

総行安第3号
平成31年2月1日

各都道府県総務部（局）長
（安全衛生担当課扱い）
各都道府県人事委員会事務局長
各指定都市総務局長
（安全衛生担当課扱い）
各指定都市人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部
安全厚生推進室長
（公印省略）

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

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（平成30年法律第71号）等による改正後の労働安全衛生法関係の解釈等（以下「安衛法解釈通知」という。）について、別添1のとおり、平成30年12月28日付基発1228第15号により厚生労働省労働基準局長より各都道府県労働局長あてに通知されたところです。

また、国家公務員については、別添2のとおり、平成31年2月1日付で人事院規則10-4（職員の保険及び安全保持）及び同運用通知等が改正され、各府省等に通知されたところです。

地方公共団体においては、原則地方公務員にも適用される、最低基準を定める改正後の労働安全衛生法を遵守しつつ、地方公務員の勤務条件について国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の一部改正を踏まえ、地方公務員の健康管理に努める必要があります。

つきましては、以下の点に留意しつつ、関係規定や体制の整備等を行っていただきますようお願いいたします。

記

1. 改正後の労働安全衛生法第 66 条の 8 の 4（高度プロフェッショナル制度に係る長時間労働者に対する医師による面接指導）を除き、改正後の労働安全衛生法等は、地方公務員にも適用されるものであること。

今回の改正に当たって特に、

- ① 産業医・産業保健機能の強化（安衛法解釈通知 第 1）、
- ② 労働者の申出により行う長時間労働に関する医師の面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の要件を 1 箇月当たり 100 時間から 80 時間に引き下げる等長時間労働した者に係る医師の面接指導の強化（安衛法解釈通知 第 2 問 2 から問 7）
- ③ 上記②のための客観的な方法による労働時間の状況の把握等（安衛法解釈通知 第 2 問 8 から問 14）

について十分留意し対応を行うこと。

2. 以下の事項については、改正後の労働安全衛生法等の規定及び解釈とは別に、国家公務員との均衡を踏まえ、対応すること。

- (1) 安衛法解釈通知の第 2 問 1 の＜医師による面接指導の対象となる労働者の要件＞のうち、「時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた時間」について、法定労働時間（1 週間当たり 40 時間）を超えた時間を基準としているのは、人事院規則 10-4 及び同運用通知等で定める、超過勤務時間（所定労働時間（例：1 週間当たり 38 時間 45 分）を超えて勤務を命じた時間）を基準とすること。

（「人事院規則 10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について」第 9 条関係 4（2））

- (2) 上記 2（1）の超過勤務時間が 100 時間以上又は 2～6 ヶ月平均で 80 時間を超えて超過勤務を行った職員（管理職を含む。）には、本人からの申し出の有無にかかわらず、医師による面接指導の対象とすること。

（「人事院規則 10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について」第 22 条の 2 関係 1）

安全厚生推進室安全厚生係

担 当：石井係長、渡邊事務官

連絡先：03-5253-5560（直通）

別添 1

基 発 1228 第 16 号
平成 30 年 12 月 28 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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及びじん肺法関係の解釈等について

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（平成 30 年法律第 71 号。以下「整備法」という。）による改正後の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「新安衛法」という。）及び整備法による改正後のじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号。以下「新じん肺法」という。）、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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 30 年政令第 253 号）、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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 112 号。以下「整備則」という。）による改正後の労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「新安衛則」という。）及び整備則による改正後のじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第 6 号。以下「新じん肺則」という。）並びに「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号。以下「心身の状態の情報指針」という。）の内容等については、平成 30 年 9 月 7 日付け基発 0907 第 2 号「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及びじん肺法の施行等について」により通知したところであるが、これらの解釈等は、下記のとおりであるので、了知の上、これらの取扱いについて遺漏なきを期されたい。

記

第 1 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法令及びじん肺法令関係）

＜産業医の権限の具体化（新安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）＞

問 1	産業医が労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する方法として、どのようなものがあるか。
-----	--

答 1	産業医が労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する方法としては、作業場等を巡視する際などに、対面により労働者から必要な情報を収集する方法のほか、事業者から提供された労働時間に関する情報、労働者の業務に関する情報等を勘案して選定した労働者を対象に、職場や業務の状況に関するアンケート調査を実施するなど、文書により労働者から必要な情報を収集する方法等がある。
問 2	産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する際に、どのようなことに配慮する必要があるか。また、事業者としても、その際に、どのようなことに配慮する必要があるか。
答 2	<p>労働者が産業医に提供した情報の内容等が当該労働者の同意なしに、事業者、人事担当者、上司等に伝達されることは、適正な情報の取扱い等が阻害されることとなる。</p> <p>そのため、産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な情報を収集しようとする際には、当該情報の収集対象となった労働者に人事上の評価・処遇等において、事業者が不利益を生じさせないようにしなければならない。</p> <p>また、事業者は、産業医が当該情報を収集する際の当該情報の具体的な取扱い（対象労働者の選定方法、情報の収集方法、情報を取り扱う者の範囲、提供された情報の取扱い等）について、あらかじめ、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において審議し、決定しておくことが望ましい。</p>
問 3	「労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること」とあるが、緊急の必要がある場合とは、どのようなものが含まれるか。
答 3	「労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合」とは、保護具等を使用せずに、有害な化学物質を取り扱うことにより、労働災害が発生する危険のある場合のほか、熱中症等の徴候があり、健康を確保するため緊急の措置が必要と考えられる場合などが含まれる。
＜産業医の辞任又は解任時の衛生委員会等への報告（新安衛則第 13 条第 4 項関係）＞	
問 4	事業者は、産業医から一身上の都合により辞任したい旨の申出があった場合には、衛生委員会等にこのとおり報告すればよいか。
答 4	産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととされている。

