

公務員部関係資料

平成31年1月

総務省自治行政局公務員部

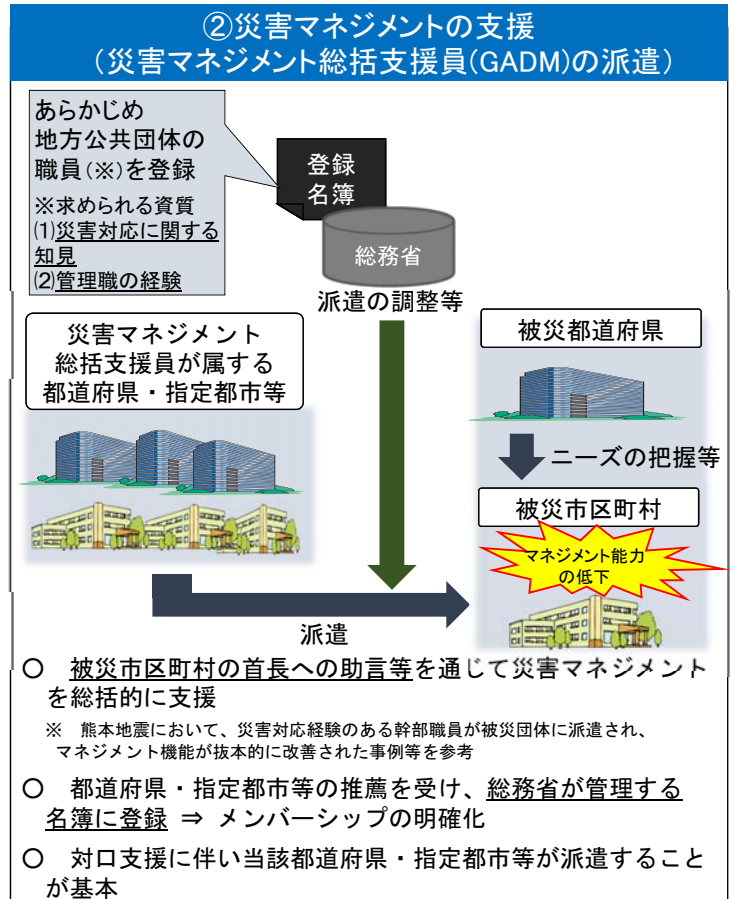
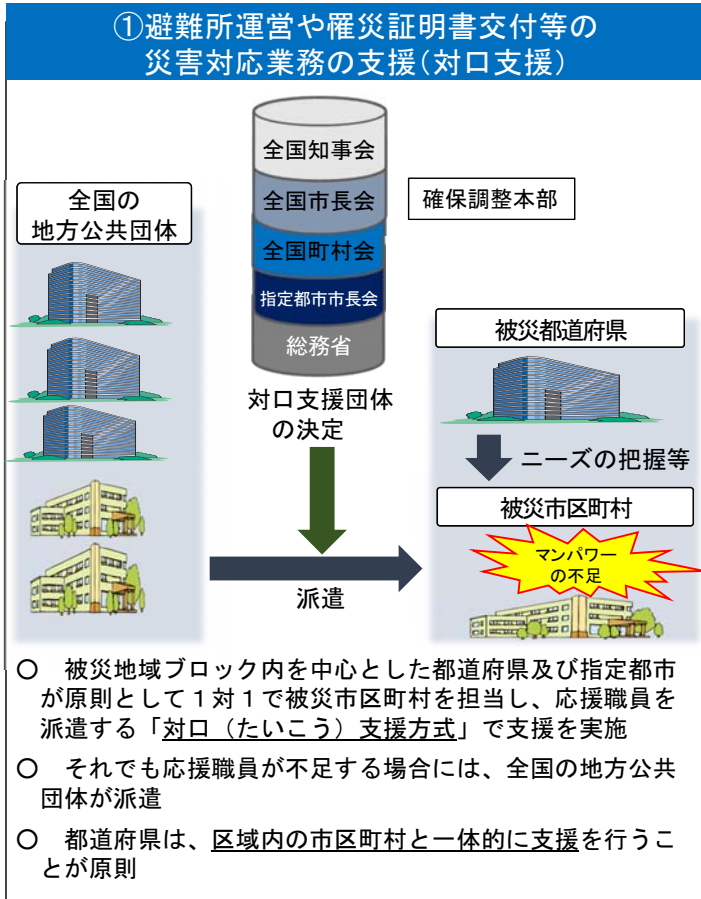
< 項 目 >

1. 大規模災害における被災自治体に対する人的支援について … 1
2. 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保等について … 6
3. 地方公務員の雇用と年金の接続（定年引上げ）について … 12
4. 女性活躍・働き方改革の推進等について … 15
5. 障害者雇用について … 22
6. 地方公務員の給与及び人事評価制度の活用について … 24
7. 平成30年度福利厚生事業調査関係について … 32
8. 平成31年度における地方議会議員年金制度に係る地方公共団
体の負担金等について … 36
9. 地方公務員の安全衛生について … 39

1. 大規模災害における被災自治体に対する人的支援について

被災市区町村応援職員確保システム（1）

- 熊本地震の成果と課題を踏まえ、昨年3月に「被災市区町村応援職員確保システム」を構築
- 平成30年7月豪雨及び北海道胆振東部地震発災時に同システムを適用し、被災市町村へ応援職員を派遣



被災市区町村応援職員確保システム（2）

- 平成30年7月豪雨における評価と課題

評価できる事項

- ① 被災市町村へのGADM、対口支援団体の迅速な決定
 - ・国によるGADMの派遣先選定により、初動時から災害マネジメント支援を実施
 - ・被災県へ速やかに総務省職員を派遣し、関係団体と調整の上、迅速に対口支援団体を決定
 - ・被害の程度や範囲を考慮し、対口支援団体を複数選定して、被災市町村の派遣要請に対応
- ② 対口支援方式による迅速・継続的な支援
 - ・対口支援により応援先自治体が明確となり、同一市町村に対し、迅速・継続的な支援が可能
 - ・都道府県と区域内の市区町村による一体的支援により、十分な人員を確保

課題と対応策

- ① 受援側でのシステムの認知度向上・受援体制の整備
 - 初めてのシステム運用事例のため、内容についての認知度が低い
 - 十分な受援体制が整備されておらず、ニーズの把握や円滑な応援職員の受入れ体制に課題
 - ・被災県:被災市町村の応援ニーズ把握、国との調整
 - ・被災市町村:応援ニーズの把握・伝達、応援職員の受入れ体制整備
 - ⇒ 各種会議や説明会等、様々な機会を捉えてシステムの周知を実施
内閣府、消防庁とも連携の上、受援計画の策定や受入れ体制整備を推進
- ② 円滑な派遣に向けた受援側の事前準備
 - 被災地のニーズに合わせ、迅速に応援職員を派遣できるよう事前準備が必要
 - ⇒ 事前の派遣候補者選定、研修等による人材育成を推進
災害マネジメント総括支援員の登録を推進し、発災後速やかに先遣チームとして派遣することで、被災地のニーズ把握・迅速な派遣体制を強化
- ③ 情報連絡体制の整備
 - 受援側・受援側・確保調整本部(総務省)間の認識に齟齬がないよう、情報伝達・共有方法の明確化や平常時からの連携・訓練が必要
 - ⇒ 自治体や関係機関と協力した情報伝達・連携訓練の実施等により、システムの円滑な運用に努力

➡ 今回の災害での教訓を踏まえ、要綱の見直しや円滑な運用のためのマニュアル策定を実施

被災自治体に対する中長期の職員派遣

被災市町村における人員充足状況（H30.11.1現在）

（単位：人）

	必要数	充足数	不足数			
			うち応援職員派遣	うち任期付職員採用	その他（※）	
東日本大震災（岩手県）	583	532	329	172	31	51
東日本大震災（宮城県）	1,195	1,102	613	437	52	93
東日本大震災（福島県）	645	644	151	210	283	1
東日本大震災 小計	2,423	2,278	1,093	819	366	145
熊本地震（熊本県）	196	194	118	20	56	2
九州北部豪雨（福岡県）	155	107	63	23	21	48
合計	2,774	2,579	1,274	862	443	195

出典：各県とりまとめ資料

（※）正規職員（再任用職員を含む）の採用増、国からの職員派遣等

（注）平成30年7月豪雨については、岡山県、広島県及び愛媛県の被災市町村から計293人の中長期の派遣要請があり、10月24日現在で183人確保済み

平成31年度における被災市町村からの職員派遣の要請状況（H30.12.7現在）

（単位：人）

	東日本大震災	熊本地震	九州北部豪雨	平成30年7月豪雨	北海道胆振東部地震	合計
要請数	822	130	89	177	28	1,246

（注）要請数は、既に派遣調整が行われたものを除いた人数

総務省による支援

- ・全国の都道府県及び指定都市に対する個別の働きかけ
- ・全国の都道府県知事及び市区町村長宛てに総務大臣書簡を発出し、格別の協力を依頼
- ・派遣職員に係る費用について、東日本大震災については、派遣先団体に対し震災復興特別交付税により全額措置。その他の災害については、派遣先団体に対し特別交付税により措置 など

東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業について

○概要

メンタルヘルス対策は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）により事業者の責務とされている。

「平成28年度以降の復旧・復興事業について（平成27年6月24日復興推進会議決定）」において、「平成28年度以降の復興支援については、被災地の「自立」につながるものとしていく必要がある」とされている。

