一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案参照条文

目　次

○ 国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）（抄）……1
○ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）……1
○ 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第百五号）（抄）……15
○ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号）（抄）……16
○ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第百二十五号）（抄）……18
○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）（抄）……19
○ 防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和二十七年法律第二百六十六号）（抄）……26
○ 自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）（抄）……27
○ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）……27
○ 法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律（平成十五年法律第四十号）（抄）……27

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案　参照条文

○　国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）（抄）

（情勢適応の原則）

第二十八条　この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

②　人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

（欠格条項）

第三十八条　次の各号のいずれかに該当する者は、人事院規則の定める場合を除くほか、官職に就く能力を有しない。

一　成年被後見人又は被保佐人

二～五　略

（欠格による失職）

第七十六条　職員が第三十八条各号の一に該当するに至つたときは、人事院規則に定める場合を除いては、当然失職する。

○　一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）

（人事院の権限）

第二条　人事院は、この法律の施行に関し、次に掲げる権限を有する。

一・二　略

三　職員の給与額を研究して、その適当と認める改定を国会及び内閣に同時に勧告すること、この法律の実施及びその実際の結果に関するすべての事項について調査するとともに、その調査に基づいて調整を命ずること並びに必要に応じ、この法律の目的達成のため適当と認める勧告を付してその研究調査の結果を国会及び内閣に同時に報告すること。

四～七　略

（給与の支払）

第三条　この法律に基く給与は、第五条第二項に規定する場合を除く外、現金で支払わなければならない。

２・３　略

第六条　俸給表の種類は、次に掲げるとおりとし、各俸給表の適用範囲は、それぞれ当該俸給表に定めるところによる。

一　行政職俸給表（別表第一）

イ　行政職俸給表(一)

ロ　行政職俸給表(二)

二　専門行政職俸給表（別表第二）

三　税務職俸給表（別表第三）

四　公安職俸給表（別表第四）

イ　公安職俸給表(一)

ロ　公安職俸給表(二)

五　海事職俸給表（別表第五）

イ　海事職俸給表(一)

ロ　海事職俸給表(二)

六　教育職俸給表（別表第六）

イ　教育職俸給表(一)

ロ　教育職俸給表(二)

七　研究職俸給表（別表第七）

八　医療職俸給表（別表第八）

イ　医療職俸給表(一)

ロ　医療職俸給表(二)

ハ　医療職俸給表(三)

九　福祉職俸給表（別表第九）

十　専門スタッフ職俸給表（別表第十）

十一　指定職俸給表（別表第十一）

２　前項の俸給表（以下単に「俸給表」という。）は、第二十二条及び附則第三項に規定する職員以外のすべての職員に適用するものとする。

３　職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級（指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては、同表に定める号俸）に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。

第七条　内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長若しくは人事院総裁（以下各庁の長という。）又は各庁の長の委任を受けた者は、人事院の定めるところに従い、それぞれその所属の職員が、その毎月の俸給の支給を受けるよう、この法律を適用しなければならない。

第八条　略

2～5　略

6　職員（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）の昇給は、人事院規則で定める日に、同日前において人事院規則で定める日以前一年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が国家公務員法第八十二条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして人事院規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

7～12

（初任給調整手当）

第十条の四　次の各号に掲げる官職に新たに採用された職員には、当該各号に定める額を超えない範囲内の額を、第一号及び第二号に掲げる官職に係るものにあつては採用の日から三十五年以内、第三号に掲げる官職に係るものにあつては採用の日から十年以内、第四号に掲げる官職に係るものにあつては採用の日から五年以内の期間、採用の日（第一号から第三号までに掲げる官職に係るものにあつては、採用後人事院規則で定める期間を経過した日）から一年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。

一　医療職俸給表(一)の適用を受ける職員の官職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる官職で人事院規則で定めるもの　月額四十一万三千八百円

二　医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる官職（前号に掲げる官職を除く。）で人事院規則で定めるもの　月額五万六百円

三　科学技術（人文科学のみに係るものを除く。第十一条の九において同じ。）に関する高度な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が著しく困難であると認められる官職（前二号に掲げる官職を除く。）で人事院規則で定めるもの　月額十万円

四　前三号に掲げる官職以外の官職のうち特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる官職で人事院規則で定めるもの　月額二千五百円

2・3　略

（専門スタッフ職調整手当）

第十条の五　専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が三級であるものが極めて高度の専門的な知識経験及び識見を活用して遂行することが必要とされる業務で重要度及び困難度が特に高いものとして人事院規則で定める業務に従事するこ

とを命ぜられた場合は、当該職員には、当該業務に従事する間、専門スタッフ職調整手当を支給する。

２　専門スタッフ職調整手当の月額は、俸給月額に百分の十を乗じて得た額とする。

３　前二項に規定するもののほか、専門スタッフ職調整手当の支給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（地域手当）

