

労働基準法 休憩時間の自由利用 通達・判例 ワンポイント解説 2018 年版

【問題】(平成 24 年 5B)

労働基準法第 34 条に定める休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない。

【解答】正解(法 34 条)

通達からの問題です。

[法 34 条 3 項]…自由利用の原則

使用者は、休憩時間を自由に利用させなければならない。



[通達(昭和 22 年 9 月 13 日発基 17 号)]…設問の内容そのものです。

休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を害わない限り差し支えない。

[関連通達(昭和 23 年 10 月 30 日基発 1575 号)]

休憩時間中の外出について所属長の許可を受けさせるのは、事業所内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にならない。

[関連判例](目黒電報電話局事件最高裁昭和 52 年 12 月 13 日第三小法廷判決)

一般に、雇用契約に基づき労務を提供する従業員は、休憩時間中は、労基法 34 条 3 項により、使用者の指揮命令権の拘束を離れ、この時間を自由に利用することができ、もとよりこの時間をどう配り等のために利用することも自由であって、使用者が従業員の休憩時間の自由利用を妨げれば労基法 34 条 3 項違反の問題を生じ、休憩時間の自由利用として許される行為をとらえて懲戒処分をすることも許されないことは、当然である。

しかしながら、休憩時間の自由利用といってもそれは時間を自由に利用することが認められたものにすぎず、その時間の自由な利用が企業施設内において行われる場合には、使用者の企業施設に対する管理権の合理的な行使として是認される範囲内の適法な規制による制約を免れることはできない。(休憩時間の自由利用の制約は可能)

また、従業員は労働契約上企業秩序を維持するための規律に従うべき義務があり、休憩中は労務提供とそれに直接附随する職場規律に基づく制約は受けませんが、右以外の企業秩序維持の要請に基づく規律による制約は免れない。

企業施設内での合理的な管理上規制⇒自由利用の規制は可能

[関連判例](米軍立川基地事件最高裁昭和49年11月29日第三小法廷判決)

使用者の事業所等の管理権に基づく労働者に対する行動規制は、休憩時間中のものであっても、管理権の合理的な行使として是認され得る範囲内にある限り、有効なものとして拘束力を有する。