

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

これまで認めてきた休憩時の自席での飲食を禁止し、所定の休憩場所で行うよう強制できるか

当社では休憩時、特に昼休みに社内で飲食する場合、オフィスの自席や会議室、休憩スペースなど、場所を問わず認めてきました。このほど一部の従業員から「自席で昼食等を取ることに付き、食材によっては臭いが気になるので一律禁止してほしい」との強い要望を受けました。これに対し、「自席のパソコンでネットを閲覧しながら食事したい」など、“自席派”の多くは別の場所への移動に難色を示しています。これまで認めてきた取り扱いを変更し、所定の休憩場所で行うよう強制することは可能ですか。また、従わない場合、何らかの処分を科すことは問題でしょうか。

(愛知県 T社)

A

事業場内で休憩する場合、従業員は事業場の規律保持や施設管理上の制約に服することから、合理的理由があれば自席での食事を禁止することも可能である。処分を科すことができるか否かは就業規則による

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG& Associates パートナー)

1. 「休憩」の原則

「休憩」について労働基準法は、1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上を、8時間を超える場合には60分以上を、それぞれ労働時間の途中に与えることを定めています(労働基準法34条)。

他方で、労働基準法は「休憩場所」については特段の定めを設けていません。

せいぜい、「労働安全衛生法」という職場の安全や従業員の健康の確保、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする法律に、「事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない」(労働安全

衛生法71条の2)と、いたって抽象的に規定されているにすぎません。

要するに、従業員が「疲労を回復する」のは、当然、「休憩」中ですから、事業者(経営者)は従業員が疲労を回復することができるような休憩場所を整備するよう努力しなければならないと定められているものの、具体的にどのような「休憩場所」を設けるかは、事業者(経営者)の努力に任せるとしているわけです。

2. 休憩時間自由利用の原則

ここで、「休憩」に関する「休憩時間自由利用の原則」を紹介します。

これは、休憩時間というもの労働から完全に解放されることを保障されている時間であると考えた上で、この「休憩時間中の労働からの解放」

を制度上も実際上も保障するために、事業者（経営者）に対し、休憩時間中の労働者の行動に制限を加えることを禁止する原則です。

この原則により、休憩時間中であれば、食事をしたり休眠をしたり、また、「事業所」から外出することも自由であり、さらには、どこで休憩するかについても原則として自由であることとなります。

ところで、前記のとおり、労働安全衛生法は事業者（経営者）に対し、“従業員が疲労を回復することができるような休憩場所”を整備することを努力させていますので、従業員としては、これに呼応する意味において事業者（経営者）が定める休憩場所を利用する“努力”があるのでしょうか。

すなわち、事業者（経営者）において、事業者（経営者）が定める休憩場所での休憩を指示することができるか、すなわち、前記「休憩時間自由利用の原則」の例外として、休憩場所を制限することができるかが問題となります。

この点、休憩時間中の外出について「許可制」とすることが違法かどうかにつき、労働省（当時）は行政解釈（昭23.10.30 基発1575）で、「事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にはならない」と回答しています。

また、学説上も、合理的な理由がある場合に最小限の態様の規制をすることは可能であると考えられています（菅野和夫『労働法 第11版』[弘文堂] 466ページ）。

3.ご質問への当てはめ

以上を基にご質問を当てはめると、これまでT社では場所を問わず、休憩時や昼休みにオフィスの自席や会議室、休憩スペースなどで飲食することを認めてきたところ、今般、「オフィスの自席での食事」を禁止する、すなわち「オフィスの自席

での食事」という休憩中の行動を制限することを検討しているとのこと。

そこで、当該制限に合理的な理由があるかどうかを検討しますと、今般、T社は「食材によっては臭いが気になる」ことを理由としているようですが、例えば、該当職場が窓口対応などを業務内容とする職場で、T社を訪問するお客さまと対面する場所であれば、お客さまが不快な思いをしないよう「オフィスの自席での食事」を禁止することは合理性があると考えられることもできます。

これに対し、いわゆる当該職場がバックヤードであれば、食材の臭いなどで効率が著しく低下するといった特異な事情がない限り、あまり合理性はないと考えられます。

次に、上記制限が可能であるとして、当該制限に違反した従業員に対し何らかの処分を科すことができるかどうかは、T社の就業規則の内容いかんによります。

一般的な就業規則には「オフィスの自席での食事」を直接的に禁止する規定は存在しませんので、通常、「服務心得」として存在する「他の人の作業を妨害してはならない」旨の規定を利用するなどして当該制限を行うことになるかと思えます。

もっとも、同規定に違反したことをもって、直ちに「何らかの処分」を行えるかどうかは別問題です。

処分を行う場合には、該当行為が企業秩序や職場秩序を具体的にどの程度侵害しているか、行為の継続性や悪質性を考慮しなければならず、処分の相当性を欠く場合には処分自体が無効となるおそれもあります。

軽微な職場規律違反については、当初は処分ではなく口頭注意や書面注意にとどめ、今後に向けて改善を促していくのが現実的な対応といえるでしょう。