

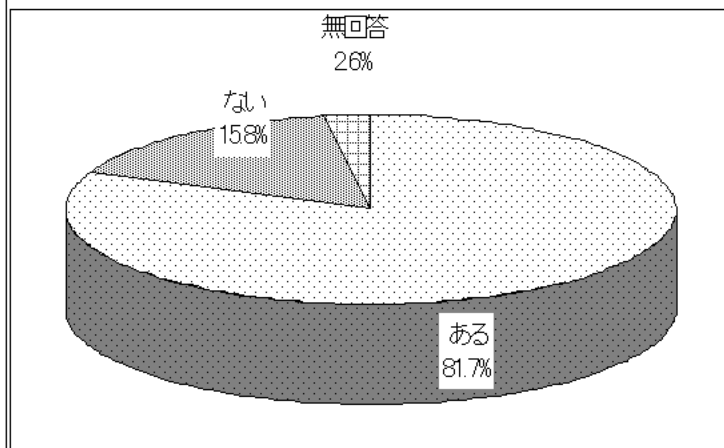


サービス残業してませんか？

就業前勤務は時間外勤務です。超過勤務手当の対象になります。



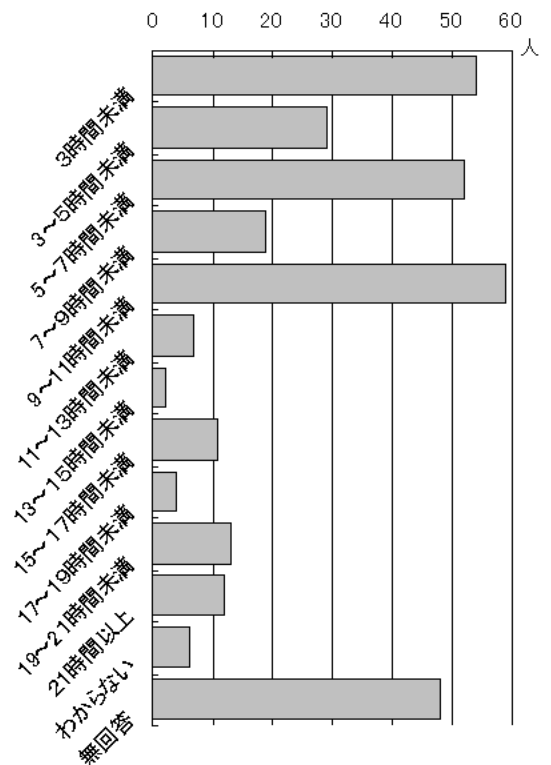
決められた就業開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがありましたか



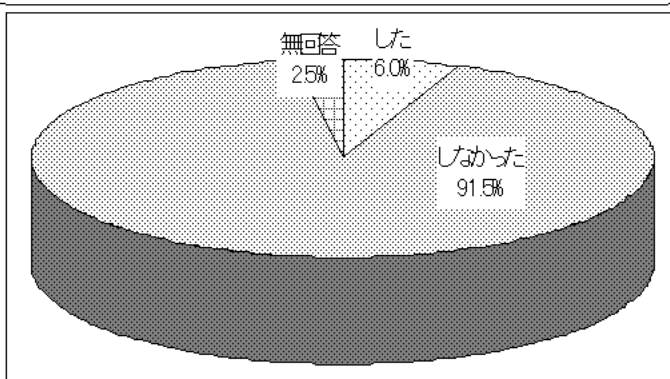
- ◆ 81%の人が就業前に働いています。そのうち8%の人が毎日1時間以上も！。
- ◆ それは当たり前で超勤として認められないと思っている人がほとんどです。
- ◆ 91%の人が超過勤務の申請をしていません。

◎準備、情報収集のための自主的な出勤も、前残業！超過勤務手当が出ます。申請しましょう

就業開始時刻前の仕事を合計すると月に何時間ぐらいになりますか



仕事をした時間を時間外勤務として申請しましたか



自分のためだもの。超勤を申請すると快く思われないの。それに、超勤として認められないって。誰も申請してないわ。

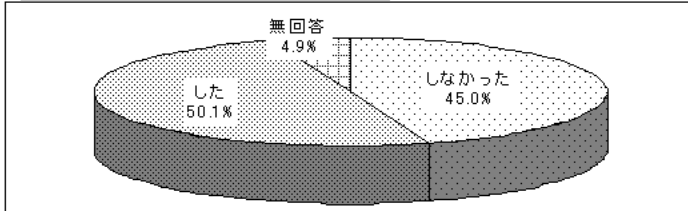
看護協会の調査でも8割の人が前残業してても申告してないの。問題ありとしているわ。

院内研修

◆業務の一環として受ける研修（院内外を問わず）を勤務として扱い、勤務時間外に実施する場合には時間外勤務として扱う。

形式的に「自由参加」であっても、業務上必要な指示・伝達を含み、実質的に必要な内容であれば時間外勤務として扱う必要があります。（ナースの労働時間・自己点検リストより）