これらを踏まえ、復興・創生期間（平成28年度～平成32年度）の間、被災団体等が地域の実情に応じて自ら実施するメンタルヘルス対策に対して、東日本大震災の被災地域で復旧・復興業務に携わる職員等（以下「職員」という。）が心身の疲弊から心の健康を害することにより重大な公務災害が発生することを未然防止する観点から、職員が所属する地方団体等が職員の安全と健康を確保するために実施するメンタルヘルス対策への支援を行うこととし、当該対策に要する経費について震災復興特別交付税及び特別交付税による財政措置を講じる。

- ・被災団体の職員及び被災団体に派遣されている職員：震災復興特別交付税で措置
- ・被災団体に派遣され派遣元団体に戻った職員：特別交付税で措置

○年数

復興・創生期間である平成28年度～平成32年度の5か年

○措置額

震災復興特別交付税・特別交付税合わせて5年間で12.5億円程度（単年度2.5億円程度×5か年）

○対象団体及び対象職員

<震災復興特別交付税>

- ① 東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律（平成23年法律第40号）第2条第2項に規定する特定被災地方公共団体の職員
 - ② 「平成23年東北地方太平洋沖地震にかかる災害救助法の適用について（第11報）」の適用を受ける市町村の職員（東京都を除く。）
 - ③ 上記①②に掲げる地方公共団体が設置した一部事務組合等の職員
- ※ 全国の地方公共団体から上記①②③に掲げる地方公共団体に派遣中の職員は、①②③の職員とみなして対象とする。

<特別交付税>

- ④ 全国から上記①②③に掲げる地方公共団体に派遣された全国の地方公共団体の職員（派遣が終了し所属団体の職務に復帰した職員に限る。）

○対象事業

① ストレスチェック事業（2回目以降に係る部分に限る。）

ストレスチェックシートを用いて職員のストレスの度合いを把握し、高ストレス者に対してカウンセリング（面接指導）等を実施

- ・ストレスチェック実施に要する費用
- ・高ストレス者に対する面接指導費用

② 訪問カウンセリング事業

臨床心理士等を招聘し、職場等で職員に対してカウンセリングを実施

③ メンタルヘルスセミナー等研修事業

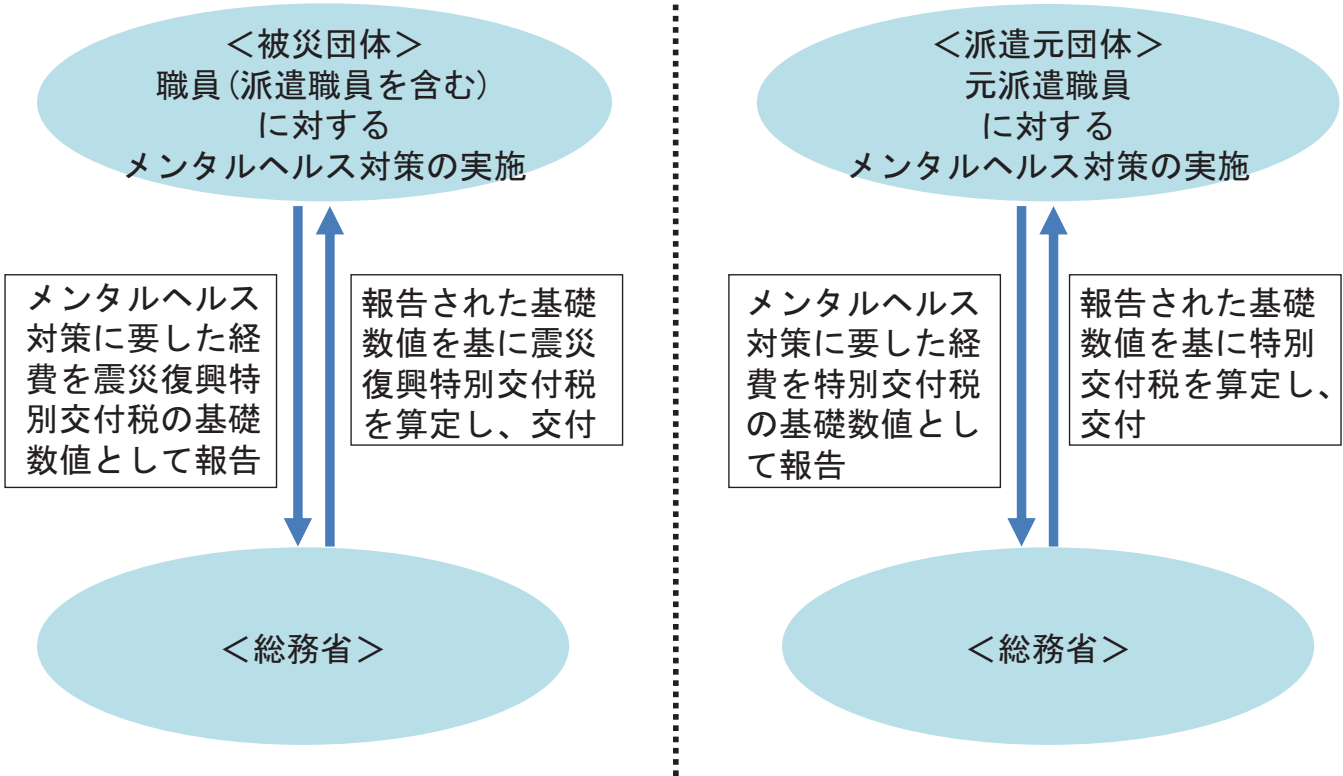
臨床心理士等による各種研修事業を実施

- （例）
- ・メンタルヘルスセミナー
 - ・グループワーク 等

震災復興特別交付税措置及び特別交付税措置のスキーム

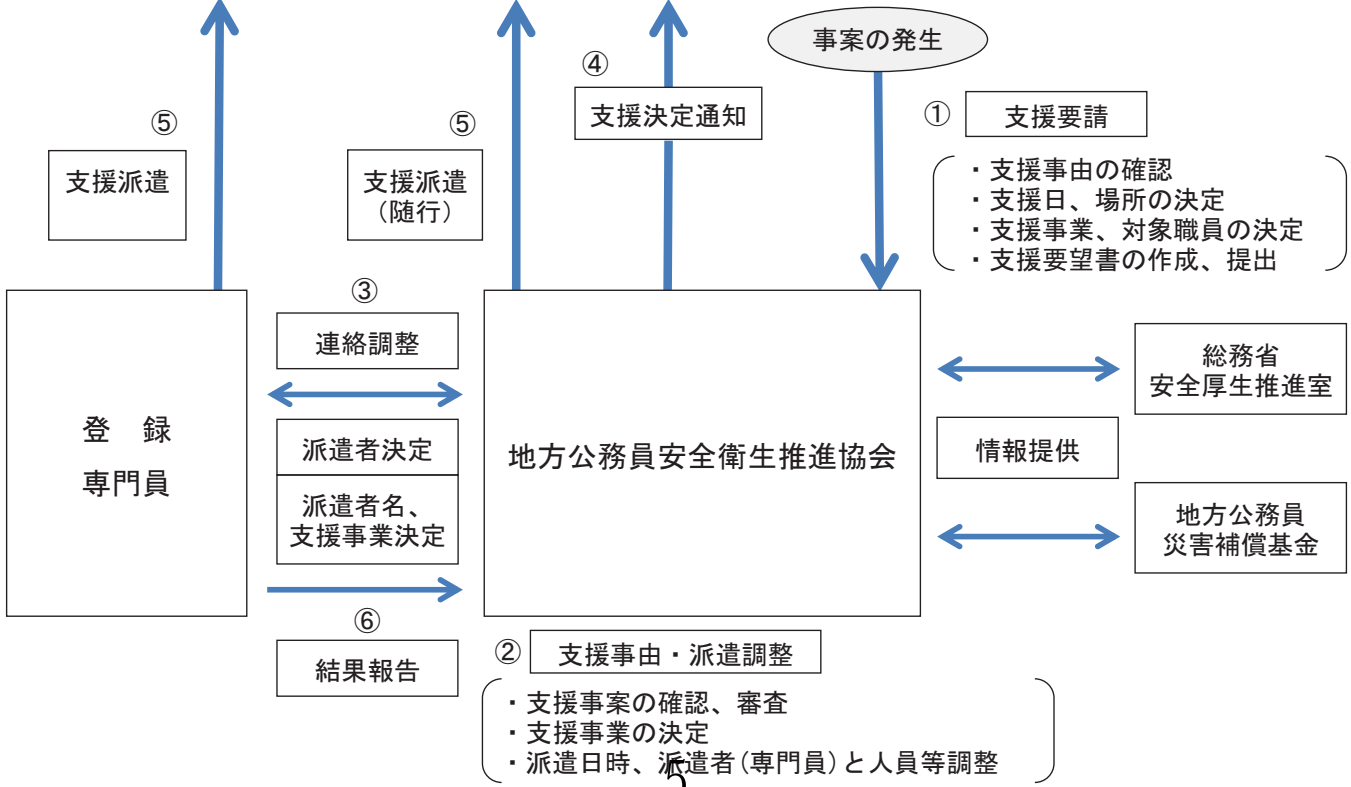
被災団体職員：震災復興特別交付税

元派遣職員：特別交付税



メンタルヘルス対策支援専門員派遣のスキーム (一財)地方公務員安全衛生推進協会

・大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレス等が危惧される地方公共団体等

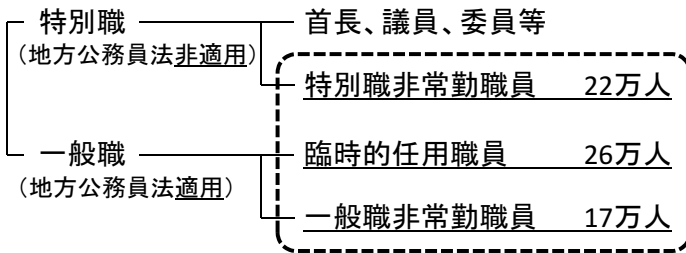


2. 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保等について

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題

(「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」報告書のポイント)

