

超過勤務の縮減に関する指針

第1 目的

この指針は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年船橋市条例第2号）第8条第2項及び第3項の規定による正規の勤務時間以外の勤務並びに同条例第10条に規定する代休日を指定することができる勤務（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を考慮し、そ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。

第2 超過勤務の適正な運用と縮減措置

- (1) 超過勤務命令を発する場合には、職員の健康及び福祉を害しないように配慮し、当該業務の臨時又は緊急の必要性を十分に考慮し、また、業務の内容に応じて超過勤務を命ずる人員及び超過勤務時間を最小限度に止めるよう努めること。
- (2) 超過勤務の縮減を図るため、業務処理方法の改善、事務の簡素化等に努めるとともに、勤務時間管理の一層の厳正化を進めることなどにより、正規の勤務時間内における業務の計画的、効率的な処理を図るなど公務能率の一層の向上に努めること。
- (3) 特定の職員への長時間又は長期にわたる超過勤務の集中等により、職員の負担が過度に及ぶことのないように留意すること。やむを得ず長時間の超過勤務が継続するような場合には、下記第3を踏まえ、職員の健康管理を徹底するほか、常態的な超過勤務の解消のための措置を講ずるよう努めること。
- (4) 各職場においては、所属長をはじめ個々の職員が、超過勤務の縮減について意志と意欲を持って積極的に取り組むよう、意識の啓発に努めること。また、所属長が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。
- (5) 上記の各事項に留意しつつ、各所属において、それぞれの実情に応じた対策を講ずるとともに、できる限り具体的な目標を定めるなど、計画的に超過勤務の縮減を図るよう努めること。

第3 長時間の超過勤務に対する措置

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、長時間の超過勤務が常態的とならないよう、業務処理方法を改善するとともに、業務配分や人員配置の適正化など業務処理体制の見直し等に努めること。

公務の運営の必要上、やむを得ず職員に長時間の超過勤務を命令した場合には、所属長は当該職員の健康状態に十分留意し、疲労が蓄積しないよう配慮すること。

また、長時間の超過勤務を行った職員に対して産業医による面接指導等を受けさせるなど、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対応を行うこと。

第4 ノー残業デー及びワーク・ライフ・バランスデーの実施

この指針の趣旨を生かすために、毎週水曜日（水曜日が適当でない部署は、1週間に1回の特定の日）を「ノー残業デー」とし、所属長は当該日には原則として超過勤務を命令しないこと。

また、毎月第2、第4金曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー」とし、所属長は当該日には原則として超過勤務を命令しないこと。

なお、ノー残業デー及びワーク・ライフ・バランスデー（以下、「超過勤務命令自粛の日」という。）に業務の都合により超過勤務の命令を必要とするに至った場合は、超過勤務命令自粛の日を他の勤務日（同一週であることを問わない）に振替すること。

第5 超過勤務の状況等の把握

この指針に基づく運用の適正を図るため、所属長は、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。特に、長時間の超過勤務が継続して行われている場合には、これに対してできる限り速やかに必要な措置を講ずるとともに、その後の状況についても引き続き十分把握するよう努めること。

第6 超過勤務命令できる時間

所属長が超過勤務を命令できる時間数は、1月につき45時間、1の年度につき360時間以内の範囲で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。

2 所属長は通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に前項に規定する時間を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合には、次の各号に定める時間及び月数の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。

(1) 1月において100時間未満

(2) 1の年度において720時間

(3) 1の年度の初日から1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において超過勤務を命ずる時間の1月当たりの平均時間について80時間

(4) 1の年度のうち1月において45時間を超えて超過勤務を命ずる月数について6月

3 所属長が、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合に、職員に対して前各項に規定する時間又は月数を超えて超過勤務を命ずるときは、前各項（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。ただし、当該超過勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る年度の末日の翌日から起算して6月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。

附 則

この指針は、平成5年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成9年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成11年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成16年6月14日から施行する。

附 則

この指針は、平成24年8月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この指針は、平成31年4月1日から施行する。
- 2 改正後の超過勤務の縮減に関する指針の規定は、平成31年4月1日以後の超過勤務について適用し、同日前の超過勤務については、なお従前の例による。

附 則

この指針は、令和元年8月1日から施行する。