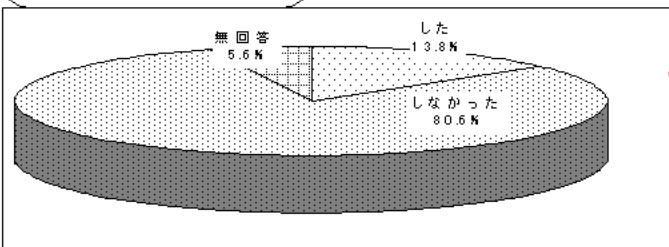
勤務時間外に院内研修（業務にかかわるもの）に参加しましたか



看護研究などは自宅ではなく日勤の後や休みの日に病院に来て話し合いをしている。研修は勤務外だけど、「自分のためだよ」といわれる。超勤につけてはだめって！



参加した時間は時間外勤務として申請しましたか



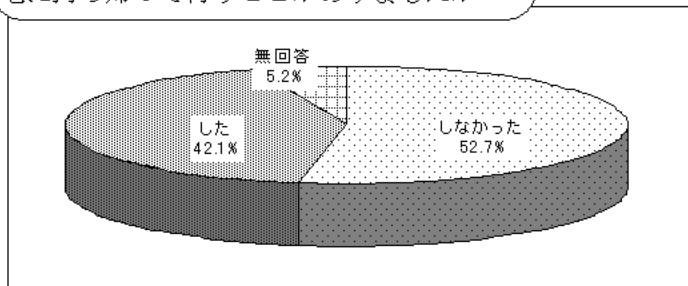
持ち帰り仕事

◆42%の人が自宅で仕事をしています。

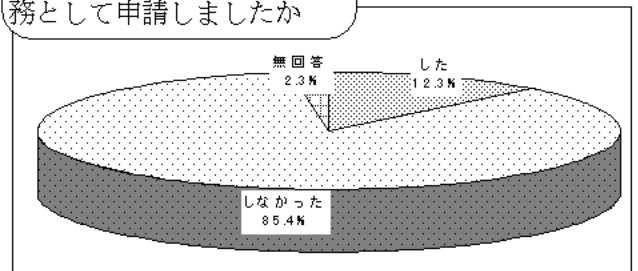
「仕方がない」「時間内にできないことが多い」や、「研究や係などの仕事は申請しないことになっている」などの声があがってます。

持ち帰りの仕事であっても仕事です。超過勤務手当の対象になります。

事務作業や院内の看護研究などの仕事を自宅に持ち帰って行うことができましたか



仕事をした時間は時間外勤務として申請しましたか



ナースの労働時間・自己点検リスト（看護協会発行 協会ニュース5月号より転載）

1	時間外・休日労働は労使協定（36協定）を締結した上で勤務をさせていますか。	協定締結しなければ、法定労働時間を越えて時間外休日労働をさせることは出来ません。一定期間区分ごとに限度時間（例：1ヶ月で45時間など）が定められており、その範囲内で労働時間を設定します。
2	雇用者は職員の労働時間・時間外労働時間を把握し、時間外労働については手当を支給していますか。	雇用者には労働時間把握義務があります。タイムカードなどの手段で把握が推奨されます。また、労働時間管理記録を作成・保存する必要があります。時間外手当支払いの上限を定めることは適切ではありません。
3	労働時間に応じた休憩時間を定め、きちんと取れるようにしていますか。休憩が取れなかった場合は、その時間を時間外勤務として扱い、手当を支給していますか。	休憩は労働者が自由に利用できる時間ですので、采患に備えて待機している時間にはなりません。また、当直中に当直業務の範囲外の業務（「6」の説明参照）に従事した場合は、時間外勤務として手当の支払いが必要です。
4	業務の一環として受講させる研修（院内・院外を問わず）を勤務として扱い、勤務時間外に実施する場合には時間外勤務として扱っていますか。	形式的に「自由参加」であっても、業務遂行上必要な指示・伝達を含み、実質的には組織的に受講が必要な内容であれば時間外勤務として扱う必要があります。
5	2交代制など1回の勤務が実働8時間を超える働き方については、変形労働時間制の適用を就業規則に明記するか、労使協定を締結していますか。	定められた期間区分ごとに、その期間の平均労働時間が、1週あたり40時間以内となることを前提に、特定の日において8時間を越える勤務時間を具体的に定めます。
6	当直勤務は、労働基準監督署の許可要件に沿って、許可を受けて実施していますか。	労働基準監督署の見解では「当直」とは「原則として、通常勤務における労働は行わず、定期的な巡視・緊急の文書又は、電話の收受・非常事態に備えての待機等を目的とし、勤務回数が原則として「宿直勤務週1回以下」程度の軽度の業務が前提とされています。
7	管理監督者に対する労働時間、休憩および休日に関する労働基準法の適用除外者を適切に規定していますか。	病院看護部門の中間管理者は、部下のマネジメントには関わっても、病院組織全体の経営について経営者と一体で責任を負うべき「管理監督者」とまではいえず、労働時間管理の対象から除外される「管理監督者」には該当しないとみられます。よって、管理職手当にあらかじめ見込まれた概算の時間外勤務時間を越える時間については、時間外勤務として把握し、手当が支払われなくてはなりません。