

参 考 資 料

(通知等)

【メンタルヘルス関係通知等】

- 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について
(令和7年3月21日) 183
- 第14次労働災害防止計画の策定及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」
(令和3年7月30日閣議決定)に基づく令和5年度以降の取組の推進について
(令和5年3月31日) 185
- 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について (令和6年8月2日) 188
- 令和7年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等に
従事する職員の健康管理・安全衛生について (令和7年5月30日) 194
- 「災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策マニュアル」の作成について
(令和3年3月22日) 197
- 地方公務員の綱紀粛正及び健康確保の徹底について (令和7年12月25日) 200
- 「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた
地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について (令和7年12月25日) 202
- 地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に
運用するための取組の一層の推進について (令和7年12月25日) 207
- 人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正等について
(令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係) (令和6年3月29日) 227
- 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について
(令和7年5月15日) 231

総行安第8号

令和7年3月21日

各都道府県総務部（局）長
（安全衛生担当課扱い）
（市町村担当課・区政課扱い）
各指定都市総務局長
（安全衛生担当課扱い）

） 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）

地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について（通知）

行政課題が複雑・多様化する一方で、人口減少・少子高齢化が進むなど、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中で、行政課題に的確に対応し、住民の要望に応じていくためには、地方公共団体の職員一人ひとりが心身共に健康で、その能力を十分発揮できることが求められます。

総務省が実施した「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によれば、メンタルヘルス不調による長期休務者は、全国で48,952人（対前年4,188人増）、割合は1.5%（対前年0.1%増）であり、また、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）が毎年実施している「地方公務員健康状況等の現況」によれば、メンタルヘルス不調による長期休務者は、10年前の約1.9倍、15年前の約2.0倍と増加傾向が続いていることが明らかになっております。こうした状況を踏まえ、引き続き、各地方公共団体において、地方公務員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが重要です。

総務省では、安衛協と連携して令和3年度から継続して研究会を開催し、地方公共団体のメンタルヘルス対策のあり方を検討しており、令和4年度の研究会では、地方公共団体の支援策として、「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」^{*}が作成され、令和5年度の研究会では、研究会委員が現地へ赴き、地方公共団体参加型での研究会を開催のうえ、そこで得られた知見や取組事例等を参考として報告書が取りまとめられたところです。

令和6年度の研究会では、令和5年度の研究会においても多くの地方公共団体が課題であるとした若年層職員に向けた取組とラインケアの役割を担う管理監督者に向けた取組をテーマに、引き続き地方公共団体参加型での研究会を開催し、課題等を直接聴取しながら意見交換が行われたところであり、そこで得られた知見や取組事例等を参考として、今般、研究会報告書が取りまとめられました。

当該報告書においては、若年層職員にはできるだけ早期の情報提供や働きかけが重要であることや管理監督者にはラインケアにおける自身の役割を認識してもらう必要があることなど、

若年層職員及び管理監督者に向けた取組のポイントについてまとめられています。

職員がメンタルヘルス不調に至る要因は様々であり、その対策は多岐にわたることから、組織のトップである知事・市町村長等のリーダーシップの下、人事担当部局のみならず各部局、職場内外の医師、産業保健スタッフ等が有機的に連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じて、計画的かつ継続的に対応することが重要です。そのためにも、組織内外の関係者間のそれぞれの役割や連携を体系立てて示したメンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定等を通じて、メンタルヘルス対策を着実に実施する必要があります。

こうしたことを踏まえ、各地方公共団体におかれては、研究会報告書を参考としていただき、引き続き、メンタルヘルス対策の更なる推進に向けて対応いただくようお願いします。

報告書（電子データ）は、総務省のホームページに掲載しているほか、安衛協から各地方公共団体の安全衛生担当課に報告書（冊子）を送付しています（概要は参考1参照）。

併せて、本研究会において、若年層職員向け・管理監督者向けのリーフレットを作成し、総務省のホームページに掲載しているため、研修会場で配付するなど適宜ご活用願います（参考2参照）。また、実効性の高いメンタルヘルス対策には、職場の状況を正確に把握し、医学的知見に基づいて適切な対応を促進する産業医の役割がより一層重要となっていることを踏まえ、安衛協において、来年度から、地方公共団体で勤務する産業医が抱える課題の解決や情報共有を図るため、産業医間の連携を推進する事業の検討が行われています。（参考3参照）。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

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。

※「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」は、各地方公共団体における全庁的・継続的なメンタルヘルス対策の推進のための支援策として作成されたものであり、地方公共団体の規模に関わらず、地域の実情に合わせて自主的に計画等を策定し、メンタルヘルス対策の効果的な実施につなげられるよう、3部構成（本編、別冊、簡易版）となっている（参考4参照）。

（参考）令和6年度総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/anzen_koumu_mhr6.html

（連絡先）

自治行政局公務員部安全厚生推進室
出口、箱守

TEL:03-5253-5560（直通）

E-mail: anzenkousei01@soumu.go.jp

総行安第15号
令和5年3月31日

各都道府県総務部（局）長
（安全衛生担当課扱い）
（市町村担当課・区政課扱い）
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）

第14次労働災害防止計画の策定及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」
（令和3年7月30日閣議決定）に基づく令和5年度以降の取組の推進について

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第7条第1項に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定。以下「大綱」という。）については、令和3年7月30日付総行安第40号「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」により通知しているところですが、今般、大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」のうち、メンタルヘルス対策に関する取組について、「第14次労働災害防止計画」（以下「第14次計画」という。別添1参照。）が令和5年3月8日に策定されたことを踏まえ、別添2のとおり厚生労働省から都道府県及び市区町村の労働政策担当主務課等に対して通知が発出され、令和5年度以降の取組の推進について示されております。

貴職におかれましては、下記のとおり、労働災害防止計画の趣旨をご理解の上、公務災害の防止活動を推進するとともに、大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」の趣旨を踏まえ、引き続き必要な取組を推進していただくようお願いします。

また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

記

1. 第14次計画について

労働災害防止計画（労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画）は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第二章の規定に基づき、厚生労働省において策定しており、令和5年4月から令和10年3月までの5年間を計画期間とし

ています。

地方公務員については、特別職に属し労働者に該当する者、労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1の第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する者、単純労務職員及び地方公営企業職員は、労働安全衛生法の規定が全面的に適用されることから、これらの職員が従事する事業場においては、第14次計画の内容を十分にご理解の上、適切な対応をお願いします。

また、労働基準法別表第1の第11号、第12号及び別表第1の各号に該当しない事業場に従事する職員については、厚生労働大臣が策定する第14次計画は適用されませんが、任命権者又は人事委員会が安全衛生の企画を行うものとされており、遺漏のないようお願いします。

2. 大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」について

大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」において、「4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。」とされていることについて、厚生労働省において第14次計画が策定されたことから、令和5年度以降のメンタルヘルス対策については、下表右欄4から6の各数値目標のとおり取組を推進することとされています。なお、厚生労働省においては、下表左欄の令和4年度までの数値目標のうち5及び6については、次回の大綱の見直しまでフォローアップすることとしています。

表 令和4年度まで及び令和5年度以降の取組の数値目標

令和4年度までの取組の数値目標	令和5年度以降の取組の数値目標
4 <u>メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（令和4年まで）。</u>	4 <u>メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（令和9年まで）。</u>
5 <u>仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（令和4年まで）。</u>	5 <u>使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（令和9年まで）。</u>
6 <u>ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。</u>	6 <u>自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする（令和9年まで）。</u>
	（フォローアップ） ○ 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（令和4年まで）。 ○ ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。

＜参 考＞

○過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）（抄）

（国の責務等）

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下この条において単に「大綱」という。）を定めなければならない。

○過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和 3 年 7 月 30 日閣議決定）（抄）

第 5 過労死等防止対策の数値目標

第 1 から第 4 までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4 から 6 までの数値目標については、第 14 次労働災害防止計画（令和 5 年度から令和 9 年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。（1～6 は略）

総行公第57号
総行女第22号
総行安第37号
令和6年8月2日

各都道府県総務部（局）長
（人事担当課、安全衛生担当課・市区町村担当課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課、安全衛生担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
女性活躍・人材活用推進室長
安全厚生推進室長
（公印省略）

過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について

標記について、本日、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号。以下「法」という。）第7条第5項により準用する同条第2項の規定に基づき、変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）が閣議決定されるとともに、同条第5項により準用する同条第4項の規定に基づき、国会への報告及び厚生労働省ホームページにおける公表が行われましたので、別添1のとおりお知らせします。

なお、法第4条第2項には、地方公共団体は、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない旨規定されており、また、大綱において「地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める」と定められているとともに、別紙のとおり労働行政機関等における対策、啓発、相談体制の整備等の内容については、地方公共団体においても取り組む必要があるものです。

貴職におかれましては、各部局等へ周知いただくとともに、法の基本理念である過労死等を防止することの重要性について十分に了知いただき、特に下記の事項にご留意の上、過労死等防止対策に積極的に取り組んでいただくようお願いします。また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようよろしくお願いします。

都道府県及び市区町村の労働政策担当主務課に対しては、厚生労働省から「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和6年8月2日付け基発0802第4号）により通知されたところですので申し添えます。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

記

1 労働行政機関等における対策

- (1) 時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進に積極的に取り組んでいただきたいこと。
- (2) 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による監督指導を適切に実施していただきたいこと。
- (3) 産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応を適切に講じていただきたいこと。
- (4) ストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組んでいただきたいこと。
- (5) 職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等を適切に講じていただきたいこと。

2 公務員に対する周知・啓発等の実施

- (1) 自然災害や非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組んでいただきたいこと。
- (2) 国家公務員の取組を参考に、勤務間のインターバル確保による健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただきたいこと。

3 相談体制の整備等

- (1) 勤務条件等に関する職員からの相談について、相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実に積極的に取り組んでいただきたいこと。
- (2) 関係団体が実施するメンタルヘルス不調や健康障害等に関する各種相談事業について、積極的に活用いただきたいこと。

4 過労死等防止対策の数値目標

大綱の「第5 過労死等防止対策の数値目標」について、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進していただきたいこと。

安全厚生推進室安全厚生係 (担当：出口、高味) TEL：03-5253-5560（直通） FAX：03-5253-5561
--

○過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（目的）

第一条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条 （略）

（基本理念）

第三条 過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

2 過労死等の防止のための対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

（国の責務等）

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。

3～4 （略）

第五条～第六条 （略）

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下この条において単に「大綱」という。）を定めなければならない。

2 厚生労働大臣は、大綱の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

3 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。

4 政府は、大綱を定めたときは、遅滞なく、これを国会に報告するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。

5 前三項の規定は、大綱の変更について準用する。

第八条～第十四条 （略）

別紙

過労死等防止大綱（地方公務員関係部分抜粋）

令和6年8月2日閣議決定
 ※下線は前回からの変更箇所

第3 国が取り組む重点対策

国が重点的に取り組まなければならない対策として、（略）地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。（略）

1 労働行政機関等における対策

(2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

地方公務員については、時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進について、総務省から地方公共団体に対し助言を行うとともに、長時間労働の要因の検証を通じた長時間労働削減の取組の推進について働きかける。

また、地方公務員の勤務条件について、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による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

(3) 過重労働による健康障害の防止対策

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から継続的な助言を行う。

(4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むよう、また、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し継続的な助言を行う。

3 啓発

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

イ. 教職員

文部科学省が実施した「教員勤務実態調査」（令和4年度）の結果によると、教師の1日当たりの「在校等時間」は、前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに全ての職種で減少し、学校における働き方改革の取組に一定の進捗がみられた一方で、依然として「在校等時間」の長い教師も多い状況にある。

