

# 長崎保険医新聞 2023年1月号

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務が求められています。これまで労働時間と何なのかについては労働基準法に規定はありませんでしたが、2017年に厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置」においては、「労働時間」として取り扱うべき時間についても例示されています。

◆朝礼は  
ガイドラインでは、「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと」と厚生労働省として初めて定義しています。

◆院長の指示が「默示」でも  
ガイドラインでは、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示によ

税務・人事労務ワンポイント( 403 )

## ガイドラインで労働時間の定義明確に労働時間となるか否かの見直しを

社会保険労務士 桂 好志郎

に関するガイドラインにおいて、「労働時間の考え方」が新たに示されました。労働時間として取り扱うべき時間についても例示されていますので、このガイドラインを踏まえて、医院において問題になりそうな時間については、見直しを行う必要があると言えます。

◆休憩時間は  
「休憩時間」とは、単に作業に従事しないいわゆる手待ち時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障している時間をいいます。すなわち、現実に作業はしていないが、使用者からいつ就労の要求があるかもしれません状態で待機しているいわゆる「手待時間」は、就労しないことが使用者から保障されていないため休憩時間ではありません。

◆タイムカードは実態を反映していますか？  
労働基準法違反容疑で書類送検された電通では、実際は働いていたのに残業時間を減らすため、自己啓発などを理由に会社にとどまる「私事在館」と申告していましたことが問題となり、同社は原則禁止としました。

始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法として、労働時間として取り扱わなければならぬとされています。また「使用者の明示又は默示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる」との判断を示しています。院長から「はつきりとした指示がなくても、業務に必要な学習などをした場合」は労働時間として扱うことになります。

①使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。  
②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

人事労務管理  
何でも相談  
本紙同封の質問用紙をご利用ください。  
FAX:095-825-3893  
税務・人事労務ワンポイント  
パックナンバーを  
協会ホームページで  
公開中  
  
[https://www.vidro.gr.jp/one\\_point/](https://www.vidro.gr.jp/one_point/)

※無断転載禁止