

○過重労働対策の流れについて

過重労働対策の大前提

- 管理職の日頃の労務管理、特に業務進捗管理
- ノー残業デーの取組徹底

3 6 協定

- 月 30 時間、年 360 時間まで
- 月 30 時間を超えるのは年 6 回まで
(100 時間以内)

必要に応じた時間外勤務命令

健康障害
リスク

徐々に
高まる

高

年 300 時間超
(見込)

月 30 時間超
(見込)

月 40 時間
(見込)

月 45 時間超
(実績)

月 60 時間超
(実績)

月 90 時間
(見込)

月 100 時間超
(実績)

- ・3 6 協定に基づく、所属長からの事前協議報告書及び理由書の提出
(毎月 20 日まで) **※時間数に変動がある場合は 25 日までに報告**

- ・職員係へ 40 時間を超える旨報告 **※月の途中であっても随時報告**

- ・職員係へ 45 時間を超えた旨報告、職員課保健師と健康相談日程調整

- ・保健師による健康相談受診（必須）**※市役所医務室**
- ・健康相談受診時の尿検査及び血圧測定の実施

- ・時間外勤務手当の割増

- ・職員係へ 60 時間を超えた旨報告、経営管理部が所属長へヒアリング

- ・労働組合との事前協議

- ・職員係へ 90 時間を超える旨報告

- ・「過重労働による健康障害防止のための保健指導要領」に基づく産業医による保健指導の実施

年 300 時間超
(見込)

- ・詳細な健康状態把握及びその後の時間外勤務の可否判断のための健康診断実施

職員課保健師による健康相談及び保健指導