上記調査等も踏まえ、令和5年5月に、「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」が中央教育審議会に諮問された。

諮問を踏まえ、同審議会に設置された質の高い教師の確保特別部会において検討が進められ、令和6年5月に「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）」が取りまとめられた。

この「審議のまとめ」においては、「全ての子供たちへのより良い教育の実現」に向けて、教職の魅力を向上し、教師を取り巻く環境を整備するため、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要性が提言されている。（次ページに続く）

（前ページの続き）

具体的には、①学校における働き方改革の更なる加速化については、働き方改革の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や勤務間インターバル確保の必要性、学校における業務分担の見直しや適正化などが提言されている。また、②教師の処遇改善については、教職調整額の率の引上げや、学級担任の教師の特別手当の加算などが提言されている。そして、③学校の指導・運営体制の充実については、教科担任制のための加配定数を含む教職員定数の改善や、教員業務支援員、部活動指導員を含む支援スタッフの配置拡充などが提言されている。

また、令和6年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2024」においては、質の高い教師の確保・育成に向け、学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進めるとされている。

この「審議のまとめ」や「経済財政運営と改革の基本方針2024」を踏まえ、過労死等防止の観点からは、教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間となっている在校等時間を是正することで教職員の健康を守るとはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにすること等も重要であることから、各教育委員会における学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施や面接指導体制の整備、衛生管理者等の選任等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

（12）公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。

国家公務員については、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進するとともに、超過勤務命令の上限規制等の勤務時間制度の適正な運用を徹底する。また、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、職員の勤務時間を「見える化」した上で、長時間労働の要因を分析し、その要因に対応した改善方策に取り組むとともに、的確な勤務時間管理を含む管理職員による適切なマネジメントの実現に向けて取り組む。さらに、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、eラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を行う。その他、各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。

地方公務員についても、国家公務員の取組を参考に、勤務間のインターバル確保による健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進するよう、総務省から地方公共団体に対して助言を行う。また、適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。

また、国家公務員、地方公務員の公務災害の実態について職員等への情報提供を進めるとともに、補償制度や公務災害に関する相談窓口について周知を行う。

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、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情・相談窓口を設置し、面談、電話、電子メール等による相談を実施しているほか、関係団体においてメンタルヘルス対策を担当する職員向けに無料の相談窓口を設置するなどしており、総務省ではこれらの相談事業について地方公共団体に対して助言し、相談しやすい環境づくり等を促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

1 地方公共団体

地方公共団体は、法第4条において、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならないとされている。

(略)

また、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

(1) 啓発

地方公共団体は、住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。

(略)

また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

(2) 相談体制の整備等

地方公共団体は、過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や、国等が設置する窓口との連携に努める。

(3) 民間団体の活動に対する支援

地方公共団体は、民間団体が取り組むシンポジウムについて、協力・後援や事前周知等の支援を行うよう努める。

第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成し、過労死ゼロを目指す。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実行ある取組を推進する。

1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和10年まで）。

特に重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。

2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、

(1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和10年まで）。

(2) 勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和10年まで）。

特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。

3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和10年まで）。

4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（令和9年まで）。

5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（令和9年まで）。

6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする（令和9年まで）。

なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。

総行安第34号

令和7年5月30日

各都道府県総務部（局）長
（安全衛生担当課扱い）
（市町村担当課・区政課扱い）
各指定都市総務局長
（安全衛生担当課扱い）

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）

令和7年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等
に従事する職員の健康管理・安全衛生について

平素より、地方公務員の健康管理・安全衛生の推進にご尽力いただき、心から感謝申し上げます。

さて、例年、梅雨期及び台風期においては、局地的大雨や集中豪雨により、多数の人的被害や住家被害が発生する危険性が高まります。また、大規模地震は時期を問わず発生し、甚大な被害につながるおそれがあります。これらの大規模災害が発生した場合、被災地方公共団体においては、災害対応や復旧・復興業務に従事する職員が十分な休養を取得できないことなどにより、心身の負担が過度となりメンタルヘルス不調をきたすことが懸念されます。

そのため、災害発生時の職員の健康管理・安全衛生については、各任命権者において十分に御配慮されることと存じますが、交代制による休養の取得など、特に災害対応や復旧・復興業務に従事する職員の勤務環境に十分に御留意いただきますようお願いいたします。

その際、下記の地方公務員共済組合が職員等向けに設置しているメンタルヘルス等に係る相談窓口や、（一財）地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）が各地方公共団体等の職員（他の地方公共団体等からの応援職員を含む。）や人事・安全衛生等担当者を対象に実施している各種メンタルヘルス対策事業の活用に加えて、令和6年

能登半島地震ではJ-SPEEDを用いた健康チェックの活用も効果的であったため、日頃から関係職員に対して周知いただき、特に、災害発生時においては積極的に御活用いただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

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

記

1. 地方職員共済組合（県職員）のメンタルヘルス等に係る相談窓口（職員向け）※¹
 - 地共済こころの健康相談窓口（電話・WEB・面談カウンセリング）
 - <URL> <https://www.chikyosai.or.jp/division/welfare/call/03.html>
 - <TEL> 電話カウンセリング専用：0120-7832-24（24時間年中無休）
 - 面談予約専用：0120-7834-12（月～金：9時～21時、土：9時～16時、日曜・祝日・12/31～1/3を除く）
 - （参考）市町村職員に関するメンタルヘルス等に係る相談窓口については、各都道府県の市町村職員共済組合にお問い合わせください。
2. 安衛協による各種メンタルヘルス対策事業（①は職員向け、②③は主に人事担当者・安全衛生担当者・福利厚生担当者向け）
 - ① メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業※²（各地方公共団体等に臨床心理士等を派遣）
 - <URL> <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd07-3/>
 - <TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）
 - ② メンタルヘルス対策サポート推進事業※³（電話・メール等により実務面をサポート）
 - <URL> <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08/>
 - <TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）
 - 電話相談受付専用：03-5213-4310（原則月曜・木曜の10時～16時（12時～13時を除く）、祝日・年末年始を除く）
 - ③ 安衛協が主催する各種研修会・セミナー等
 - <URL> <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd01/>
 - <TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協研修課）

3. 学校法人産業医科大学が実施するメンタルヘルス対策事業

- J-SPEED健康チェック^{※4}を活用した支援

<URL> <https://www.j-speed.org/gyosei>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：093-691-7180（災害産業保健センター）

（原則平日 9 時～16 時）

4. 上記の他に利用可能な一般の方向けのこころの健康に関する相談窓口

- こころの健康相談統一ダイヤル（厚生労働省）

<URL> https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/kokoro_dial.html

<TEL> 0570-064-556

（全国共通の電話番号を設定しており、当該番号に電話をかけると、電話をかけた所在地の公的な相談窓口につながる。受付時間等は所在地により異なる。）

※1 組合員（職員）のみならず、配偶者や被扶養者の方も利用できます。

※2 令和7年度メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業については、別紙1のとおり、安衛協より各地方公共団体に通知しています（令和7年3月14日付け安衛推協第51号安衛協理事長通知）。

※3 令和7年度メンタルヘルス対策サポート推進事業については、別紙2のとおり、地方公務員災害補償基金及び安衛協より各地方公共団体等に通知しています（令和7年4月1日付け地基メ第2号・安衛推協第89号地方公務員災害補償基金理事長及び安衛協理事長通知）。

※4 災害時において、職員の勤務健康状況を可視化し、必要な支援につなげるシステムになります。導入にあたっては上記の問い合わせ窓口に御相談ください。

また、産業医科大学では、職員の健康に関与するスタッフ向けの情報提供サイト（<https://dohcuoeh.com/infomationforoh/>）を設けるとともに、地方公共団体職員向けの各種研修会・セミナーも主催されております（問い合わせ先は上記と同じ）。

（連絡先）

安全厚生推進室安全厚生係

担 当：出口、赤嶺

T E L：03-5253-5560（直通）

E-mail：anzenkousei01@soumu.go.jp

令和3年3月22日

「災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策 マニュアル」の作成について

近年、大型台風、集中豪雨、地震等の大規模災害が頻発し、災害対応業務に従事する職員のメンタルヘルス不調が危惧されています。

この度、地方公共団体がとるべき災害時における職員へのメンタルヘルス対策について、地方公務員に対する公務災害補償の実施機関である地方公務員災害補償基金が専門家や地方公共団体の方々にご協力をいただき、調査研究を行い、対策マニュアルを別添のとおり作成しましたので、お知らせいたします。

なお、対策マニュアルは地方公務員災害補償基金ホームページ及び事業委託先である（一財）地方公務員安全衛生推進協会のホームページへ掲載していますことを申し添えます。

<https://www.chikousai.go.jp/gyoumu/bousi/pdf/bousi49.pdf>

<http://www.jalsha.or.jp/pub/pub04/detail/14096>

（担当課室等）

自治行政局公務員部安全厚生推進室

電話：03-5253-5560（直通）

地方公務員災害補償基金 企画課

電話：03-5210-1342

（内容に関する問い合わせ先（調査研究事務局））

（一財）地方公務員安全衛生推進協会 企画課

電話：03-3230-2021

別添

災害時における 地方公務員の メンタルヘルス

対策 マニュアル



地方公務員災害補償基金

別添

はじめに

近年、大型台風、集中豪雨、地震等の大規模災害が頻発しています。この結果、災害対応に追われる被災地方公共団体の職員および他の地方公共団体から派遣される職員は心身に大きな負担が生じており、職員の「メンタルヘルス不調」が危惧されています。そのため地方公共団体は、これらの業務に従事する職員の「メンタルヘルス不調」の発生予防や適切な対応のための体制を、組織として整えておく必要があります。

本マニュアルは、平成28年熊本地震および平成30年7月豪雨（通称「西日本豪雨」）における被災地方公共団体の職員と他の地方公共団体から派遣された職員を対象とした調査研究『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』（令和2年3月/地方公務員災害補償基金）及び関連文献をもとに、今後地方公共団体がとるべき「災害時における職員のメンタルヘルス対策」についてまとめたものです。

災害時にメンタルヘルス不調に陥る職員を最小限に抑えられるよう、メンタルヘルス対策の策定にぜひお役立ていただき、復旧・復興への有効な備えとしてご活用いただくと幸いです。

目次

『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』から学ぶ 災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策	03
I 災害時における地方公務員のメンタルヘルスの状況	
① 災害対応業務に従事した職員の状況	04
② 被災地方公共団体に派遣された職員の状況	06
II 被災地方公共団体での対応	
① 個人の対応	08
② 組織としての対応	12
III 被災地方公共団体へ職員を派遣する地方公共団体での対応	
① 短期派遣について	18
② 中長期派遣について	22
IV 今後被災地方公共団体となった場合への準備	
① 被災地方公共団体となった場合への準備	26
② 被災地方公共団体へ職員を派遣するための準備	28
V 過去の災害から学ぶこと	
① 「平成23年東日本大震災」から学ぶ	30
② 「平成28年熊本地震」から学ぶ	31
③ 「平成30年7月豪雨（通称「西日本豪雨」）」から学ぶ	31

※地方公共団体を「自治体」と表記している箇所がありますが、アンケート調査等からの引用部分については、そのままの表記を使用しています。

総行公第129号
総行安第58号
令和7年12月25日

各都道府県知事
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市市長
（人事担当課扱い）

}

殿

総務省自治行政局公務員部長
（公印省略）

地方公務員の綱紀肅正及び健康確保の徹底について（通知）

今般実施した「令和6年度地方公務員の分限処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数等に関する調」につきまして、別添のとおり取りまとめましたので送付します。