	<p>その際には、産業医の辞任又は解任の理由が産業医自身の健康上の問題であるなど、当該産業医にとって機微な内容のものである場合には、産業医の意向を確認した上で、「一身上の都合により」、「契約期間満了により」などと報告しても差し支えない。</p>
<p><産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（新安衛法第13条第4項及び第13条の2第2項並びに新安衛則第14条の2第1項及び第2項並びに第15条の2第3項関係）></p>	
問5	<p>事業者が産業医等に提供する労働者の健康管理等を行うために必要な情報のうち、「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（以下「時間外・休日労働時間」という。）が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報」とあるが、該当する労働者がいない場合においても、産業医に情報を提供しなければならないか。</p>
答5	<p>時間外・休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者がいない場合においては、該当者がいないという情報を産業医に情報提供する必要がある。</p>
問6	<p>事業者が産業医等に提供する労働者の健康管理等を行うために必要な情報のうち、「労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」には、どのようなものが含まれるか。</p>
答6	<p>「労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」には、①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数などのうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるものが含まれる。</p> <p>なお、必要と認めるものについては、事業場ごとに、あらかじめ、事業者と産業医とで相談しておくことが望ましい。</p> <p>また、健康管理との関連性が不明なものについて、産業医等から求めがあった場合には、産業医等に説明を求め、個別に確認することが望ましい。</p>
問7	<p>事業者は、産業医等に労働者の健康管理等に必要な情報を書面により提供しなければならないのか。また、事業者が産業医等に提供した情報については、保存しておく必要があるか。</p>
答7	<p>事業者が産業医等に情報を提供する方法としては、書面による交付のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録して提供する方法や電子メールにより提供する方法等がある。</p>

	<p>また、産業医等に提供した情報については、記録・保存しておくことが望ましい。</p>
<p><労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等(新安衛法第13条の3関係)></p>	
問8	<p>事業者は、労働者が産業医等による健康相談を安心して受けられる体制を整備するためには、どのようなことを行えばよいか。</p>
答8	<p>事業者は、産業医による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む）、産業医の業務の具体的な内容、事業場における労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法を、労働者に周知させる必要がある。</p> <p>また、労働者数50人未満の事業場については、新安衛法第101条第3項に基づき、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師（以下「医師等」という。）を選任した事業者は、労働者に周知させるように努めなければならない。</p> <p>周知方法としては、各作業場の見やすい場所に掲示等するほか、書面により労働者に通知すること、イントラネット等により労働者が当該事項の内容に電子的にアクセスできるようにすることなどが適当である。</p> <p>なお、保健指導、面接指導、健康相談等は、プライバシーを確保できる場所で実施できるように、配慮するとともに、その結果については、心身の状態の情報指針に基づき事業場ごとに策定された取扱規程により、適切に取り扱う必要がある。</p>
<p><産業医等の業務の具体的な内容の周知（新安衛法第101条第2項及び第3項並びに新安衛則第98条の2第1項及び第2項関係）></p>	
問9	<p>「事業場における産業医の業務の具体的な内容」とは、どのようなものか。</p>
答9	<p>「事業場における産業医の業務の具体的な内容」とは、産業医が事業場において遂行している業務を指す。</p> <p>なお、当該業務の内容については、新安衛則第14条第1項に規定する職務と対比できるようにしておくことと分かりやすいので、そのようにしておくことが適当である。</p>
<p><労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第35条の3第1項から第4項まで及び新安衛法第104条第1項から第4項まで、新じん肺則第33条及び新安衛則第98条の3並びに心身の状態の情報指針関係）></p>	

問 10	労働者の心身の状態に関する情報について、事前に労働者本人の同意なしに事業者が取り扱うことができる場合や新安衛法第 104 条第 1 項及び新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項に規定する「その他正当な事由がある場合」とは、どのようなものが含まれるか。
答 10	「その他正当な事由がある場合」とは、メンタルヘルス不調により自殺企図の徴候が見られる場合など、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときなど、個人情報保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 16 条第 3 項各号に該当する以下の場合が含まれる。 一 法令に基づく場合 二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。 三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。 四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
＜安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（新安衛則第 23 条第 4 項関係）＞	
問 11	安全委員会、衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存について、議事録を保存することでもよいか。
答 11	安全委員会、衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等が具体的に記載された議事録であれば、当該議事録を保存することでも構わない。
＜産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（新安衛則第 23 条第 5 項関係）＞	
問 12	産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議するときは、当該産業医が当該委員会等に出席する必要はあるか。
答 12	産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議するときは、当該発議の趣旨等を当該産業医から他の委員に説明する必要があることから、当該産業医は、衛生委員会等に出席する必要がある。

第 2 面接指導等（労働安全衛生法令関係）

＜医師による面接指導の対象となる労働者の要件（新安衛法第 66 条の 8 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 2 第 1 項関係）＞

問 1	<p>新安衛則第 52 条の 2 第 1 項の規定においては、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた場合（かつ、当該労働者が疲労の蓄積の認められる者である場合）に面接指導の対象となるが、所定労働時間が 1 週間当たり 40 時間に満たない事業場においては、1 週間当たり 40 時間（法定労働時間）と所定労働時間のどちらを基準として算定すればよいか。</p>
答 1	<p>時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた時間については、1 週間当たり 40 時間（法定労働時間）を基準として、新安衛法第 66 条の 8 の 3 に基づき把握した労働時間の状況により、当該超えた時間を算定すればよい。</p>
問 2	<p>海外派遣された労働者（短期の海外出張などであって、整備法による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「新労基法」という。）が適用される場合に限る。）について、時間外・休日労働時間の算定後（労働者からの申出が必要な場合は申出後）、遅滞なく、面接指導を実施することが困難な場合には、面接指導の実施方法・時期はどのようにすればよいか。</p>
答 2	<p>海外派遣された労働者が面接指導の対象となった場合には、平成 27 年 9 月 15 日付け基発 0915 第 5 号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」に基づき、情報通信機器を用いた面接指導を実施することが適当である。</p> <p>また、上記の対応が困難な場合には、書面や電子メール等により当該労働者の健康状態を可能な限り確認し、必要な措置を講じることが適当であり、この場合には、帰国後、面接指導の実施が可能な状況となり次第、速やかに実施する必要がある。</p>
<p><労働者への労働時間に関する情報の通知（新安衛則第 52 条の 2 第 3 項関係）></p>	
問 3	<p>労働者に通知する「当該超えた時間に関する情報」（以下「労働時間に関する情報」という。）とは、どのようなものか。</p>
答 3	<p>「労働時間に関する情報」とは、時間外・休日労働時間数を指すものであり、通知対象は、当該超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者である。</p> <p>当該通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望ましい。</p>