第十一条の三　地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して人事院規則で定める地域に在勤する職員に支給する。当該地域に近接する地域のうち民間の賃金水準及び物価等に関する事情が当該地域に準ずる地域に所在する官署で人事院規則で定めるものに在勤する職員についても、同様とする。

２　地域手当の月額は、俸給、俸給の特別調整額、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の各号に掲げる地域手当の級地の区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

一　一級地　百分の二十

二　二級地　百分の十六

三　三級地　百分の十五

四　四級地　百分の十二

五　五級地　百分の十

六　六級地　百分の六

七　七級地　百分の三

３　前項の地域手当の級地は、人事院規則で定める。

第十一条の五　医療職俸給表(一)の適用を受ける職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員（医療業務に従事する職員で人事院の定めるものに限る。）には、前二条の規定によりこの条の規定による地域手当の支給割合以上の支給割合による地域手当を支給される場合を除き、当分の間、前二条の規定にかかわらず、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に百分の十六を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

（広域異動手当）

第十一条の八　職員がその在勤する官署を異にして異動した場合又は職員の在勤する官署が移転した場合において、当該異動又は移転（以下この条において「異動等」という。）につき人事院規則で定めるところにより算定した官署間の距離（異動等の日の前日に在勤していた官署の所在地と当該異動等の直後に在勤する官署の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）及び住居と官署との間の距離（異動等の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する官署の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）がいずれも六十キロメートル以上であるとき（当該住居と官署との間の距離が六十キロメートル未満である場合であつて、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と官署との間の距離が六十キロメートル以上である場合に相当すると認められる場合として人事院規則で定める場合を含む。）は、当該職員には、当該異動等の日から三年を経過する日までの間、俸

給、俸給の特別調整額、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額の合計額に当該異動等に係る官署間の距離の次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の広域異動手当を支給する。ただし、当該異動等に当たり一定の期間内に当該異動等の日の前日に在勤していた官署への異動等が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが適当と認められない場合として人事院規則で定める場合は、この限りでない。

一　三百キロメートル以上　百分の十

二　六十キロメートル以上三百キロメートル未満　百分の五

2　前項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、当該支給に係る異動等（以下この項において「当初広域異動等」という。）の日から三年を経過する日までの間の異動等（以下この項において「再異動等」という。）により前項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものについては、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合と同一の割合となるときにあつては当該再異動等の日以後は当初広域異動等に係る広域異動手当を支給せず、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を下回るときにあつては当初広域異動等に係る広域異動手当が支給されることとなる期間は当該再異動等に係る広域異動手当を支給しない。

3　検察官であつた者、行政執行法人職員等であつた者その他の人事院規則で定める者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となつた者（任用の事情等を考慮して人事院規則で定める者に限る。）又は異動等に準ずるものとして人事院規則で定めるものがあつた職員であつて、これらに伴い勤務場所に変更があつたものには、人事院規則の定めるところにより、前二項の規定に準じて、広域異動手当を支給する。

4　前三項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、第十一条の三から前条までの規定により地域手当を支給される職員である場合における広域異動手当の支給割合は、前三項の規定による広域異動手当の支給割合から当該地域手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、前三項の規定による広域異動手当の支給割合が当該地域手当の支給割合以下であるときは、広域異動手当は、支給しない。

5　前各項に規定するもののほか、広域異動手当の支給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（研究員調整手当）

第十一条の九　科学技術に関する試験研究を行う機関のうち、研究活動の状況、研究員（研究職俸給表の適用を受ける職員（人事院規則で定める職員を除く。）及び指定職俸給表の適用を受ける職員（試験研究に関する業務に従事する職員に限る。）をいう。以下同じ。）の採用の状況等からみて人材の確保等を図る特別の事情があると認められる機関（地域手当支給官署であつて、当該官署の所在する地域又は当該官署に係る第十一条の三の規定による地域手当の支給割合が百分の十以上であるものを除く。）で人事院規則で定めるものに勤務する研究員には、研究員調整手当を支給する。

2～4　略

（給与の減額）

第十五条　職員が勤務しないときは、勤務時間法第十三条の二第一項に規定する超勤代休時間、勤務時間法第十四条に規定する祝日法による休日（勤務時間法第十五条第一項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）又は勤務時間法第十四条に規定する年末年始の休日（勤務時間法第十五条第一項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあつた場合を除き、その勤務しない一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

（超過勤務手当）

第十六条　正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

一　正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日給が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

二　前号に掲げる勤務以外の勤務

2　再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が七時間四十五分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合」とあるのは、「百分の百」とする。

