかもしれません。

自由使用の原則には反しない

内勤では会社が具体的に指示して、電話当番させる等している場合は労働時間とも言えますが、指示もしておらず本人の休憩時間を取らなかったとしてもそれは休憩時間自由の原則には反しないと考えられます。

忙しくて休憩が取れなくとも、会社からの命令で休憩時間に仕事させているのであれば原則保障をすることはないと言えるでしょう。



外勤の休憩時間は自己管理でききちんと取るよう指導しましょう