



特集 働いた時間で超勤申請ができない職場を変えよう 終礼で申告した時間を超えてしまうと超勤申請できない



ストライキするシカゴの看護師

最近「超過勤務申請ができない」、「しにくい」と言った相談が増えています。そこで今回は、超過勤務申請についての基礎知識を整理します。正しい知識があれば、自信をもって超過勤務申請することができます。

一番多い相談がこれです。

「終礼の時に、30分とか残業時間がどれくらいになるのか予測で申請するのですが、60分かかった場合、30分追加で申請しにくくてただ働きになってしまうことが多いんです」

まず、労働時間を管理する責任は管理職にあります。また終礼時に超過勤務時間を申告するのは単なる職場の慣例で、その申告時間が実際の超勤申請時間を制限するような法的根拠はありません。説明していきましょう。

私たちの労働時間は1日、7時間45分です。労働時間が7時間45分に収まるように業務量や適切な人員を配置する責任が管理職にはあります。もし皆さんが始業時間前から働き始めたら、「まだ始業時間前ですから仕事をしないでください」と命令する義務が管理職にはあります。終業時間を超えて働いている人がいた場合、その労働者に超過勤務を命令して1分単位で労働時間を管理する義務が管理職にはあります。職場に管理職

がない場合は、管理職から労働時間の管理を任された人、病棟なら師長、が労働時間を管理します。

最初に自己申告した時間でしか超過勤務申請できないというのは、本来管理職の責任である労働時間の管理を労働者に押し付けるものです。超勤時間が、最初に申告した時間を超えたらその分を請求できない、申告時間を理由に実際より短く申請させるのは、労働基準法37条の違反です。

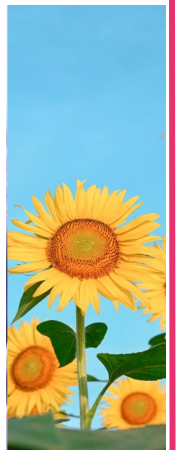
以上のように、申告時間を超えた時間を超勤申請させないのは、管理職の職務怠慢であり、労働基準法違反です。今回は、それにもかかわらず超勤申請しにくいのは何故かを考えます。

残った時間で超勤申請すると「仕事の遅い人」が得をする？

超勤申請させないための古典的なパワハラフレーズです。これのバージョン違いに「仕事が遅いのに超勤取るの」、「超勤ありきでゆっくり仕事している」があります。

労働時間の管理は管理職の義務ですから、管理職はスタッフが時間内に仕事が終わるように具体的な対策を立てなければいけません。それをしないで超勤申請をさせないのは、単なる労基法37条違反です。

患者さんはいろいろな人がいます。あっさりスピーディーな看護師が合う人もいれば、ゆっくり関わって欲しい人もいます。看護師も、仕事の早い人もいれば、ゆっくりな人もいます。いろいろなタイプの看護師がいるから、いろいろなタイプの患者に対応できるのです。仕事の速さばかり求める管理職は、フォワードだけでチームをつくる監督と同じで、試合には勝てません。



発行 地方独立行政法人都立病院機構労組

@toritubyoin_ro 都立病院のお役立ち情報を発信しています

あなたの職場の健康度は? いますぐチェック →



LINE@
都立病院労組

職場のお悩み相談に乗ります
LINE@アプリの登録が必要です