	<p>また、新労基法第 36 条第 11 項に規定する業務に従事する労働者(以下「研究開発業務従事者」という。)については、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超えたものに対して、申出なしに面接指導を行わなければならないため、事業者は、対象労働者に対して、労働時間に関する情報を、面接指導の案内と併せて通知する必要がある。</p>
問 4	<p>労働者への労働時間に関する情報の通知は、どのような方法で行えばよいか。</p>
答 4	<p>事業者は、新安衛則第 52 条の 2 第 2 項の規定により、1 月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月 1 回以上、一定の期日を定めて行う必要がある、当該時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対して、当該超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当である。</p> <p>なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えない。</p>
問 5	<p>労働者に対する労働時間に関する情報の通知は、どのような時期に行えばよいか。</p>
答 5	<p>事業者は、新安衛則第 52 条の 2 第 3 項の規定により、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対して、当該超えた時間の算定後、速やかに（おおむね 2 週間以内をいう。）通知する必要がある。</p>
問 6	<p>時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、応じる必要はあるか。</p>
答 6	<p>労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましい。</p>
<p><研究開発業務従事者に対する医師による面接指導（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び第 2 項並びに新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項及び第 2 項関係）></p>	
問 7	<p>研究開発業務従事者に対する面接指導について、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超える労働者のみが対象か。</p>
答 7	<p>研究開発業務労働者の面接指導については、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定により、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超えた場合には、当該労働者からの面接指導の申出なしに、事業者は、面接指導を行わなければならない。</p>

	<p>また、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えない場合であっても、当該超えた時間が80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められた場合には、新安衛法第66条の8第1項の規定により、面接指導の対象となるため、当該労働者から面接指導の申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければならない。</p>
<p><労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3並びに新安衛則第52条の7の3第1項及び第2項関係）></p>	
問8	<p>「労働時間の状況」として、事業者は、どのようなことを把握すればよいか。</p>
答8	<p>新安衛法第66条の8の3に規定する労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである。</p> <p>事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。</p> <p>なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができるものである。</p> <p>ただし、労基法第41条各号に掲げる者（以下「管理監督者等」という。）並びに労基法第38条の2に規定する事業場外労働のみなし労働時間制が適用される労働者（以下「事業場外労働のみなし労働時間制の適用者」という。）並びに労基法第38条の3第1項及び第38条の4第1項に規定する業務に従事する労働者（以下「裁量労働制の適用者」という。）については、この限りではない。</p>
問9	<p>面接指導の要否については、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）により判断することとされているが、個々の事業場の事情により、休憩時間や食事時間（以下「休憩時間等」という。）を含めた時間により、労働時間の状況を把握した場合には、当該時間をもって、面接指導の要否を判断することとしてよいか。</p>
答9	<p>面接指導の要否については、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）により、判断することとなる。</p>

	<p>なお、個々の事業場の事情により、休憩時間等を除くことができず、休憩時間等を含めた時間により労働時間の状況を把握した労働者については、当該時間をもって、判断することとなる。</p>
問 10	<p>労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか。</p>
答 10	<p>労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、新労基法第 41 条の 2 第 1 項に規定する業務に従事する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用者）を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 2 条第 2 号に規定する労働者（派遣労働者）、⑥短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）第 2 条に規定する労働者（短時間労働者）、⑦労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 17 条第 1 項に規定する労働契約を締結した労働者（有期契約労働者）を含めた全ての労働者である。</p>
問 11	<p>労働時間の状況の把握方法について、新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項に規定する「その他の適切な方法」とは、どのようなものか。</p>
答 11	<p>「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要がある。</p> <p>ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。</p> <p>イ 実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。</p> <p>ウ 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。</p> <p>エ 自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。</p>

	<p>その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況ではないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。</p> <p>オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。</p> <p>また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該阻害要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。</p> <p>さらに、新労基法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。</p>
問 12	労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは、どのようなものか。
答 12	<p>「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断すること。</p> <p>ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。</p> <p>また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められない。</p>

問 13	労働時間の状況を自己申告により把握する場合に、日々の把握が必要になるか。
答 13	<p>労働時間の状況を自己申告により把握する場合には、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させる方法が適当である。</p> <p>なお、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えない。</p> <p>ただし、このような場合であっても、事業者は、新安衛則第 52 条の 2 第 2 項及び第 3 項の規定により、時間外・休日労働時間の算定を毎月 1 回以上、一定の期日を定めて行う必要があるので、これを遵守できるように、労働者が出張の途中であっても、当該労働時間の状況について自己申告を求めなければならない場合があることには、留意する必要がある。</p>
問 14	平成 30 年 9 月 7 日付け基発 0907 第 2 号の記の第 2 の 2 (4) で「また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、…」となっているが、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録を紙媒体で毎月出力して記録するという趣旨か。
答 14	労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体で出力することによる記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録・保存することでも差し支えない。

別添 2

2-1	人事院規則 10-4（職員の保健及び安全保持）の一部改正	1
2-2	「人事院規則 10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について」の一部改正	11
2-3	「面接指導等の実施について」の一部改正	22
2-4	「面接指導等の留意事項等について」の一部改正	24
2-5	超過勤務を命ずるに当たっての留意点について	31

人事院は、国家公務員法に基づき、人事院規則一〇―四（職員の保健及び安全保持）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

平成三十一年二月一日

人事院総裁 一宮 なほみ

人事院規則一〇―四―三一

人事院規則一〇―四（職員の保健及び安全保持）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一〇―四（職員の保健及び安全保持）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分があるものは、これを当該傍線を付した部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分がないものは、これを加える。

