

高知県時間外勤務手当の臨時特例に関する条例 短時間勤務制度に関する条例

高知県総務部行政管理課

高知県は、新しい働き方の確立に向けて、「高知県時間外勤務手当の臨時特例に関する条例（令和7年条例第33号）」、「短時間勤務制度に関する条例（令和7年条例第32号）」を制定した（両条例ともに、令和7年10月15日公布、令和8年4月1日施行）。短時間勤務職員の採用枠の新設と、時間外勤務手当の割増率の時的な引き上げは全国初である。

多様な人材を確保し、管理職を含む職員の時間外勤務に対する意識変化を促進する。

1 条例制定に至った背景と経緯

高知県を始めとして、現在日本社会が直面している少子化問題の克服のためには、仕事と家庭を余裕を持って両立できる社会を一日も早く実現しなければならないという課題意識がありました。

これとあわせて、価値創造型のクリエイティブな仕事で高収入を実現する新しい経済社会構造に移行するためにも、社会全体で長時間労働の是正に取り組むことが必要不可欠であるとの考えがあり、抜本的な改革の必要性があると認識しております。

そうした中で、雇用主にコストを課すこと

で長時間労働の是正につなげるという仕組みについて、株式会社ワーク・ライフバランスの小室社長のインタビュー記事を知事が読んだことをきっかけに、今回の取組につながったものです。

職員一人ひとりが内在的に意識する制度的な仕組みができないか思案していたことから、こうした仕組みを時的に活用し、県庁全体で意識を高めて取組を進めたいというところで、これまでに3,000を超える自治体や企業への働き方改革に関する支援実績がある、株式会社ワーク・ライフバランスと、令和7年9月10日に働き方改革に関する協定を締結し、令和8年3月31日まで集中的に取組

を進めていくこととしました。

全国に先行して人口減少が進行する一方で、豊かな自然の下でゆとりある生活スタイルを実現できる本県こそが、新しい働き方の確立に向けて全国の先導役となることに挑戦できるのではないかと、多様な人材を確保するための「短時間勤務職員採用枠の新設」や、職員の時間外勤務に対する意識の変化を促すための「時間外勤務手当の割増率の時的な引き上げ」など、自治体としては全国初となる制度を導入することとしました。

こうした働き方改革の新たなモデルとなる取組でしっかりと成果を挙げ、これを県内の市町村や民間企業はもとより、全国に波及さ


図表1 働き方改革の取組について

1 取組の趣旨

- 働き方改革により仕事と家庭が両立できる社会を実現し、少子化問題の克服に道筋
- 価値創造型のクリエイティブな仕事で高収入を上げる、新しい経済社会構造に移行

男性中心、長時間労働前提の働き方 → **女性など多様な人材が活躍できる柔軟な働き方**

ありがたい姿



新しい働き方を市町村や民間企業、そして全国へ波及

人口減少先行県の高知が、人口減少対策を先導！

2 取組内容 ※対象は、知事部局の職員

ポイント1 高知県における時間外縮減の取組 ～株式会社ワーク・ライフバランスと協定締結～ 協定期間(R7.9.10～R8.3.31)

① 知事による4宣言
同社が提唱する次の4つの取組に賛同する宣言を行い、知事自らコミットし取組を推進

男性育休
100%

勤務間
インターバル


女性の
再就職応援

時間外割増
賃金率1.5倍

② 働き方改革タスクフォース
知事、副知事、部局長が参加する会議を開催し、スピード感をもって働き方改革を推進

③ 管理職研修
重要な役割を担う管理職に対し、自組織で働き方改革を推進するための実践的な研修を実施

⇒ 働き方改革の取組の実践により、時間外の縮減と勤務間インターバルを確保



ポイント2 短時間勤務職員の採用枠の新設 全期!

(R7.9月議会に関連条例議案提出)

職員の採用が困難な中、長時間労働の是正に向けたマンパワーの確保策として、育児や介護等の事情がある方でも勤務ができるよう、短時間勤務職員の採用枠を新設 (R8.4月～)

※1週間当たり10時間を上限に、30分単位で無給休暇を取得可能

⇒ 多様な人材が活躍できる環境を整備 (女性の再就職も応援)

※長時間労働は正のための人員増の例
・日中は出張や外出が多く、事務処理が時間外になっている職場に配置
・育休等の職員の代替として配置

ポイント3 時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げ 全期!

(R7.9月議会に関連条例議案提出)

社会実験としてR8年度限定で、時間外勤務手当の割増率を125%から150%へ引上げ (知事部局職員のみ)

区分	令和7年度(現行)		令和8年度	
	月60時間まで	月60時間超	月60時間まで	月60時間超
平日	～22:00	125/100	150/100	150/100
	22:00～翌5:00	150/100	175/100	175/100
週休日	～22:00	135/100	150/100	150/100
	22:00～翌5:00	160/100	175/100	175/100

⇒ 管理職を含め職員の時間外勤務に対する意識変化を促進
※時間外勤務時間数の5/6 (125/150) 以下への縮減を目指す!