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状



- ◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど増大し多様化する行政需要に対応するため、地方公務員における臨時・非常勤職員数は増加。
H17 45.6万人 → H20 49.8万人 → H24 59.9万人 → H28 64.3万人
(事務補助 約10万人、教員・講師 約9万人、保育士 約6万人、給食調理員 約4万人、図書館職員 約1.6万人 など、幅広い分野で活用)
- ◆ これまでも平成26年総務省通知等により助言を行ってきたが、地方公共団体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われており(課題1・2)、また、処遇上の課題(課題3)もある。

<任用上の課題>

【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」・・・本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない(地方公務員法非適用)

【課題2】

採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

※ 一般職非常勤職員として任用すること自体に疑問を持つ自治体もあり

<処遇上の課題>

【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

※ 民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の概要

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員(一般職・特別職・臨時的任用の3類型)について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

1. 地方公務員法の一部改正【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加(①45.6万人→②49.8万人→③59.9万人→④64.3万人)しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

(1) 特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」(臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等)として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「学識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化する。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

(2) 一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

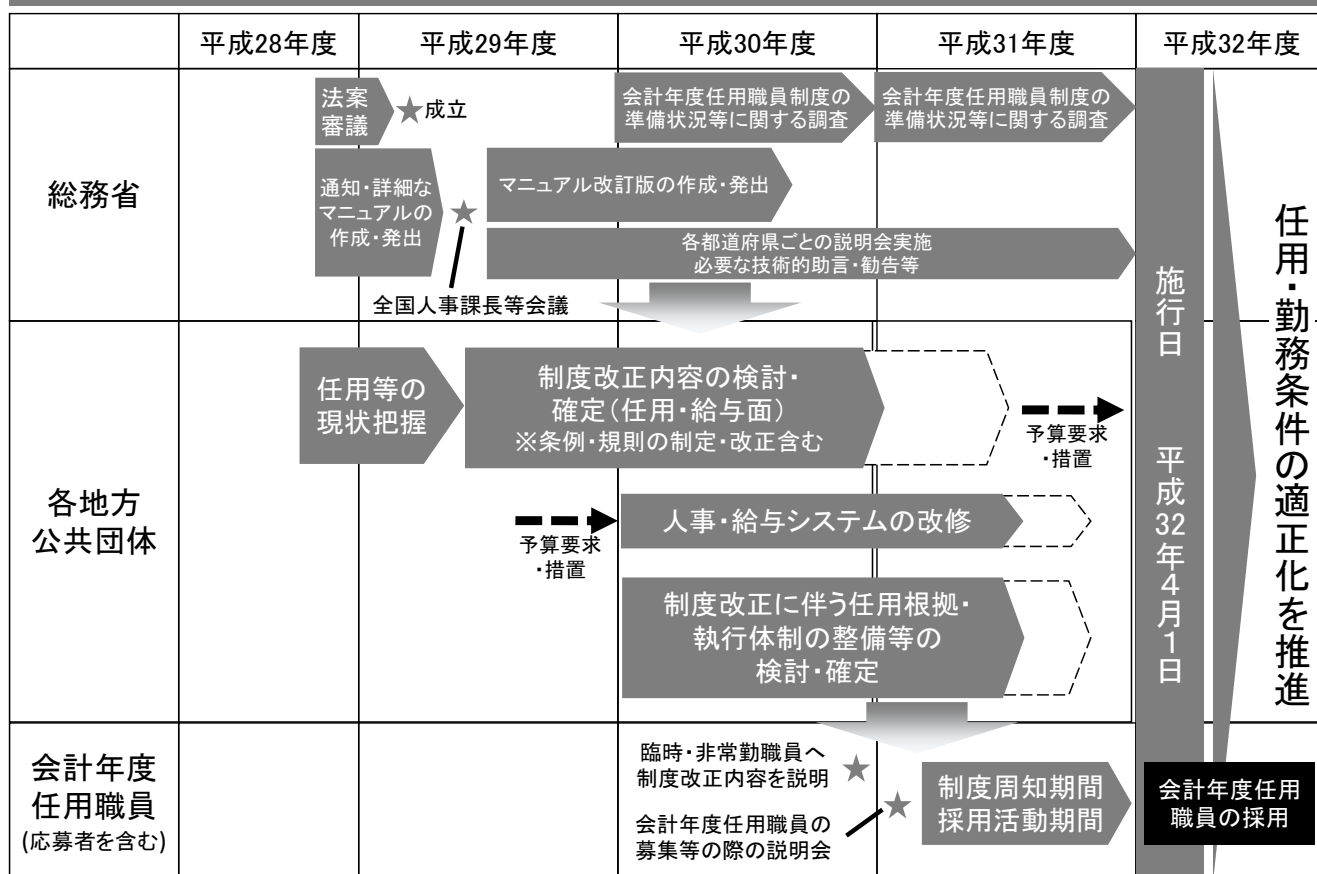
法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

2. 地方自治法の一部改正【会計年度任用職員に対する給付を規定】

地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性の高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する。

法改正後の「会計年度任用職員制度」の導入等に係るスケジュール(想定)



会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)の概要

- 平成29年8月に発出した「事務処理マニュアル(第1版)」について、地方公共団体からの照会等を踏まえ、新たに整理した事項等を追加・修正した、「事務処理マニュアル(第2版)」を提供し、各地方公共団体に対する支援を推進

改訂のポイント

1. 第2版発出日
平成30年10月18日(木) ※事前に関係省庁等とも調整
 2. 改訂の概要(第1版からの変更点)
 - 既存QAの整理・新QAの追加
 - ・ マニュアル(第1版)に掲載されていたQAを整理し、一部を本文へ移行
 - ・ 新規QAの追加(主に8/22事務連絡に掲載したQA)
- | | | | | | |
|-------------------|------------------------|---|-------|------------------------|-------------|
| 【既存QA】(第1版) | 62問 | → | (整理後) | 46問 | ※16問を本文に移行 |
| 【新規QA】(8/22事務連絡等) | 57問 | → | (整理後) | 45問 | ※12問を本文に反映等 |
| | <small>※重複5問あり</small> | | | <small>※重複3問あり</small> | |
- ⇒ (第2版) **88問**
- 追加された事項(主なもの)
 - ・ 特別職非常勤職員(嘱託医、区長・館長等の考え方【問2-3-4-6】)
 - ・ 給与・期末手当(週2日未満職員の取扱い【P29】、JET参加者の取扱い【問17-6】)
 - ・ 条例規則(給与条例で規定すべき内容等【問21-3-4】)
 - マニュアルの全体構成については、第1版から大幅な変更なし
- ※ 今後はマニュアルの改訂はせず、必要に応じてQ&Aの追加のみを実施

会計年度任用職員制度関係条例案の議会提案予定時期等について

平成31年1月
自治行政局公務員部

1. 関係条例案の議会提案予定時期（平成30年12月1日現在）

各団体における関係条例案の議会提案予定時期については、募集開始時期や制度の周知期間などを勘案して定める必要がある。

9割近くの団体（都道府県・指定都市は全団体）が平成31年9月までに議会提案を予定している。一方で、「未定」の団体が3%弱あり、これらの団体は直ちに全体スケジュール作成の上、条例制定の準備を進める必要がある。

区分(団体数)	議会提案予定時期						
	～H30.12	H31.1～3	H31.4～6	H31.7～9	H31.10～12	H32.1～3	未定
都道府県(47)	1	9	25	12	0	0	0
割合	2.1%	19.1%	53.2%	25.5%	0.0%	0.0%	0.0%
指定都市(20)	0	7	12	1	0	0	0
割合	0.0%	35.0%	60.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%
市区(795)	0	16	233	483	41	0	22
割合	0.0%	2.0%	29.3%	60.8%	5.2%	0.0%	2.8%
町村(926)	0	12	166	586	133	2	27
割合	0.0%	1.3%	17.9%	63.3%	14.4%	0.2%	2.9%
合計(1788)	1	44	436	1082	174	2	49
割合	0.1%	2.5%	24.4%	60.5%	9.7%	0.1%	2.7%

