

## 「残業について考えてみましょう」

ワークライフバランス部 原 耕平

今年の10月9日に、ワークライフバランス部が主催する初めてのオンライン研修会が行われました。働き方改革や社会保障制度に関する講義を受けた後、複数の小グループに分かれ、各施設の「働き方」について意見交換を行いました。そして、どのグループでも残業について意見が交わされ、皆さんの関心が高い話題であることが分かりました。

今回は、この残業について、今どのような課題が挙げられているのか、研修会で出た意見をもとに述べていきたいと思います。

現在、残業を含む時間外労働は、原則月45時間以内、年間360時間以内という上限規制が設けられています。なお、労使間で特別条項付36協定を締結していれば、年間720時間以内、単月100時間未満、2～6か月の複数月平均80時間以内となります。特別条項の場合でも、時間外労働が45時間を超える月が年間6か月をこえてはいけないうこととなっています。

働き方改革の一環として、時間外労働の上限規制が設けられてから、今までよりも残業の量や管理に意識を向ける方が増えたのではないのでしょうか。

では、先の研修会で挙げられた課題をまとめますと、次の2点になります。1つが残業の管理方法、そしてもう1つが残業として認められる業務の範囲です。

残業の管理方法については、管理職に対し事前申請する、事後報告とする、もしくは職員が各自で管理するといった方法がとられていました。事後報告や管理職が介入しない管理方法では、残業が習慣化し、場合によっては無駄な労働時間を増やしてしまうことが懸念されます。最近では、過度な労働時間を減らし、職員のメンタルヘルスを向上させる目的で、残業の事前申請を取り入れている企業が増えてきています。しかし、医療現場においては、突発的な対応や多職種とのカンファレンス等で事前申請が困難な場合もあるかと思えます。こういった状況にも対応できるよう、職場の残業管理方法について改めて考えてみてはいかがでしょうか。

次に、残業と認められる業務範囲についてです。今回の研修会では、特に勉強会の取り扱い方について意見が多く挙がりました。勉強会は任意か強制か、講師と参加者で扱い方を変えるか、勉強会の資料作成の時間は残業として認めるか。おそらく、どの施設でも一度は話し合ったことがある内容なのではないのでしょうか。勉強会は職員の知識・技術を向上させ、理学療法の質を高めるために意義あるものだと思います。それ故、後々のトラブルを回避するためにも、ルールを明確にしておく必要があると考えます。

さて、ワークライフバランス部では、本記事の内容や残業に関するルールについて、会員の皆様から広くご意見を頂ければと思っております。つきましては、文末のアドレスまでご意見ください。よろしお願い致します。

最後に、本記事が会員の皆様の職場環境をより良くするための一助となれば幸いです。

ワークライフバランス部 gptworklife@gmail.com