

令和6年3月29日

高等裁判所事務局次長 殿

地方裁判所事務局長 殿

家庭裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局能率課長

勤務間のインターバルの確保について（事務連絡）

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の勤務時間等に関する規則により準用する人事院規則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。また、これを踏まえ、人事院事務総局職員福祉局長通知において勤務間のインターバルの確保に係る時間の目安として11時間が示されました。

上記のとおり努力義務ではありますが、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、職場としての魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待されます。今回の改正により、同日以降、裁判所においても11時間を目安とする勤務間のインターバルを可能な限り確保することが求められますので、各庁においては、別紙に記載した取組例を参考にしながら勤務間のインターバル確保等に努めてください。

(別紙)

## 勤務間のインターバルの確保等に関する取組例

### 1 一般的な取組例

- (1) 人事院通知「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－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、業務効率化等の超過勤務縮減に向けた対策を行う。
- (2) 長時間の超過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、業務体制を見直して職員間で負担の分散・軽減を図る。
- (3) 幹部職員や管理職員が率先して、業務プロセスの見直しなどに取り組むほか、部下職員の資料作成などの業務に係る負担軽減を図ったり、率先してフレックスタイム制の活用など柔軟な働き方を実践することなどにより、効率的に業務遂行できる環境を整備する。
- (4) 休暇を取得しやすい職場環境の整備、事務の合理化、省力化や働き方の見直しについて継続的に取り組む。

### 2 勤務間のインターバルを確保することができない場合の取組例

- (1) 各職場において週や月単位で目標を定め、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。
- (2) 勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続いた職員については、当該期間の終了後、フレックスタイム制の活用や休暇を取得しやすい雰囲気の醸成により、職員の速やかな心身の疲労回復を支援する努力をできる限り講じる。
- (3) 各庁において、確保が困難な要因や課題等を分析し対応を検討する。