	改正後	改正前
(健康管理医)		
第九条 (略)		第九条 (同上)

2
(略)

3 健康管理医は、指導区分の決定又は変更その
他人事院の定める健康管理についての指導等の
業務（以下「健康管理指導等」という。）を行
うものとする。

4 健康管理医は、職員の健康管理指導等を行う
のに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実
にその職務を行わなければならない。

5 各省各庁の長は、健康管理医に対し、人事院
の定めるところにより、職員の勤務時間に関す
る情報その他の健康管理医が職員の健康管理指
導等を適切に行うために必要な情報として人事
院の定めるものを提供しなければならない。

2
(同上)

3 健康管理医は、指導区分の決定又は変更その
他人事院の定める健康管理についての指導等の
業務を行うものとする。

(新設)

(新設)

6 各省各庁の長は、健康管理医による職員の健康管理指導等の適切な実施を図るため、健康管理医が職員からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(新設)

7 各省各庁の長は、健康管理医の業務の内容その他の健康管理医の業務に関する事項で人事院の定めるものを、常時各勤務場所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の人事院の定める方法により、職員に周知させなければならない。

(新設)

第二十二條の二 各省各庁の長は、次に掲げる職

(勤務時間の状況等に応じて行う面接指導等)

第二十二條の二 各省各庁の長は、その勤務時間

(勤務時間の状況等に応じて行う面接指導等)

員に対し、人事院の定めるところにより、面接指導を行わなければならない。

一 勤務時間の状況が職員の健康の保持を考慮して人事院の定める要件に該当する職員

二 勤務時間の状況その他の事項が職員の健康の保持を考慮して人事院の定める要件に該当し、かつ、面接指導を受けることを希望する旨の申出をした職員（前号に掲げる職員を除く。）

2 各省各庁の長は、前項の規定による面接指導を実施するため、職員の勤務時間の状況に関する人事院の定める事項を記録しなければならない。

の状況その他の事項が職員の健康の保持を考慮して人事院の定める要件に該当する職員から申出があつた場合には、当該職員に対し、人事院の定めるところにより、面接指導を行わなければならない。

（新設）

3| 各省各庁の長は、第一項の規定による面接指導の結果に基づき、当該職員の健康を保持するために必要な措置について、人事院の定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。この場合において、各省各庁の長は、当該医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、適切な措置を講じなければならない。

第二十二條の四 (略)

2 3 4 (略)

5 第二十二條の二第三項の規定は、前項の規定

2| 各省各庁の長は、前項の規定による面接指導の結果に基づき、当該職員の健康を保持するために必要な措置について、人事院の定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。この場合において、各省各庁の長は、当該医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、適切な措置を講じなければならない。

第二十二條の四 (同上)

2 3 4 (同上)

5 第二十二條の二第二項の規定は、前項の規定

による面接指導の結果に基づく必要な措置について準用する。

(心身の状態に関する情報の取扱い)

第二十五条の二 各省各庁の長は、この規則の規定による措置の実施に関し、職員の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、職員の健康の確保に必要な範囲内で職員の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならぬ。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

による面接指導の結果に基づく必要な措置について準用する。

(新設)

附 則

(施行期日)

第一条 この規則は、平成三十一年四月一日から施行する。

(人事院規則一―三四の一部改正)

第二条 人事院規則一―三四(人事管理文書の保存期間)の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の破線で囲み、又は傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲み、又は傍線を付した部分のように改める。

改正後			改正前		
別表 人事管理文書の保存期間(第三条関係)			別表 人事管理文書の保存期間(第三条関係)		
一・二 (略)	一・二 (同上)	三 研修及び能率	一・二 (同上)	一・二 (同上)	三 研修及び能率
人事管理文書の区分	人事管理文書の区分	基準日	人事管理文書の区分	人事管理文書の区分	基準日
(略)	(略)	(略)	(同上)	(同上)	(同上)
規則一〇	規則一〇	保存期間	規則一〇	規則一〇	保存期間
(略)	(略)	(略)	(同上)	(同上)	(同上)

						―四（職 員の保健 及び安全 保持）	
号の申出の文	第二十二條の 二第一項第二	（略）	（略）	録の文書等	第二十二條の 二第二項の記	等	（略）
	取得の日	（略）					作成の日
	三年	（略）					三年

						―四（職 員の保健 及び安全 保持）	
出の文書等	第二十二條の 二第一項の申	（同上）	（同上）			等	（同上）
	取得の日	（同上）					作成の日
	三年	（同上）					三年

四〇二十
(略)

(略)					
(略)	(略)	(略)	等 の意見の文書 合を含む。 て準用する場 第五項におい 二十二条の四	二第三項(第 二十二条の 書等	
(略)	(略)				
(略)	(略)				

四〇二十
(同上)

(同上)					
(同上)	(同上)	(同上)	等 の意見の文書 合を含む。 て準用する場 第五項におい 二十二条の四	二第二項(第 二十二条の 書等	
(同上)	(同上)				
(同上)	(同上)				

備考

一〇三 (略)

備考

一〇三 (同上)

(人事院規則一―三四の一部改正に伴う経過措置)

第三条 前条の規定による改正前の規則一―三四別表の三の表規則一〇―四(職員の保健及び安全保持)の

項に掲げる人事管理文書の保存期間については、なお従前の例による。

平成31年2月1日

人 事 院 事 務 総 長

「人事院規則10—4（職員の保健及び安全保持）の運用について」の一部改正について（通知）

「人事院規則10—4（職員の保健及び安全保持）の運用について（昭和62年12月25日職福一691）」（以下「運用通知」という。）の一部を下記のとおり改正したので、平成31年4月1日（以下「施行日」という。）以降は、これによってください。

なお、改正後の運用通知第9条関係第4項(2)及び第6項(2)並びに第22条の2関係の規定は、これらの規定に係る超過勤務（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項の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。）が施行日以後の期間におけるもののみである場合について適用し、当該超過勤務が施行日前の期間におけるものを含む場合については、なお従前の例によることとします。