※「〇月議会or〇月議会」と回答した団体は遅い方の時期で集計

2. 各地方公共団体における施行に向けた検討状況（平成30年12月1日現在）

各項目について、概ね9割の団体が「整理済（確定済）」又は「検討・整理中」としている。一方で、市町村を中心に「未着手」の団体も一定程度ある。

また、全ての項目が「未着手」の団体が68団体（全体の3.8%）あり、これらの団体は直ちに改正法の施行に向けた検討を進める必要がある。

区分(団体数)	(a) 職の再設定に関する検討状況			(b) 会計年度任用職員の任用等(募集・能力実証、任用)に関する検討状況			(c) 会計年度任用職員の給与(給料、報酬、手当等)に関する検討状況			(d) 会計年度任用職員の勤務時間、休暇及び育児休業等に関する検討状況		
	整理済	検討・整理中	未着手	確定済	検討・整理中	未着手	確定済	検討・整理中	未着手	確定済	検討・整理中	未着手
都道府県(47)	2	45	0	3	43	1	1	46	0	1	46	0
割合	4.3%	95.7%	0.0%	6.4%	91.5%	2.1%	2.1%	97.9%	0.0%	2.1%	97.9%	0.0%
指定都市(20)	2	18	0	0	20	0	0	20	0	0	20	0
割合	10.0%	90.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
市区(795)	76	710	9	4	739	52	1	753	41	4	742	49
割合	9.6%	89.3%	1.1%	0.5%	93.0%	6.5%	0.1%	94.7%	5.2%	0.5%	93.3%	6.2%
町村(926)	67	793	66	4	748	174	2	739	185	4	737	185
割合	7.2%	85.6%	7.1%	0.4%	80.8%	18.8%	0.2%	79.8%	20.0%	0.4%	79.6%	20.0%
合計(1788)	147	1566	75	11	1550	227	4	1558	226	9	1545	234
割合	8.2%	87.6%	4.2%	0.6%	86.7%	12.7%	0.2%	87.1%	12.6%	0.5%	86.4%	13.1%

会計年度任用職員制度の検討状況に関するチェックリスト

本チェックリストは平成29年5月に成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」(以下、「改正法」という。)に基づき、平成32年4月に導入される会計年度任用職員制度について、平成30年10月「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)」(以下、「マニュアル」という。)を踏まえた制度設計となっているかどうか、特に留意すべき事項について確認するものです。
 各団体において、本チェックリストに掲げた事項のみならず、会計年度任用職員の任用や勤務条件等について、改正法の趣旨に沿った制度設計がなされるか最終的な確認を行い、条例・規則等の整備を確実にを行うことを目的としています。

地方公共団体コード	000000
都道府県	〇〇県
団体名	〇〇市
団体区分コード	5:一般市
議会提案予定時期	平成31年〇月

担当課	〇〇課
担当者	〇〇 〇〇
連絡先	123-456-7890
確認日	H31.〇.〇

1. 任用の適正化

(1) 会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員の任用の有無

[マニュアルP10 II各論2(1)④、⑥関係]

改正法の趣旨を踏まえると、一般職として非常勤職員を任用する場合には、会計年度任用職員として任用することが適当であり、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員として任用することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない不適当なもので、避けるべきです。

地方公務員法は、従前より、地方公共団体に勤務する者について、一般職にも特別職にも属さない者の存在を予定しておらず、雇用契約による勤務関係の成立を想定していないことに留意する必要があります。

(2) 勤務時間がフルタイムからパートタイムになる職の有無

[マニュアルP30 II各論3(1)③イ(イ)関係]

単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであることに留意ください。

2. 特別職非常勤職員(地方公務員法第3条第3項第3号に該当する職)

(1) マニュアルに限定列挙されている職以外の職の有無

(a) 法令に基づき設置する職の有無

[マニュアルP14 II各論2(2)①ウ関係]

新地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる職については、専門的な知識経験等を有する者が就く職であって、当該知識経験等に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い職であり、助言、調査、診断等を行う職に限定されます。

法令に基づき設置されている職種等のうち新地方公務員法第3条第3項第3号に該当するものは、事務の種類ごとに以下のとおり整理されます。

(表)略

上表のとおり、法令に基づき設置されている職種等における特別職非常勤職員の範囲について限定することとしています。

(b) 地方公共団体が独自に設置する職の有無

[マニュアルP11 II各論2(2)①ウ関係]

地方公共団体が独自に設置する職種等に係る特別職非常勤職員についても、同様に限定的な取扱いとし、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿ったものとなるよう、適切に対応する必要があります。

※マニュアルP54 問2-5に基づき特別職として任用する医師については、対象外とする。

チェックリスト	
1(1)	任用あり(H32.4.1以降) 任用なし(H32.4.1以降)
↓	
具体的な内容・任用する理由	
1(2)	あり(H32.4.1以降) なし(H32.4.1以降)
↓	
具体的な内容・パートタイムとする合理的理由	
2(1)(a)	あり(H32.4.1以降) なし(H32.4.1以降)
↓	
具体的な内容・特別職とする理由	
2(1)(b)	あり(H32.4.1以降) なし(H32.4.1以降)
↓	
具体的な内容・特別職とする理由	

(2) 特別職非常勤職員について、フルタイムの職の有無

[マニュアルP13 II各論2(2)①ウ関係]

地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる職については、専門的な知識経験等を有する者が就く職であって、当該知識経験等に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い職であり、助言、調査、診断等を行う職に限定されます。

(地方公務員法第3条第3項第3号)

臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらに準ずる者の職

3. 空白期間の設定の有無

[マニュアルP42 II各論3(1)⑤イ関係]

退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間(いわゆる「空白期間」)を設けることは適切ではありません。また、任用されていない者を事実上業務に従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれがあります。

各地方公共団体においては、「退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため」の空白期間の是正を図ることはもとより、「職務の遂行に必要かつ十分な任期」を適切に定めていることについて、職員や住民に対して説明責任を果たす必要があります。

4. 期末手当の支給の有無

[マニュアルP27 II各論3(1)③ア(イ)、(ウ)関係]

期末手当については、任期が相当長期にわたる者に対して支給する必要があります。この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長でも1年であることを踏まえ、6カ月以上を目安とすることが考えられます。また、基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があります。

会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員に適用される制度を基本としつつ、各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とすることも差し支えありません。

5. 退職手当条例規定の整備の有無

[マニュアルP47 II各論3(1)③ア(イ)関係]

退職手当については、常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、退職手当を支給することとされており(職員の退職手当に関する条例(案)第2条第2項及び職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(案)(昭和37年9月29日自治丙公発第20号)附則第5項)、この支給要件を満たす場合には、各地方公共団体の条例に基づき適切に支給する必要があります。

6. 地方公務員育児休業法等に基づく条例等整備の予定の有無

[マニュアルP32 II各論3(1)③ウ(ア)関係]

現在、一般職非常勤職員に係る育児休業等に関する条例等を整備していない地方公共団体にあつては、会計年度任用職員制度の整備に伴い、

- ・ 地方公共団体として、職員の育児等に係る制度を推進する責務を有すること
 - ・ 国家公務員及び民間については、要件を満たす非常勤職員は育児休業の取得が可能であり、それとの権衡を図る必要があること
 - ・ 改正法に係る審議の際にも会計年度任用職員に係る制度の整備を推進すべきことについて議論が行われていること
- に留意し、確実に制度の整備を図ることが必要です。

2(2)

あり(H32.4.1以降)	なし(H32.4.1以降)
---------------	---------------

具体的な内容・フルタイムの特別職とする理由

3

設定あり(H32.4.1以降)	設定なし(H32.4.1以降)
-----------------	-----------------

具体的な内容・設定する理由

4

右記以外	少なくとも任期が6月以上かつ週の勤務時間が15時間30分以上の者に対して期末手当を支給する
------	---

基準の具体的な内容・設定理由

5

H32.4.1以降フルタイムの会計年度任用職員を任用する予定がある	任用する予定がない
-----------------------------------	-----------

職員の退職手当に関する条例(案)第2条第2項に相当する規定を設けない(H32.4.1以降)	設ける、既に設けている
---	-------------

規定の整備予定時期・整備しない理由

6

検討中・整備しない	整備予定
-----------	------

現在の検討状況・整備しない理由

3. 地方公務員の雇用と年金の接続 (定年引上げ) について

「定年の段階的な引上げのための意見の申出」 (平成30年8月10日 人事院) の概要

総務省公務員部作成

公務員の定年の段階的引上げに関し、①定年の見直し、②役職定年制の導入、③60歳以上の職員の給与、④定年前の再任用短時間勤務制の導入等の措置を講じる。

① 定年の見直し

- 一定の準備期間を確保しつつ、定年を段階的に60歳から65歳に引上げ
- ただし、職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより、定年を65歳とすることが適当でない官職の定年は70歳を上限として別途定める。

② 役職定年制の導入

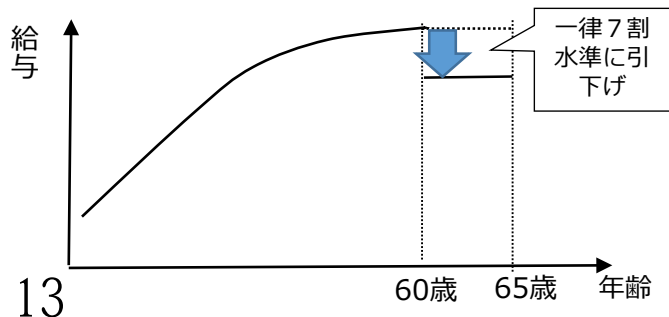
- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

対象	管理監督職員
内容	原則60歳に達した日以後最初の4月1日までの間に、役職定年対象官職以外の官職へ任用換（降任等）を行う
例外	職務の特殊性や欠員補充の困難性等の事情から公務の運営に支障が生じる場合、下記の例外措置を定めることが可能 (1) 60歳超の役職定年年齢を設定 (2) 役職定年時期を延期（最長3年間）

