

総行公第15号
総行女第8号
総行安第12号
令和3年2月3日

各都道府県総務部長
（人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課、安全衛生担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
女性活躍・人材活用推進室長
安全厚生推進室長
（公印省略）

地方公共団体における時間外勤務の縮減等について（通知）

平成30年に制定された、いわゆる働き方改革関連法による時間外勤務の上限規制制度の導入（労働基準法の改正）及び長時間労働者に対する健康確保措置の強化（労働安全衛生法の改正）並びにこれらに関連した国家公務員制度の対応（人事院規則等の改正）は、官民通じた労働者の健康や安全の確保を推進する働き方改革に関連した制度改革であり、地方公共団体も当然その改革趣旨に沿って対応すべきものです。

もとより、地方公共団体は使用者の立場として、職員に関する労働法制の整備と適正な運用を担保する責任があります。また、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を任命権者及び各職場の管理監督者が整えることは、各団体の組織がその力をいかんなく発揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

つきましては、下記のとおり、未だに制度導入ができていない団体においては直ちに制度体制を整えるとともに、全ての団体において制度の実効的な運用に取り組むなど、積極的な対応方よろしくお願いします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 長時間労働（長時間勤務）の是正等に係る制度の整備

(1) 時間外勤務の上限規制制度

時間外勤務の上限規制については、平成31年4月1日から国家公務員における取扱いを踏まえ、地方公共団体においても同様の制度を、条例又は条例に基づく規則等により、導入していただくようこれまで要請してきたところである。

地方公共団体における制度未導入（検討中）の状況は、令和2年4月1日時点では101団体、令和3年1月1日時点では81団体（令和3年4月までに導入予定とする団体が74団体、更にそれ以降の導入とする団体が7団体）となっている。

時間外勤務の上限規制制度は、長時間労働是正のため民間及び国家公務員において既に導入されているものであり、地方公務員においても同様に措置されるべきものであるため、未導入団体においては、直ちに措置いただきたいこと。

なお、導入検討中の状況については、随時フォローアップを行うとともに、今後団体名を公表することもあり得るので、ご承知おき願いたいこと。

(2) 長時間勤務者に対する健康確保措置

長時間の時間外勤務を行った場合、職員のメンタルヘルス不調につながりかねないことから、各団体においては、職員の健康確保の観点から、医師による面接指導や健康相談等を適切に実施し、職員の健康保持に取り組んでいただきたいこと（平成31年2月1日付総行安第3号及び平成31年2月13日付事務連絡参照）。

特に、長時間勤務者に対する医師による面接指導に係る例規・指針等を整備していない団体（令和2年4月1日時点で全団体5,178部局中2,206部局）においては、対象職員に対して面接指導が確実に実施されるよう、速やかに整備していただきたいこと。

2 適切な勤務時間の把握

長時間労働やこれに起因する職員の心身の故障を是正・防止しつつ、公務能率の適正を確保するためには、職員の勤務時間の実態を把握した上で、業務の再配分、応援体制の構築等を行うことが求められる。

このため、①厚生労働省が定めた「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」（平成29年2月8日付総行公第19号により通知）及び②労働安全衛生法第66条の8の3（長時間労働者に対する医師による面接指

導を実施するための労働時間の状況の把握義務)の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を把握する必要があること。

また、あらかじめ命じた時間外勤務時間や職員から自己申告された勤務時間と実際の勤務時間との間に乖離が生じた場合などは、実際の勤務時間に補正を行った上で、時間外勤務手当の支給や健康確保措置の実施など労務管理上の必要な措置を適切に講じていただき、適正な運用を図っていただきたいこと。

3 長時間労働の是正に向けた更なる取組

時間外勤務命令は、臨時又は緊急の必要がある場合で必要最小限にとどめるとともに、職員の心身の健康に最大限配慮しなければならないことは言うまでもないが、特に上限時間を超える時間外勤務を命じた場合においては、当該時間外勤務命令に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化など、時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組んでいただきたいこと。

なお、時間外勤務縮減に向けた取組については、平成29年3月29日付報道発表「地方公務員の時間外勤務の実態調査結果の公表」における「時間外勤務縮減の取組事例」や、「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進のためのガイドブック」(令和2年3月 https://www.soumu.go.jp/main_content/000679790.pdf) に掲載した事例等も参考とされたいこと。