また、改正後の運用通知第9条関係第4項(1)及び第6項(1)の規定は、これらの規定に係る情報が施行日以後に行う面接指導（施行日前の超過勤務又は心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づくものを除く。）又は健康診断の結果に基づくものである場合について適用することとします。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改 正 後	改 正 前
<p>第9条関係</p> <p>1 (略)</p> <p>2 この条の第3項の「人事院の定める健康管理についての指導等の業務」は、次に掲げるものとする。</p> <p>(1) <u>健康診断及び面接指導の実施についての指導</u></p> <p>(2)～(5) (略)</p> <p>3 <u>健康管理医は、職員の健康管理指導等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めるものとする。</u></p> <p>4 <u>この条の第5項の「人事院の定めるもの」は、次に掲げる情報とする。</u></p> <p>(1) <u>規則第22条の2第3項（規則第22条の4第5項にお</u></p>	<p>第9条関係</p> <p>1 (同左)</p> <p>2 この条の第3項の「人事院の定める健康管理についての指導等の業務」は、次に掲げるものとする。</p> <p>(1) <u>健康診断又は面接指導の実施についての指導</u></p> <p>(2)～(5) (同左)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>

いて準用する場合を含む。以下この(1)及び第6項(1)において同じ。)の規定により既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報(規則第22条の2第3項の規定による措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由)及び規則第24条第1項の規定により既に講じた事後措置又は講じようとする事後措置の内容に関する情報

- (2) 各省各庁の長が超過勤務(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項の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。第22条の2関係第10項において同じ。)を命じた時間(以下「超過勤務時間」という。)が1箇月(月の初日から末日までの期間をいう。以下同じ。)について80時間を超えた職員並びに1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前

の1箇月、2箇月、3箇月、
4箇月及び5箇月の期間を加
えたそれぞれの期間における
超過勤務時間の1箇月当たり
の平均時間が80時間を超え
た職員（第22条の2関係第
1項及び第4項において「1
箇月平均80時間超職員」と
いう。）の氏名及びこれらの
職員に係る超過勤務時間に関
する情報

(3) (1)及び(2)に掲げるもののほ
か、職員の業務に関する情報
であって健康管理医が職員の
健康管理指導等を適切に行う
ために必要と認めるもの

5 前項(2)の超過勤務時間の算定 (新設)
は、毎月1回以上、一定の期日
を定めて行わなければならない。

6 この条の第5項の規定による (新設)
情報の提供は、次に掲げる情報
の区分に応じ、それぞれ次に定
めるところにより行うものとし
る。

(1) 第4項(1)に掲げる情報 規
則第22条の2第3項の規定

により医師からの意見聴取を行
った後又は規則第23条第
1項若しくは第2項の規定に
より健康管理医による指導区
分の決定若しくは変更を受け
た後、遅滞なく提供すること。

(2) 第4項(2)に掲げる情報 超
過勤務時間の算定を行った後
、速やかに提供すること。

(3) 第4項(3)に掲げる情報 健
康管理医から当該情報の提供
を求められた後、速やかに提
供すること。

7 この条の第7項の「人事院の
定めるもの」は、次の事項とす
る。

(新設)

(1) 健康管理医の業務の具体的
な内容

(2) 健康管理医に対する健康相
談の申出の方法

(3) 健康管理医による職員の心
身の状態に関する情報の取扱
いの方法

8 この条の第7項の「人事院の
定める方法」は、次に掲げるい
ずれかの方法とする。

(新設)

(1) 各勤務場所の見やすい場所
に常時掲示し、又は備え付け
ること。

(2) 書面を職員に交付すること。

(3) 磁気テープ、磁気ディスク
その他これらに準ずる物に記
録し、かつ、各勤務場所に職
員が当該記録の内容を常時確
認できる機器を設置すること。

第22条の2関係

1 この条の第1項第1号の「人
事院の定める要件」は、超過勤
務時間が1箇月について100
時間以上の職員又は1箇月平均
80時間超職員であることとす
る。ただし、当該1箇月平均8
0時間超職員（超過勤務時間が
1箇月について100時間以上
の職員を除く。）のうち、第3
項の期日前1月以内にこの条の
第1項の面接指導を受けた職員
その他これに類する職員であっ
て、当該面接指導を受ける必要
がないと医師が認めたものを除
く。

2 この条の第1項第2号の「人

第22条の2関係

(新設)

1 この条の第1項の「人事院の

事院の定める要件」は、超過勤務時間が1箇月について80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる職員であることとする。ただし、次項の期日前1月以内にこの条の第1項の面接指導を受けた職員その他これに類する職員であつて、当該面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

3 前2項の超過勤務時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

4 各省各庁の長は、超過勤務時間の算定を行ったときは、速やかに、超過勤務時間が1箇月について80時間を超えた職員及び1箇月平均80時間超職員に対し、これらの職員に係る超過勤務時間に関する情報を通知しなければならない。

5 (略)

6 この条の第1項第2号の申出は、第3項の期日後、遅滞なく

定める要件」は、1週間当たり38時間45分を超えて勤務させた場合におけるその超えた時間が1月について100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる職員であることとする。ただし、次項の期日前1月以内にこの条の第1項の面接指導を受けた職員その他これに類する職員であつて、当該面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

3 各省各庁の長は、第1項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が1月について100時間を超えた職員の氏名及び当該職員に係る同項の超えた時間に関する情報を健康管理医に提供しなければならない。

4 (同左)

5 この条の第1項の申出は、第2項の期日後、遅滞なく、行う

、行うものとする。

7 各省各庁の長は、この条の第1項各号に掲げる職員に対して、遅滞なく、同項の面接指導を行わなければならない。

8 健康管理医は、第2項の要件に該当する職員に対して、この条の第1項第2号の申出を行うよう勧奨することができる。

9 各省各庁の長は、この条の第1項の面接指導を行うに当たり、医師に、同項各号に掲げる職員に対し、次に掲げる事項について確認を行わせるものとする。

(1)～(3) (略)

