

経営・税務相談

Q&A 298

協会では経営・税務相談についての質問にお答えしております。お気軽におたずね下さい。



質問 六時間勤務してもらうと四十五分の休憩時間を与えないといけないという話を聞いた。この場合、実労働時間は五時間十五分になるだろうか。
また、勤務時間によって休憩時間を与えなくても良い場合があるとも聞いたが、労働基準法上、どのように考えればよいか。

回答 労働基準法で定める労働時間とは休憩時間を除いて、事業所の命令下におかれた時間のことであり、休憩時間を含めた拘束時間全体のことではありません。また、労働基準法第三十四条第一項では「使用者は、労働時間が六時間を超える場合には少くとも四十五分、八時間を超える場合には少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と定めています。したがって質問のケースでは、四十五分以上の休憩時間を挟んで合計六時間の労働時間（所定労働時間）を定めることとなります。

す。ちなみに、所定労働時間が六時間以内の場合は休憩時間を与えなくてもよく、八時間を超える場合には、六十分以上の休憩時間を与えることとなります（左別表参照）。

別表 実労働時間と休憩時間

6時間以内	休憩時間なし
6時間超 8時間以内	45分以上
8時間超	60分以上

最近の相談事例より ～労働時間の考え方について～

回答 先生が従業員に対し、医院の昼休み時間のうち三十分間の電話番号を命じた場合、法令上、この時間は休憩時間ではなく、労働時間とみなされます。したがって質問にあるようなケースでは、対応策が二つ考えられます。一つはその日の拘束時間のなかで別の時間帯に三十分の休憩時間を与えることです。もう一つは電話番号をした三十分間について賃金を支払うことです。なお、一日トータルの実労働時間が八時間を超えてしまった場合、八時間を超過した分についてはいわゆる「時間外労働」となり、二割五分以上の割増賃金の対象になりますので、十分注意してください。

質問 当院では十時に診療時間が始まる。このため、従業員に交付する労働条件通知書では所定労働時間のスタートを十時にしている。しかし、実際には九時四十五分までに出勤してもらい、診療の準備をしてもらう。先日ある従業員から十五分分の賃金を請求された。この要求に応えないといけないか。

回答 最高裁の判例によれば、勤務時間か否かの判断は「使用者の指揮命令下に置かれたもの」とみなされるかどうかで決まり、「労働契約、就業規則（略）の定めのかんにより決定されるべきものではない」としています。したがって先生が診療開始十五分前から診療準備の作業を命じていれば労働時間とみなされ、賃金を支払いの対象となります。

質問 当院では十二時三十分から二時までの一時間三十分を昼休みにしている。一時間半ある昼休みのうち、最初の三十分は従業員に電話番号をしてもらい、あとの一時間は院長である自分が出ようと思う。この場合、休み時間の電話当番の三十分の扱いは労働基準法に照らして、どのような対応を考えればよいか。