当該調査結果によると、職員の義務違反や非違行為等による懲戒処分者数は過去10年間において最多の処分者数となった令和5年度の処分者数を上回る結果となり、依然、不祥事件が相次いでいることは、国民・住民の地方行政に対する信頼を大きく揺るがすものであり誠に遺憾です。

公務員は、全体の奉仕者として、国民本位、住民本位の行政の推進に全力を尽くすことが求められています。各地方公共団体におかれましては、改めて国民・住民の地方行政に対する信頼を確保するため、厳正な服務規律の確保に努め、綱紀の肅正に万全を期すとともに、職員一人一人に対し全体の奉仕者であることの自覚を促し、職務に係る倫理の保持に一層努めていただきますようお願いいたします。

また、不祥事件の未然防止に当たっては、職員一人一人が全体の奉仕者であることを自覚することはもとより、組織として、例えば、職員が服務規律の遵守状況を容易に自己診断できる手法を取り入れることや、事務処理体制の見直しなどの対策を講じることが必要です。各地方公共団体におかれましては、不祥事件の未然防止に向けて、不断の取組を進めていただきますようお願いいたします。

また、分限処分者数につきましても、本調査を開始した昭和35年度以降、最多の処分者数となり、中でも、心身の故障の場合による休職者が年々増加している状況です。特に、メンタルヘルス不調による休職者は増加しており、不調に至る要因も様々であるため、その対策は多岐にわたることから、組織のトップである知事・市町村長等のリーダーシップの下、人事担当部局のみならず各部局、職場内外の医師、保健スタッフ等が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止

までの各段階に応じて、計画的かつ継続的に対応することが重要です。そのためにも、組織内外の関係者間のそれぞれの役割や連携を体系立てて示したメンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定等を通じて、メンタルヘルス対策を着実に実施する必要があります。

このため、総務省が一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携して令和3年度より継続して開催しているメンタルヘルス対策に関する研究会の報告書※1やこれまで発出してきた助言通知※2を参考としていただき、引き続き、メンタルヘルス対策の更なる推進に向けて対応いただくようお願いします。

また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）等に対してもこの旨周知いただくようお願いいたします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

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。

※1 令和6年度 地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会報告書
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/anzen_koumu_mhr6.html

※2 最近のメンタルヘルス対策に係る助言通知

- ・地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について（令和7年3月21日付け総行安第8号）
- ・令和7年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生について（令和7年5月30日付け総行安第34号）
- ・地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の一層の推進について（令和7年12月25日付け総行公第128号、総行安第60号）

（連絡先）総務省自治行政局公務員部

【本調査結果に関すること】

公務員課 伊藤、福田

TEL：03-5253-5543

【メンタルヘルス対策に関すること】

安全厚生推進室 出口、赤嶺、神長

TEL：03-5253-5560

総行公第 127 号
総行安第 59 号
令和 7 年 12 月 25 日

各都道府県総務部長
（人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課、安全衛生担当課扱い）
各人事委員会事務局長 } 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
安全厚生推進室長
（公印省略）

「令和 6 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた
地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）

各地方公共団体の協力により実施した「令和 6 年度勤務条件等に関する調査」について、結果を取りまとめましたので通知します。

今回調査した項目の中には、時間外勤務や休暇取得の状況、多様で柔軟な勤務時間の設定、男性職員の育児休業の取得状況、メンタルヘルス不調による休務者の状況が含まれており、いずれも地方公務員の働き方改革の推進に深く関わる統計となっております。これらの調査結果は、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を任命権者及び各職場の管理監督者が整えることの重要性を示唆するものです。このような環境を整えることは、各団体の組織がその力をいかんなく発揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

また、職務環境や業務上の人間関係における問題は、職員の心身を損ない、各種ハラスメント事案や近年増加の一途であるメンタルヘルス不調による長期間の休務にもつながり、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては各団体の組織全体の職務遂行にも著しい支障が生じ得るところです。加えて、このような活力が低下した組織の状況では、人口減少・少子化の折、自治体運営の将来を担う有為な人材の採用にも影響が及ぶことが懸念されます。

各団体におかれましては、働き方改革がそれぞれの組織にもたらす意義及び効果を十分認識の上、調査結果を踏まえた勤務環境の整備・改善を進めるべく、下記の事項

にも留意の上、対応いただくようお願いします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

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 地方公共団体における働き方改革に向けた勤務環境の整備・改善

1 勤務時間・休暇に関する事項

- (1) 勤務時間、休暇等については、地方公務員法第24条第4項により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないよう求められているとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）等地方公務員に適用される労働関係法令の定めに反しないよう配慮し、各種制度を整備していただきたい。

とりわけ、国家公務員について措置されている特別休暇であって、労働関係法令にも同様の定めのある休暇について措置していない団体においては、特に留意されたい。

- (2) ワークライフバランス推進の観点から、柔軟な勤務時間制度として、「時差出勤制度」、各種「早出・遅出勤務」及び「フレックスタイム制」等の制度について、積極的に活用していただき、多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備を進めていただきたい。

特に、フレックスタイム制は、個々の職員の健康確保や希望・事情に応じた働き方を実現する上で重要な制度であり、導入済の団体が大きく増加しているところ、未だに導入していない団体においては、条例により制度を設けていただくよう検討をお願いしたい。また、フレックスタイム制を導入している団体の約6割が、週休日のほか、勤務時間を割り振らない日を設けており、既にフレックスタイム制を導入している団体においても、国家公務員に係る制度を踏まえ、更なる柔軟化を検討していただきたい。

- (3) 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進については、時間外勤務命令の上限規制制度の実効的な運用や、計画表の活用等による職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなどにより、積極的に取り組んでいただきたい。また、民間においては、年次有給休暇の年5日の確実な取得が罰則付きで定められている

ことも鑑み、各団体におかれては、職員の年次有給休暇の使用について配慮いただきたい。

なお、時間外勤務の関係については、別途通知する。

(4) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育休法」という。）に基づく「育児休業」、「部分休業」及び「育児短時間勤務」について、条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただきたい。

(5) 男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、その取得向上について、積極的に取り組んでいただきたい。

なお、これらの休業等の取扱いについては別途通知する。

(6) 本年度は、仕事と生活の両立支援の拡充を目的として、令和7年4月1日施行の制度改正（子の看護等休暇に関する見直し、超過勤務の免除の見直し及び介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化）及び令和7年10月1日施行の制度改正（部分休業の取得パターンの多様化及び仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等）が行われたところである。

「地方公共団体の勤務条件等に関する調査ヒアリングの実施について（通知）」（令和7年6月5日総行公第66号・総行安第38号）及び「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和7年10月8日総行公第108号。以下「附帯調査」という。）により調査した、各団体における制度改正への対応状況は別紙1のとおりであり、対応ができていない団体においては、所要の措置を速やかに講じていただきたい。

(7) 会計年度任用職員の休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべきものである。

また、育休法に基づく「育児休業」及び「部分休業」について、会計年度任用職員が取得するための条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じるとともに、整備済の団体を含め、取得しやすい環境づくりに取り組んでいただきたい。

なお、「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について（令和7年4月1日施行の子の看護休暇等の見直し関係）」（令和6年12月2日総行公第102号・総行安第45号）においてお示ししたとおり、国の非常勤職員においては、仕事と生活の両立支援の拡充を目的として、令和7年4月1日施行の制度改正（子の看護等休暇、出生サポート休暇配偶者出産休暇、育児参加

のための休暇及び短期介護休暇の取得要件の緩和等）が実施されたところである。各団体における制度改正への対応状況は別紙1のとおりであり、地方公務員法の趣旨に沿い、対応ができていない団体においては、所要の措置を速やかに講じていただきたい。

2 安全衛生に関する事項

職員の健康確保措置については、安衛法に基づき、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策に取り組んでいただいているところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたい。

なお、職員の健康確保措置に関する詳細は、別途通知する。

第2 地方公共団体における人材確保に関する事項

(1) 地方公共団体における人材確保は、複雑化・多様化する行政課題に的確に対応しつつ、効率的で質の高い行政の実現を図る上で大変重要である。しかしながら、地方公務員の競争試験の受験者数・競争率については、人口減少・少子化が進展する中、民間企業との競合や就業意識の多様化等により、長らく減少傾向が続いている。

こうした状況を踏まえ、各団体においては、人材確保に向けた様々な取組が進められており、中途採用試験については約7割の団体が実施しているほか、民間企業の採用選考の時期や国家公務員の試験日程を踏まえた試験日程の早期化についても、一部の団体で取組が進んでいる（別紙2のとおり）。

一方、公務の魅力の発信（SNSや動画配信等を利用した広報、インターネットや職員との意見交換の実施等）や多様な試験方式の工夫（採用手続のデジタル化、年齢上限の引上げ・撤廃等）、多様な人材の採用（複数の採用ルートの設定、民間経験者の採用枠の設置等）については、団体区分や項目により取組状況に差が見られるほか、都道府県による専門人材の確保に係る支援については、約4割の団体において取組が実施されていない（別紙2のとおり）。

こうした全国的な取組状況やそれぞれの地域の実情を踏まえ、人事担当課及び人事委員会におかれては、緊密に連携し、必要な人材の確保に向けて引き続き取り組むとともに、都道府県においては、市区町村の専門人材の確保に係る支援について積極的に検討いただきたい。

その際、「人材育成基本方針策定指針の改正について」（令和5年12月22日総行給第71号ほか）や令和7年3月に公表した「地方公共団体における人材育成・確保推進のための参考事例集」を踏まえ、人材育成・確保基本方針策定指針において示された人材確保に係る取組について、各団体の実情に即して積極的に検討いただきたい。

(2) 中途採用について、「地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用の一層の推進について」（令和7年6月20日総行公第76号）により要請しているとおり、国家公務員に係る方針も踏まえ、引き続き、各団体においては、就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験や就職氷河期世代に限定した採用試験等の実施に加え、受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などを含め、就職氷河期世代の積極的な採用に向けて取り組んでいただきたい。

（連絡先）総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 藤井、加藤、池上

TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室 出口、神長、赤嶺

TEL:03-5253-5560

総行公第 128 号
 総行安第 60 号
 令和 7 年 12 月 25 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
 （人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）
 各 指 定 都 市 総 務 局 長
 （人事担当課、安全衛生担当課扱い）
 各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

} 殿

総務省自治行政局公務員部
 公 務 員 課 長
 安 全 厚 生 推 進 室 長
 （ 公 印 省 略 ）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用
 するための取組の一層の推進について（通知）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置については、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の一層の推進について」（令和 6 年 12 月 26 日総行公第 111 号・総行安第 49 号。以下「令和 6 年度通知」という。）等により、かねてより制度の実効的な運用に当たって留意すべきこと等を助言しているところです。

地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっています。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、各団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となります。こうした認識のもと、制度を厳格に運用していただく必要があります。

令和 6 年度の時間外勤務等の状況については、「「令和 6 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和 7 年 12 月 25 日総行公第 127 号・総行安第 59 号）のとおりです。

調査結果（別紙 1 のとおり）を踏まえ、各団体が時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組を一層推進するに当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、適切に対応していただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村等においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

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

1 時間外勤務の上限規制の実効的な運用について

長時間勤務の縮減のためには、前提として、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的業務の比重が高い部署（以下「他律的部署」という。）の指定）や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行う必要がある。

