

Q.

実働 8 時間に満たない雇用契約の場合、予め休憩時間は必要ですか？
必要な場合、どのくらいの時間を与える必要がありますか？

A.

労働時間が 6 時間を超える場合は、休憩時間を与える必要があります。

★必要な休憩時間

労働時間に応じた休憩時間が、法律で規定されています。

労働時間 6 時間以下 … 不要

労働時間 6 時間超～8 時間以下 … 少なくとも 45 分

労働時間 8 時間超 … 少なくとも 1 時間

労働時間が 8 時間を超える場合は、1 時間与えることで問題ないため、実働 8 時間後に残業を数時間する場合でも、法律上は追加の休憩時間は必要ありません。

なお、規定されているのは最低限の時間であるため、それを超えた休憩時間を与えることも違法ではありません。

★労働時間の途中で与える

休憩時間は、労働時間の途中で与えなければならないとされており、業務開始前や業務終了後に休憩を与えることはできません。

途中であれば、業務開始から何時間後に与えなければならないという決まりまでは無いので、休憩を何時から開始するかについては、会社で決めることができます。

また、45 分の休憩を 30 分と 15 分、1 時間の休憩を 40 分と 20 分など、分けて与えることも可能です。

★一斉に与える

休憩を開始する時間は会社で決められますが、その開始時間は全員同時でなければなりません。

ただし、従業員の過半数で組織する労働組合、または、従業員の過半数を代表する者の、いずれかとの書面による協定があるときは（運輸交通業、商業、保健衛生業、接客娯楽業他、一部特定の業種については協定不要）、一斉に与えなくても問題ありません。

★自由に利用させる

会社は、従業員に休憩時間を自由に利用させなければならず、外出してはならない、仮眠を取ってはならないなど、行動を制限することはできません。

★手待時間は休憩に含まれない

休憩時間は、従業員が会社の管理下になく、完全に労働から離れている必要があります。

そのため、待機時間等のいわゆる手待時間は、休憩時間には含まれません。

例えば、昼休み中に昼当番として電話対応などをさせる場合は、実際に電話対応をした時間だけではなく、電話の着信を待機していた時間も業務とみなされ、勤務時間に含まれます。

その場合、会社は従業員に対して、別途休憩時間を与える必要があります。