既存の取組1 高知県職員共働き・子育てサポートプランの着実な実行

育児休業の取得促進と育児休業から復帰後も共働き・子育てを継続するための環境整備

既存の取組2 勤務間インターバル制度を導入 (R6.8月～)

早出遅出勤等を活用した、11時間を目安とした勤務間インターバルの確保を努力義務化

せ、人口減少の克服に向けた一つの道筋を示すことを目的としております。

2 条例の内容・設計の解説

働き方改革の実施に伴い、令和7年9月開会の高知県議会定例会に次の2つの条例を上げしました。

1つ目の条例が、「短時間勤務制度に関する条例」です。

これは、短時間勤務職員の採用区分で採用された職員のみが使える無給休暇(働き方支援休暇)を創設し、これを利用することにより、職員の事情に合わせて勤務時間を短くすることを可能とするものです。採用する職種は人事委員会規則で定めており、既に実施している社会人経験者採用試験のスキームを利用し、行政職を始め様々な職種で実施することとしております。

条例制定後、採用試験を実施しましたところ、行政職については、初年度ということもあり5名の募集枠としておりましたが、1次試験に98名、倍率は19.6倍と想定を超える人数の応募がありました。

新たに設定をした無給休暇は、週当たり10時間までとし、30分単位で利用できる休暇としております。これは、子どもの通園、通学や、介護の事情により一日の勤務時間を短くしたいというニーズに応えるための設定としております。想定される利用形態としては、一日の始業前1時間、終業前1時間を週5日利用することで、一日5時間45分の勤務とすることを可能としております。また、1日を休暇とし、週4日勤務を選ぶことも可能となります。事情がなくなった場合は、休暇を取得せずにフルタイムの職員と同様の働き方を選択することも可能です。

当該職員の配置については、県庁全体の働き方改革を目的に制度を導入しているため、繁忙職場に増員して配置することを想定しております。

2つ目の条例が、「時間外勤務手当の臨時特例に関する条例」です。

図表2 短時間勤務制度の概要

	概要
採用職種	・ 社会人採用枠（行政、土木、農業、林業）と選考（保健師、建築士（本庁所属に勤務する職員の多い職種に限定））
勤務形態	・ 週38h45mをベースに「働き方支援休暇」を利用した場合、 最大週28h45m まで勤務時間を 短縮可能 。 ・ 一日の勤務時間は7時間45分を基本とし、「働き方支援休暇」の利用により、短縮可能（一日休みとし週4勤務も可能）。 ex) 活用例（朝・夕1h取得） 月～金 9:30～16:15 （水曜日に7h45m（8h）取得） 月、火、木、金の週4勤務
休暇	・ 一般の常時勤務職員と同様 ・ 「働き方支援休暇」を 1週間あたり10時間を上限に、30分単位で利用可能 。
給料	・ フルタイムの給料表の給料月額から、「働き方支援休暇」を取得した日数の給与額を減額した額を支給。
手当	・ 一般の常時勤務職員と同様（扶養手当、住居手当、通勤手当等）
期末手当 ・ 勤勉手当	・ 一般の常時勤務職員と同月数（取得時間に応じ、勤勉手当の勤務期間の除算あり）

図表3 時間外勤務の割増イメージ図

●現行の時間外勤務手当の割増				○令和8年度の時限的な引上げ			
区分		～60h	60h超	区分		～60h	60h超
平日	～22:00	1.25	1.50	平日	～22:00	1.50	1.50
	22:00～翌5:00	1.50	1.75		22:00～翌5:00	1.75	1.75
週休日	～22:00	1.35	1.50	週休日	～22:00	1.50	1.50
	22:00～翌5:00	1.60	1.75		22:00～翌5:00	1.75	1.75

見直し →

これは、「職員の給与に関する条例」に規定する時間外勤務手当の特例を定める条例として1年限定で制定したものです。内容は、現在、月60時間までの時間外勤務手当について、平日22時までの勤務は、1時間当たりの給与額に100分の125を乗じた額としておりますが、これを時限的に100分の150に割増するものです。なお、平日22時以降翌日5時までは、現行100分の150を100分の175とし、また休日の22時までの勤務については、現行100分の135を100分の150とするものです。

両条例とも令和8年4月1日からの施行としております。

3 条例に関連したこれまでの取組・今後予定されている取組

短時間勤務職員の採用によりマンパワーを確保し、時間外の割増により時間外勤務に対する意識変革を促すこととしておりますが、これとあわせて、働き方改革に対する意識改革も同時に行う必要があります。

そのため、前述の（株）ワーク・ライフバランスとの協定後に次のような取組を実施しております。

まずは、知事が、働き方改革に対する宣言を行い、自らが先頭に立って取組を進めることとしており、「男性育休100%宣言」「勤務間インターバル宣言」「女性の再就職応援宣言」「時間外割増率1.5倍」の4宣言を協定締結と併せて実施しました。

また、「働き方改革タスクフォース」と称して、知事、副知事、部長が参加する会議を開催し、事務事業の見直しを含めスピード感をもって働き方改革を推進しています。

管理職層には「働き方改革管理職研修」の実施、一般職員には「全職員研修」を実施し、働き方改革に取り組む必要性についての意識付けをしています。

併せて、県庁の中で業務が異なる4つの課からモデルチームを選定し、コンサルタントが伴走支援をしながら業務改革に取り組んでいます。この中で生まれる時間外縮減につながる取組は、県庁内に横展開を行うこととしております。

口減少対策の一つの道筋を示せたらと思っております。

これらの取組を実施し、働き方改革の素地を作った上で、令和8年4月1日からの短時間勤務職員の活用と時間外割増率の増加による意識変化により新しい働き方を実施していきたいと考えています。

4 課題と今後の展望

働き方改革については、すぐに効果が現れるものではないため、今回の様々な取組を継続的に実施していく必要があります。

また、短時間勤務職員については、新たな採用区分の職員であることから、配属先は現在検討中です。

時間外割増率の増加についても、単に割増率を増やすだけでは時間外勤務手当の増となるだけになってしまいますので、時間外勤務が特別な労働であるという意識付けと、より高付加価値で効率的な働き方に転換するための取組を併せて実施する必要があります。

来年度、実施内容の検証を行った上で、その後の働き方改革の取組に生かすことで、人