③ 60歳以上の職員の給与

- 民間の実情等を踏まえ、当分の間、60歳以上の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定

※ 役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割～6割程度の場合も



「定年の段階的な引上げのための意見の申出」 (平成30年8月10日 人事院) の概要

総務省公務員部作成

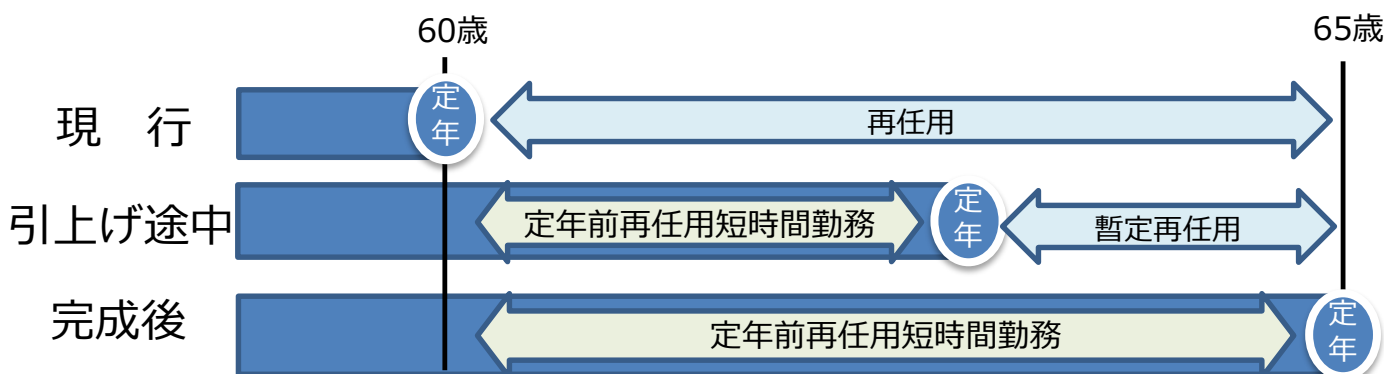
④ 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- 60歳以上の職員の希望に基づく短時間勤務を可能とし、多様な働き方を実現

対象	60歳以上の職員
内容	一度退職した上で短時間勤務の職に任用
勤務形態	週15時間30分～週31時間 (現行の再任用短時間職員と同様)

※ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年後65歳までの間に現行の再任用制度を暫定的に存置（65歳定年の完成で廃止）

イメージ



その他

- 1～4の制度については、定年の段階的な引上げ期間中においても必要な見直しを検討
- 定年の引上げ期間中も真に必要な新規採用を計画的に継続できるよう措置
- 職員の自主的な選択としての退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討
- 能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、人事評価に基づく昇進管理の厳格化を検討するとともに、勤務実績不良の職員の厳正な分限処分などの必要な見直しを行う

4. 女性活躍・働き方改革の推進等について

地方公共団体における「ゆう活」の取組①

平成30年における「ゆう活」実施の要請等

- 1 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」にて事例を紹介（H30.3 地方公共団体に周知）
（例）●朝型勤務の実施
●係を超えた人員配置及び応援体制の構築
- 2 「ゆう活」及び「ゆう活」の趣旨に即した取組を行うよう依頼（H30.4.27公務員部長通知）
●「ゆう活」は、多くの団体から時間外勤務の縮減に効果があるとの評価がなされている
●時間外勤務縮減は、職員の心身の健康維持や過労死等の防止はもとより、質の高い行政サービスを提供するためにも重要
●長時間労働の是正を始めとする働き方改革について地域社会をリードする役割をご認識いただきたい
●未実施の団体にあっては、地域の実情に即しつつ、まずは実践していただきたい
- 3 地方公共団体の人事担当課長等が出席する各種会議等において、積極的な取組を要請
●全国都道府県財政課長・市区町村担当課長合同会議（H30.4.25開催）
●平成30年度地方財政連絡会議（H30.5～開催）
●勤務条件等調査ヒアリング（H30.7実施）
●全国人事委員会事務局長会議（H30.8.22開催）
●全国人事担当課長・市町村担当課長会議（H30.8.23開催）

平成30年の実施結果

- 都道府県：47団体（朝型勤務 40団体、定時退庁促進 6団体、※その他取組 1）
- 政令指定都市：20団体（朝型勤務 11団体、定時退庁促進 7団体、※その他取組 2）
- その他の市区町村：572団体（朝型勤務 138団体、定時退庁促進 392団体、※その他取組 42）

※その他取組（ゆう活の趣旨に即した取組）例

- ・時差出勤制度の実施
- ・超過勤務を朝に実施
- ・20時一斉消灯の実施
- ・幹部職員による巡回
- ・所属別の時間外勤務縮減目標の設定 等

地方公共団体における「ゆう活」の取組②

平成30年度の地方公共団体の取組概要

「ゆう活」の取組（昨年度の取組から工夫した点・充実した点等）

（1）職員が「ゆう活」に取り組みやすいような工夫（実施期間・対象の拡大など）

- 朝型勤務のパターンを拡大（2パターン⇒4パターン）、実施期間の拡大（7月～9月⇒6月～10月）
- 対象職員の拡大（特定の部署⇒窓口職場も含めた全所属）
- 申請期限の緩和（1週間前まで⇒前日まで）など、実施しやすい工夫
- 会議等は16時15分以降は行わないことをさらに徹底

（2）窓口職場・交代制勤務職場での実施

- 対外的に一目で分かりやすいように、記名章及び机上に朝型勤務を実施している旨を掲示
- 所属長が職員のゆう活利用希望日や、窓口の状況を把握した上で、窓口対応に支障が出ないように調整して実施

（3）その他

- フレックスタイム制度の始業時間について、朝に広く設定（朝6時15分から始業可能 通年実施）
- 1時間の年次休暇取得による早期退庁を奨励
- 管理職員が「イクボス・温かボス」宣言を行い、休暇の取得や定時退庁を促進しやすい職場の雰囲気醸成 等

定時退庁促進の取組（主なもの）

- プレミアムフライデーに合わせ、毎月最終金曜日を「一斉定時退庁日」に設定
- 毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）とし、全職員のパソコンに定時退庁を促すメッセージを一斉配信
- 勤務時間終了後15分以内の一斉消灯（緊急の場合等やむを得ない場合は、所属長が部長の了承を得る）
- 16時以降の会議や作業依頼を原則禁止
- 各部局の幹部職員が職場巡回し定時退庁を促す 等

女性活躍・ハラスメント対策の見直しについて

- 平成30年8月末から労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、女性活躍推進法の施行3年後の見直し及びセクハラ・パワハラ防止対策の強化について議論。12月14日に分科会報告をとりまとめ、大臣に建議。
 ➡ 建議の内容を踏まえ、**次期通常国会への法案提出**を目指す。

	現行制度	主な見直しの方向性
女性活躍	<p>○ 女性活躍推進法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動計画の策定(301人以上企業に義務) ・情報公表(301人以上企業に義務) (公表項目は任意の1項目) ・優良企業(えるぼし)認定(現行3段階)等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行動計画策定・情報公表義務の対象企業の拡大(301人→101人以上) ● 情報公表の強化(複数項目化) ● 企業へのインセンティブ強化等
ハラスメント防止対策(※)	<p><セクシュアルハラスメント></p> <p>○ 男女雇用機会均等法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に雇用管理上の措置義務 ・法律に基づく指針で、以下の措置を規定 <ul style="list-style-type: none"> ① 事業主による方針の明確化と周知・啓発 ② 苦情などに対する相談体制の整備 ③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 <p><パワーハラスメント></p> <p>○ 法的根拠なし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 実効性強化(相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等) ● セクシュアルハラスメントと同様の雇用管理上の措置義務を導入(労働施策総合推進法に位置付け)

女性活躍推進法の施行後3年の見直しの方向性について(公務部門)

1. 女性活躍のために特に取り組むべき課題

- ① **長時間労働の是正などの働き方改革**
 - ▶ 長時間労働の常態化は、職務の機会付与や男性の育児参加の大きな阻害要因であり改善が必要
- ② **性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用**
 - ▶ 管理職等への登用が進むためには、まずは、性別に関わりない職務の機会付与が重要
- ③ **男性の育児参加の促進**
 - ▶ 職員本人が育児等に能動的に関わることは、事業主にとっても、育児等に理解ある職場風土を形成する観点から重要

2. 主な見直しの方向性

状況把握	情報公表	その他行動計画の実効性向上のための取組
<p>○ 状況把握項目の見直し【府令】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員一人当たりの超過勤務平均時間」に加え、「超過勤務上限(月45時間等)*を超えた職員割合」も把握 ・管理職についても「超過勤務上限を超えた職員割合」を把握 ・「各役職段階の女性職員割合」に加え、「各役職段階の女性職員の“伸び率”」も把握(例：3年度前からの伸び率) ・「セクハラ等の相談状況」に替えて、「セクハラ等対策の整備状況」を把握など 	<p>○ 情報公表項目の見直し【府令】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「両立支援制度の整備状況」「セクハラ等対策の整備状況」等を追加など ○ 開示内容の充実【府令】 ・「数値目標を設定した項目の進捗状況」及び「実施した取組」を、経年で公表することを制度化 ※行動計画の実施状況の公表義務は公務部門のみ ○ 情報公表の複数項目化【法律】 ※情報公表項目は、現行は任意の1項目 ※民間企業(301人以上)と同様の改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育公務員の長時間勤務の是正に向けて、勤務時間の把握と適切な管理の実施を求めている ・男性が育児のために5日以上等の一定期間、休暇等を取得することについて、子育て等に理解ある職場風土の形成の観点で重要であることを普及し、積極的な取組を求めている ・行動計画策定時のガイドラインや取組の事例集を作成。また、精力的に取り組む事業主を公表・表彰し、インセンティブ付与 ・公共調達における受注機会の増大について、引き続き、国、地方公共団体等の取組を推進