(1) 適切な勤務時間の把握

長時間労働やこれに起因する職員の心身の故障を是正・防止しつつ、公務能率の適正を確保するためには、職員の勤務時間の実態を把握した上で、業務の再配分、応援体制の構築等を行うことが求められる。

このため、①厚生労働省が定めた「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」（平成29年2月8日付総行公第19号により通知）及び②労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第66条の8の3（長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するための労働時間の状況の把握義務）の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を把握する必要がある。令和7年4月1日時点で職員本人からの自己申告のみにより勤務時間の管理を実施している団体が428団体（23.9%）存在するが、これらの団体においては、タイムカード、I Cカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とした勤務時間の把握について、速やかに実施方策の検討をお願いしたい。

また、あらかじめ命じた時間外勤務や職員から自己申告された勤務時間と実際の勤務時間との間に乖離が生じた場合などは、実際の勤務時間に補正を行った上で、時間外勤務手当の支給や健康確保措置の実施など労務管理上の必要な措置を適切に講じていただき、適正な運用を図っていただきたい。

(2) 例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的部署の指定）

時間外勤務の上限規制制度を適切に運用するに当たっては、時間外勤務を命ずる職員のみならず、時間外勤務を命じられる職員が、自らの月単位又は年単位等の上限時間等を正確に把握していることが重要となる。このため、原則の上限時間（月 45 時間及び年 360 時間）以外の例外の上限時間を定める場合には、国家公務員に係る制度を踏まえ、他律的部署の指定を行い、原則又は例外のいずれの上限時間が適用されるかについてあらかじめ職員に周知する必要がある（「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「人事院運用通知」という。）第10の第10項及び第11項参照）。

しかしながら、例外の上限時間を定めているにもかかわらず、他律的部署の範囲を必要最小限のものとせず、長時間勤務に備えてあらかじめ全ての部署を他律的部署として振り分けるケースなど、不適正な運用が一部団体でなされている。

他律的部署の指定に関し必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の厳格な運用を図っていただきたい。

(3) 時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策

時間外勤務命令は、臨時又は緊急の必要がある場合に必要最小限にとどめるとともに、職員の心身の健康に最大限配慮しなければならないことは言うまでもないが、特に上限時間を超える時間外勤務を命じた場合においては、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化など、時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組む必要がある。

国家公務員においては、要因の整理分析等を行うに当たっては、上限時間等を超えて時間外勤務を命ぜられた職員について、少なくとも、①所属部署、②氏名、③上限時間を超えた時間外勤務を命じた月又は年における時間外勤務の時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、④上限時間を超えた時間外勤務の業務概要、⑤人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を記録し、適切に情報を収集した上で、整理分析等を行うものとされているほか、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとされている（人事院運用通知第10の第16項から第18項まで参照）。

しかしながら、地方公共団体においては、令和7年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち65団体（3.6%）が要因の整理分析等の規定を整備していない。また、要因の整理分析等を実施している団体であっても、112団体（9.4%）が時間外勤務の要因の整理分析等に必要な個々の職員についての記録を実施しておらず、171団体（14.3%）が当該記録の活用を行っていない状況にある。

要因の整理分析等に必要な個々の職員の時間外勤務に関する記録を作成するとともに、当該記録を活用し、適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施するなど必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたい。また、その要因の整理・分析・検証の結果に基づき、地域の実情を踏まえた上で、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組んでいただきたい。

国家公務員においては、令和6年4月1日から各省各庁の長に対して勤務間のインターバルを確保する努力義務が課されている。「地方公共団体の勤務条件等に関する調査ヒアリングの実施について（通知）」（令和7年6月5日総行公第66号・総行安第38号）により調査を行ったところ、勤務間のインターバルを導入している団体は237団体（13.3%）、検討中の団体は410団体（22.9%）であり、導入を検討している団体からは、インターバルを確保できなかった場合の対応等の課題が指摘されている。（調査結果は別紙2のとおり）

今般、人事院から各府省宛てに発出された「勤務間のインターバル確保について」の一部改正について（通知）」（令和7年12月23日職職-457）においては、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進するため、毎日インターバルを確保することが難しい職場等における対応や、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例が具体的に示された。具体的には、目安となる11時間の勤務間のインターバルをやむを得ず日々確保することが困難な場合における当面の目標として、①目安となる勤務間インターバルを確保できない日が連続することは避けるとともに、②確保できない日数については週1日程度（月4～5回を超えない）とすることが追加されたほか、インターバル確保を進めていくため、イントラネット等の媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先してインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること等の取組が有効であることが示された。（別紙3のとおり）

引き続き、こうした国家公務員の取組も参考にしながら、職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けて、勤務間のインターバル確保のための具体的な取組について検討をお願いしたい。

2 健康確保措置の実効的な運用について

(1) 長時間勤務者に対する医師による面接指導

長時間勤務により心身の健康が損なわれるリスクが高い状況にある職員を見逃さないようにするため、医師による面接指導等の必要な措置が確実に実施されるようにすることが重要である。長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施においては、原則地方公務員にも適用される安衛法を遵守しつつ、国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の規定を参考に、職員の健康管理に努める必要がある。特に、特例業務により上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康確保への最大限の配慮をしなければならないこととされている。

長時間の時間外勤務を行った場合、職員の心身の健康障害につながりかねないことから、各地方公共団体においては、職員の健康確保の観点から、医師による面接指導や健康相談等を適切に実施していただきたい。

特に、長時間勤務者に対する医師による面接指導に係る例規・指針等を整備していない部局を有する地方公共団体（令和7年4月1日時点で1,788団体中565団体(31.6%)）においては、国家公務員における人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）第22条の2等の規定を参考に、例規・指針等を速やかに整備していただきたい。

また、令和7年4月1日時点で、医師による面接指導の対象となる要件に該当していながらも面接指導が行われなかった職員の主な理由のうち、「職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」が38.9%、「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」が6.7%などとなっている。

これまで、令和6年度通知等において、医師による面接指導を着実に実施するため、職員本人や所属部署、管理監督者等に対して様々な方法で周知・啓発・勧奨等の働きかけを行っている地方公共団体の取組を紹介してきたところであり、これらも参考に、地域の実情に応じて医師による面接指導を確実に行っていただきたい。

加えて、医師による面接指導の実施後においては、面接指導の結果に基づき職員の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければならず、さらに当該医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは当該職員の実情を考慮して就業場所の変更、作業の転換、職務内容の変更、有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないこととされており、健康確保措置の適正な運用を図っていただきたい。

(2) ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策

長時間勤務等によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するため、安衛法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施する（メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負荷が大きいなどの特別の理由がある場合を除く。）ほか、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析し、その集団分析結果を職場環境の改善に積極的に活用していただきたい。ほぼすべての事業場において、ストレスチェックは実施されているものの、約1割の事業場においては集団分析の実施及び集団分析結果を活用

できていないが、集団分析結果を「業務配分の見直し」や「人員体制・組織の見直し」など職場環境の改善に活用することはメンタルヘルス対策の1つとして効果的であるため、積極的に取り組んでいただきたい。

なお、令和7年5月に公布された労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「改正安衛法」という。）により、50人未満の事業場においてもストレスチェックの実施が義務となり、改正安衛法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日に施行されることとなっており、小規模事業場におけるストレスチェックの実施にあたっては、今後、厚生労働省において作成予定の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（※）等も参考にされたい。

また、メンタルヘルス不調による休務者を出さないためにも、職員（管理監督者、産業保健スタッフを含む。）に対する教育研修・情報提供の実施、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制（外部機関を含む。）の整備・活用、職場復帰における支援の実施等、多くの関係者が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、計画的かつ継続的に講じることが重要である。このため、メンタルヘルス対策に関する計画等の策定等を通じて、対策を着実に実施していただきたい。

加えて、地方公共団体における課題や効果的なメンタルヘルス対策を実施するための先進的な取組事例を踏まえた対応策等について、今後、別途通知する予定である。（※）令和7年11月20日に厚生労働省において開催された第9回ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会において、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（素案）が示された。今後、当該マニュアルについて適宜情報提供を行う予定。

(3) 安全衛生管理体制の構築について

安衛法に基づく産業医・衛生管理者等の選任及び衛生委員会等の設置といった安全衛生管理体制を整備していない事業場を有する地方公共団体にあっては速やかに改善していただきたい。

また、事業場における産業医・衛生管理者等による巡視や衛生委員会等の開催など、これらの安全衛生管理体制を有効に活用していただきたい。

このほか、改正安衛法により、令和8年4月から高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置を講じることが事業者の努力義務となったことに加え、令和7年6月に公布された労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正労働施策総合推進法」という。）により、令和8年4月から職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じることが事業主の努力義務となった。また、改正労働施策総合推進法により、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）において、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が基本原則において明確化されたことなどを受け、女性活躍推進法第5条の規定に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が変更され、事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項に女性の健康上の特性に係る取組が追加された。今般、別紙4のとおり、これらについて既に取り組んでいる地方公共団体の事例をとりまとめたので、これらを参考にし、地域の実情に応じて適切に取り組んでいただきたい。

3 人事委員会等における労働基準監督機関としての職権の行使

人事委員会（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。）は、地方公務員法第58条第5項の規定により、労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1第11号に該当する事業場（漁業無線局等）、第12号に該当する事業場（学校、研修所等）及び同表の各号に該当しない事業場（本庁、支所、出張所等）に対して、労働基準監督機関の職権を行うこととされている。

令和7年6月に成立した公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議において、人事委員会等の労働基準監督機関としての役割に言及されたことなどを踏まえ、「「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の一部改正等について」（令和7年9月26日総行公第106号・総行安第52号）において、人事委員会等の労働基準監督機関の職権の行使について、具体的な取組事例の紹介とあわせて助言を行った。

こうした取組事例を参考にしつつ、人事委員会等におかれては、労働基準法、安衛法等の適用状況を把握し、勤務条件及び安全衛生管理体制について、引き続き適切に指導・監督を行っていただきたい。

4 その他

(1) 職員が兼業する際の健康確保について

「営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する留意事項について（通知）」（令和7年6月11日総行公第72号。以下「兼業通知」という。）において、地方公務員法第38条第1項に基づく兼業許可に関して、詳細かつ具体的な許可基準を設定すべきものであることや、兼業許可の運用に当たっての留意事項を示したところである。兼業通知における留意事項では、兼業する職員の健康確保に対する配慮として、兼業を許可した職員に対して、健康保持のため自己管理を行うよう助言や指導を行い、心身の不調があれば、メンタルヘルスの相談窓口や産業医との相談など既に設置している相談体制などを活用して都度相談を受けることを伝えること等の対応が必要であることや、職員の兼業内容が、労働基準法の労働規制が適用される業務である場合、公務と兼業先の労働時間を通算して同法の労働時間に関する規定が適用されることから、通算した労働時間について、時間外・休日労働の上限規制等の同法の規定（労働基準法第32条並びに第36条第6項第2号及び第3号）を遵守する必要があること等を示している。これらの留意事項を踏まえ、職員が兼業する際には、健康確保の面からも改めて兼業通知の内容に留意のうえ、適切に取り組んでいただきたい。

(2) クマ被害対策に関する業務に従事する職員の健康確保について

本年は、クマによる死者数が過去最多を更新し、国民の安全・安心を脅かす深刻な事態となっていることから、「クマ被害対策パッケージ」（令和7年11月14日クマ被害対策等に関する関係閣僚会議決定）がとりまとめられ、これを踏まえ、「鳥獣の保護及び管理に関する業務に従事する職員を採用する際の留意事項等について（通知）」（令和7年11月14日総行公第114号・総行給第56号・総行安53号・環自野発第2511141号）において、職員の健康確保措置等について助言を行った。

