

超過勤務の縮減に関する指針の改訂

改訂後	現行
<p>一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第13条第2項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関しては、その適正な運用を図り、もって超過勤務の縮減を図るため、「<u>超過勤務の縮減に関する指針</u>」（平成11年1月20日職員局長通知）（以下「<u>平成11年指針</u>」という。）に基づき、<u>各府省</u>において努力が行われているところですが、<u>現在も長時間にわたる超過勤務が行われている実態</u>があります。</p> <p><u>長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあるため、その縮減は喫緊の課題</u>となっています。</p> <p><u>また、仕事と生活の調和、若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも、超過勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっています。</u></p> <p><u>特に、これまで他律的な業務の比重の高い部署においては、上限の目安時間によらないことができることとしていましたが、職員の心身の健康の維持のためには、できるだけ深夜勤務とならないように配慮する必要があるところであり、このたび、以下のように「超過勤務の縮減に関する指針」を改訂することとしたので、平成21年4月1日以降は、これに基づき、<u>一層、超過勤務の縮減に努めてください。</u></u></p>	<p>一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第13条第2項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関しては、その適正な運用を図り、もって超過勤務の縮減を図るため、「<u>超過勤務の縮減に関する指針</u>」（平成3年3月29日職員局長通知）（以下「<u>平成3年指針</u>」という。）に基づき、<u>各省庁</u>において努力が行われているところですが、<u>このたび、民間企業における時間外労働に係る労働基準法改正の趣旨をも踏まえ、超過勤務の運用の一層の適正化を図るため、以下のように「超過勤務の縮減に関する指針」を改訂したので、平成11年4月1日以降は、これに基づき、引き続き超過勤務の縮減に努めてください。</u></p> <p>また、今後、必要に応じて本指針の運用状況等についての報告を求めることがありますので御了承ください。</p> <p>なお、これに伴い、<u>平成3年指針は廃止</u>します。</p>

また、今後、必要に応じて本指針の運用状況等についての報告を求めることがありますので御了承ください。

なお、これに伴い、平成11年指針は廃止します。

#### (超過勤務の縮減に関する指針)

##### 1 目的

この指針は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第13条第2項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「超過勤務」という。）について、長時間の超過勤務が職員の健康及び福祉に与える影響等を考慮し、公務における超過勤務の運用に当たって留意すべき事項等を示すことにより、超過勤務の適正な運用及びその縮減を図り、併せて職員の心身の健康の維持を図ることを目的とする。

##### 2 上限の目安時間

- (1) 各省各庁の長は、職員に対し、1年につき、360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努めること。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務については、この限りでない。
- (2) この目安時間に向けて超過勤務をできるだけ縮減するため、業務

#### (超過勤務の縮減に関する指針)

##### 1 目的

この指針は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第13条第2項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「超過勤務」という。）について、長時間の超過勤務が職員の健康及び福祉に与える影響等を考慮するとともに、民間企業においては、労使協定で定める時間外労働の限度につき一定の基準が定められたことをも踏まえ、公務における超過勤務の運用に当たって留意すべき事項等を示すことにより、超過勤務の適正な運用及びその縮減を図り、併せて職員の心身の健康の維持を図ることを目的とする。

##### 2 上限の目安時間

- (同左)
- (2) この目安時間に向けて超過勤務をできるだけ縮減するため、情報

の在り方や処理方法等について見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めること。

(3) 各職場において、管理者は、この趣旨を踏まえ、職員の超過勤務の縮減に積極的に取り組むとともに、率先して退庁すること等により、職員が退庁しやすい環境整備に努めること。

(4) すでに目安時間を達成している場合においても、超過勤務時間を最小限にとどめるよう引き続き努めること。

### 3 他律的な業務の比重の高い部署における超過勤務の縮減策

国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高く、上記2(1)の時間数によることが困難である特段の事情のある部署においては、当面2(1)によらないことができるが、その場合においても、各省各庁の長は、2(1)ただし書に規定する勤務を除き、1年につき、720時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないよう努めること。これらの部署については、関係府省との調整についてのルールの徹底、部内での処理体制の整備の推進、業務の繁閑に応じた早出・遅出勤務等弾力的

化の推進、計画的業務執行、アウトソーシングの推進、管理者等に対する啓蒙、書類等の簡素化、連絡体制の整備、当番制の活用等を通じ、業務処理方法の改善、事務の簡素化等に努めること。

(同左)

(同左)

### 3 他律的な業務の比重の高い部署における超過勤務の縮減策

国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各省庁の枠を超えて他律的に決まる比重が高く、上記2(1)の時間数によることが困難である特段の事情のある部署においては、当面2(1)によらないことができるが、これらの部署については、部内での処理体制の整備、業務の繁閑に応じた弾力的な勤務時間の割振りの活用等を通じた自助努力による超過勤務の縮減に最大限努めるとともに、他の省庁や機関等との調整が不可欠な部分については、超過勤務の原因となっている業務の合理化に向けて、関係省庁との間の協力体制の推進等

な勤務時間の割振りの一層の活用等を通じ、超過勤務の縮減に最大限努めること。

4 長時間の超過勤務を命ぜざるを得ない場合の職員の健康への配慮

(1) 長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあることから、極力これを避けるよう努めること。また、公務の運営の必要上、職員に長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合については、人事担当部局等に事前又は直後に報告し超過勤務命令の状況のチェックを受ける方策などにより、必要最小限にとどめるよう努めること。

とりわけ週休日において勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉に与える影響の大きさに鑑み、特に厳重に出勤の必要性のチェックを行うこと。

(2) やむを得ず職員に継続して長時間の超過勤務をさせた場合には、管理者は、当該職員につき定期的な健康診断を受けさせることを徹底するとともに、必要に応じて健康管理医と相談の上臨時の健康診断を実施し、その健康状態の十分な把握に努めること。健康診断等の結果、異常がみられる場合には、業務分担の見直しや応援体制の強化等を行うことにより、健康を回復させるよう努めること。

また、脳・心臓疾患の発症と長

に努めること。

4 長時間の超過勤務を命ぜざるを得ない場合の職員の健康への配慮

(同左)

(2) やむを得ず職員に継続して長時間の超過勤務をさせた場合には、管理者は、当該職員につき定期的な健康診断を受けさせることを徹底するとともに、必要に応じて健康管理医と相談の上臨時の健康診断を実施し、その健康状態の十分な把握に努めること。健康診断等の結果、異常がみられる場合には、業務分担の見直しや応援体制の強化等を行うことにより、健康を回復させるよう努めること。

時間勤務との関連性が強いとの医学的知見を踏まえ、これらの疾病の発症の予防のため、継続して長時間の超過勤務を行った職員に対しては、医師による面接指導を実施すること。その際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するために心の健康面にも配慮するようにすること。さらに、面接指導の結果に基づき、当該職員の健康の保持のために必要な措置を講じること。

5 早出・遅出勤務の活用

各省各庁の長が勤務時間の割振りを行うに当たっては、超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、公務の運営に支障を来さない範囲内で、業務の繁閑に応じて勤務時間の始業時刻を日ごとに弾力的に設定するいわゆる早出・遅出など、弾力的な勤務時間の割振りを必要に応じ実施すること。

6 超過勤務の状況等の把握

管理者は、超過勤務の運用の適正を図るため、常に職員の超過勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努めること。

以 上

(同左)

6 超過勤務の状況等の把握

この指針に基づく超過勤務の運用の適正を図るため、管理者は、常に職員の超過勤務の状況及び健康状態の把握に努めること。当面、職員の退庁時間等の把握の徹底に努めること。

以 上