3　正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間法第六条第一項及び第四項、第七条並びに第八条の規定に基づく週休日における勤務のうち人事院規則で定めるものを除く。）の時間が一箇月について六十時間を超えた職員には、その六十時間を超えて勤務した全時間に対して、第一項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百五十（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百七十五）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

4　勤務時間法第十三条の二第一項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかつたときは、前項に規定する六十時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百五十（その時間が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百七十五）から第一項に規定する人事院規則で定める割合（その時間が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合）を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。

5　第二項に規定する七時間四十五分に達するまでの間の勤務に係る時間について前二項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第一項に規定する人事院規則で定める割合」とあるのは、「百分の百」とする。

（休日給）

第十七条　祝日法による休日等（勤務時間法第六条第一項又は第七条の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあつては、勤務時間法第十四条に規定する祝日法による休日が勤務時間法第七条及び第八条の規定に基づく週休日に当たるときは、人事院規則で定める日）及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を休日給として支給する。これらの日に準ずるものとして人事院規則で定める日において勤務した職員についても、同様とする。

（夜勤手当）

第十八条　正規の勤務時間として午後十時から翌日の午前五時までの間に勤務することを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当りの給与額の百分の二十五を夜勤手当として支給する。

（勤務一時間当たりの給与額の算出）

第十九条　第十五条から第十八条までに規定する勤務一時間当たりの給与額は、俸給の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額とする。

（管理職員特別勤務手当）

第十九条の三　管理監督職員若しくは専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が二級以上であるもの（以下「管理監督職員等」という。）又は指定職俸給表の適用を受ける職員が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間法第六条第一項及び第四項、第七条並びに第八条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等（次項において「週休日等」という。）に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2～4　略

（期末手当）

第十九条の四　期末手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条から第十九条の六まで及び附則第八項第六号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日（次条及び第十九条の六においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務

員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（第二十三条第七項の規定の適用を受ける職員及び人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2　期末手当の額は、期末手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の百二十二・五、十二月に支給する場合においては百分の百三十七・五を乗じて得た額（行政職俸給表㈠の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの並びに同表及び指定職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、人事院規則で定める職員を除く。第十九条の七及び附則第十一項において「特定管理職員」という。）にあつては六月に支給する場合においては百分の百二・五、十二月に支給する場合においては百分の百十七・五を乗じて得た額、指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては六月に支給する場合においては百分の六十二・五、十二月に支給する場合においては百分の七十七・五を乗じて得た額）に、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

一　六箇月　百分の百

二　五箇月以上六箇月未満　百分の八十

三　三箇月以上五箇月未満　百分の六十

四　三箇月未満　百分の三十

3　再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の六十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の八十」と、「百分の百二・五」とあるのは「百分の五十五」と、「百分の百十七・五」とあるのは「百分の七十」と、「百分の六十二・五」とあるのは「百分の三十二・五」と、「百分の七十七・五」とあるのは「百分の四十二・五」とする。

4　第二項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。附則第八項第六号において同じ。）において職員が受けるべき俸給、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給及び扶養手当の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。

5　行政職俸給表㈠の適用を受ける職員でその職務の級が三級以上であるもの、同表及び指定職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各俸給表につき人事院規則で定めるもの並びに指定職俸給表の適用を受ける職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額に官職の職制上の段階、職務の級等を考慮して人事院規則で定める職員の区分に応じて百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に俸給月額に百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第二項の期末手当基礎額とする。

6　第二項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

第十九条の五　次の各号のいずれかに該当する者には、前条第一項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第四号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

一　基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に国家公務員法第八十二条の規定による懲戒免職の処分を受けた職員

二　基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に国家公務員法第七十六条の規定により失職した職員（同法第三十八条第一号に該当して失職した職員を除く。）

三　基準日前一箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前二号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

四　次条第一項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第十九条の六　各庁の長又はその委任を受けた者は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

一　離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）第六編に規定する略式手続によるものを除く。第三項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

二　離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つた場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する国民の信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2　前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、国家公務員法第九十条の二に規定する処分説明書を受領した日から起算すべき期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

3　各庁の長又はその委任を受けた者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第三号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

一　一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかつた場合

二　一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合

三　一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る

期末手当の基準日から起算して一年を経過した場合

4　前項の規定は、各庁の長又はその委任を受けた者が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

5　各庁の長又はその委任を受けた者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

6　一時差止処分に対する審査請求については、一時差止処分は国家公務員法第八十九条第一項に規定する処分と、一時差止処分を受けた者は同法第九十条第一項に規定する職員と、前項の説明書は同法第九十条の二の処分説明書とそれぞれみなして、同法第九十条から第九十二条の二までの規定を適用する。

