

公務員人事管理に関する報告（抄）

（平成 28 年 8 月 8 日）

長時間労働の是正

職員の超過勤務の縮減は、従来から公務における重要課題の一つとして政府全体で連携しつつ取り組んできたところであるが、とりわけ近年は仕事と家庭の両立に向けた長時間労働の是正が我が国全体の課題とされており、将来にわたり誰もが活躍できる働きやすい職場づくりを実現していくためにも、公務において、この問題に組織を挙げて取り組む必要がある。

この問題に対しては、長年にわたって各府省で取り組んできているものの、従来からこれが組織運営の問題であるにもかかわらず、業務量や仕事の進め方の見直しについて組織トップが必ずしもリーダーシップを十分に発揮してきたとは言えない。このため、府省のトップが長時間労働の是正に向けた強い取組姿勢を持ち、何が職場での超過勤務の根本原因となっているのかを洗い出し、組織全体として業務量削減・合理化に取り組んだ上で、その削減方向に沿った現場での努力を求めることが重要である。

超過勤務縮減への具体的な取組においては、現場の管理職員の意識改革や業務の進捗管理に果たす積極的な役割が重要であり、管理職員が超過勤務の事由や予定時間の事前確認に取り組んでいる府省において実際に縮減効果が出ていることから、事前に超過勤務として行う業務の内容や予定時間を職員に申告させた上で、必要性や仕事の段取りを精査し、対応方法の具体的指示を行うなどの取組を各部課において徹底することが有効と考えられる。

また、業務の効率的運営に関しては、国会対応体制の効率化、資料作成の簡素化、複数幹部への同時説明の導入等を既に進めている府省もあり、これらも参考に各府省において積極的に取り組むことが期待される。

さらに、業務合理化に向けて国会関係業務等の行政部内を超えた取組が必要なものについては、引き続き関係各方面の理解と協力を得ながら改善を進めていくことが重要である。

こうした合理化努力を尽くした上でもなお超過勤務が長時間に及ばざるを得ない例も生じ得ると考えられ、特に、超過勤務が月間80時間を超える場合には、そのような業務に従事する職員の健康への配慮は極めて重要であり、人事管理部署と健康管理部署とで超過勤務実態の情報及び配慮の方針を共有するなど連携して対応する、できる限り業務の平準化を図るなどの人事管理上の配慮も行う必要がある。

また、超過勤務の縮減策を講ずるとともに厳正な勤務時間管理等を徹底した上で、各府省において、制度上支給しなければならない超過勤務手当の支給に必要な予算が確保される必要がある。

なお、本年4月から原則として全ての職員を対象に拡充したフレックスタイム制を活用して職員が自らの働き方を見直し、より効率的に勤務することは、ワーク・ライフ・バランスの推進にも資するものであり、超過勤務縮減の観点からも重要である。