10 この条の第2項の「人事院の定める事項」は、職員に超過勤務を命じた場合の当該職員の氏名並びに当該超過勤務を命じた年月日及び時間数とする。

11 この条の第2項の記録は、給実甲第65号（人事院規則9—7（俸給等の支給）の運用について）第13条関係第1号に規定する超過勤務等命令簿によ

ものとする。

6 各省各庁の長は、職員からこの条の第1項の申出があったときは、遅滞なく、同項の面接指導を行わせなければならない。

7 健康管理医は、第1項の要件に該当する職員に対して、この条の第1項の申出を行うよう勧奨することができる。

8 各省各庁の長は、この条の第1項の面接指導を行わせるに当たり、同項の申出を行った職員に対し、次に掲げる事項について医師が確認を行うようにさせるものとする。

(1)～(3) (同左)

(新設)

(新設)

って前項に定める事項を記録している場合においては、当該超過勤務等命令簿によることのできる。

1 2 この条の第2項の記録について、職員が各省各庁の長を異にして異動した場合には、職員が異動後に所属する各省各庁の長に当該記録に関する情報を提供するものとする。

1 3 この条の第1項の面接指導の結果に基づく同条第3項の規定による医師からの意見聴取は、当該面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

第22条の3関係

この条の「必要な措置」は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

(削る)

(削る)

(新設)

9 この条の第1項の面接指導の結果に基づく同条第2項の規定による医師からの意見聴取は、当該面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

第22条の3関係

1 この条の「必要な措置」は、面接指導の実施又は面接指導に準じる措置とする。

2 この条の「必要な措置」は、長時間の勤務により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している職員に対して行うものとする。

3 この条の「必要な措置」は、前項の職員の申出により行うも

第22条の4関係

1～13 (略)

14 第22条の2関係第7項の規定は、この条の第4項の面接指導について、準用する。

15 各省各庁の長は、面接指導を行うに当たり、医師に、この条の第4項の申出を行った職員に対し、第3項(1)から(3)までに掲げる項目に係る事項のほか、次に掲げる事項について確認を行わせるものとする。

(1)～(3) (略)

16 第22条の2関係第13項の規定は、この条の第4項の面接指導の結果に基づく同条第5項の規定により準用する規則第22条の2第3項の規定による医師からの意見聴取について準用する。

別表第4の2関係

第8号の「人事院の定める場所」とは、安衛則第52条の22に定める場所とする。

のとする。

第22条の4関係

1～13 (同左)

14 第22条の2関係第6項の規定は、この条の第4項の面接指導について、準用する。

15 各省各庁の長は、面接指導を行わせるに当たり、この条の第1項の申出を行った職員に対し、第3項(1)から(3)までに掲げる項目に係る事項のほか、次に掲げる事項について医師が確認を行うようにさせるものとする。

(1)～(3) (同左)

16 第22条の2関係第9項の規定は、この条の第4項の面接指導の結果に基づく同条第5項の規定により準用する規則第22条の2第2項の規定による医師からの意見聴取について準用する。

別表第4の2関係

第8号の「人事院の定める場所」とは、安衛則第52条の9に定める場所とする。

以 上

平成31年2月1日

人事院事務総局職員福祉局長

「面接指導等の実施について」の一部改正について（通知）

「面接指導等の実施について（通知）（平成18年3月31日職福—96）」の一部を下記のとおり改正したので、平成31年4月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分があるものは、これを当該傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
1～4 （略）	1～4 （同左）
5 必要な措置 面接指導の対象となる職員以外の職員であっても、脳・心臓疾患の発症等の予防的な意味を含め、健康への配慮が必要な者に対しては、 <u>面接指導の実施又は面接指導</u>	5 必要な措置 面接指導の対象となる職員以外の職員であっても、脳・心臓疾患の発症等の予防的な意味を含め、健康への配慮が必要な <u>もの</u> に対しては、 <u>運用通知第22条の3関係</u>

<p>に準じた措置を講じるよう努める。</p> <p>6 その他</p> <p><u>平成31年4月1日以降、「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について」</u>（平成31年2月1日職職一23職員福祉局長通知）<u>6(2)</u>については、規則及び運用通知に定めるもののほか、本通知によるものとする。</p>	<p><u>に定めるところにより、面接指導の実施又は面接指導に準じた措置を講じるよう努める。</u></p> <p>6 その他</p> <p><u>平成18年4月1日以降、「超過勤務の縮減に関する指針について」</u>（平成21年2月27日職職一73職員福祉局長通知）<u>4(2)</u>については、規則及び運用通知に定めるもののほか、本通知によるものとする。</p>
---	---

以 上

平成31年2月1日

人事院事務総局職員福祉局職員福祉課長

「面接指導等の留意事項等について」の一部改正について（通知）

「面接指導等の留意事項等について（通知）（平成18年3月31日職福—97）」の一部を下記のとおり改正したので、平成31年4月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分があるものは、これを当該傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
1 面接指導の対象となる職員の要件 (削る)	1 面接指導の対象となる職員の要件 (1) 「 <u>1週間当たり38時間45分を超えて勤務させた場合におけるその超えた時間</u> 」(以下「 <u>時間外勤務時間等</u> 」という。)

について、1月当たりの時間外勤務時間等の算定は、次の式により行う。

1か月の総勤務時間数（正規の勤務時間数（*1）＋延長勤務時間数（*2）＋週休日等の勤務時間数（*3））－（計算期間（1か月間）の総暦日数÷7）×38.75

*1 週38時間45分を超える割振り変更が行われない場合の実際に勤務した正規の勤務時間数（休日及び年次休暇等を取得した日における正規の勤務時間数等、実際に勤務しなかった時間を含まない時間数）

*2 正規の勤務が割り振られた日における超過勤務命令を受けて勤務した正規の勤務時間外の勤務時間数

*3 超過勤務命令を受けて勤務した週休日における勤務時間数及び週38時

間45分を超えて割振り
変更が行われた場合の当
該割振り変更後の日にお
ける正規の勤務時間数

(1) 運用通知第22条の2関係第
1項の「超過勤務時間が1箇月
について100時間以上の職員
」は、直近の1箇月の超過勤務
時間が100時間以上の職員を
いう。

