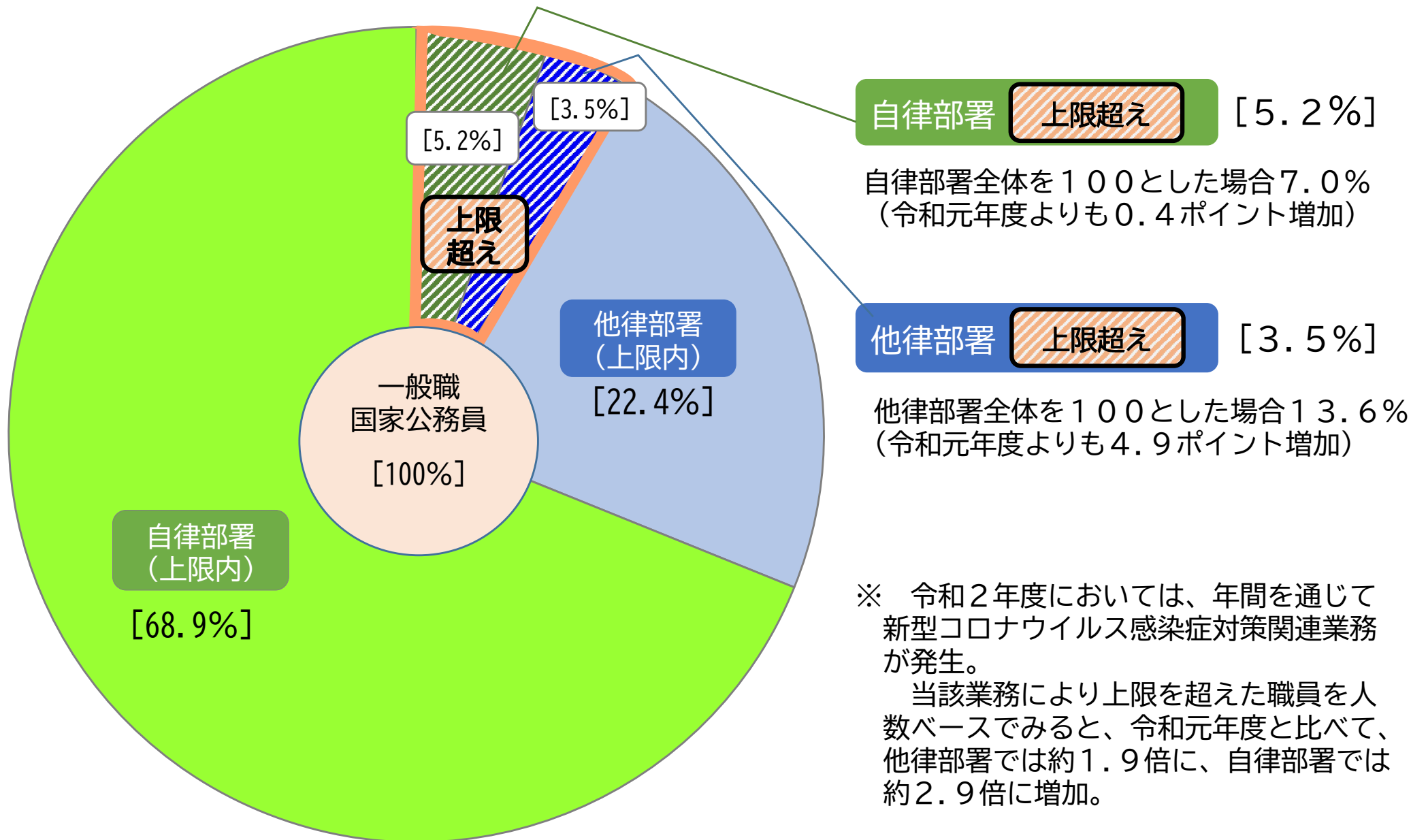




# 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等について（令和2年度）

令和4年5月 人事院事務総局職員福祉局

## 1. 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合



## 2. 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（基準別等）

○ 令和2年度において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合は次のとおり。（（ ）内は令和元年度の割合）