※上限は今後、人事院規則等で定めるもの

ハラスメント防止対策の主な見直し内容

1. セクシュアルハラスメント対策の実効性の向上

(1) セクハラ防止に関する使用者・労働者の責務（パワハラも同様の対応を検討）

- セクハラは許されないものであり、**使用者・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるという趣旨の規定を設ける。

(2) 事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止（パワハラも同様の対応を検討）

- 労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、**労働者がセクハラに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止**する。

(3) 社外の労働者等からセクハラを受けた場合や社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化

- 他社の労働者等からセクハラを受けた場合も措置義務の対象となることや、社外の労働者にセクハラを行った場合は、他社が実施する事実確認等の措置に協力するよう努めることを指針等で明確化する。

2. パワーハラスメント防止対策の法定化

(1) 事業主に、一定の雇用管理上の措置を講じることを義務付け（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- 事業主による社内方針の明確化と周知・啓発や、苦情などに対する相談体制の整備等を義務化
- 中小企業に対しては、円滑な施行に向けて配慮・支援を実施

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとして法律に規定

- ① 優越的な関係に基づく、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

(2) 指針で「パワハラ」の定義や「措置の内容」を明確化

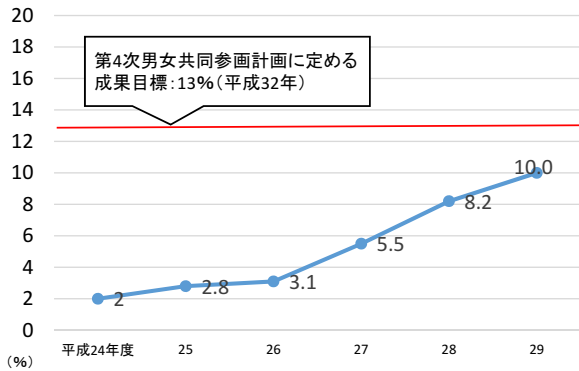
- **指針で「パワハラに該当する/しない行為例」、「適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと」などを明確化。**
- 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において、労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載することを検討。

男性の育児参加の促進について①

■男性が5日以上等の一定期間、育児等のための休暇等を取得することの意義

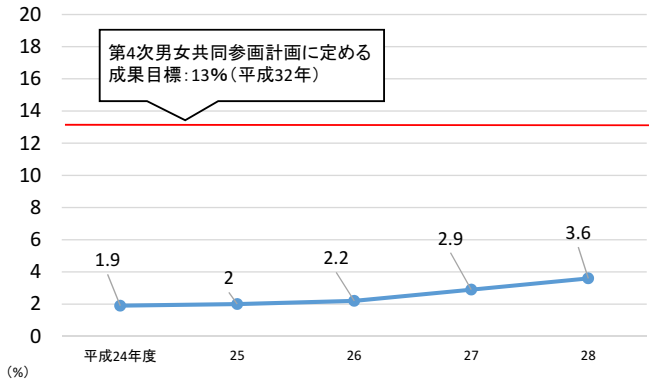
- 共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題
- 男性が5日以上等のまとまった期間、育児のための休暇等（配偶者出産休暇など）を取得することは、
 - ・本人にとって、今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、
 - ・事業主にとっても、
 - ▶働き方改革、性別による固定的役割分担意識の打破
 - ▶子育て等に理解のある職場風土の形成や、妊娠・出産を控える職員への理解が広がり、ひいては、マタニティハラスメント等の減少にも資する。

(1) 国家公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



※取得期間は、「1月以下」が68%（H29年度）

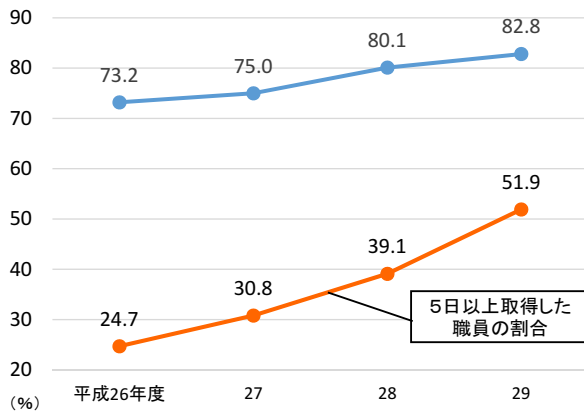
(2) 地方公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



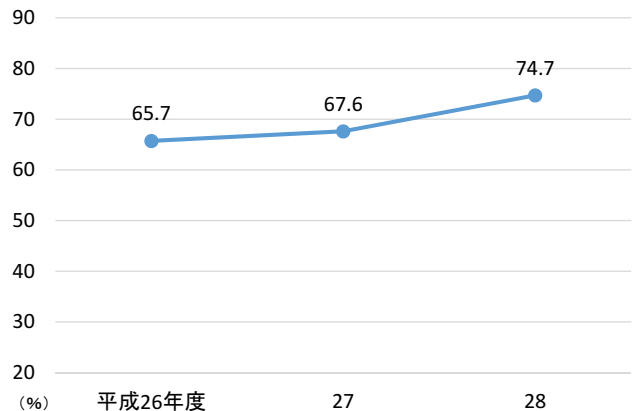
※取得期間は「6月以下」が77.4%（H28年度）

男性の育児参加の促進について②

(3) 国家公務員の配偶者出産休暇(2日)と育児参加のための休暇(5日)（「男の産休」）を取得した職員の割合



(4) 地方公務員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員の割合（地方公共団体独自の特別休暇等を取得した職員を含む）



注1 (1) 及び (3) のグラフは「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成30年11月2日 内閣人事局）を基に作成。「職員の割合」は、「当該年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数（a）」に対する「新規取得者数（b）」の割合（b/a）。

2 (2) 及び (4) のグラフは「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成24～28年度 総務省）を基に作成。年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する、同年度中に配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇のうち、どちらかもしくは両方の休暇を取得した者の割合。

3 (4) のグラフの平成26年度及び平成27年度の数値については、東京都において把握できなかったため、東京都は含まれていない。

4 地方公務員の配偶者出産休暇の取得可能日数は、地方公共団体によって異なる。

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）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
○※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

現在、我が国においては、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のため働き方改革が進められており、先の国会で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が成立した。これにより、民間労働者については、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年 4 月から施行されることとなった。

国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に各省各庁の長から命じられて行うものとされており、民間労働者の時間外労働と枠組みは異なっている。しかしながら、公務においても職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、これまで、本院が「超過勤務の縮減に関する指針」で年間の超過勤務の上限目安時間数を示してきたが、民間労働法制の改正を踏まえ、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に基づき人事院規則で定めることとし、原則、1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては 1 箇月について 100 時間かつ 1 年について 720 時間等と設定する。ただし、大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができることとする。上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとする。

また、職員の健康確保措置についても、民間労働法制の改正を踏まえ、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とともに、超過勤務の多い職員から申出があった場合の面接指導について、その対象となる超過勤務時間数の基準を 1 箇月について 100 時間から 80 時間に引き下げるものとする。あわせて、面接指導の適切な実施を図るため、超過勤務手当が支給されない管理職員も含めて、各省各庁の長は適切な方法により職員の超過勤務の状況を把握することとするとともに、より適切に職員の健康管理を行えるよう健康管理医の機能強化を図ることとする。

さらに、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次休暇の使用を促進するため、各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が 10 日以上以上の職員が当該年において年次休暇を 5 日以上確実に使用することができるよう配慮することとする。

長時間労働の是正は極めて重要な課題であるが、国民のニーズに的確に対応し、適時適切な行政サービスを提供するという役割も同時に果たさなければならない。そのためには、本院が昨年報告したとおり、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。本院としても、関係機関と連携しつつ、各府省における取組を支援していく。

また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進めることが必要である。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

5. 障害者雇用について

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

(1) 今般の事態の検証

- ・第三者による検証の場として、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（委員長：松井 巖氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

(2) 再発防止のための対策

○厚生労働省における取組

- ・障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、再発防止のための取組に係る留意事項を示した**手引きを作成**。
- ・制度改正等の際には、手引きについて必要な改訂を実施。
- ・人事担当者向けの説明会・情報交換会を毎年実施。
- ・**チェックシートを毎年度配布**し、各府省からの通報を受けるに当たってチェックシートの提出を求め確認
- ・各府省の**関係書類等について必要な調査**を行い、障害者の範囲や確認方法等が適切かを確認 等

○各府省における取組

- ・本府省のみならず地方支分部局等でも再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されるよう、府省全体で体制を構築し、**取組状況のフォローアップ**を実施。
- ・手引きに従って、通報対象となる**障害者の名簿を作成**するとともに、障害者手帳の写し等の**関係書類を保存**
- ・実地確認やヒアリングにより、**内部点検**を実施。
- ・不適正な事務処理を未然に防止するため、チェックシートを活用しながら、**複数の職員によるチェック等の体制強化** 等

○チェック機能の強化に向けた更なる検討

- ・引き続き**法的整備を視野に入れた検討**を行うとともに、**各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討**

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

○平成31年末までの障害者採用計画を策定

○障害者雇用を推進していくために必要な府省内の体制整備、採用活動及び職場定着等に関する具体的な計画を策定

○障害者雇用に関する理解の促進

- ・国家公務員における**合理的配慮指針**（年内）及び公務部門における**障害者雇用マニュアル**（年度内）の整備
- ・障害者雇用精通アドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる**具体的な業務を選定**するための支援
- ・障害者雇用に関する**理解促進に向けたセミナーや講習会、職場見学会等**の開催 等

