○勤務時間、始業就業休憩時間は、就業規則第２１条、第２２条第５項により、詳細は労使協定により定め、１か月単位の変形労働時間制該当者の勤務表により指定するものとする。

○労使協定第４条第２項により、勤務時間内に従業者の都合により取得する。

ゆえに、（労基法34条3項）の休憩時間の変更も含めて、自由に利用することを妨げてはいない。ただし、事業場内において自由に休憩できるのであるから、外出許可制（許可制とは、原則的禁止を前提に、許可がある場合に禁止を解除する）とする。

仮に、当該従業者が休憩時間中に事業所を離れる場合にあっては、あらかじめ、十分な時間的余裕をもって使用者にその意向を伝え、使用者が当該時間帯に必要な交替要員を当該事業所内に確保できるようにすること。

休憩時間中の事業所外出については、施設管理の必要および職場規律（休憩終了後の円滑な労働の再開、休憩中の事業活動の運営）の維持の必要に基づく合理的な制約を行う。

１　事業所開所運営中は、昼夜の別なく、防犯及び事故防止のため、管理者の許可なく事業所敷地内への出入りをしてはならない。

２　夜間の車両移動若しくは外出は、近隣への迷惑（騒音）及び不審者行動ともとられるので、緊急の用を除き、行ってはならない。

（参考）

認知症高齢者グループホームにおける夜間及び深夜の勤務の取扱い

（15.3.31　老計発0331002他）

（質問）　認知症高齢者グループホームは、夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に宿直勤務又は夜間及び深夜の勤務を行わせなければならないこととされ、また、夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に夜間及び深夜の勤務を行わせることは、夜間ケア加算の算定要件ともされたところである。

一方、労働基準法においては、使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1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こととされている。

以上を踏まえると、認知症高齢者グループホームにおいて、夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に夜間及び深夜の勤務を行わせるためには、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者を1人確保するだけでは足りず、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者を2人確保するか、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者を1人、宿直勤務に従事する介護従業者を1人確保することが必要となると解するがどうか。

（回答）　指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）及び厚生労働大臣が定める基準（平成12年厚生省告示第25号）の中の認知症高齢者グループホームにおける夜間及び深夜の勤務に係る規定の取扱いは以下のとおりである。

①認知症高齢者グループホームにおいて夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者には、労働基準法第34条の規定に基づき、少なくとも１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。

②この場合において、次に掲げる条件が満たされていれば、夜間及び深夜の時間帯を通じて１以上の介護従業者に夜間及び深夜の勤務を行わせているものと取り扱って差し支えない。

「当該介護従業者は、休憩時間を事業所内で過ごすこと。仮に、当該介護従業者が休憩時間中に当該事業所を離れる場合にあっては、あらかじめ、十分な時間的余裕をもって使用者にその意向を伝え、使用者が当該時間帯に必要な交替要員を当該事業所内に確保できるようにすること。」

③なお、認知症高齢者グループホームにおいては、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者が労働基準法に則って休憩時間を取得できるようにする必要があるが、労働基準法第89条において、休憩時間については、就業規則に明記しなければならないこととされているため、常時10人以上の労働者を使用する認知症高齢者グループホームにあっては、就業規則において、夜間及び深夜のうち休憩時間とする1時間以上の時間帯をあらかじめ明示的に定めておく必要がある。就業規則において休憩時間を一義的に定め難い場合にあっては、基本となる休憩時間として夜間及び深夜の時間帯のうち休憩時間とする1時間以上の時間帯をあらかじめ明示的に定めるとともに、休憩時間については具体的には各人毎に個別の労働契約等で定める旨の委任規定を就業規則に設ける必要があり、さらに、個別の労働契約等で具体的に定める場合にあっては、書面により明確に定めておく必要がある。なお、常時10人未満の労働者を使用する認知症高齢者グループホームにあっても、労働条件を明確化する観点から、就業規則を作成することが望ましい。