7　前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（勤勉手当）

第十九条の七　勤勉手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条及び附則第八項第七号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前六箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2　勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、各庁の長又はその委任を受けた者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

一　前項の職員のうち再任用職員以外の職員　次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ　ロに掲げる職員以外の職員　当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第八項第七号において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に百分の八十五（特定管理職員にあつては、百分の百五）を乗じて得た額の総額

ロ　指定職俸給表の適用を受ける職員　当該職員の勤勉手当基礎額に百分の九十二・五を乗じて得た額の総額

二　前項の職員のうち再任用職員　次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ　ロに掲げる職員以外の職員　当該職員の勤勉手当基礎額に百分の四十（特定管理職員にあつては、百分の五十）を乗じて得た額の総額

ロ　指定職俸給表の適用を受ける職員　当該職員の勤勉手当基礎額に百分の四十七・五を乗じて得た額の総額

3　前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。

4　第十九条の四第五項の規定は、第二項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第五項中「前項」とある

のは、「第十九条の七第三項」と読み替えるものとする。

5　前二条の規定は、第一項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第十九条の五中「前条第一項」とあるのは「第十九条の七第一項」と、同条第一号中「基準日から」とあるのは「基準日（第十九条の七第一項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する人事院規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（俸給の更正決定）

第二十条　人事院は、各庁の長又はその委任を受けた者が決定した職員の俸給が第六条の規定に合致しないと認めたときは、その俸給を更正し又はその俸給の更正を命ずることができる。

（審査の申立て）

第二十一条　この法律の規定による給与の決定（前条の規定による俸給の更正決定を含む。）に関して苦情のある職員は、人事院に対し審査を申し立てることができる。

（休職者の給与）

第二十三条　職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）第一条の二に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2　職員が結核性疾患にかかり国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満二年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の八十を支給することができる。

3　職員が前二項以外の心身の故障により国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満一年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の八十を支給することができる。

4　職員が国家公務員法第七十九条第二号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当及び住居手当のそれぞれ百分の六十以内を支給することができる。

5　職員が国家公務員法第七十九条に基づく人事院規則で定める場合に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、人事院規則の定めるところに従い、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の百以内を支給することができる。

6　略

7　第二項、第三項又は第五項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第十九条の四第一項に規定する基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡したときは、同

項の規定により人事院規則で定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、人事院規則で定める職員については、この限りでない。

8　略

附　則

1～5　略

6　当分の間、第十五条の規定にかかわらず、職員が負傷（公務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（公務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置（人事院規則で定めるものに限る。）により、当該療養のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して九十日（人事院規則で定める場合にあつては、一年）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、俸給の半額を減ずる。ただし、人事院規則で定める手当の算定については、当該職員の俸給の半減前の額をその算定の基礎となる俸給の額とする。

7　略

8　平成三十年三月三十一日までの間、職員（次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であつてその号俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下この項及び次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たつては、当該特定職員が五十五歳に達した日後における最初の四月一日（特定職員以外の者が五十五歳に達した日後における最初の四月一日後に特定職員となつた場合にあつては、特定職員となつた日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

一　俸給月額　当該特定職員の俸給月額（当該特定職員が附則第六項の規定の適用を受ける者である場合にあつては、同項本文の規定により半額を減ぜられた俸給月額。以下同じ。）に百分の一・五を乗じて得た額（当該特定職員の俸給月額に百分の九十八・五を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額（当該特定職員が同項の規定の適用を受ける者である場合にあつては、当該最低の号俸の俸給月額からその半額を減じた額。以下この号及び次号において同じ。）に達しない場合（以下この項、附則第十項及び第十一項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあつては、当該特定職員の俸給月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額を減じた額（以下この項及び附則第十項において「俸給月額減額基礎額」という。））

二　専門スタッフ職調整手当　当該特定職員の専門スタッフ職調整手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、当該特定職員の俸給月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額を減じた額に百分の十を乗じて得た額（以下この項において「専門スタッフ職調整手当減額基礎額」という。））

三　地域手当　当該特定職員の俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額に対する地域手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額に対する地域手当の月額）

四　広域異動手当　当該特定職員の俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額に対する広域異動手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額に対する広域異動手当の月額）

五　研究員調整手当　当該特定職員の俸給月額に対する研究員調整手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額）

六　期末手当　それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額に対する研究員調整手当の月額の合計額（第十九条の四第五項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第二項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額の合計額（同条第五項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額減額基礎額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第二項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）

七　勤勉手当　それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額に対する研究員調整手当の月額の合計額（第十九条の七第四項において準用する第十九条の四第五項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第十一項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第十九条の七第二項前段に規定する割合を乗じて得た額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額の合計額（同条第四項において準用する第十九条の四第五項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額減額基礎額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第十一項において「勤勉手当