### (1) 他律部署（他律的業務の比重が高い部署）

・他律部署では**13.6%**であり、令和元年度よりも4.9ポイント増加

全体	本府省	本府省以外
<b>13.6%</b> (8.7%)	25.2% (15.7%)	2.1% (1.5%)

※ %は他律部署における年度末定員の総数を100とした場合  
((1)の「基準別で見た場合」の表についても同様)

〔基準別で見た場合〕

・本府省の他律部署では、**13.8%**が月100時間以上、**18.1%**が2～6月平均80時間超の超過勤務を命ぜられていた。

基準（上限）	全体	本府省	本府省以外
1月100時間未満	7.2% (4.2%)	<b>13.8%</b> (7.8%)	0.7% (0.6%)
年720時間以下	5.6% (2.8%)	11.0% (5.3%)	0.3% (0.2%)
2～6月平均80時間以下	9.5% (5.6%)	<b>18.1%</b> (10.4%)	1.0% (0.7%)
月45時間超は年6回まで	9.6% (5.9%)	18.0% (10.8%)	1.2% (0.9%)

※ 基準別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の基準を超えている場合もあるため、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合とは一致しない。  
((2)の表についても同様)

【参考】他律部署の指定状況（令和2年度）

全体	本府省	本府省以外
25.9% (26.8%)	76.0% (77.0%)	15.6% (16.6%)

※ %は全部署（他律部署+自律部署）における年度末定員の総数を100とした場合

### (2) 自律部署（他律部署以外の部署）

・自律部署では**7.0%**であり、令和元年度よりも0.4ポイント増加

全体	本府省	本府省以外
<b>7.0%</b> (6.6%)	14.1% (12.3%)	6.6% (6.2%)

※ %は自律部署における年度末定員の総数を100とした場合  
((2)の「基準別で見た場合」の表についても同様)

〔基準別で見た場合〕

基準（上限）	全体	本府省	本府省以外
1月45時間以下	6.3% (5.8%)	13.5% (11.4%)	5.9% (5.5%)
年360時間以下	3.9% (2.9%)	8.3% (7.0%)	3.6% (2.7%)

参考

全部署（他律部署+自律部署）で見た場合、全体で8.7%、本府省で22.3%、本府省以外で5.9%

### 3. 令和2年度における上限超えの主な要因

○ 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員が従事した主な特例業務としては、以下のものがあつた。

※ ①～③は人事院規則に例示する特例業務

④～⑦は「その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」のうち共通的な業務を取り上げたもの

	特例業務の内容	割合
他 律 部 署	①大規模災害への対処	6.7%
	②重要な政策に関する法律の立案	9.6%
	③他国又は国際機関との重要な交渉	8.8%
	④新型コロナウイルス感染症対策関連業務	18.8%
	⑤予算・会計関係業務	11.5%
	⑥人事・給与関係業務	6.3%
	⑦国会対応業務	20.2%

	特例業務の内容	割合
自 律 部 署	①大規模災害への対処	19.8%
	②重要な政策に関する法律の立案	0.6%
	③他国又は国際機関との重要な交渉	0.6%
	④新型コロナウイルス感染症対策関連業務	12.3%
	⑤予算・会計関係業務	17.1%
	⑥人事・給与関係業務	10.4%
	⑦国会対応業務	0.9%

※ 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、また、上記の特例業務のほか、各府省固有業務等が特例業務とされている場合もあるため、上記数値を足しても100%にならない。

○ 特に、令和2年度においては、年間を通じて**新型コロナウイルス感染症対策関連業務**が発生。当該業務により上限を超えた職員を人数ベースで見ると、前回（令和元年度）と比べて、他律部署では約1.9倍に、自律部署では約2.9倍に増加。

### 4. 各府省における上限超え回避のための主な取組

#### 〔幹部職員・管理職員に関連する取組〕

- 毎月、部局別の超過勤務の状況、一定時間以上超過勤務した職員などをリスト化（見える化）して幹部職員に共有
- 月100時間以上の超過勤務が続く職員の上司（管理職員）と人事当局による個別面談の実施
- 毎月、超過勤務の要因分析・改善点の報告を管理職員に対して依頼
- 毎月中旬、上限超えの可能性のある職員がいる場合、人事当局に報告するよう管理職員に依頼
- 幹部職員から全職員にメッセージを発信し、超過勤務の適切な実施・管理等について注意喚起。幹部職員による早期退庁の呼びかけ