○採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策

- ・**ハローワークにおける職業紹介等**
- ・**障害者就労支援機関等との連携** 等

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

○障害者が活躍しやすい職場づくりの推進

- ・各府省の**推進体制の整備**(実務責任者の配置等)
- ・障害者雇用に関する理解の促進(再掲)
- ・働く障害者向けの**相談窓口**の設置
- ・個々の障害者をサポートする**支援者**の配置・委嘱
- ・障害者の**作業環境を整えるための機器の導入・設備改善** 等

○障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討

- ・**早出遅出勤務の特例、フレックスタイム制の柔軟化等**の措置
- ・**テレワーク勤務**を活用できるような環境整備 等

○障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に関する取組の推進

- ・障害者雇用施策の充実
- ・障害者優先調達法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

4. 公務員の任用面での対応等

○障害者を対象とした常勤採用の枠組み(選考採用)

- ・人事院が能力実証等の一部を**統一的に行う障害者を対象とした選考試験**を新たに導入（平成30年度から）
- ・**各府省の個別の選考採用**も並行して実施。人事院から**留意点等**を各府省に提示（年内）

○「ステップアップ制度」の枠組みを導入（年度内）

- ・非常勤職員として勤務後、選考を経て常勤職員となることを可能とする。

（厚労省において必要な手続きを経て平成30年度中に取組を実施）

○常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「**プレ雇用制度**」を導入

○非常勤職員について、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、**雇用の安定確保等に関する運用指針**を策定(年内)

○上記施策の推進に必要な**定員・予算については適切に措置**

※地方公共団体に対する対応

- ・各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請。
- ・法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は総務省の協力を得て、上記に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討。

5. 今後に向けて

○閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下で**フォローアップ**を行い、取組を着実に推進。

○法定雇用率の達成に留まらず、**障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大**に取り組み、今後も**政府一体となって障害者の雇用を不断に推進**。

6. 地方公務員の給与及び 人事評価制度の活用について

平成29年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○ 平成29年4月1日現在 99.2 (前年 99.3 Δ0.1)

※ラスパイレス指数:全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

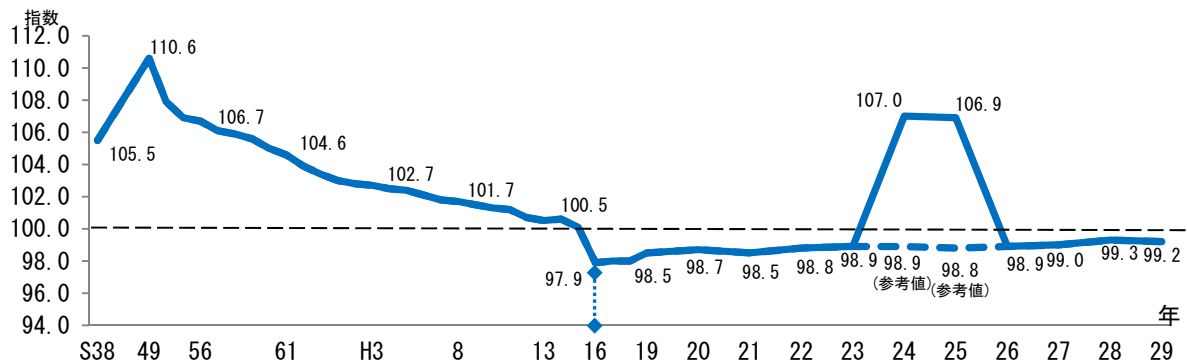
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	H28.4.1	H29.4.1	増 減	
				S49→H29	H28→H29
全地方公共団体平均	110.6	99.3	99.2	△ 11.4	△ 0.1
都道府県	111.3	100.3	100.2	△ 11.1	△ 0.1
指定都市	116.1	100.1	99.9	△ 16.2	△ 0.2
市	113.8	99.1	99.1	△ 14.7	0.0
町村	99.2	96.3	96.4	△ 2.8	0.1
特別区	—	99.4	99.6	—	0.2

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	H29.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	103.1	静岡県	94.8	鳥取県
指定都市	103.6	静岡市	94.2	大阪市
市区町村	103.7	埼玉県越谷市	77.5	東京都青ヶ島村

(3) ラスパイレス指数の推移



※参考値:給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置がないとした場合の値。

(4) その他

- ・地域手当補正後ラスパイレス指数 全地方公共団体平均 99.1 (ラスパイレス指数との差 Δ0.1)
- ・ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値 全地方公共団体平均 98.6 (ラスパイレス指数との差 Δ0.6)

総行給第57号
総行女第18号
平成30年11月6日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

】 殿

総務副大臣
鈴木淳司

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いします。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

- 1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表（一）において、平均0.2%の引上げ改定を行うとともに、初任給調整手当を引き上げることとされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対

処すること。

その際、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.05月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度の12月期の勤勉手当を引き上げ、平成31年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。また、期末手当について、平成31年度以降、支給月数を6月期と12月期で平準化し、いずれも1.3月とすることとされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 6 等級別基準職務表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、平成28年4月1日より等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。

- 7 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。その際、次の事項に留意すること。

(1) 地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則

であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

- (2) 扶養手当について、国においては、平成29年度以降、段階的に配偶者に係る手当額を13,000円から6,500円に減額し、子に係る手当額を6,500円から10,000円に引き上げることとされている。さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当を支給しないこととし、行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当額を3,500円とすることとされている。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。
- (3) 自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに見直しを行うこと。
- 8 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成30年1月1日から支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当についても、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(案)等について」(平成29年12月15日付け総行給第55号)を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。
- 9 国においては、人事評価の結果を任用、給与等へ反映しており、本年の給与改定において、昨年に引き続き、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においても、地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から人事評価の実施が義務付けられ、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとするとの根本基準が同法に明確に規定されるとともに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。これを踏まえ、人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体においては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号)に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- 10 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。
- 11 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

12 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 その他の事項

1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成30年11月6日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月10日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第7号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

地方公務員法における人事評価制度

～能力及び実績に基づく人事管理の徹底～

1 能力本位の任用制度の確立

任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

任用の方法

- ・人事評価その他の能力の実証 → 標準職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断。
- ・標準職務遂行能力 → 課長級・係員級などの職制上の段階に応じ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力。任命権者が定める。

国の例 課長（構想、判断、組織統率・人材育成 等）
係員（知識・技術、コミュニケーション 等）

2 人事評価結果の活用

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う。

人事評価は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものという根本基準に則り、評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

勤務評定との違い

- ・勤務評定 → 「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・人事評価 → 能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

人事評価の根本基準等

- ・人事評価の根本基準 → 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。
- ・人事評価の実施 → 任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

3 分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実に照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

4 その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

等級別基準職務表

- ・職務給原則 → 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（地公法第24条第1項）
- ・「等級別基準職務表」 → 給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示したものの。
（例：6級＝本庁の課長の職務、3級＝係長又は主査の職務 など）
※ これまでは、助言により条例化を促進。

7. 平成30年度福利厚生事業調査関係について

各都道府県総務部（局）長
各指定都市総務部長
（職員厚生課扱い） } 殿

総務省自治行政局公務員部福利課長
（公印省略）

職員に対する福利厚生事業調査の実施について（依頼）

本調査は、平成17年3月29日付け通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」及び平成18年8月31日付け通知「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」において、「職員に対する福利厚生事業については、住民の理解が得られるものとなるよう、点検・見直しを行い、適正に事業を実施するとともに、実施状況等を公表すること」とされていることを踏まえ、地方公共団体が行う福利厚生事業の見直し・公表等に関する状況について、毎年調査を実施してきたものです。

平成17年度の調査開始以降、福利厚生事業に対する公費支出額は、大幅な減少傾向にあり、加えて、各団体が行う事業実施状況の公表も進むなど、一定の効果が見られたところではあります。

そこで、各団体の事務負担の軽減等の観点から、本年度調査以降、調査回数を3年に1回に変更することとします（次回は、2021年度（平成33年度）に実施）。

併せて、今後、未公表の団体については、原則として、年末の報道発表資料（総務省ホームページ上）に各団体名を掲載することとしますので、各団体においては、引き続き住民の理解が得られるよう、ホームページ等で透明性の高い公表を続けていただきますようお願いいたします。

以上を踏まえ、本年度の調査につきましては、従前のとおり実施しますので、別添の「福利厚生事業調査表（互助会等・都道府県・指定都市用）」に必要事項を記載の上、下記により報告願います。

記

○ 職員に対する福利厚生事業調査について

「福利厚生事業調査表記載要領（都道府県・指定都市）」を参照の上、調査願います。

(1) 提出書類

「福利厚生事業調査表（都道府県・指定都市）」の電子データ

※全部局のデータを首長部局で一つの表にまとめて提出してください。

(2) 提出先 電子メールにて、fukuri_chosa@ml.soumu.go.jpまで送付してください。

(3) 提出期限 平成30年6月29日（金）

総務省自治行政局公務員部福利課
担当：中原、亀井
TEL：03-5253-5558
FAX：03-5253-5561

各都道府県総務部（局）長 } 殿
（市町村担当課・区政課扱い）

総務省自治行政局公務員部福利課長
（公印省略）

職員に対する福利厚生事業調査の実施について（依頼）

本調査は、平成17年3月29日付け通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」及び平成18年8月31日付け通知「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」において、「職員に対する福利厚生事業については、住民の理解が得られるものとなるよう、点検・見直しを行い、適正に事業を実施するとともに、実施状況等を公表すること」とされていることを踏まえ、地方公共団体が行う福利厚生事業の見直し・公表等に関する状況について、毎年調査を実施してきたものです。

