



## 労使トラブル解決シリーズ

[休憩時間編] 休憩時間の外出について、許可制または届出制とすることは違法か？

### 事例

最近、一部の社員が、休憩時間中（昼食時）に外出し、休憩時間が過ぎても帰社せず、午後の始業に遅れることがしばしばあります。もちろん、昼食をとるための外出は制限していませんし、これからも制限しようとは考えていません。しかし、このような一部の社員がいるために、午後の始業に少なからずとも悪影響がでていることは事実です。

そこで、このような社員に注意を促す意味で、就業規則を変更し、所属上長の許可を受けた上で外出を認めることとしようかと考えています。

労基法上、何か問題はありますか？

### Answer

労働基準法第 34 条第 3 項では、「使用者は休憩時間を自由に利用させなければならない」と規定しています。

休憩時間の意味は、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で、単に作業に従事しない手待時間であってはならないとされています（昭 22.9.13 基発第 17）。

しかし、一方で、休憩時間も拘束時間の一部であり、使用者がその業務の管理を行うために、ある程度の制約を設けることも認められています。

行政解釈においては、休憩時間中の外出の許可制について、「自由に休息し得る場合においては必ずしも違法にはならない」（昭 23.10.30 基発 1575）としており、また、休憩時間の自由利用の意義について「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、休憩の目的を損わない限り差し支えないこと」（昭 22.9.13 基発 17）としています。

したがって、所属長の許可を受けさせること、または届出をさせることについて、就業規則中に定めを設けることは、前記解釈にあるように、休憩の目的を損なわない限り違法ではないことになります。

ただし、外出許可を受けにきた社員に「休憩時間は食事しか認めません」というように休憩を制限することは、自由利用の原則に違反します。あくまでも、社員に「休憩時間は 13 時まで」ということを認識させる程度に、外出を許可制にすることは、労基法上に触れるものとはならないでしょう。