(削る)

(3) 運用通知第22条の2関係第
2項の「疲労の蓄積が認められ
る職員」については、疲労の蓄
積は、通常、他者には認知しに
くい自覚症状として現れるもの
であることから、規則第22条
の2第1項第2号による申出が
あった職員は、これに該当する
ものとして取り扱うものとする。

(新設)

(2) 管理・監督の地位にある職員
については、当該職員が自ら、
時間外勤務時間等が1月当たり
100時間を超え、かつ、疲労
の蓄積が認められると判断し、
面接指導の申出を行った場合に
実施する。

(3) 「疲労の蓄積」は、通常、他
者には認知しにくい自覚症状と
して現れるものであることから
、運用通知第22条の2関係第
5項による申出があった職員に
ついては、「疲労の蓄積が認め
られる職員」として取り扱うも
のとする。

(4) 運用通知第22条の2 関係第1項及び第2項の「期日前1月以内にこの条の第1項の面接指導を受けた職員その他これに類する職員」には、超過勤務時間の算定を行うために定めた期日前1月以内に面接指導を受けた職員のほか、近接する時期に医師による診察又は健康診断を受けた職員、過去の面接指導の結果、疲労蓄積度のチェックリストの結果等に基づき医師が健康上問題がないと認めた職員が含まれる。

2 面接指導の実施方法等

(1) 規則第22条の2 第1項の面接指導は、同項各号に掲げる職員に対して、遅滞なく行われるべきものであることから、できるだけ早期に職員の超過勤務時間数、申出の有無等を確認し、超過勤務時間の算定を行った期日から1月以内に面接指導を終了するものとする。

(2) 面接指導が必要な職員に対し、確実に面接指導が実施される

(4) 「期日前1月以内に面接指導を受けた職員その他これに類する職員」とは、時間外勤務時間等の算定を行うために定めた期日前1月以内に面接指導を受けた職員、近接する時期に医師による診察又は健康診断を受けた職員、過去の面接指導の結果、疲労蓄積度のチェックリストの結果等に基づき医師が健康上問題がないと認めた職員が含まれる。

2 面接指導の実施方法等

(1) 面接指導は、職員の申出を受け、速やかに行われるべきものであることから、できるだけ早期に職員の時間外勤務時間等数、申出の有無等を確認し、時間外勤務時間等の算定を行った期日から1月以内に面接指導を終了するものとする。

(2) 面接指導が必要な職員に対し、確実に面接指導が実施される

ように、以下を行うとともに、職員が申出をしやすい環境を整えるようにするものとする。

(削る)

ア 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出を行うための体制の整備

イ 職員に対する体制の周知

(3) (略)

(4) 面接指導結果の記録は、運用通知第25条関係第1項(13)から(16)までに掲げる事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りるものとする。

(5) (略)

(6) 運用通知第22条の3関係の「面接指導に準ずる措置」には、当該措置の対象となる職員に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上、

ように、以下を行うとともに、職員が申出をしやすい環境を整えるようにするものとする。

ア 超過勤務命令簿等の確認、管理監督者による周知等、職員が自己の時間外勤務時間等を確認できる仕組みの整備

イ 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出を行うための体制の整備

ウ 職員に対する体制の周知

(3) (同左)

(4) 面接指導結果の記録は、規則第22条の2第2項及び運用通知第22条の2関係第8項に規定する事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りるものとする。

(5) (同左)

(6) 「面接指導に準じる措置」には、当該職員に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握のうえ、必要な者に対して面接指導を行うこと等が含

必要な者に対して面接指導を行うこと等が含まれるものとする。

(削る)

(7) 健康管理規程に面接指導について規定するに当たり、以下の事項に十分留意するものとする。

(削る)

ア 超過勤務時間が1箇月について45時間を超える職員については、業務内容、業務の実態等を踏まえ、上記面接指導又は面接指導に準ずる措置について検討し、それらの職員に面接指導等を実施するように努める。

イ 面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合は、

まれるものとする。

(7) 運用通知第22条の3関係の「長時間」とは時間外勤務時間等が1月当たり80時間を超えることをいう。

(8) 健康管理規程に面接指導について規定するに当たり、以下の事項に十分留意するものとする。

ア 時間外勤務時間等が1月当たり月100時間を超える職員及び2月から6月の平均で月80時間を超える職員については、全ての職員について面接指導を実施するよう基準の設定に努める。

イ 時間外勤務時間等が1月当たり45時間を超える職員については、業務内容、業務の実態等を踏まえ、上記面接指導又は面接指導等に準ずる措置について検討し、それらの職員に面接指導等を実施するように努める。

ウ 上記ア、イの職員についても、職員が申出がしやすい環

<p>その結果に基づき適切な措置を講じる。</p>	<p><u>境を整えるとともに、面接指導又は面接指導に準じる措置を実施した場合は、その結果に基づき適切な措置を講じる。</u></p>
---------------------------	---

以 上

平成31年2月1日

人事院事務総局職員福祉局長

超過勤務を命ずるに当たっての留意点について（通知）

長時間労働の是正は、職員の健康保持や人材確保の観点等から重要な課題であり、超過勤務（人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）（以下「規則15—14」という。）第16条に規定する超過勤務をいう。以下同じ。）の一層の縮減に取り組んでいく必要があります。

職員の超過勤務については、これまで、「超過勤務の縮減に関する指針について（平成21年2月27日職職—73）」（以下「平成21年指針」という。）において、年間の上限目安時間を示してきたところですが、今般、超過勤務命令を行うことができる上限を、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。以下「勤務時間法」という。）に基づいて、原則1箇月について45時間かつ1年について360時間等と規則15—14で定めるとともに、職員の健康確保措置についても、人事院規則10—4（職員の保健及び安全保持）において、1箇月について100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うこととする等の措置を講じることとしたところです。