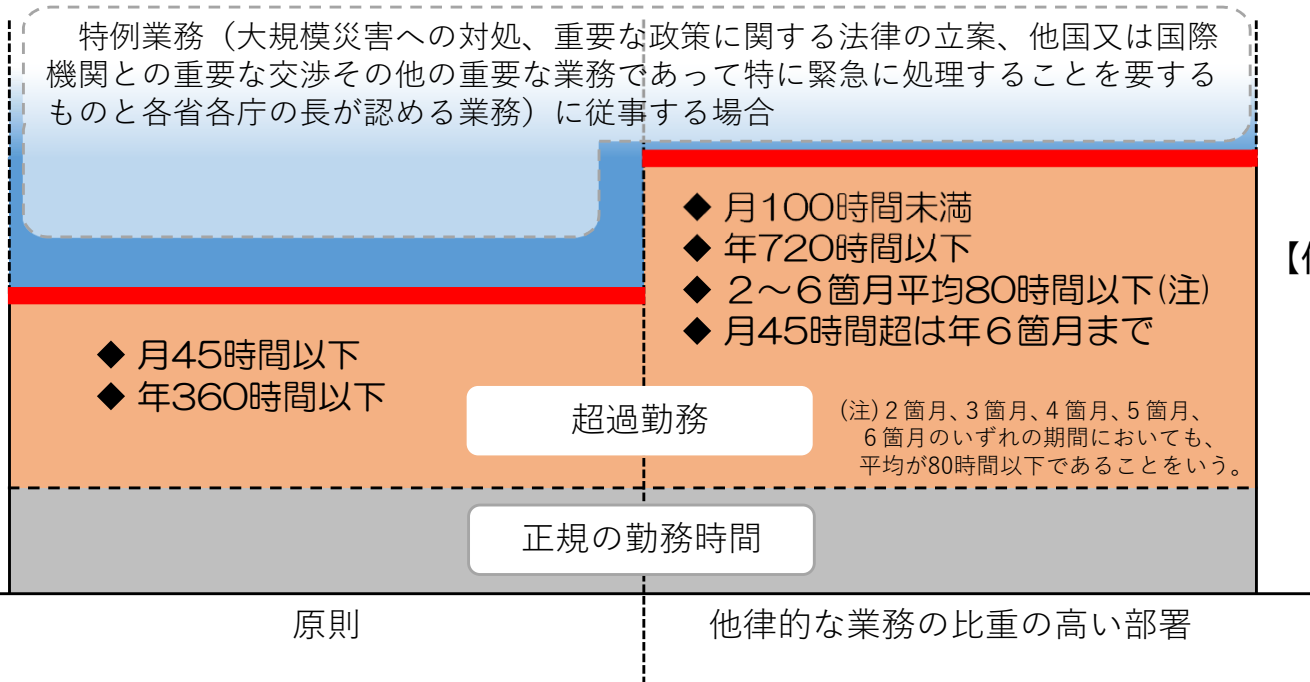
#### 〔その他の取組〕

- 毎月、課室単位で超過勤務時間の上限目標を設定
- 超過勤務が一定時間を超えた場合、PC上で注意喚起。ポータルサイトのトップ画面で早期退庁を促す表示

# 超過勤務の上限等に関する措置（現行制度）の概要

## 超過勤務命令の上限

- 各省各庁の長は、原則として1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内（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時間未満、1年について720時間等の範囲内）で、必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。
- 特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認める業務）に従事する職員又は従事していた職員に、上限を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合には、超過勤務命令の上限は適用しない。



### 【他律的業務の比重が高い部署】

- ・「他律的業務」とは、業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。
- ・国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得る。

## 要因の整理分析等

- 特例業務により、上限を超えて超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、適切に情報を収集して、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要。