地方公共団体のクマ被害対策（緊急銃猟の実施や補助、罟の設置や見回り等の対策、クマ出没時のパトロール、住民等からの問合せ対応等）に関する業務量の増加に伴い、職員の疲労蓄積や過度の心身の負担が特に懸念されることから、各地方公共団体においては、当該通知において示した留意事項を踏まえ、引き続きクマ被害対策に従事す

る職員の健康確保について適切に対応していただきたい。

（連絡先）総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 藤井、加藤、池上
TEL:03-5253-5544

【健康確保措置に関する事項】

安全厚生推進室 出口、神長、赤嶺
TEL:03-5253-5560

職 職 — 4 5 7

令和7年12月23日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

「勤務間のインターバル確保について」の一部改正について（通知）

「勤務間のインターバル確保について（令和6年3月29日職職—78）」の一部を下記のとおり改正したので、令和7年12月23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（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
1 (略)	1 (略)
2 勤務間のインターバルの目安 勤務間のインターバルの目安は、 11時間とする。	2 勤務間のインターバルの目安 勤務間のインターバルの目安は、 11時間とする。

この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間を示すものである。

なお、目安となる11時間の勤務間のインターバルは、日々確保することが望ましいことは当然であるが、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉をはじめとした、特に緊急に処理することを要する業務においては、やむを得ず日々確保することが困難な場合も考えられる。

こうした業務に従事する職員においては、勤務間のインターバルを確保できない状況を最小化するため、目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が連続することは避け、確保できない日数については、週1日程度（月4～5回を超えない）とすることを当面の目標とし、勤務間のインターバル確保を形骸化させないように努める。

この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間を示すものである。

<p>(略)</p> <p>3 勤務間のインターバル確保に係る取組</p> <p>(1) 勤務間のインターバルを確保するためには、長時間の超過勤務を減らしていくことが重要であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。</p> <p>① 「<u>超過勤務を命ずるに当たつての留意点について（平成31年2月1日職職一22）</u>」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、<u>深夜における超過勤務の抑制や、業務の精査や削減といった業務の効率化を推進すること等により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。</u></p> <p>②～④ (略)</p> <p>⑤ <u>職員の健康確保及び組織の</u>パ</p>	<p>(略)</p> <p>3 勤務間のインターバル確保に係る取組</p> <p>(1) 勤務間のインターバルを確保するためには、長時間の超過勤務を減らしていくことが重要であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。</p> <p>① 「<u>超過勤務を命ずるに当たつての留意点について（平成31年2月1日職職一22）</u>」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、<u>業務の効率化等により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。</u></p> <p>②～④ (略)</p> <p>(新設)</p>
--	--

パフォーマンス向上のために、適切な睡眠時間を確保する意識の向上を図ること。また、職員自身の勤務間のインターバル確保に対する意識啓発のため、インターネット等の目に付きやすい媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先して勤務間のインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること。

(2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間を含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

(削る)

(2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間を含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

① 各職場において週や月単位で

<p>① 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続く場合には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること。</p> <p>② 各職場において、<u>勤務時間管理システムなどにより日々の勤務間のインターバル確保状況の見える化を図り、意識付けを行うとともに、勤務間のインターバル確保が困難な要因や課題等を分析し、業務や職員配置の見直しなどの対応を検討すること。</u></p> <p>4 (略)</p>	<p><u>目標を定め、目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が恒常的に続く状況は避けるよう努めること。</u></p> <p>② 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続く場合には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること。</p> <p>③ 各職場において、<u>目安となる勤務間のインターバル確保が困難な要因や課題等を分析し、対応を検討すること。</u></p> <p>4 (略)</p>
--	---

以 上

職 職 — 7 8

令和6年3月29日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

勤務間のインターバル確保について（通知）

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4条第1項に規定する各省各庁の長の責務（職員の健康及び福祉を考慮し、適正な勤務条件を確保）に基づくものとして、人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において、勤務間のインターバル（同規則第1条の2に規定する「職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間」をいう。以下同じ。）の確保に係る努力義務が規定され、令和6年4月1日に施行されます。

これを踏まえ、各府省における具体的な取組の検討を支援するため、目安となる時間や確保に係る取組例等を示すこととしました。各府省におかれては、これを参考にして、勤務間のインターバル確保の取組の推進に努めてください。

記

1 勤務間のインターバル確保の基本的考え方

適切な勤務間のインターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務

能率の一層の向上につながることも期待される。また、民間労働法制では、勤務間インターバル制度導入が企業の努力義務とされており、「過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月閣議決定）」においては、勤務間インターバル制度を導入している企業割合に関する数値目標が設定され、公務員についても、当該目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進することとされている。

これらを踏まえると、国家公務員についても、勤務間のインターバル確保の取組を早期に推進していく必要があるため、当該確保に係る各省各庁の長の責務を法令上明確にすることとしたものである。

2 勤務間のインターバルの目安

勤務間のインターバルの目安は、11時間とする。

この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間を示すものである。

なお、目安となる11時間の勤務間のインターバルは、日々確保することが望ましいことは当然であるが、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉をはじめとした、特に緊急に処理することを要する業務においては、やむを得ず日々確保することが困難な場合も考えられる。

こうした業務に従事する職員においては、勤務間のインターバルを確保できない状況を最小化するため、目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が連続することは避け、確保できない日数については、週1日程度（月4～5回を超えない）とすることを当面の目標とし、勤務間のインターバル確保を形骸化させないように努める。

（注） 目安となる11時間の算定に当たっては、正規の勤務時間及び超過勤務

時間を考慮するものとする。なお、密度の薄い断続的な勤務である宿日直勤務については、当該算定の対象には含まないが、これとは別に職員の健康及び福祉の確保のため適切な取組を講ずることが求められる。

【参考】

人事院「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会『最終報告』」（令和5年3月）（抄）

V. 勤務間インターバル

勤務間インターバルの時間数については、脳・心臓疾患の明らかなリスク上昇が報告されている長時間労働を一定程度防止することが期待できること、勤務間インターバルが短くなるほど休息时间、特に睡眠時間が短くなることが分かっており、休息时间と事故・ケガの発生程度、疲労蓄積や睡眠の質、及びその他の健康影響には明らかな負の量反応関係があるといえること、また、勤務間インターバル制を導入している諸外国の例、ヒアリングを行った民間企業や国土交通省航空局の例などを踏まえれば、原則とすべき時間数を11時間とすることが適当であると考える。

3 勤務間のインターバル確保に係る取組

(1) 勤務間のインターバルを確保するためには、長時間の超過勤務を減らしていくことが重要であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

① 「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について（平成31年2月1日職職一22）」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、深夜における超過勤務の抑制や、業務の精査や削減といった業務の効率化

を推進すること等により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。

- ② 深夜までの勤務又は早朝からの勤務を要する状況が続く場合には、早出遅出勤務の活用や、執務体制の見直しによりシフト制とするなど、できる限り職員間における負担の分散や軽減を図ること。
- ③ フレックスタイム制の利用方法について各職場の幹部や管理職を含む職員に適切に周知するとともに、令和7年4月1日に施行する勤務間のインターバル確保のためコアタイムに勤務時間を割り振らないことができる特例を含め、積極的にフレックスタイム制を活用できる環境を整備すること。
- ④ 幹部や管理職が、率先して業務プロセスの見直しに取り組むことや、自らフレックスタイム制の活用を始めとする柔軟な働き方を実践することなどにより、部下職員の資料作成等に係る業務の負担軽減を図り、効率的に業務遂行できる環境を整備すること。
- ⑤ 職員の健康確保及び組織のパフォーマンス向上のために、適切な睡眠時間を確保する意識の向上を図ること。また、職員自身の勤務間のインターバル確保に対する意識啓発のため、イントラネット等の目に付きやすい媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先して勤務間のインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること。

(2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間を含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

- ① 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続く場合

には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気を醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること。

- ② 各職場において、勤務時間管理システムなどにより日々の勤務間のインターバル確保状況の見える化を図り、意識付けを行うとともに、勤務間のインターバル確保が困難な要因や課題等を分析し、業務や職員配置の見直しなどの対応を検討すること。

4 その他

勤務間のインターバル確保に係る努力義務は、各省各庁の長に対して当該確保のための具体的な取組を求めるものであり、各職場の職員に課されるものではないことに留意が必要である。したがって、各省各庁の長は、当該取組を実効的なものとするため、効率的な業務遂行に努めることや職場の意識・慣習を変えていくことなどについて、職員の理解や協力を得ながら取り組むことが重要である。その際には、勤務間のインターバル確保は、一義的には職員自身のためであることも十分に説明し、その重要性や必要性について、意識醸成に取り組むことも求められる。

以 上

「勤務間のインターバル確保について（通知）」（令和6年3月29日職職一78）の改正

改正の経緯

人事院は、令和6年度に勤務間のインターバルを公務に導入するとともに、「勤務間のインターバル確保について（通知）」を発出し、各府省に対し、その目安となる時間や確保に係る取組例等を示しました。
その後実施をした、公務の勤務間のインターバル確保状況等に関する調査結果を踏まえ、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例や、毎日インターバルを確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すため、**上記通知を改正し、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進していきます。**

改正の概要

- 11
- ① これまで、目安となる11時間の勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合には、各省各庁の長において、週や月単位で目標を定めることを取組の一例として示すに留まっていたが、勤務間のインターバル確保の形骸化を防ぐため、各省各庁の共通の目標として、日々確保することが望ましいことは当然としつつ、**やむを得ず日々確保することが困難な場合における当面の目標**を以下のとおり追加する
 - ・ 大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉をはじめとした、特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員においては、勤務間のインターバルを確保できない状況を最小化するため、
 - ① 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が連続することは避け、
 - ② 確保できない日数については週1日程度（月4～5回を超えない）とする
 - ② 調査結果により**インターバル確保を進めていくために有効とされた以下の取組例**を追記する
 - (1) インターバル確保に向けた基本の取組例
 - ・ 深夜における超過勤務の抑制や、業務の精査や削減といった業務の効率化を推進すること
 - ・ 適切な睡眠時間を確保する意識の向上を図ること
 - ・ イントラネット等の媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先してインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること
 - (2) 11時間のインターバル確保が困難である場合の職員の健康リスクを防ぐための取組例
 - ・ インターバル確保状況の見える化を図り、意識付けを行い、確保が困難な要因等を分析し、業務や職員配置の見直しなどを検討すること

（別紙）調査研究事業で得られた結果概要（1）

職員アンケート調査

I. インターバルの目安（11時間）の確保割合

- **全体で約9割、本府省では約8割が確保。他律的業務に従事する職員では確保できていない割合が相対的に高い**

12

		全体	本府省	本府省以外	本府省 (他律部署)	本府省以外 (他律部署)
第1回調査 (令和6年5月13日～26日) 回答者数：102,775人 (回答率37.8%)	確保できていた	91.3%	80.2%	94.3%	66.6%	83.4%
	確保できていなかった	8.7%	19.8%	5.7%	33.4%	16.6%
第2回調査 (令和6年9月2日～15日) 回答者数：93,704人 (回答率34.5%)	確保できていた	93.6%	85.4%	95.8%	75.0%	89.3%
	確保できていなかった	6.4%	14.6%	4.2%	25.0%	10.7%