各府省におかれては、平成31年4月1日以降、職員に超過勤務を命ずるに当たっては、勤務時間法、規則15—14及び「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「運用通知」という

。)並びに人事院規則10—4、「人事院規則10—4（職員の保健及び安全保持）の運用について（昭和62年12月25日職福—691）」及び「面接指導等の実施について（平成18年3月31日職職—96）」とともに、下記の事項に留意し、適切に対応してください。

なお、これに伴い、平成21年指針は廃止します。

記

1 他律的業務の比重が高い部署関係

規則15—14第16条の2の2第1項第2号に規定する他律的業務の比重が高い部署（以下「他律的部署」という。）には、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い部署が該当し得るが、ある部署が他律的部署に該当するか否かについては、当該部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要があること。

2 上限時間の特例関係

(1) 職員に規則15—14第16条の2の2第2項の規定により、同条第1項各号に規定する時間又は月数（以下「上限時間等」という。）を超えて超過勤務を命ずることができるか否かについては、当該職員が従事し、又は従事していた特例業務（同条第2項に規定する特例業務をいう。以下同じ。）の状況、当該特例業務の規模及び発生時期並びに当該特例業務に当該職員が従事した期間を考慮して、上限時間等に係る期間ごとにそれぞれ判断する必要があること。

(2) 特例業務に従事し、又は従事していた職員に対しても、できる限り上限時間等の範囲内で超過勤務を命ずる必要があることは当然であり、規則15—14第16条の2の2第2項の規定により、上限時間等を超えて職員に超過

勤務を命ずることができる場合とは、特例業務が発生した時期や状況によるが、当該職員が従事し、又は従事していた業務の一部に特例業務が含まれていることでは足りず、あくまでも特例業務の処理が原因となって当該職員に上限時間等を超えて超過勤務を命じざるを得ないときであること。

- (3) 規則15—14第16条の2の2第3項に規定する超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証（以下「整理分析等」という。）は、職員の特例業務への従事の具体的な状況を踏まえて行う必要があること。

3 職員の異動等関係

- (1) 異なる部署から異動してきた職員に超過勤務を命ずる場合は、異動前の部署における超過勤務の状況も考慮する必要があること。
- (2) 異なる府省等（運用通知第10の第8項に規定する府省等をいう。以下同じ。）から異動してきた職員に超過勤務を命ずる時間についても、できる限り、異動前の府省等における超過勤務の時間も含め、規則15—14第16条の2の2第1項に規定する職員の区分に応じ、同項第1号イ(2)、同号ロ(1)又は同項第2号ロに定める時間の範囲内に収まるように配慮するよう努めること。
- (3) 職員が併任されている場合、本務官職に係る各省各庁の長及び併任官職に係る各省各庁の長が命ずる超過勤務の時間（職員が府省等を異にして併任されている場合は、運用通知第10の第8項に掲げる規定の適用に係る超過勤務の時間。(5)において同じ。）を合算した時間は、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間及び月数の範囲内とする必要があること。

ア 本務官職又は併任官職のいずれかにおいて、他律的部署に勤務する職員
規則15—14第16条の2の2第1項第2号イからニまでに定める時間及び月数

イ 本務官職又は併任官職のいずれにおいても、他律的部署以外の部署に勤務する職員 同項第1号イ(1)及び(2)に定める時間（同号ロに該当する職員

にあつては、同号ロに定める時間及び月数)

- (4) 職員が併任されている場合、本務官職に係る各省各庁の長及び併任官職に係る各省各庁の長の両者において超過勤務時間の把握を適切に行い、把握した時間の情報を共有する必要があること。
- (5) 職員が併任されている場合において、本務官職に係る各省各庁の長及び併任官職に係る各省各庁の長が命ずる超過勤務の時間を合算した時間が、(3)ア及びイに定める時間及び月数の範囲を超えることができるのは、規則15—14第16条の2の2第2項の規定により、上限時間等を超えて当該職員に超過勤務を命ずるときであること。
- (6) (5)の上限時間等を超えた超過勤務に係る整理分析等は、本務官職に係る各省各庁の長が、併任官職に係る各省各庁の長から必要な情報の提供を受けて行う必要があること。ただし、併任されている官職の業務に当該職員が専ら従事していた場合その他の併任官職に係る各省各庁の長において整理分析等を行うことが適当と認められる場合は、当該併任官職に係る各省各庁の長が、他の各省各庁の長から必要な情報の提供を受けて整理分析等を行う必要があること。
- (7) 運用通知第10の第9項の通知に係る「必要な事項」には、次のアからエまでに定める事項が含まれること。
- ア 規則15—14第16条の2の2第1項に規定する職員の区分の別（同項第1号ロに規定する職員にあつては、勤務する部署が他律的部署から他律的部署以外の部署となった日を含む。）
- イ 異動日が属する月における異動までの超過勤務の時間数
- ウ 異動日が属する月の直前11箇月における超過勤務の時間数
- エ 異動日が属する月及び当該月の直前11箇月において、特例超過勤務（運用通知第10の第14項に規定する特例超過勤務をいう。）を命じたことの有無

4 超過勤務縮減に向けた対策

運用通知第10の第18項の「適切な対策」の例としては、業務の在り方や処理方法の見直し、計画的な業務遂行、管理者が超過勤務縮減に積極的に取り組み、率先して退庁するなどの職場環境の整備や、人員配置の見直し等が考えられること。

5 超過勤務時間の適切な把握

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とし、特に次に掲げる事項に留意すること。

- (1) 課室長等による超過勤務予定の事前確認や、所要見込み時間と異なる場合の課室長等への事後報告を徹底させること。
- (2) 超過勤務時間の確認を行う場合は課室長等や周囲の職員による現認等を通じて行うものとし、客観的な記録を基礎として在庁の状況を把握している場合は、これを参照することもできること。

6 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、特に嚴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、長時間の超過勤務を行った職員に対して医師による面接指導を実施する際には、脳・心臓疾患の発症の予防のほか、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。

7 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。

以 上