減額基礎額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第十九条の七第二項前段に規定する割合を乗じて得た額）

八　第二十三条第一項から第五項まで又は第七項の規定により支給される給与　当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ　第二十三条第一項　前各号に定める額

ロ　第二十三条第二項又は第三項　第一号及び第三号から第六号までに定める額に百分の八十を乗じて得た額

ハ　第二十三条第四項　第一号及び第三号から第五号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ　第二十三条第五項　第一号及び第三号から第六号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ホ　第二十三条第七項　第六号に定める額に百分の八十を乗じて得た額（同条第五項の規定により給与の支給を受ける職員にあつては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

俸給表	職務の級
行政職俸給表(一)	六級
専門行政職俸給表	四級
税務職俸給表	六級
公安職俸給表(一)	七級
公安職俸給表(二)	六級
海事職俸給表(一)	六級
教育職俸給表(一)	四級
研究職俸給表	五級

医療職俸給表(二)	六級
医療職俸給表(三)	六級
福祉職俸給表	五級
専門スタッフ職俸給表	一級

9　前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となつた場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

10　附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第十五条から第十八条までに規定する勤務一時間当たりの給与額は、第十九条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、俸給月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額）に相当する額を減じた額とする。

11　附則第八項の規定が適用される間、第十九条の七第二項第一号イに定める額は、同号イの規定にかかわらず、同号イの規定により算出した額から、同号イに掲げる職員で附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に百分の一・二七五（特定管理職員にあつては、百分の一・五七五）を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に百分の八十五（特定管理職員にあつては、百分の百五）を乗じて得た額）の総額に相当する額を減じた額とする。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第百五号）（抄）

附　則

（俸給の切替えに伴う経過措置）

第七条　切替日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額に達しないこととなるもの（人事院規則で定める職員を除く。）には、平成三十年三月三十一日までの間、俸給月額のほか、その差額に相当する額（給与法附則第八項の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下この項において「特定職員」という。）にあつては、五十五歳に達した日後における最初の四月一日（特定職員以外の者が五十五歳に達した日後における最初の四月一日後に特

定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に百分の九十八・五を乗じて得た額）を俸給として支給する。

2　切替日の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、同項の規定に準じて、俸給を支給する。

3　切替日以降に新たに俸給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前二項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、前二項の規定に準じて、俸給を支給する。

○　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号）（抄）

（任期を定めた採用）

第三条　任命権者（国家公務員法第五十五条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者並びにその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、次に掲げる場合には、選考により、任期を定めて職員を採用することができる。

一　研究業績等により当該研究分野において特に優れた研究者と認められている者を招へいして、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させる場合

二　独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者（この号の規定又は自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第三十六条の六第一項第二号の規定によりかつて任期を定めて採用されたことがある者を除く。）を、当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させる場合

2・3　略

第五条　任命権者は、第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第一号任期付研究員」という。）の任期が五年に満たない場合にあっては採用した日から五年、同項第二号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第二号任期付研究員」という。）の任期が三年に満たない場合（前条第二項の人事院の承認を得て任期が定められた場合を除く。）にあっては採用した日から三年、第二号任期付研究員のうち同項の人事院の承認を得て任期が定められた職員の任期が五年に満たない場合にあっては採用した日から五年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2　略

（給与に関する特例）

第六条　第一号任期付研究員には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額
	円
1	394,000
2	454,000
3	515,000
4	595,000
5	692,000
6	790,000

2　第二号任期付研究員には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額
	円
1	328,000
2	364,000
3	392,000

3　各庁の長（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号。以下「給与法」という。）第七条に規定する各庁の長及びその委任を受けた者をいう。以下この条において同じ。）は、第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員の号俸を、その者が従事する研究業務に応じて人事院規則で定める基準に従い決定する。

4～6　略

（給与法の適用除外等）

第七条　略

2　第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員に対する給与法第三条第一項、第七条、第十一条の九第一項、第十九条の三第一項、第十九条の四第二項、第二十条及び第二十一条第一項の規定の適用については、給与法第三条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（以下「任期付研究員法」という。）第六条の規定」と、給与法第七条中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六条の規定」と、給与法第十一条の九第一項中「限る。）」とあるのは「限る。）並びに任期付研究員法第三条第一項の規定により任期を定めて採用された職員」と、給与法第十九条の三第一項中「以下「管理監督職員等」」とあるのは「任期付研究員法第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員を含む。以下「管理監督職員等」」と、給与法第十九条の四第二項中「、六月に支給する場合においては百分の百二十二・五、十二月に支給する場合においては百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百六十二・五」と、給与

