

総務委員会資料

1 請願・陳情の審査

(2) 陳情第153号

管理職時間外勤務申請制度の実効性確保についての陳情

資 料 陳情第153号 管理職時間外勤務申請制度の実効性確保についての陳情
参考資料 関係法令等

総務企画局

令和8年7月23日

陳情第153号 管理職時間外勤務申請制度の実効性確保についての陳情

1 本市の現状

(1) 管理職時間外申請の目的及び方法

- ・「労働安全衛生法」において、長時間労働に該当する者に対して医師の面接指導を行わなければならないこと及び「川崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」において、定められた時間外勤務の上限時間を遵守しなければならないとされていることから、管理職の時間外勤務の状況を適正に把握する必要がある。
- ・管理職の時間外勤務の状況を把握するため、「川崎市職員服務規程」において、時間外勤務を行った際の上司への報告を義務付けており、職員情報システムによる時間外勤務の申請（報告）を行う運用としている。

(2) 実効性確保の取組

- ・令和7年6月3日及び同年11月27日付け各局への通知並びにeラーニングにより管理職時間外申請の実施について周知を行うことで、実効性の確保に取り組んできた。

(3) 管理職時間外申請の実施状況

- ア 令和7年4月1日～令和7年9月30日 53.0%
- イ 令和7年10月1日～令和8年3月31日 63.3%

2 陳情に対する本市の考え方

- ・制度運用に関する基準の整理及び全庁的な統一につきましては、申請が必要な業務の考え方を整理し、健康管理上の観点も踏まえて周知を図ってまいります。また、管理職時間外申請の実施状況については、引き続き適正に把握していくとともに、より一層の適正把握に向けて、更なる周知を図るなど適切に対応してまいります。

関係法令等

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）【抜粋】

（面接指導等）

第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2～5 略

第66条の8の3 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）【抜粋】

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第52条の2 法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前1月以内に法第66条の8第1項又は第66条の8の2第1項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第66条の8第1項に規定する面接指導（以下この節において「法第66条の8の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2、3 略

川崎市職員服務規程（昭和35年川崎市訓令第3号）【抜粋】

（時間外勤務）

第18条 略

2 川崎市職員の管理職手当に関する規則第2条に規定する職員が正規の勤務時間以外に勤務した場合、又は勤務時間条例第7条第1項に規定する休日に勤務した場合は、所要の手続きをとり、上司に報告しなければならない。

3 略

関係法令等

川崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（昭和46年川崎市人事委員会規則第12号）【抜粋】

（時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限）

第5条の2の2 任命権者は、職員に正規の勤務時間を超える勤務を命ずる場合には、1箇月について45時間及び1年について360時間を超えない範囲内で必要最小限の正規の勤務時間を超える勤務を命ずるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に正規の勤務時間を超える勤務を命じ、又は週休日における勤務を命ずる必要がある場合においては、任命権者は、次の各号に掲げる時間（前項の規定により正規の勤務時間を超える勤務を命ずる時間を含む。）及び月数の範囲内で必要最小限の正規の勤務時間を超える勤務又は週休日における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずるものとする。

（1）1箇月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満

（2）1年において正規の勤務時間を超える勤務を命ずる時間について720時間

（3）1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1箇月当たりの平均時間について80時間

（4）1年のうち1箇月において45時間（前項の規定により正規の勤務時間を超える勤務を命ずる時間を含む。）を超えて正規の勤務時間を超える勤務を命ずる月数について6箇月

3 前2項の規定にかかわらず、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合においては、任命権者は、必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

4 前3項の規定にかかわらず、任命権者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条に規定する協定で定めるところにより職員に時間外勤務を命ずる場合においては、同条及び当該協定で定める時間及び月数の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

5 任命権者は、第2項各号に規定する時間又は月数を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の時間外勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。