II. 職場における取組とインターバル確保との関係

- **「深夜超過勤務の制限」「当番制など業務体制見直しによる個人負担の分散」**
→ インターバル確保できる方向と統計的に有意な関係
- **「インターバル確保の周知」「課室長等による超過勤務予定の適切な確認」「当番制など業務体制見直しによる個人負担の分散」**
→ インターバルを確保できなかった日数の少なさとの統計的に有意な関係

（別紙）調査研究事業で得られた結果概要（2）

各省庁ヒアリング

協力省庁：警察庁、金融庁、こども家庭庁、デジタル庁、総務省、法務省、外務省、財務省、国税庁、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、海上保安庁

- **他律的業務**など、突発的な対応・期限が短い作業・時差がある国際会議への対応等が必要となる**職場では確保できない**傾向
- 毎日の確保が難しい職場においても、確保に向けた取組を形骸化させないような**各職場で目指せる目標やバッファが必要**
- インターバルの趣旨・目的の浸透が課題。**管理職のほか、職員への周知に資する取組・資料提供の継続した実施が必要**

民間企業インタビュー

協力企業：三井住友信託銀行株式会社、株式会社日立製作所、株式会社リコー、森永乳業株式会社、情報通信業A社

- システムを通じて**インターバルの確保状況の「見える化」**、従業員の確保状況をマネージャーや人事部等が把握
- 制度の主旨・背景・設計内容・留意点及び疑問点などをFAQとして盛り込んだ説明資料や、eラーニング教材を作成・展開
- 未確保者が多い部門を対象に、人事当局幹部が同席の上、該当部門と人事当局の間で面談を実施し、**課題を分析、必要な要員を調整**

有識者インタビュー

協力者：小倉 一哉 早稲田大学 商学大学院 商学部 教授
 小林 祐一 産業医科大学 産業衛生教授、HOYA株式会社 統括産業医、経済産業省 労働保健統括医
 高橋 正也 (独) 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター センター長
 山本 勲 慶應義塾大学 商学部 教授

- インターバル確保を通じた睡眠時間確保は重要。睡眠時間不足は、ただちに脳・心臓疾患を誘発しないため自身では気づきにくい、脳・心臓疾患につながる血管・血圧などへの**ダメージを確実に蓄積させていることに対する理解が必要**
- 要因となっている他律的業務にアプローチし、無駄な業務の精査・削減といった**業務効率化を進めていくことが必要**
- 勤務時間管理のシステム化等による、**インターバル確保状況の「見える化」は必須**
- 多忙部署では、毎日の確保は難しいのは現実的にやむを得ない。健康リスクは個人差等があり断定はできないが、**確保できない日が連続することを避け、週1日程度（月4～5回を超えない）**とすることは、健康面も踏まえた当面の目標として妥当

地方公共団体における健康確保措置に関する取組

第1 高齢職員の公務災害防止のための取組

取組内容	取組事例
安全衛生管理体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会等を通じて、公務災害の発生状況や防止策を共有 定期的な会議や情報共有の場を設け、コミュニケーションを活性化
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な職場巡視を通じて危険箇所を発見し、作業環境を改善 段差の解消や手すりの設置、障害物の除去を実施 早出勤務などの熱中症対策を実施 職場のレイアウトを変更
健康や体力の状況の把握	<ul style="list-style-type: none"> 体力測定や腰痛予防体操などエイジフレンドリー講座を実施 事故防止のため、定期的に体力測定や健康チェックを実施 希望者に対し、健康診断時に高齢職員向けの診断項目を実施
健康や体力の状況に応じた対応	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果に基づく保健指導 健康状態や業務負担を考慮し、勤務形態の見直しを実施 事務分担の調整を通じて、無理のない働き方を推進 災害リスクの低い業務への配置 高齢職員部分休業制度の導入
安全衛生教育	<ul style="list-style-type: none"> 高齢職員を対象とした健康づくりについての研修やセミナーの開催 転倒防止のための体幹強化プログラムやラジオ体操の実施 庁内掲示板に転倒等リスク評価セルフチェック票を掲載し、セルフチェックを実施 高齢職員の公務災害防止に関する通知やリーフレットを配布 災害が多い事例の周知

第2 治療と就業の両立支援に係る取組

取組内容	取組事例
基本方針等の表明と職員への周知	<ul style="list-style-type: none"> 「治療と仕事の両立のためのハンドブック」を作成し、事業場内で共有
研修等による両立支援に関する意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> 治療と就業の両立支援に関する研修会の実施 管理監督者向けの講習会で、取組の必要性やガイドライン等について情報提供
相談窓口等の明確化	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健スタッフ及び外部委託機関による相談窓口の設置
両立支援に関する制度・体制等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の時間単位取得や病気休暇制度の導入 フレックスタイムや時差出勤、テレワークなどの柔軟な勤務環境の整備 主治医や産業医の意見を基にした業務内容や勤務負担の調整

第3 女性の健康上の特性に係る取組

取組内容	取組事例
職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康上の特性に関するセミナーや研修の実施 管理監督者や男性職員を対象とした女性の健康特性への理解を深めるための研修 女性特有の健康課題についての啓発冊子の配布
休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（生理休暇等）の整備 妊娠中の職員に対する通勤緩和職務専念義務免除等の導入 生理休暇の取得促進のための名称変更
健康課題を相談しやすい体制づくり	<ul style="list-style-type: none"> 女性が安心して相談できる環境の整備（女性医師、保健師の配置） 女性専用電話相談窓口を開設
その他の取組	<ul style="list-style-type: none"> 女性ユーティリティスペースの設置 子宮頸がん、乳がんなどの婦人科検診の実施 マタニティ制服の導入

総行公第18号
 総行安第15号
 令和6年3月29日

各都道府県総務部長
 （人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）
 各指定都市総務局長
 （人事担当課、安全衛生担当課扱い）
 各人事委員会事務局長

}

殿

総務省自治行政局公務員部
 公務員課長
 安全厚生推進室長
 （公印省略）

人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について
 （令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係）

本日、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備等に関する人事院規則（人事院規則1-82）が公布されるとともに、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院事務総長通知の一部改正について（通知）」（令和6年事企法一87）等の関連通知が発出され、令和6年4月1日から順次施行されることとなります。

今般の改正は、令和5年8月7日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等」のうち、(ア)フレックスタイム制の見直し及び(イ)勤務間のインターバルの確保に関する対応です。

このうち(イ)勤務間のインターバルの確保に関して、下記のとおり、人事院規則改正及び人事院局長通知の内容並びに地方公務員における取組に係る留意点をお示しします。

各地方公共団体におかれては、下記の内容も参照の上、国家公務員の取組も参考にしながら、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただくようお願いいたします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いいたします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

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

1 国家公務員における勤務間のインターバル確保

（１）改正の趣旨及び内容

- ・ 人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第1条の2を新設し、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4条第1項に規定する各省各庁の長の責務に基づくものとして、各省各庁の長に対して、勤務間のインターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）を確保する努力義務を課すものであること。
- ・ これは、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の責務を法令上明確にするものであること。

（２）目安時間

- ・ 勤務間のインターバルの目安は11時間とすること。

（３）施行期日

- ・ 施行期日は令和6年4月1日とすること。

２ 地方公共団体における取組に係る留意事項

（１）勤務間のインターバル確保に係る取組について

国家公務員における取組も参考に、地方公共団体においても、11時間を目安とする勤務間のインターバルを確保するよう、具体的な取組について検討いただきたいこと。

その際、人事院局長通知においては、勤務間のインターバルを確保するためには、長時間の超過勤務を減らしていくことが重要とされていることも踏まえ、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の更なる推進について」（令和5年12月25日総行公第139号・総行安第59号総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）においてお示ししたとおり、時間外勤務の上限規制の実効的な運用に向けて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策について、適切に対応いただきたいこと。

このほか、各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた取組として、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用による職員間の負担の分散や軽減を図ることや、幹部や管理職による効率的な職場環境の整備についても、各団体の実情に応じて検討いただきたいこと。

11時間を目安とする勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、人事院局長通知の3(2)に例示された取組のほか、上記の通知にも御留意の上、職員の心身の健康確保に向けて、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策について適切に取り組んでいただきたいこと。

【参考】公務員人事管理に関する報告（勤務間のインターバル確保部分 抜粋）

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備

(1) 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

前述のとおり、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方の推進を始めとする取組が求められている。本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2023」においても、国家公務員について、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により働き方改革を一層推進することとされている。本院は、以下のとおり、柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と生活の両立支援、職員の選択を後押しする給与制度上の措置を進める。

ア 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

本院では、昨年1月から本年3月にかけて、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催した。研究会では、今後の国家公務員の目指すべき働き方、より柔軟なフレックスタイム制等による働き方、テレワーク、勤務間インターバルの在り方といった検討事項について議論が行われ、本年3月に、最終報告が取りまとめられた。

この最終報告の提言の内容を基本として、関係各方面と調整をしつつ、次の措置の実現を図る。

(ア) (略)

(イ) 勤務間のインターバルの確保

勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。

また、民間労働法制では勤務間インターバルを確保した労働時間の設定が法律上事業主の努力義務とされており、令和3年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においては、勤務間インターバル制度の導入に関する数値目標が設定され、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進することとされている。

これらを踏まえると、国家公務員についても、勤務間のインターバル確保の取組を早期に推進していく必要があり、そのためには、各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務を法令上明確にすることが適当と考えられる。このため、人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指す。

公務における勤務間のインターバル確保については、まずは、業務体制の見直しや、現行制度（フレックスタイム制・早出遅出勤務等）の積極的な活用、

業務合理化等による超過勤務の縮減等により実現に向け取り組んでいくことが可能である。あわせて、適切な行政サービスの提供に支障が生じないようにもする必要がある。

本院は、今後、勤務間のインターバル確保に資するこれらの取組を推進するとともに、確保状況の実態や課題を把握するための各府省へのヒアリングや必要な調査等を実施する。その後、それらの結果も踏まえて課題の分析等を行い、当該課題の解消に向けた取組を試行するなどして、各職場で勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行っていく。

(ウ)、(エ)（略）

【参考情報】 公務員人事管理に関する報告（人事院ホームページ）

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/r5_top.html

（連絡先） 総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 三木、阿部、向井

TEL:03-5253-5544

【健康確保措置に関する事項】

安全厚生推進室 板垣、森田

TEL:03-5253-5560

総行安第30号
令和7年5月15日

各都道府県総務部（局）長
（安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）
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

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について

標記の件について、別添のとおり厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あてに通知されております。

本改正には、ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場においても実施が義務※となることや、高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務となることなどが規定されております。

この法律の施行に係る関係政省令等については、今後、厚生労働省において検討することとされており、今後とも適宜情報提供を行う予定ですので、職員の健康確保に遺漏のないよう、よろしくをお願いします。

各都道府県総務部（局）におかれましては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対し、この旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

※ 総務省においては、これまでもストレスチェックについては「全ての職員に対して実施する（メンタルヘルス不調で治療中のため受験の負荷が大きいなどの特別の理由がある場合を除く。）」ようお願いしております（「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の一層の推進について」（令和6年12月26日付け総行公第111号・総行安第49号）ほか）。

安全厚生推進室安全厚生係
（担当：出口、赤嶺）
TEL：03-5253-5560（直通）

基 発 0514 第 1 号
令和 7 年 5 月 14 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)

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 33 号。以下「改正法」という。）については、本年 3 月 14 日に第 217 回国会に提出され、本年 5 月 8 日に可決成立し、本日公布されたところである。