法第二十条中「第六条」とあるのは「任期付研究員法第六条」と、給与法第二十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六条」とする。

（人事院の勧告等）

第十二条　人事院は、この法律に定める事項に関して調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することができる。

○　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第百二十五号）（抄）

（任期を定めた採用）

第三条　任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、人事院の承認を得て、選考により、任期を定めて職員を採用することができる。

２　略

（給与に関する特例）

第七条　第三条第一項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額
	円
1	372,000
2	420,000
3	471,000
4	532,000
5	607,000
6	709,000
7	829,000

２～５　略

（給与法の適用除外等）

第八条　略

２　特定任期付職員に対する給与法第三条第一項、第七条、第十一条の五、第十一条の九第一項、第十九条の三第一項、第十九条の四第二項、第二十条及び第二十一条第一項の規定の適用については、給与法第三条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（以下「任期付職員法」という。）第七条の規定」と、給与法第

七条中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付職員法第七条の規定」と、給与法第十一条の五中「指定職俸給表」とあるのは「指定職俸給表又は任期付職員法第七条第一項の俸給表」と、給与法第十一条の九第一項中「指定職俸給表」とあるのは「指定職俸給表又は任期付職員法第七条第一項の俸給表」と、給与法第十九条の三第一項中「以下「管理監督職員等」」とあるのは「任期付職員法第七条第一項の俸給表の適用を受ける職員を含む。以下「管理監督職員等」」と、給与法第十九条の四第二項中「、六月に支給する場合においては百分の百二十二・五、十二月に支給する場合においては百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百六十二・五」と、給与法第二十条中「第六条」とあるのは「任期付職員法第七条」と、給与法第二十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付職員法第七条」とする。

（人事院の勧告等）

第十一条　人事院は、この法律に定める事項に関して調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することができる。

○　国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）（抄）

（育児短時間勤務の期間の延長）

第十三条　育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）は、任命権者に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

２　略

（育児短時間勤務職員についての勤務時間法の特例）

第十七条　育児短時間勤務職員についての勤務時間法の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる勤務時間法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第五条第一項	とする	とする。ただし、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第十二条第三項の規定により同条第一項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の一週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、各省各庁の長が定める

第六条第一項ただし書、第六条第二項ただし書、第七条第二項、第十一条及び第十七条第一項第一号	再任用短時間勤務職員	第六条第一項ただし書	これらの日	ことができる	第六条第二項ただし書	範囲内で	第六条第三項	次項
第六条第四項	次に掲げる職員	第七条第二項	ところにより、四週間ごとの期間につき八日	八日以上）の週休日を設け、及び	第五条に規定する勤務時間			
育児短時間勤務職員	必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従い、これらの日	ものとする	範囲内で、当該育児短時間勤務の内容に従い、	以下この条	できる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員である場合にあっては、単位期間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い、勤務時間を割り振るものとする	次に掲げる職員（育児短時間勤務職員を除く。）	ところにより、四週間ごとの期間につき八日の週休日	四週間ごとの期間につき八日以上で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日）を設け、及び
第五条に規定する勤務時間（当該育児短時間								

						勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容に従った勤務時間）
				必要		必要（育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容）
				割合で週休日		割合で週休日（育児短時間勤務職員にあっては、五十二週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日）
				同条に規定する勤務時間		同条に規定する勤務時間（当該育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容に従った勤務時間）
	第十三条第一項	職員				、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事院規則で定める場合に限り、育児短時間勤務職員
	第十三条第二項	公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には				公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事院規則で定める場合に限り
		職員				育児短時間勤務職員

（育児短時間勤務職員についての一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の特例）

第十九条　育児短時間勤務職員についての一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第百二十五号）の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第七条第二項	決定する	決定するものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、国家公務員

	の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第十七条の規定により読み替えられた一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条第一項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（次項において「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第七条第三項	相当する額と 相当する額にそれぞれ算出率を乗じて得た額と

（育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務）

第二十二条　任命権者は、第十四条において準用する第六条の規定により育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、過員を生ずることその他の人事院規則で定めるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、人事院規則の定めるところにより、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する官職を占めたまま勤務をさせることができる。この場合において、第十五条から前条までの規定を準用する。

（育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員の任用）

第二十三条　略

２　第七条第二項から第四項までの規定は、前項の規定により任用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）について準用する。

（任期付短時間勤務職員についての勤務時間法の特例）

第二十五条　任期付短時間勤務職員についての勤務時間法の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる勤務時間法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第五条第一項	とする とする。ただし、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員

	第六条第一項及び第二項、第七条第二項、第十一条、第十七条第一項第一号並びに第二十三条
	再任用短時間勤務職員
（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、一週間当たり十時間から十九時間二十分までの範囲内で、人事院規則の定めるところにより、各省各庁の長が定める	任期付短時間勤務職員

