

○過重労働による健康障害防止対策の推進について（例規通達）

平成 18 年 3 月 14 日

群本例規第 13 号（厚）警察本部長

〔沿革〕

平成 18 年 6 月群本例規第 30 号（務）、22 年 3 月第 6 号（務）、23 年 2 月第 5 号（総企）、29 年 12 月第 25 号（厚）改正

国においては、労働政策を推進する上で、近年における労働現場での過労死や脳・心臓疾患の急増を踏まえて、勤務時間数と上記疾患の発症との因果関係を調査し、過重労働による健康障害防止のための総合対策を定め、業務による脳・心臓疾患の発症の防止のために、長時間にわたる過重労働の排除及び労働による疲労が蓄積するおそれのある場合の健康管理対策の強化等を図るとともに、平成 17 年 11 月 2 日付けで労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）を一部改正し、新たに過重労働対策として事業主が講じるべき措置を規定して、平成 18 年 4 月 1 日から施行することとなった。

そこで、本県警察においても、平成 18 年 4 月 1 日から次により過重労働による健康障害防止対策を推進することとしたので、各所属長にあっては、この対策が事業主に課せられた重要な責務であることを認識し、職員の時間外勤務の的確な管理等に努められたい。

記

1 勤務時間管理体制の確立

(1) 勤務時間管理責任者

ア 所属に勤務時間管理責任者（以下「管理責任者」という。）を置き、本部にあっては次席等（副校長及び副隊長を含む。）を、警察署にあっては副署長をもってこれに充てる。

イ 管理責任者は、所属職員の適正な勤務時間管理の責めに任じる。

(2) 勤務時間管理補助者

ア 管理責任者は、所属の職員の中から勤務時間管理補助者（以下「管理補助者」という。）を指定するものとする。

イ 管理補助者は、管理責任者の指示を受け、その事務を補助するものとする。

2 時間外勤務の適正管理

事件・事故を取り扱う警察業務の特殊性に起因して、組織としても、職員個人としても、勤務時間の管理、とりわけ時間外勤務の管理及び縮減は取組みの困難な課題であるが、過重労働による健康障害を防止する上では時間外勤務の的確な管理及び縮減は避けることのできない課題である。

そこで、所属長は、時間外勤務は、原則として、勤務時間外に遂行しなければならない緊急性が認められる場合、勤務の性質上、勤務時間終了後においても継続して同一勤務を遂行しなければならない場合等真に時間外勤務の必要性が認められた場合に限ら

れ、かつ、当該業務を遂行する上で真に必要とされる時間に限って命令するものであることを再認識するとともに、管理責任者を通じて職員の時間外勤務の実態を確実に把握しなければならない。

3 時間外勤務の縮減方策

(1) 時間外勤務時間と健康障害との関係の理解

時間外勤務と健康障害発症との相関関係で、時間外勤務が1箇月当たりおおむね45時間以下の場合は、業務と発症との因果関係は弱いと判断される。

しかし、おおむね45時間を超えると、時間外勤務が長くなるほど業務と発症との関連性が強まるとされ、発症前1箇月間におおむね100時間を超える時間外勤務又は発症前2箇月間以上の間で1箇月当たり80時間を超える時間外勤務が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いとされていることを所属職員に理解させ、不要な時間外勤務をさせない（しない）機運を醸成すること。

(2) 付き合い残業の撤廃

いわゆる付き合い残業については、所属長等の幹部すべてがその不合理性を認識し、付き合い残業をさせない（しない）環境を醸成して、その撤廃に努めなければならない。

(3) 業務負担の平準化

個々の職員の業務負担状況を把握して、業務負担の平準化に努め、時間外勤務が特定職員のみ集中することを回避しなければならない。

(4) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得については、勤務の節目又は職員が疲労を感じた時期等に、年間を通して気軽に取得できる環境を醸成するものとし、特に、時間外勤務時間数が月80時間を超えた職員に対しては、積極的に年次有給休暇の取得を働き掛けるなどして、効果的な休養が取れるよう配慮しなければならない。

(5) 管理職手当支給対象職員の対応

勤務時間管理の対象外である管理職手当支給対象職員についても、自らの健康管理はもちろん、付き合い残業の撤廃等の視点に立って、不必要な時間外勤務を避けるよう努めなければならない。

4 過重労働による健康障害防止対策の実施について

時間外勤務時間と健康障害の発症との間には、前記3の(1)のような相関関係が認められることから、過重労働による健康障害を防止するため、1か月間の時間外勤務が80時間又は60時間（警察署において輪番制（6直）により当直勤務に従事している職員に限る。）を超える場合等は、群馬県警察職員の健康安全管理に関する訓令（昭和53年群馬県警察本部訓令甲第2号。以下「健康管理訓令」という。）第4章の2の規定により健康障害防止対策を講じるものとする。

5 その他

(1) 管理責任者に対する招致、指導等

警務部警務課長は、特別な事情がある場合を除き、1か月間で80時間を超える時間外勤務に従事した職員がいる所属及び各所属における時間外勤務の状況を総合的に判断し必要と認めた所属に対しては、管理責任者を招致して、時間外勤務の縮減につ

いて指導・助言を行うものとする。

なお、招致指導を受ける管理責任者に対しては、80 時間を超える時間外勤務に従事した理由、必要性及び従事したことによる成果の報告を求めるものとする。

(2) 時間外勤務縮減の検討

過重労働による職員の健康障害の防止を図るため、健康管理訓令第 12 条に定める本部の安全衛生委員会において時間外勤務のより一層の適正な管理及び縮減方策について検討を行うものとする。