少子高齢化が進展し、生産年齢人口の減少が見込まれる中、多様な人材が安全に、かつ、安心して働き続けられる職場環境を整備するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の強化、化学物質による健康障害防止等の仕組みの整備、機械等による労働災害防止の促進、高年齢労働者の労働災害防止のための取組の強化等の措置を講ずるものである。

改正法の内容は第 1 のとおりであり、施行期日は、その内容に応じて、公布日、令和 8 年 1 月 1 日、令和 8 年 4 月 1 日、令和 8 年 10 月 1 日、令和 9 年 1 月 1 日、令和 9 年 4 月 1 日、改正法の公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日又は改正法の公布の日から起算して 5 年を超えない範囲内において政令で定める日とされている。

また、公布日施行分に係る改正事項の趣旨、細部事項等については第 2 のとおりである。公布日施行分以外の改正事項について、その施行のために必要な関係政省令、指針等は、今後、労使等の関係者の意見を聴きつつ検討することとしている。

貴職におかれては、改正法の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたい。

記

第 1 改正法の内容

I 個人事業者等に対する安全衛生対策

1 個人事業者の定義及び注文者等が講ずべき措置

- (1) 事業を行う者で労働者を使用しないものを、個人事業者として労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）に位置付けることとしたこと。（安衛法第 31 条の 3 第 1 項関係）
- (2) 建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者は、施工方

- 法、作業方法、工期、納期等について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならないこととしたこと。（安衛法第3条第3項関係）
- (3) 厚生労働大臣は、労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業を行う者、その団体その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができることとしたこと。（安衛法第9条関係）
- (4) 特定元方事業者等が統括安全衛生責任者を選任しなければならない場合を、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場所において作業を行うときとしていたのを改め、その労働者である作業従事者（事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者をいう。以下同じ。）（当該労働者である作業従事者のほか、労働者以外の当該特定元方事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及び関係請負人に係る作業従事者が一の場所において作業を行うときとしたこと。（安衛法第15条第1項及び第3項関係）
- (5) 建設業に属する事業の元方事業者等が店社安全衛生管理者を選任しなければならない場合、特定元方事業者等が作業間の連絡及び調整等の措置を講じなければならない場合並びに製造業等の業種に属する事業の元方事業者等が作業間の連絡及び調整等の措置を講じなければならない場合について、（4）と同様の改正を行うこととしたこと。（安衛法第15条の3、第30条第1項、第2項及び第4項並びに第30条の2第1項及び第4項関係）
- (6) 建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い作業従事者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、救護に関し必要な措置を講じなければならないこととし、当該仕事が数次の請負契約によって行われる場合においては、元方事業者又は指名された事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事する全ての作業従事者に関し、当該措置を講じなければならないこととしたこと。（安衛法第25条の2第1項並びに第30条の3第1項及び第4項関係）
- (7) 元方事業者は、関係請負人及び関係請負人に係る作業従事者が、仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行い、当該者がこれらの規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならないこととし、当該者は当該指示に従わなければならないこととしたこと。（安衛法第29条関係）
- (8) 建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所等において関係請負人に係る作業従事者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止す

るための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導その他の必要な措置を講じなければならないこととしたこと。（安衛法第29条の2 関係）

- (9) 作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいう。以下この（9）及び（13）において同じ。）は、その管理する一の場所においてその労働者である作業従事者（当該労働者である作業従事者のほか、労働者以外の当該作業場所管理事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及びその請負人に係る作業従事者が作業を行う場合であって、これらの作業従事者のいずれかが、危険性又は有害性等を勘案して厚生労働省令で定める業務に係る作業を行うときは、当該作業が行われることによって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならないこととした。ただし、当該場所において一の仕事のみが行われる場合において、当該仕事に係る全ての作業従事者に関して第30条第1項又は第30条の2第1項の措置が講じられることとなるときは適用しないこととしたこと。（安衛法第30条の4 関係）
- (10) 特定事業の仕事を自ら行う注文者は、建設物等を当該仕事を行う場所においてその請負人に係る作業従事者（労働者及び労働者と同一の場所において仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者に限る。）に使用させるときは、当該建設物等について、労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこととしたこと。（安衛法第31条第1項 関係）
- (11) 建設業に属する事業の仕事をを行う二以上の事業者又は個人事業者に係る作業従事者（労働者及び労働者と同一の場所において仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者に限る。）が一の場所において機械に係る作業を行う場合において、当該作業に係る仕事を自ら行う発注者又は当該仕事の全部を請け負った者で、当該場所において当該仕事の一部を請け負わせているものは、当該場所において当該作業に従事する全ての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこととした。（安衛法第31条の3 第1項 関係）
- (12) 注文者は、その請負人に対し、仕事に関し、その指示に従って当該請負人に係る作業従事者が作業を行ったならば、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反することとなる指示をしてはならないこととしたこと。（安衛法第31条の4 関係）
- (13) （9）の場合において、作業場所管理事業者の請負人で、当該場所において仕事を自ら行うものは、（9）により講ぜられる措置に応じ、必要な措置を講じなければならないこととし、作業従事者は、

- (9)により講ぜられる措置に応じて、必要な事項を守らなければならないこととし、これらの請負人及び作業従事者は、作業場所管理事業者が(9)の措置の実施を確保するためにする指示に従わなければならないこととしたこと。（安衛法第32条第4項、第7項及び第8項関係）
- (14) (5)、(6)、(10)等の場合において、作業従事者は、講ぜられる措置に応じて必要な事項を守らなければならないこととし、これらの措置の実施を確保するためにされる指示に従わなければならないこととしたこと。（安衛法第32条第7項及び第8項関係）
- (15) 機械等を事業を行う者に貸与する者は、当該機械等の貸与を受けた事業を行う者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこととしたこと。（安衛法第33条第1項関係）
- (16) 建築物を事業を行う者に貸与する者は、当該建築物の全部を一の事業者若しくは個人事業者に貸与するとき、又は二以上の個人事業者のみに貸与するときを除き、当該建築物の貸与を受けた者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこととしたこと。（安衛法第34条関係）
- (17) (9)及び(13)の措置等は、厚生労働省令で定めることとしたこと。（安衛法第36条関係）

2 個人事業者等が講ずべき措置

- (1) 労働者以外の者で労働者と同一の場所において仕事の作業に従事するものは、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならないこととしたこと。（安衛法第4条関係）
- (2) 労働者と同一の場所において仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者は、事業者が安衛法第20条から第25条まで及び第25条の2第1項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならないこととし、当該者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定めることとしたこと。（安衛法第26条及び第27条第1項関係）
- (3) 事業者は、安衛法第42条第1項の機械等について、同項の規格又は安全装置を具備しなければ、労働者に使用させてはならないこととし、作業従事役員等（事業者（厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する者に限る。）又は個人事業者（これらの者が法人である場合には、その代表者又は役員）である作業従事者をいう。（4）及び（5）において同じ。）は、自ら当該機械等を使用して、労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合には、当該規格又は安全装置を具備していない当該機械等を使用してはならないこととしたこと。（安衛法第42条第

2 項及び第3 項関係)

- (4) 個人事業者に係る作業従事役員等は、労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合には、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法第45条第1 項の機械等について定期自主検査を行い、及びその結果を記録しておかなければならないこととしたこと。また、個人事業者に係る特定自主検査の実施方法を定めたこと。（本法案第2 条による改正後の安衛法第45条第2 項及び第3 項関係）
- (5) 作業従事役員等は、労働者と同一の場所において危険又は有害な業務に就くときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を受けなければならないこととし、当該教育のほか、作業を行う場所における安全衛生の水準の向上を図るため、安全又は衛生のための教育を受けるように努めなければならないこととしたこと。（安衛法第59条第4 項及び第60条の2 第2 項関係）

3 申告及び災害状況の調査

- (1) 作業従事者は、事業場に安衛法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができることとし、注文者、機械等貸与者その他作業従事者に係る事業を行う者の契約の相手方は、当該申告を理由として、当該事業を行う者に対し、取引の停止その他の不利益な取扱いをしてはならないこととしたこと。（安衛法第97条第1 項及び第3 項関係）
- (2) 厚生労働大臣は、労働災害の防止に資する施策を推進するため、業務に起因して作業従事者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡した災害の発生状況に係る情報その他の必要な事項について調査を行うことができることとしたこと。また、厚生労働大臣は、当該調査のために必要なときは、事業を行う者及び作業従事者に対し、必要な事項を報告させることができることとし、当該厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長及び労働基準監督署長に委任することができることとしたこと。（安衛法第100条の2 関係）

II 心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する特例の終了

政令で定める規模未満の事業場（常時使用する労働者数が50人未満の事業場）については、安衛法第66条の10第1 項の労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施が、当分の間、努力義務とされていたところ、当該規定を削除することとしたこと。（安衛法附則第4 条関係）

III 化学物質による健康障害防止等の仕組みの整備

1 作業環境測定の対象拡大

- (1) 「個人ばく露測定」とは、作業環境測定のうち、作業環境における労働者の有害な因子へのばく露の程度を把握するために行うものをいい、作業環境における労働者の有害な因子へのばく露の程度を把握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）を作業環境測定に位置付けることとしたこと。（作業環境測定法（昭和50年法律第28号。以下「作環法」という。）第2条第3号及び安衛法第2条第4号関係）
- (2) 事業者は、健康障害の防止のための措置等を講ずる場合であって厚生労働省令で定めるときは、厚生労働省令で定めるところにより作業環境測定を行わなければならないこととし、また、通知対象物等による危険性又は有害性等の調査を行うに当たり、必要に応じて作業環境測定を行うこととしたこと。これらの場合における作業環境測定は、作業環境測定基準に従って行わなければならないこととしたこと。（安衛法第65条の3関係）
- (3) 作環法上の「指定作業場」とは、安衛法第65条第1項の作業場のうち政令で定めるもの及び同法第65条の3第1項から第3項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるものをいうこととしたこと。（作環法第2条第4号関係）
- (4) 事業者は、(2)の作業環境測定を行うときは、その使用する作業環境測定士にこれを実施させなければならないこととしたこと。（作環法第3条第1項関係）
- (5) 作業環境測定士及び作業環境測定機関は、(2)の作業環境測定を実施するときは、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従ってこれを実施しなければならないこととし、作業環境測定士は、個人ばく露測定のうちサンプリング又は分析の業務であって厚生労働省令で定めるものを行う場合には、厚生労働省令で定める者に補助させることができることとしたこと。（作環法第4条関係）
- (6) 作環法は、適正な作業環境及び労働者の作業の安全かつ衛生的な遂行を確保し、もって職場における労働者の健康を保持することを目的とすることとしたこと。（作環法第1条関係）

2 作業環境測定士試験及び登録

作業環境測定士試験の受験資格から労働衛生の実務の従事経験を削り、これを作業環境測定士となる登録の要件に加えることとし、作業環境測定士の登録の申請書に添付しなければならない書類は、厚生労働省令で定めることとしたこと。（作環法第5条、第9条第2項及び第15条関係）

3 危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保

通知対象物譲渡者等（通知対象物を譲渡し、又は提供する者をいう。4において同じ。）の文書の交付等による通知義務に罰則を設けるとともに、通知事項に変更を行う必要が生じた場合の変更事項の通知について、努力義務を義務に引き上げることとしたこと。（安衛法第57条の2第2項及び第119条第4号関係）

