あなたの時間外勤務状況を記録してみましょう!

（健康管理や不払いがあった時の証明資料として有効です。マスが足りないときはコピーしてください。）

月/日	曜日	出勤時刻	退勤時刻	実際の超勤時間		休憩が取れなかった時間	時間外申請時間		超勤の理由 例:看護記録作成
				前残業	後残業		前残業	後残業	

医療職場版

仕事が時間内に終わらない…
それは、あなたのせいではありません!!

「がんばっているのに、どうしても時間内に仕事が終わらず、残業になってしまう」「始業前に早く来なければ、患者の情報収集や薬の準備ができない」「委員会や研究会への参加や発表準備などで、日勤終わりや夜勤明けも病院から帰れない」こんな悲鳴があがっています。

それは、自分の力が足りないせいだと思っていませんか？

あなたの苦しみの原因は、国の低医療費政策のもと、業務量が増える一方、必要な人員が保障されていないところにあります。人員増や業務内容の精査を求めましょう。自己責任だからと黙っていては、職場は変わりません。

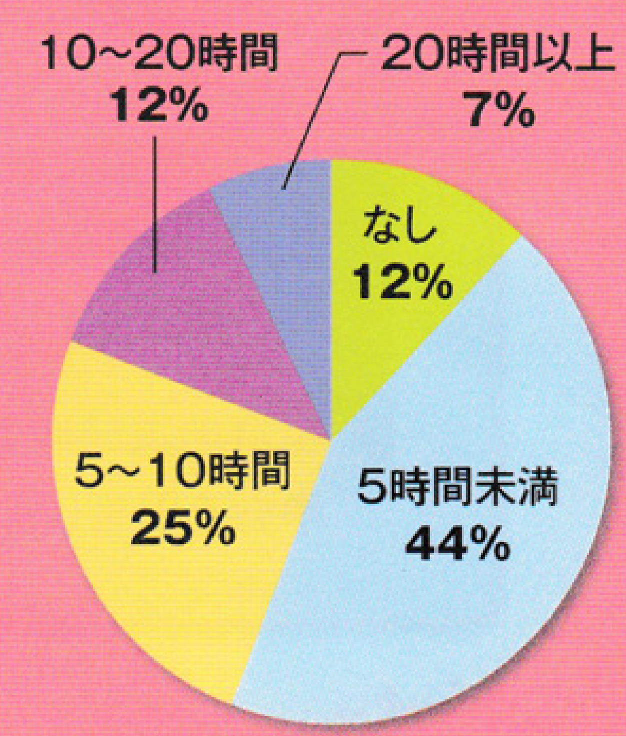
STOP! 過労死

医療従事者の多くには深夜勤務があり、日勤から夜勤の場合、残業があるとほとんど休息をとれない可能性もあります。例えば、くも膜下出血で死亡され2008年に労災認定を受けた看護師の場合は、超勤時間は「過労死ライン」と呼ばれる月80時間より短い52時間でした。しかし、月5回ほどの夜勤の日は、1日24時間に対して拘束時間が20時間近くになっていました。過労死をなくすため、過酷な状況を改善させる必要があります。

使用者にきちんと労働時間を把握させよう

業務量は増える一方、超勤縮減だけが強く求められることにより、超勤申請がしにくいことはありませんか？ 職場に人が足りていないことをきちんと認識させるため、使用者に適正な労働時間管理を求め、これまで未払いにされていた時間外勤務をきちんと申請する運動が、今、労働組合の呼びかけにより広がっています。「必要だから時間外であってもやっている仕事です」と、誇りを持って申請しましょう。

超過勤務のうち
サービス残業は



自治労連
「看護職員の労働実態アンケート」
（2014年実施）より

労働組合は、あなたを守ります

自治労連は今、労働者の健康を守り良い仕事をするために、長時間労働をなくし働きやすい職場にする運動にとりくんでいます。

労働組合には、職場の要求を集めて雇用主と交渉できる力があります。あなたの声を労働組合にお寄せください。まだ加入していない方は、ぜひ加入してください。

自治労連
日本自治体労働組合総連合
東京都文京区大塚4-10-7
Tel.03-5978-3580 Fax.03-5978-3588
URL http://www.jichiroren.jp
E-mail info@jichiroren.jp

声をあげよう! 長時間労働に歯止めを!

