

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 休憩時間中の電話対応

昼食を室内で取っている女性社員に、昼の休憩時間中にかかってきた外部からの電話を取り次ぐことをやらせていたが、これは時間外労働時間ではないか、それが認められないのなら取り次ぐのを拒否すると言われた。

### 労働者の言い分

- ①昼食を執務室で取っている女性社員だけが、休み時間にかかってきた外部からの電話を取り次いでいる。
- ②ベルが鳴っているのを放置しておくわけにはいかないので自発的に電話に出ていたが、それが当たり前ようになって、自由に休憩できなくなってきた。
- ③勤務として電話番をするのであれば、時間外労働として割増賃金を補償してもらいたい。

### 会社の言い分

- ①会社としては、勤務として命じたわけではない（あくまで善意である）。
- ②日によって誰が出るということも決まっているのではなく、その日そこにいる社員が自発的にしていることである。
- ③自発的行為まで法律の規定を適用するのは行き過ぎではないか。



### 社労士からのアドバイス

- ①自発的行為か否かはともかく、原則として休憩時間の自由使用は労働基準法で規定されているところである。居残ることを制約することは違法である。
- ②誰かがいなければ困るのであれば、昼休みの休憩時間を当番で時間をずらすなどの方法がある。

### 最終決着

昼食を部屋で取っていた者もそうでない者も含めて、交代制で昼の休憩時間を1時間ずらして、電話や来客の応対をするようにした。

### チェックポイント

休憩時間とは、単に作業に従事しない手待ち時間を含まず、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のことであり、休憩時間は原則としていっせいに、自由に利用できるように与えなければならないことになっています。

ただし、労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときには、休憩時間をいっせいに与えなくてもよいことになっています（労基法34条2項）。

また、運送、商店、理容、保険、金融、診療所、病院、料理店、郵便、電信、電話などの業種については、いっせいに付与は規定されておらず交替制が認められています（労基法施行規則31条）。