第二十六条　略

２　職員が育児時間の承認を受けて勤務しない場合には、給与法第十五条の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

３　略

第二十七条　この法律（第二条、第七条第六項、第十六条から第十九条まで、第二十四条及び第二十五条を除く。）の規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛省の職員について準用する。この場合において、これらの規定（第三条第一項ただし書を除く。）中「人事院規則」とあるのは「政令」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第三条第一項		
職員（第二十三条第二項職員）	任命権者	勤務時間法第十九条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇
（自衛官候補生、第二十三条第二項）	自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第三十一条第一項の規定により同法第二条第五項に規定する隊員の任免について権限を有する者（以下「任命権者」という。）	自衛隊法第五十四条第二項の規定に基づく防衛省令で定める休暇のうち職員が出産した場合における休暇

略					
略	人事院規則で定める特別の事情	当該休暇又はこれに相当するものとして勤務時間法第二十三条の規定により人事院規則で定める休暇	人事院規則で定める期間内	同条の規定により人事院規則で定める期間	
略	政令で定める特別の事情	当該休暇	防衛省令で定める期間内	防衛省令で定める期間	

2　前項において準用する第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員についての防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和二十七年法律第二百六十六号）の規定の適用については、同法第四条第一項中「定める額」とあるのは「定める額に、その者の一週間当たりの通常の勤務時間を自衛隊法第四十四条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員及び国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第二十七条第一項において準用する同法第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員以外の職員の一週間当たりの通常の勤務時間として防衛省令で定めるもので除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額」と、同条第二項及び第三項中「定める額」とあるのは「定める額に、算出率を乗じて得た額」と、同法第六条第一項中「決定する」とあるのは「決定するものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする」と、同法第六条の二第二項及び第七条第二項中「相当する額と」とあるのは「相当する額にそれぞれ算出率を乗じて得た額と」とする。

3　第一項において準用する第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員についての防衛省の職員の給与等に関する法律の規定の適用については、同法第四条第一項中「定める額」とあるのは「定める額に、その者の一週間当たりの通常の勤務時間を自衛隊法第四十四条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員及び国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第二十七条第一項において準用する同法第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員以外の職員の一週間当たりの通常の勤務時間として防衛省令で定めるもので除して得た数（第六条第一項において「算出率」という。）を乗じて得た額」と、同法第六条第一項中「決定する」とあるのは「決定するものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする」と、同法第二十二条の二第五項中「初任給調整手当、同条第二項において準用する一般職給与法第十一条の五から第十一条の七までの規定による地域手当、住居手当及び特地勤務手当」とあるのは「住居手当及び単身赴任手当」と、「自衛隊法第四十四条の四第一項、第四十四条の五第一項又は第四十五条の二第一項の規定により採用された職員」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第二十七条第一項において準用する同法第二十三条第二項に規定する任期

付短時間勤務職員」とする。

附　則

（給与法附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員等に関する読替え）

第二条　育児短時間勤務職員に対する給与法附則第八項第一号、第二号、第六号及び第七号の規定の適用については、同項第一号中「号俸の俸給月額（」とあるのは「号俸の俸給月額に国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第十七条の規定により読み替えられた勤務時間法第五条第一項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（以下この項において「算出率」という。）を乗じて得た額（」と、「同項の」とあるのは「附則第六項の」と、「当該最低の号俸の俸給月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額（」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（」と、同項第二号中「を減じた」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（」と、同項第六号及び第七号中「俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額」とあるのは「俸給月額を算出率で除して得た額及び専門スタッフ職調整手当の月額を算出率で除して得た額」と、「俸給月額に」とあるのは「俸給月額を算出率で除して得た額に」と、「俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額」とあるのは「俸給月額減額基礎額を算出率で除して得た額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額を算出率で除して得た額」と、「俸給月額減額基礎額に」とあるのは「俸給月額減額基礎額を算出率で除して得た額に」とする。

2　第二十二条の規定による勤務をしている職員が給与法附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される場合における同条の規定の適用については、同条中「前条まで」とあるのは、「前条まで及び附則第二条第一項」とする。

3　任期付短時間勤務職員に対する給与法附則第八項第一号及び第二号の規定の適用については、同項第一号中「号俸の俸給月額（」とあるのは「号俸の俸給月額に国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第二十五条の規定により読み替えられた勤務時間法第五条第一項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（以下この号及び次号において「算出率」という。）を乗じて得た額（」と、「同項の」とあるのは「附則第六項の」と、「当該最低の号俸の俸給月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額（」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（」と、同項第二号中「を減じた」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた」とする。

