

2023 年 3 月 24 日付で回答のありました附属病院リハビリテーション部の超過勤務に対する対応について、以下の通り、質問、及び要望を致します。

#### 質問事項

1. 「勤務実態の確認は、書面調査により行うこととし、既に対応を始めている」ということにつき、リハビリテーション部に属する職員全員に対して書面調査を行なっているように受け取れますが、具体的にどのような方法で勤務実態の確認を行なっているか教えてください。
2. 残業時間の申請については、管理職が 30 分単位で提出するよう命じていましたので、職員に 1 分単位の残業の記録がなくても、それは管理職の責任です。多くの職員は 1 分単位の残業の記録を提出できないと思いますが、勤務の実態の調査をどのように行われるのでしょうか？

（回答） リハビリテーション部療法士長から、同部所属の全職員（令和 2 年 2 月から令和 4 年 12 月までの退職者を含む）に対して、当時作成したリハビリテーション部の業務日誌（書面）及びカルテ（システム）を踏まえて勤務実績を改めて確認していただき、各人からそれぞれの勤務実態に基づく超過勤務時間を改めて提出いただきました。

なお、業務日誌及びカルテについては、当時の勤務実態を明確に記録しているものです。

3. 早朝ミーティングについては、休暇・遅刻等の記録がない限り参加していることは明らかです。ミーティング開始から 8:30 始業までの時間は、遡及の対象と考えて間違いないでしょうか？

（回答） 朝のミーティングへの参加状況等については、憶測ではなく、リハビリテーション部の業務日誌及びカルテに出欠の記載があるほか、当該記載を改めて各人に確認いただき、当時の勤務実態を確認しています。その結果、業務開始前の勤務が確認できればミーティング開始から 8:30 始業までの時間は、遡及の対象となります。

## 要望事項

1. 回答文書にありました「勤務実態の確認を書面調査により行う」とされている書面につき、職員組合にも開示して下さい。

(回答) 勤務実態の確認は、アンケート調査のような任意の書面ではなく、業務日誌及びカルテを用いた客観的な書面等を基に実施しています。

当該業務日誌及びカルテには、診療に係る患者情報等が記載されていることから開示出来かねます。

2. 勤務の実態確認において、1分単位の残業の記録がない職員が多いと思われませんが、そのような職員に不利益がないよう対応されることを要望致します。

(回答) リハビリテーション部の業務日誌及びカルテを踏まえて勤務実績を改めて確認していただき、各人からそれぞれの勤務実態に基づく超過勤務時間を改めて提出いただきました。

3. 早朝ミーティングが行われ全員が参加していたことは明らかなので、ミーティング開始から8:30始業までの超過勤務手当を遡及して全員に支払うことを要望致します。

(回答) リハビリテーション部の業務日誌及びカルテを踏まえて勤務実績を改めて確認していただき、各人からそれぞれの勤務実態に基づく超過勤務時間を提出いただきました。これに基づき、超過勤務手当の遡及対象となる職員へ支払うこととしています。

4. 遡及措置の対象職員に経緯を説明して下さい。

(回答) これまでの経緯については、療法士長から全職員に説明した上で、前述の方法で調査にあたっています。なお、調査が終了して遡及金額が確定しましたら、療法士長から対象職員へあらかじめ連絡するとともに、給与明細への記載により周知します。

5. 支給時期は決まりましたらお知らせ下さい。

(回答) 支給時期が決まりましたら、連絡します。