平成17年度の調査開始以降、福利厚生事業に対する公費支出額は、大幅な減少傾向にあり、加えて、各団体が行う事業実施状況の公表も進むなど、一定の効果が見られたところと見られます。

そこで、各団体の事務負担の軽減等の観点から、本年度調査以降、調査回数を3年に1回に変更することとします（次回は、2021年度（平成33年度）に実施）。

その一方で、いまだ実施状況等を公表していない団体が一定数見受けられることから、平成29年度調査結果における未公表団体が所在する都道府縣市町村担当課に対し、ヒアリングを実施しますので御協力をお願いします（詳細は別途通知）。

また、今後、未公表の団体については、原則として、年末の報道発表資料（総務省ホームページ上）に各団体名を掲載することとします。

以上を踏まえ、本年度の調査につきましては、従前のとおり実施しますので、別添の「福利厚生事業調査とりまとめ表(市町村担当課・区政課用)」(以下、「とりまとめ表」という。)に必要事項を記載の上、下記により報告願います。

なお、回答として提出されたデータの修正が少なからず見受けられますことから、相互の事務効率化を図る観点から、回答に際しては、貴職におかれましても、より一層のご確認を行っていただくとともに、各団体への周知も併せてお願いいたします。

記

○ 職員に対する福利厚生事業調査について

- ・ 貴都道府県内の市町村、特別区、一部事務組合及び広域連合等は、「福利厚生事業調査表記載要領（市町村・特別区・一部事務組合・広域連合等用）」を参照の上、調査願います。
- ・ 貴職におかれては、「福利厚生事業調査とりまとめ表記載要領（市町村担当課・区政課用）」(以下、「とりまとめ記載要領」という。)を参照の上、とりまとめ願います。

(1) 提出書類

「とりまとめ表」の電子データ

※とりまとめ記載要領の3(3)を参照の上、全部局と首長部局のデータを集計してください。

(2) 提出先

電子メールにて、fukuri_chosa@ml.soumu.go.jpまで送付してください。

(3) 提出期限

平成30年7月31日(火)まで

※とりまとめ表【3】公表状況及び【6】「①公表していない理由」、「②公表の予定時期」のみ平成30年9月28日(金)

総務省自治行政局公務員部福利課 担当：中原、亀井 TEL：03-5253-5558 FAX：03-5253-5561

8. 平成31年度における地方議会議員年金制度に係る地方公共団体の負担金等について

事 務 連 絡
平成 30 年 12 月 21 日

各都道府県 財政担当課
市町村担当課
議会事務局
各指定都市 財政担当課
議会事務局

御中

総務省自治行政局公務員部福利課

平成 31 年度における地方議会議員年金制度に係る
地方公共団体の負担金等について

地方議会議員年金制度については、平成 23 年 6 月 1 日をもって制度が廃止されましたが、制度廃止に伴う経過措置としての給付に要する費用の財源は、関係法令に基づき、毎年度、現職議員の標準報酬総額に応じて、各地方公共団体が公費で負担することとされています。

平成 31 年度においては、制度廃止に伴う経過措置としての給付に要する費用 519 億円を含む、524 億円を地方財政計画に計上する予定であり、各地方公共団体の負担金の具体的な算定方法及び支払方法は、別紙のとおり予定しています。

つきましては、平成 31 年度の地方公共団体の負担金の予算計上等について適切に対処いただきますとともに、貴都道府県内の市町村（財政担当課・議会事務局）に対しても速やかにその趣旨をご連絡いただくようお願い申し上げます。

担 当 中原、志賀 連絡先 03-5253-5558

1 給付費負担金の算定方法

(1) 都道府県

平成31年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員（※）の標準報酬月額
の総額に12を乗じて得た金額に20.9/100を乗じて得た金額

(2) 市区町村

平成31年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員（※）の標準報酬月額
の総額に12を乗じて得た金額に36.9/100を乗じて得た金額

※ 上記の場合において、次の①から④までに掲げるときは、それぞれ①から④までに掲
げる日における地方公共団体の議会の議員の数を平成31年4月1日における当該地方
公共団体の議会の議員の数とみなすこと。

- ① 地方公共団体の議会の議員が、平成31年3月31日までに当該地方公共団体の議
会の議員の任期満了により退職し、同年4月1日において在職していないとき。 当
該任期満了の日
- ② 地方公共団体の議会の議員が、平成31年3月31日までに当該地方公共団体の議
会の解散により、又は選挙無効の決定、裁決若しくは判決が確定したことにより退職
し、同年4月1日において在職していないとき。 当該退職の日
- ③ 平成31年4月1日までに市町村の廃置分合が行われ、同月2日以後に新たに設置
された市町村の議会の議員の一般選挙が行われたとき。 当該市町村の議会の議員の
一般選挙の日
- ④ 平成31年4月1日までに市町村の廃置分合又は境界変更の処分が行われ、同月2
日以後に当該廃置分合又は境界変更の処分に伴い行われる市町村の議会の議員の増員
選挙が行われたとき。 当該市町村の議会の議員の増員選挙の日

2 給付費負担金の支払方法

上記1で算定した給付費負担金については、次の表に掲げる金額をそれぞれ同表に掲げ
る月の20日までに、各地方議会議員共済会に払い込まなければならないこと。

給付費負担金の10分の5に相当する金額	平成31年5月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	平成31年8月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	平成31年11月
給付費負担金から、当該金額のうち当該年度において既に払 込みをした金額を控除した金額	平成32年2月

3 事務費負担金

事務費負担金の額及び支払方法については、各地方議会議員共済会から別途連絡（従前
どおり）

9. 地方公務員の安全衛生について

過労死等防止大綱（地方公務員関係部分一部抜粋）

第4 国が取り組む重点対策

平成30年7月24日閣議決定

1 労働行政機関等における対策

過労死等の防止を図るため、労働行政機関等において、長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス不調の予防及びハラスメントの防止について、関係法令等に基づき強力で推進することとし、とりわけ、以下の対策に重点的に取り組む。

（1）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

過重労働の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導等を徹底する。

（略）特に、平成29年1月に策定した「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」（以下「ガイドライン」という。）の周知、（略）労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定（以下「36協定」という。）の未締結事業場に対する監督指導について、取組の徹底を図る。（略）

さらに、**地方公務員の勤務条件について**、ガイドラインの周知はもとより、労働基準監督署がその職権を行使する職員を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（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）（以下「人事委員会等」という。）がその職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する**職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等が監督指導の徹底に努めるものとする。**

4 相談体制の整備等

（4）公務員に対する相談体制の整備等

地方公務員については、**勤務時間や勤務条件、職員の苦情** に関しては人事委員会などで、**メンタルヘルス不調や健康障害等**に関しては地方公務員共済組合で取組を行っているが、引き続き、**地方公共団体に対して相談窓口の充実等を働きかける。**

働き方改革関連法による改正労働安全衛生法の概要

労働時間の状況を客観的に把握するよう法律で義務付けし、面接指導を強化

- (1) 超過勤務**80時間超**の長時間労働者に対する医師の**面接指導の強化**（新安衛則第52条の2第1項関係）
- (2) すべての者（管理職員含む）の**労働時間の状況**が客観的な方法等で把握されるよう**法律で義務化**（新安衛法第66条の8の3、新安衛則第52条の7の3第1項関係）

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供 及び 産業医の活動環境の整備

- (1) 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）
事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として、以下の情報を提供しなければならないこととした。
 - ア 「既に講じた健康診断実施後の措置」「長時間労働者に対する面接指導実施後の措置」「労働者の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面接指導実施後の措置」又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨及びその理由）… 医師から意見聴取後1月以内
 - イ 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、その超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報 … 時間を算定してから2週間以内
 - ウ 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（具体例については、追って厚生労働省通知予定） … 産業医から求められてから2週間以内
- (2) 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）
- (3) 産業医等の**業務の内容等の周知**（新安衛法第101条第2項及び第3項、新安衛則第98条の2第1項及び第2項）
- (4) 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14条の4第1項及び第2項）
- (5) 産業医の**勧告等の衛生委員会等への報告**（新安衛法第101条第2項及び第3項、新安衛則第98条の2第1項及び第2項）

働き方改革関連法による労働時間と安全衛生管理の改正について

今般の改正により、過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、長時間労働者への産業医の関与を強化し、産業医による面接指導等が確実に実施されるようにする。

拡充

拡充

事業者が全ての事業場及び労働者の労働時間の状況を把握

+

新規

労働時間の把握方法

※ ガイドラインから法律に格上

※ 客観的な方法を省令に明記

拡充

事業者が産業医に残業時間 80h/月超 の労働者の情報を提供

+

新規

本人へ通知

※ 省令から法律に格上

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨

拡充

残業時間 80h/月超 の労働者が事業者に面接指導の申出

⇔

人事院報告 (国家公務員)

※ 100h/月超から80h/月超へ強化

労基法に対応した残業上限規制
大規模災害対応等は 上限超え 可

事業者が 医師 による面接指導を実施

新規

安衛法に対応した面接に加え

事業者が 医師 から労働者の措置等に関する意見を聴く

残業時間 100h/月超 等の者に対し、本人の申出を要件とせず
医師による面接指導を 義務化

事業者が 医師 の意見を踏まえて必要な措置を講じる

新規

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

措置状況を確認した産業医が労働者の健康確保に必要があると認める場合は事業者に勧告

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

【労基法】残業時間の上限規制

違反(罰則付)