

総行公第3号
総行安第3号
令和4年1月14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
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上限規制及び健康確保措置
の実効的な運用等について（通知）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置については、平成31年4月1日に施行されたいわゆる働き方改革関連法による制度改正（労働基準法（以下「労基法」という。）及び労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）の改正）及びこれに関連した国家公務員制度の改正（人事院規則等の改正）に沿って、各団体において制度改正に対応いただいているところです。また、「地方公共団体における時間外勤務の縮減等について」（令和3年2月3日総行公第15号・総行女第8号・総行安第12号）及び「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正を踏まえた対応について」（平成31年2月1日総行安第3号）において、これらの制度の未導入団体においては直ちに制度体制を整えるべきこと、全ての団体において制度の実効的な運用に取り組むべきこと等を助言しているところです。

これらの制度改正は、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。地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっています。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となってきます。こうした認識のもと、制度を厳格に運用していただく

必要があります。

令和2年度の時間外勤務の状況については、「「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和3年12月24日総行公第148号・総行安第59号）において取りまとめたとおり（調査結果は別添参照）です。

調査結果を踏まえ、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用に当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、ご留意の上、適切に対応していただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

なお、本通知については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、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

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（技術的助言）に基づくものです。

記

1 長時間労働の是正等に係る制度の整備について

(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（参考1参照）。

制度未導入の地方公共団体は、令和3年4月1日時点では31団体となっており、当該団体について令和4年1月1日時点の状況を確認したところ、依然として19団体が未導入となっており、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、未導入団体の状況については今後とも随時フォローアップを行うとともに、令和4年度以降に未導入の団体がある場合には、団体名について総務省ホームページにおいて公表することを予定しているため、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、職員の心身の健康障害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。

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部局を有する団体（一部事務組合等を含む。令和3年4月1日時点で3,096団体中1,743団体(56.3%)）においては、国家公務員における人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）第22条の2等の規定を参考に、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 時間外勤務の上限規制の実効的な運用等について

長時間労働の是正のためには、前提として、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的業務の比

重が高い部署の指定) や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行う必要があること(参考2参照)。

(1) 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。参考3参照)及び②安衛法第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。

なお、ガイドラインにおいては、労働時間の適正な把握のため、始業・終業時刻の確認について、原則として、使用者が自ら現認することによる確認又はタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とした確認を求めている。令和3年4月1日時点で職員本人からの自己申告のみにより勤務時間の管理を実施している地方公共団体が656団体(36.7%)存在するが、客観的な管理方法への変更について積極的な検討をお願いしたいこと。また、自己申告制により行わざるを得ない場合にも、ガイドラインにおいて定められている措置を適切に講じていただきたいこと。

(2) 例外的に上限時間を高く設定する部署の指定(他律的業務の比重が高い部署の指定)

時間外勤務の上限規制制度を適切に運用するに当たっては、時間外勤務を命ずる職員のみならず、時間外勤務を命じられる職員が、自らの月単位又は年単位等の上限時間等を正確に把握していることが重要となる。このため、原則の上限時間(月45時間及び年360時間)以外の例外の上限時間を定める場合には、国家公務員に係る制度を踏まえ、他律的業務の比重が高い部署の指定を行い、原則又は例外のいずれの上限時間が適用されるかについてあらかじめ職員に周知する必要がある(「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」(平成6年7月27日職職—328。以下「人事院運用通知」という。)第10の第10項及び第11項参照)。

しかしながら、令和3年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち、426団体(24.2%)が他律的業務の比重が高い部署の指定を行っていない状況にある。また、例外の上限時間を定めているにもかかわらず、あらかじめ他律的業務の比重が高い部署の指定を行わないことで上限時間を事前に明らかにしていないなど、不適正な運用が一部団体においてなされている状況にある。

他律的業務の比重が高い部署の指定に関し必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたいこと。

(3) 時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策

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む必要がある。

国家公務員においては、要因の整理分析等を行うに当たっては、上限時間等を超えて時間外勤務を命ぜられた職員について、少なくとも、①所属部署、②氏名、③上限時間を超えた時間外勤務を命じた月又は年における時間外勤務の時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、④上限時間を超えた時間外勤務の業務概要、⑤人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を記録し、適切に情報を収集した上で、整理分析等を行うものとされているほか、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとされている（人事院運用通知第10の第16項から第18項まで参照）。

しかしながら、地方公共団体においては、令和3年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち51団体（2.9%）が要因の整理分析等の規定を整備しておらず、また、要因の整理分析等の規定を整備している団体であっても、399団体（23.4%）が要因の整理分析等に必要な個々の職員の時間外勤務についての記録を、495団体（29.0%）が当該記録の活用を行っていない状況にある。

要因の整理分析等に必要な個々の職員の時間外勤務に関する記録を作成するとともに、当該記録を活用し、適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施するなど必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたいこと。

また、その要因の整理分析・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の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。

3 健康確保措置の実効的な運用等について

(1) 長時間勤務者に対する医師による面接指導

長時間勤務により心身の健康が損なわれるリスクが高い状況にある職員を見逃さないようにするため、医師による面接指導等の必要な措置が確実に実施されるようにすることが重要である。長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施においては、原則地方公務員にも適用される安衛法を遵守しつつ、国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の規定を参考に、職員の健康管理に努める必要がある。特に、特例業務により上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康確保への最大限の配慮をしなければならないこととされている。

また、面接指導の結果に基づき、職員の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければならず、さらに、当該医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないこととされている（安衛法第66条の8の2第2項において準用する第66条の8第4項及び第5項）。

このため、面接指導の対象となる要件に該当する職員に対し、医師による面接指導を確実にを行うとともに、面接指導の実施後、医師からの意見を勘案し必要な就業上の措置を講じ、健康確保措置の適正な運用を図っていただきたいこと。

(2) ストレスチェック等

長時間勤務によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するため、安衛法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施する（メンタルヘルス不調で治療中のため受験の負荷が大きいなどの特別の理由がある場合を除く。）ほか、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に取り組んでいただきたいこと。

また、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制（外部機関を含む。）の整備・活用、職員（管理監督者、産業保健スタッフを含む。）に対する教育研修・情報提供の実施、職場復帰における支援の実施等、メンタルヘルス対策に係る各種取組についてもあわせて進めていただきたいこと。

4 人事委員会等における労働基準監督機関としての職権の行使

人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）は、地方公務員法第 58 条第 5 項の規定により、労基法別表第 1 第 11 号に該当する事業場（漁業無線局等）、第 12 号に該当する事業場（学校、研修所等）及び同表の各号に該当しない事業場（本庁、支所、出張所等）に対して、労働基準監督機関の職権を行うこととされている。

そのため、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）におかれては、労基法、安衛法等の適用状況を把握し、勤務時間及び休暇等勤務条件並びに安全衛生管理体制について、引き続き適切に指導・監督を行っていただきたいこと。

（参考資料）

参考 1：地方公務員の時間外勤務の上限規制制度等について

参考 2：時間外勤務時間の上限規制及び健康確保措置の適正な運用について

参考 3：「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について（通知）」（平成 29 年 2 月 8 日付総行公第 19 号）