4 営業秘密である成分に係る代替化学名等の通知

- (1) 通知対象物譲渡者等は、通知対象物に関する成分（労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれの程度を勘案して厚生労働省令で定める化学物質である成分に限る。）の情報が、秘密として管理されている製品の情報その他の事業活動に有用な情報であって、公然と知られていないものである場合には、その旨を相手方にあらかじめ明示した上で、代替化学名等（当該成分の化学名における成分の構造又は構成要素を表す文字の一部を省略し、若しくは置き換えた化学名又は厚生労働省令で定める事項をいう。以下この（1）、（2）及び（4）において同じ。）を定め、これを通知することをもって通知対象物に関する成分の通知に代えることができることとし、これにより代替化学名等を通知された者は、当該通知対象物を譲渡し、又は提供する場合には、当該通知対象物の成分について代替化学名等を通知された旨を相手方にあらかじめ明示した上で、代替化学名等を通知することをもって通知対象物に関する成分の通知に代えることができることとしたこと。（安衛法第57条の2第3項及び第6項関係）
- (2) 代替化学名等通知者（（1）により代替化学名等を定め、通知を行った者をいう。（3）において同じ。）は、当該通知に係る通知対象物の成分、通知した代替化学名等その他の厚生労働省令で定める事項を記録しなければならないこととし、当該記録に基づいて作成した書類を保存しなければならないこととしたこと。（安衛法第57条の2第4項及び第103条第4項関係）
- (3) 代替化学名等通知者は、通知対象物による健康障害が生じ、又は生ずるおそれがある場合において、医師による診断、治療その他の厚生労働省令で定める行為のために必要があるときは、当該医師の求めに応じて、当該通知対象物の成分の情報を当該医師に開示しなければならないこととしたこと。また、厚生労働大臣等は通知対象物譲渡者等に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができることとしたこと。（安衛法第57条の2第5項及び第100条第1項関係）
- (4) 厚生労働大臣は、代替化学名等の通知の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表することとし、当該指針に従い、通知対象物譲渡

者等に対し、必要な指導等を行うことができることとした。（安衛法第57条の2第8項及び第9項関係）

IV 機械等による労働災害防止対策

1 特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化

- (1) 特定自主検査は、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないこととしたこと。（本法案第1条による改正後の安衛法第45条第3項関係）
- (2) 検査業者は（1）の基準に従って特定自主検査を行わなければならないこととし、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、これに違反した検査業者に対し、特定自主検査の方法その他の業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができることとしたこと。（安衛法第54条の4第2項及び第54条の6関係）
- (3) 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、（2）の前段に違反し、又は（2）の後段の命令に違反した検査業者の登録を取り消し、又は六月を超えない範囲内で期間を定めて特定自主検査の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができることとしたこと。（安衛法第54条の7第2項関係）
- (4) 何人も、安衛法第76条第2項の規定により技能講習修了証を交付する場合を除くほか、技能講習修了証又はこれと紛らわしい書面を交付してはならないこととし、都道府県労働局長は、技能講習の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、技能講習修了証を不正に交付し、又はこれと紛らわしい書面を交付した者に対し、当該技能講習修了証又はこれと紛らわしい書面の回収を図ることその他必要な措置をとるべきことを命ずることができることとしたこと。（安衛法第76条の2関係）
- (5) 都道府県労働局長は、登録教習機関が（4）の命令に従わない場合には、その登録を取り消し、又は六月を超えない範囲内で期間を定めて技能講習若しくは教習の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができることとし、これにより登録を取り消したときは、厚生労働大臣が定める基準に従い、十年を超えない範囲内で取消処分を受けた者が登録を受けることができない期間を指定することができることとしたこと。（安衛法第77条第3項及び第4項関係）

2 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し

- (1) 特定機械等の製造の許可の申請は、登録設計審査等機関が行った設計審査（申請に係る特定機械等の設計が厚生労働大臣の定める基準のうち特定機械等の構造に係る部分に適合しているかどうかの審査をいう。

- 以下同じ。)の結果を記載した書類を添付して行わなければならないこととしたこと。ただし、安衛法第53条の2第1項の規定に基づき都道府県労働局長が当該申請に係る特定機械等の設計審査の業務を行うときは、この限りでないこととしたこと。（安衛法第37条第3項関係）
- (2) 特定機械等のうち、ボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン及びゴンドラ（以下この(2)において「ボイラー等」という。）を製造し、若しくは輸入した者、ボイラー等で厚生労働省令で定める期間設置されなかったものを設置しようとする者又はボイラー等で使用を廃止したものを再び設置し、若しくは使用しようとする者は、登録設計審査等機関の製造時等検査を受けなければならないこととし、登録設計審査等機関は、製造時等検査に合格した移動式のボイラー等について、検査証を交付することとしたこと。また、外国においてボイラー等を製造した者は、輸入されたボイラー等について、自ら登録設計審査等機関の検査を受けることができることとしたこと。（安衛法第38条第1項及び第2項並びに第39条第1項関係）
- (3) 登録設計審査等機関の登録は、地域の区分ごとに、設計審査又は製造時等検査を行おうとする者の申請により行うこととし、設計審査に係る登録要件を設けることとしたこと。（安衛法第46条及び別表第4の2～別表第7関係）
- (4) 登録設計審査等機関の義務等について、改正前の登録製造時等検査機関と同様としたこと。ただし、登録設計審査等機関は、厚生労働大臣が定める方法に従って設計審査又は製造時等検査を行わなければならないこととし、登録事項のうち名称等の変更の届出については、変更の日から二週間以内に、厚生労働大臣に届け出なければならないこととしたこと。（安衛法第47条～第53条の2関係）
- 3 型式検定対象機械等、技能講習対象業務等の見直し
- (1) 型式検定対象機械等として、安衛法第42条第1項の機械等のうち安全装置又は保護具であって、規格等を具備しなければ重大な労働災害を生ずるおそれがあるものであり、かつ、個別検定によることが適当でないものとして政令で定めるものを追加し、必要な規定を整備したこと。（安衛法別表第4及び別表第14関係）
- (2) 技能講習のうち車両系建設機械その他の政令で定める車両系機械の運転に係る技術を取得させるための講習を車両系機械運転技能講習とし、当該講習に係る登録教習機関の登録要件等を定めることとしたこと。（安衛法別表第18～別表第20関係）

V 高齢者の労働災害防止のための措置

- 1 事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努めなければならないこととしたこと。（安衛法第62条の2第1項関係）
- 2 厚生労働大臣は、1の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表することとし、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができることとしたこと。（安衛法第62条の2第2項及び第3項関係）

VI 公示手段の適正化

登録設計審査等機関の登録をしたとき等における公示手段を官報に限定しないこととしたこと。（安衛法第112条の2、作環法第22条第1項及び第3項、第29条第2項、第30条第2項並びに第31条第2項関係）

VII 附則

1 施行期日

法律の施行期日を、その内容に応じて、公布日（Iの1の（2））、令和8年1月1日（IVの1）、令和8年4月1日（Iの1の（1）・（3）～（8）・（10）～（12）・（14）～（16）、Iの2の（1）・（2）、Iの3の（1）、IIIの4、IVの2・3、V、VI）、令和8年10月1日（IIIの1・2）、令和9年1月1日（Iの3の（2））、令和9年4月1日（Iの1の（9）・（13）・（17）、Iの2の（3）～（5））、改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（II）又は改正法の公布の日から起算して5年を超えない範囲内において政令で定める日（IIIの3）としたものであること。（附則第1条関係）

2 準備行為及び経過措置

登録設計審査等機関の登録及び業務規程並びに厚生労働大臣が定める改正法による改正後のIIIの4の（4）及びVの2の指針について準備行為を設けたものであること。また、製造時等検査、検査証、登録製造時等検査機関、技能講習及び技能講習修了証等に係る経過措置を設ける等したものであること。（附則第2条～附則第9条関係）

3 検討規定

政府は、この法律の施行後5年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしたこと（附則第10条関係）。

4 関係法律の整備

登録免許税法（昭和42年法律第35号）及び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）について、所要の規定の整理等を行うものとしたこと（附則第11条～附則第14条関係）。

第2 公布日施行分（第3条第3項関係）の改正趣旨等

I 改正趣旨及び内容

安衛法第3条第3項は、昭和47年の安衛法制定当時から広く「仕事を他人に請け負わせる者」に適用されてきたものであり、特に建設工事の発注における不適切な工期設定や施工方法の指定が想定されていたことから、建設工事の注文者を例示してきたところであるが、無理な納期設定、作業方法の指定、経費の算定等により労働災害が起こる可能性は建設工事に限られないため、建設工事以外の注文者にも広く適用される趣旨を、明確にしたものであること。

また、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件の例示として、「作業方法」、「納期」を追加したものであること。

II 細部事項

- (1) 第3条第3項の「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者」には、建設工事以外の注文者も含まれること。
- (2) 第3条第3項の「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者」は、事業主体ではない個人や一般消費者等も含む趣旨であるが、そのような場合であっても、自らの注文した内容が、仕事を請け負った者の安全衛生に影響を及ぼす可能性があることを十分に理解した上で、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならないものであること。
- (3) 第3条第3項の「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者」が仕事を注文する際、①作業場所、②作業方法、③作業に使用する機械・設備等、④作業に使用する原材料等、⑤作業時間帯等を指定する場合には、当該指定が「安全で衛生的な作業の遂行」に影響を及ぼすことがあることから、指定内容に応じ、安全衛生上、留意すべき情報等を明示する等の配慮が必要であること。

また、指定内容によって安全衛生上必要となる教育・研修の受講や機械等の検査等に要した費用についても、当該費用のうち、当該教育・研修や検査の有効期間を受注した仕事に要する期間で按分した金額を安全衛生経費として計上するなどの配慮が必要であること。

なお、注文内容の変更に伴って、教育・研修や機械等の検査等が新たに必要となるような場合については、これに要する費用については、注

文者が負担することが適当であるため、請負金に当該費用を追加するなどの配慮が必要であること。

- (4) 第3条第3項の「施行方法、作業方法、工期、納期等」には、工程・請負金の費目等が含まれるものであること。
- (5) 第3条第3項の「安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件」には、無理な工期・納期の設定や変更、当初予定していなかった条件の注文後の付加等が含まれるものであること。

また、運送業や短期間で行われる建設工事のように、発注ごとに作業場所や作業環境が異なり、仕事を受注した者が作業時に初めて具体的な状況が分かるような場合には、「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者」が

- ① 作業場所を管理する者に適切な作業環境の確保を求める
- ② 作業場所を管理する者と協議し、あらかじめ作業内容や作業条件を契約時に明示する

などの対応を行うことが含まれるものであること。

- (6) プラットフォーマー（インターネット等を活用し、利用者とサービス提供者を結び付ける仕組みや場を提供・運営する事業者をいう。以下同じ。）に対する本条の適用については、サービス提供の形態等によって差異はあるものの、プラットフォームから他人に対して仕事を注文する場合には、第3条第3項の「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者」に該当するものであること。

また、プラットフォームから他人に対して仕事を注文しない場合には、「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者」に該当せず、本条は適用されないが、プラットフォームが提供するサービスを通じた仕事の受注者の仕事に係る契約内容を履行する上で指示、調整等を要するものについて、当該プラットフォームがアプリによる業務支援等必要な干渉を行う場合には、仕事の注文者と連携して、受注者の「安全で衛生的な作業の遂行」を損なわないよう、配慮することが望ましいこと。

- (※) なお、(1) 及び (4) については、「労働安全衛生法および同法施行令の施行について（昭和47年9月18日付け基発第602号）」と同内容である。