4　給与法附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する第二十六条第二項の規定の適用については、同項中「第十九条」とあるのは、「附則第十項」とする。

（育児短時間勤務職員等である防衛省の職員に関する読替え）

第三条　第二十七条第一項において準用する第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員についての防衛省の職員の給与等に関する法律附則第五項において準用する給与法附則第八項第一号及び第二号の規定の適用については、同項第一号中「号俸の俸給月額（」とあるのは「号俸の俸給月額に、その者の一週間当たりの通常の勤務時間を自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第四十四条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員及び国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第二十七条第一項において準用する同法第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員以外の職員の一週間当たりの通常

の勤務時間として防衛省令で定めるもので除して得た数（以下この号及び次号において「算出率」という。）を乗じて得た額（」と、「を減じた額（」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（」と、同項第二号中「を減じた」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた」と読み替えるものとする。

2　第二十七条第一項において準用する第二十二条の規定による勤務をしている職員についての防衛省の職員の給与等に関する法律附則第五項において準用する給与法附則第八項第一号から第四号までの規定により給与が減ぜられて支給される場合における第二十七条第一項において読み替えて準用する第二十二条の規定の適用については、同条中「及び第二十七条第二項」とあるのは、「、第二十七条第二項及び附則第三条第一項」と読み替えるものとする。

3　第二十七条第一項において準用する第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員についての防衛省の職員の給与等に関する法律附則第五項において準用する給与法附則第八項第一号及び第二号の規定の適用については、同項第一号中「号俸の俸給月額（」とあるのは「号俸の俸給月額に、その者の一週間当たりの通常の勤務時間を自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第四十四条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員及び国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第二十七条第一項において準用する同法第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員以外の職員の一週間当たりの通常の勤務時間として防衛省令で定めるもので除して得た数（以下この号及び次号において「算出率」という。）を乗じて得た額（」と、「を減じた額（」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（」と、同項第二号中「を減じた」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた」と読み替えるものとする。

○　防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和二十七年法律第二百六十六号）（抄）

附　則

1～4　略

5　一般職給与法附則第八項の規定は、職員の俸給月額、専門スタッフ職調整手当、地域手当及び広域異動手当の支給について準用する。この場合において、同項中「号俸でないもの」とあるのは「号俸でないもの及び二等陸佐、二等海佐又は二等空佐以上の自衛官（防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和二十七年法律第二百六十六号）第六条第二項の規定の適用を受ける自衛官、医師又は歯科医師である自衛官及び自衛官である再任用職員を除く。）であつてその号俸がその階級（当該階級が陸将、海将又は空将である場合にあつては同法別表第二の陸将補、海将補及び空将補の（二）欄をいい、当該階級が一等陸佐、一等海佐又は一等空佐である場合にあつては同表の一等陸佐、一等海佐及び一等空佐の（一）欄、（二）欄又は（三）欄をいう。以下この項において同じ。）における最低の号俸でないもの」と、同項第一号中「職務の級」とあるのは「職務の級又は階級」と読み替えるものとする。

6～10　略

○　自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）（抄）

第四十四条の五　任命権者は、定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職（当該官職を占める隊員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のものを占める隊員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第三項において同じ。）に採用することができる。

２～３　略

○　一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）

（一週間の勤務時間）

第五条　職員の勤務時間は、休憩時間を除き、一週間当たり三十八時間四十五分とする。

２　略

（介護休暇）

第二十条　略

２　略

３　介護休暇については、一般職の職員の給与に関する法律第十五条の規定にかかわらず、その期間の勤務しない一時間につき、同法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額する。

附　則

（一般職の職員の給与に関する法律附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に関する読替え）

第三条　一般職の職員の給与に関する法律附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する第二十条第三項の規定の適用については、同項中「第十九条」とあるのは、「附則第十項」とする。

○　法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律（平成十五年法律第四十号）（抄）

（派遣期間中の検察官等の給与等）

第七条　略

２　第四条第三項の規定により派遣された検察官等がその正規の勤務時間において当該法科大学院において教授等の業務を行うため勤務しない場合には、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第十五条の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、同法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して支給する。ただし、当該法科大学院において第三条第一項に規定する教育が実効的に行われることを確保するため特に必要があると認められるときは、当該検察官等には、その派遣の期間中、当該法科大学院設置者から受ける教授等の業務に係る報酬等の額に照らして必要と認められる範囲内で、その給与の減額分の百分の五十以内を支給することができる。

３　略

附　則

１～７　略

（一般職の職員の給与に関する法律附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される検察官等に関する読替え）

８　一般職の職員の給与に関する法律附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給される検察官等に対する第七条第二項の規定の適用については、同項中「第十九条」とあるのは、「附則第十項」とする。