

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

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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

◆「労働時間の考え方」を新たに記載  
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。

**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

バ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