労基法の8時間労働の原則や、それを超えた場合の超過勤務手当の支払い義務は、自治体病院等の職場でも民間病院と同じように適用されます。

8時間を超える労働を課す場合は、災害対応など特殊な場合を除き、雇用主は労働者（労働組合）の代表と協定を締結する義務があります（36協定）。協定は労使の約束ですので、労働者（労働組合）が応じない限り、健康を害するほど時間外労働を命じることはできません。厚労省告示の目安では、月45時間／年360時間の範囲であることが求められます。

協定を結び長時間労働に歯止めをかけることや、不払いの根絶が喫緊の課題ですが、そのためには一人一人が声をあげることが必要です。

声をあげよう! 安倍「働き方改革推進法案」はNO!

学習・署名にとりくみましょう

今通常国会に、「働き方改革推進法案」が上程されました。その内容は、①時間外労働の上限規制と言いながら、休日労働を含めた上限を単月100時間未満、2～6か月の各平均で80時間未満、年間960時間までとする過労死レベル容認。しかも医師への適用は見送り。

②裁量労働の対象拡大は、データねつ造に世論の批判を受けて法案から削除したものの、時間外労働規制の枠外労働者を新たに作りだす「高度プロフェッショナル制度」はそのまま。成立を許せば職場の労働条件改善にも悪影響が…

チェックしよう! 知っていますか? 労働時間の適正な把握のためのガイドライン

厚生労働省は、労働組合の指摘や使用者の不適切な労働時間管理に対する社会的批判を受け、2017年1月「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定しました。総務省も各自治体に対し、その徹底を周知する通知を出しました。

あなたの職場で、きちんとした労働時間管理が行われているか、右記の「ガイドライン」も含め、今一度チェックしてみましょう。

私たちも要求し、「看護師等の『雇用の質』の向上のための取組（2010年、厚労省）」、「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン（2013年、看護協会）」が発出されています。併せてぜひご活用ください。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります!

■ 使用者自らによる記録・現認や、タイムカード等の記録による把握が基本ですが、やむをえず労働者の自己申告による場合でも、それにより「把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること」が義務付けられています。

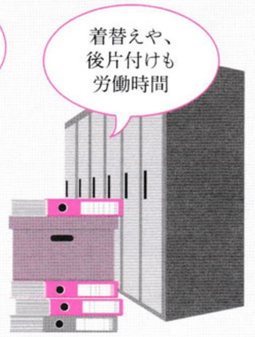
■ 超勤申請時間数の上限を設ける等、適正な自己申告を阻害してはならないとされています。

労働時間とは、使用者の明示または黙示※の指示により業務に従事している時間のことをいいます。

※明示・黙示：この場合、明示とは、使用者のはっきりした労働の指示。黙示とは、明らかな指示はされていないが、職員が働いていることを暗黙のうちに認めている状態。

たとえば、次のような時間も、労働時間に該当します。

1. 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
2. いわゆる「手待ち時間」※手待ち時間：拘束時間の中で、仕事が来るまで待機している時間。
3. 参加が業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間



要求しよう! 健康を守るためには、最低でも7時間以上の睡眠、12時間以上の勤務間インターバルが必要です

自治労連は、1日（24時間）単位で継続して12時間以上の休息時間を与える「勤務間インターバル制度」の導入を求めています。また、看護師についてはこれに加え、1月当たりの夜勤回数の制限、妊娠・育児・介護・加齢等による夜勤の免除・制限措置を義務化するなどの法的保護措置と、これを保障する増員を求めています。