また、当該時間帯は当該介護従業者が就労しないことが保証されている時間帯であるが、仮に入居者の様態の急変等に対応して当該介護従業者が労働した場合には、当該労働に要した時間に相当する時間を当該夜間及び深夜の時間帯の中で別途休憩時間として取得する必要があるため、別途の休憩時間を取得した場合にはその旨を記録しておく旨の取扱いを定めておくことが望ましい。

1.労働基準法上の休憩時間とは、労働時間の途中に置かれた、労働者が権利として労働から離れることを保障された時間をいう。

2.労働者には、施設管理の必要や職場規律の維持のために必要な限度での例外を除き、休憩時間の自由利用が保障されています。

＜休憩時間付与義務＞

使用者は、労働者に対して、労働時間が６時間を超え８時間以内の場合は少なくとも45分、８時間を超える場合は少なくとも１時間の休憩時間を労働時間の途中に与える義務を負っている（労働基準法34条1項)。

休憩時間の長さは、上にみたように、労働時間が６時間を超え８時間以内の場合は少なくとも45分、８時間を超える場合は少なくとも１時間ですが、休憩時間を分割して与えることは現行法上禁じられてはいない。また、休憩時間は、労働時間の途中に与えなければならない。

休憩時間は、事業場における全労働者に一斉に与えるのが原則ですが、事業場の過半数組合、そうした組合がない場合は過半数代表者との協定を締結すれば、例外が認められる（労基法34条2項)。一斉付与の原則は、労働者が別々に休憩をとると、監督機関が休憩時間規制の違反を発見しにくく、また、休憩の実もあがらないとの理解に基づくもので、かつては行政官庁の許可がなければ例外は認められていなかったが、現在では、この原則の必要性はさほど強くはなく、むしろ個別的に休憩を取ることが望まれる場合もあるので、1998年改正により、労使協定による例外を認めることとなった。なお、坑内労働（同38条2項）や一定のサービス業（同40条）には、一斉付与の原則自体が適用されない。

＜休憩時間の自由利用＞

労働者は休憩時間を自由に利用することができる（労基法34条3項)。もっとも、自由利用の原則は、施設管理の必要および職場規律の維持の必要に基づく合理的な制約を受ける。ここでの職場規律の中味としては、他の労働者の休憩の確保や、休憩終了後の円滑な労働の再開、休憩中の事業活動の運営などが挙げられる。この点に関しては、使用者が休憩中の外出を制約できるかが問題となる。学説の多くは、届出制や客観的基準のある許可制に限り適法であると主張しているが、行政解釈は、事業場内において自由に休憩できるかぎりは、外出許可制（許可制とは、原則的禁止を前提に、許可がある場合に禁止を解除するものです）をとっても差し支えないとしている（昭23.10.30基発1575号)。

休憩時間は労働時間ではないので、従業員に命令したり管理下に置くことはできない。ただ、休憩時間は始業から終業までの、いわゆる拘束時間の一部で、終了後は再び労働に復帰することになっている時間であるから、休憩時間中の行動についても規律保持上必要な制限を加えることも「休憩の目的を損なわない限り差し支えない」（昭和22・9・13発基17号）とされている。

また、事業所の施設・設備については休憩時間であろうとなかろうと、企業に管理権があるので、その範囲内で利用を制限することができる。なんの制限もなく自由に行動させなければならないわけではない。「休憩時間の利用について事業所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（同上）として、「休憩時間上の外出について所属長の許可を受ける」ことは「自由に休憩し得る場合には、違法とはならない」としている（昭和 23 年 10 月 30 日労働省基発第１５７５号）。

つまり、「休憩場所の指定」が「待機・手待時間」のためであれば、本来の休憩時間ではなく労働時間となり、賃金が支払われない場合は違法となるが、職場秩序との関係での処置であれば、事業所のいい分が通る場合もあるということになる。従って業務時間中に外出することが安全性の上で問題になる場合や、労働者の行動が他の労働者の迷惑になる可能性がある場合などは、一定の規則を定めても違法にはならない。