



○ 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）（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き認められるときは、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。

○ 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 いかなる給与も、法律又は人事院規則に基かず職員に対して支払い、又は支給してはならない。

3 公務について生じた実費の弁償は、給与には含まれない。

第五条 俸給は、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。以下「勤務時間法」という。）第三十条第一項に規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であつて、この法律に定める俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、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、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（第十四条の規定による手当を含む。第十九条の九において同じ。）、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当を除いた全額とする。

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。

第九条の二 新たに職員となつた者には、その日から俸給を支給し、昇給、降給等により俸給額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた俸給を支給する。但し、離職した国家公務員が即日職員になつたときは、その日の翌日から俸給を支給す

る。

- 2 職員が離職したときは、その日まで俸給を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、その月まで俸給を支給する。
- 4 第一項又は第二項の規定により俸給を支給する場合であつて、月若しくは前条ただし書に規定する各期間（以下この項において「期間」という。）の初日から支給するとき以外のとき、又はその期間の末日まで支給するとき以外のときは、その俸給額は、その期間の現日数から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の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによつて計算する。

（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 月額四十一万四千八百円
  - 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 月額五万八千円
  - 三 科学技術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 前項の官職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。
  - 3 前二項の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給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。

（通勤手当）

第十二条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- 一 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下この項から第三項までにおいて「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下この項から第三項までにおいて「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合

合の通勤距離が片道二キロメートル未満であるもの及び第三号に掲げる職員を除く。）

二 通勤のため自動車その他の交通の用具で人事院規則で定めるもの（以下この条において「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道二キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）

三 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道二キロメートル未満であるものを除く。）

## 2

一 前項第一号に掲げる職員 支給単位期間につき、当該各号に定める額とする。

二 前項第二号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（定年前再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して人事院規則で定める職員にあつては、その額から、その額に人事院規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）

- イ 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道五キロメートル未満である職員 二千元
- ロ 使用距離が片道五キロメートル以上十キロメートル未満である職員 四千二百円
- ハ 使用距離が片道十キロメートル以上十五キロメートル未満である職員 七千円
- ニ 使用距離が片道十五キロメートル以上二十キロメートル未満である職員 一万円
- ホ 使用距離が片道二十キロメートル以上二十五キロメートル未満である職員 一万二千九百元
- ヘ 使用距離が片道二十五キロメートル以上三十キロメートル未満である職員 一万五千八百円
- ト 使用距離が片道三十キロメートル以上三十五キロメートル未満である職員 一万八千七百円
- チ 使用距離が片道三十五キロメートル以上四十キロメートル未満である職員 二万千六百円
- リ 使用距離が片道四十キロメートル以上四十五キロメートル未満である職員 二万四千四百円
- ヌ 使用距離が片道四十五キロメートル以上五十キロメートル未満である職員 二万六千二百円
- ル 使用距離が片道五十キロメートル以上五十五キロメートル未満である職員 二万八千円
- ヲ 使用距離が片道五十五キロメートル以上六十キロメートル未満である職員 二万九千八百円
- ワ 使用距離が片道六十キロメートル以上である職員 三万千六百円

- 三 前項第三号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して人事院規則で定める区分に応じ、前二号に定める額（一箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が五万五千円を超えるときは、当該職員の通勤手当に係る支給單位期間のうち最も長い支給單位期間につき、五万五千円に当該支給單位期間の月数を乗じて得た額）、第一号に定める額又は前号に定める額
- 3 9 略

（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には、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 定年前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には、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には、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には、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。

(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 前項に規定する場合のほか、管理監督職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前零時から午前五時までの間であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

3 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 1 第一項に規定する場合 次に掲げる職員の区分に応じ、同項の勤務一回につき、それぞれ次に定める額（当該勤務に従事する時間等を考慮して人事院規則で定める勤務をした職員にあつては、それぞれその額に百分の百五十を乗じて得た額）
  - イ 管理監督職員等 一万二千円を超えない範囲内において人事院規則で定める額
  - ロ 指定職俸給表の適用を受ける職員 イの人事院規則で定める額のうち最高のものに百分の百五十を乗じて得た額
- 2 前項に規定する場合 同項の勤務一回につき、六千円を超えない範囲内において人事院規則で定める額
- 4 前三項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

(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第一項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、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、期末手当基礎額に百分の百二十（行政職俸給表(-)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。第十九条の七第二項第一号イ及び第二号において「特定管理職員」という。）にあつては百分の百、指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては百分の六十二・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当該職員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 定年前再任用短時間勤務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」とあるのは「百分の六十七・五」と、「百分の百、」とあるのは「百分の五十七・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、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）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(-)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。

(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（以下この項から第三項まで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、当該職員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、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定める額を超えてはならない。



- 一 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 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、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）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百（特定管理職員にあつては、百分の百二十）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百二・五を乗じて得た額の総額
- 二 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に百分の四十七・五（特定管理職員にあつては、百分の五十七・五）を乗じて得た額の総額
- 三 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。
- 四 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。
- 五 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という。以下この条及び次条第三項第三号において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（第十九条の七第一項に規定する人事院規則で定める日という。以下この条及び次条第一項において同じ。）」と読み替えるものとする。

（非常勤職員の給与）

- 第二十二條 委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院が指定するこれらに準ずる職にある者で、常勤を要しない職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。）については、勤務一日につき、三万四千二百円（その額により難い特別の事情があるものとして人事院規則で定める場合には、十万円）を超えない範囲内において、各庁の長が人事院の承認を得て手当を支給することができる。
- 2 前項に定める職員以外の常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。
  - 3 前二項の常勤を要しない職員には、他の法律に別段の定めがない限り、これらの規定に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

○ 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）

（人事院の権限及び責務）

第二條 人事院は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有する。

- 一 職員の適正な勤務条件を確保するため、勤務時間、休日及び休暇に関する制度について必要な調査研究を行い、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。
- 二・三 略

(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 国家公務員法第六十条の二第二項に規定する定年前再任用短時間勤務職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、一週間当たり十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で、各省各庁の長が定める。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第六条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、各省各庁の長は、定年前再任用短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの五日間において、週休日を設けることができる。

2 各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの五日間において、一日につき七時間四十五分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、定年前再任用短時間勤務職員については、一週間ごとの期間について、一日につき七時間四十五分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3 各省各庁の長は、職員（人事院規則で定める職員及び次条の規定の適用を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則で定めるところにより、職員の申告を経て、四週間を超えない範囲内で週を単位として人事院規則で定める期間（次項において「単位期間」という。）ごとの期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

4 各省各庁の長は、次に掲げる職員について、週休日並びに始業及び終業の時刻について、職員の申告を考慮して、第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、同項及び第二項の規定にかかわらず、人事院規則で定めるところにより、職員の申告を経て、単位期間ごとの期間につき第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

一 子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事院規則で定める者を含む。）の養育又は配偶者等（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以

下この号において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他人事院規則で定める者をいう。第二十条第一項において同じ。）の介護をする職員であつて、人事院規則で定めるもの

二 前号に掲げる職員の状況に類する状況にある職員として人事院規則で定めるもの

第七条 各省各庁の長は、公務の運営上の事情により特別の形態によつて勤務する必要がある職員については、前条第一項及び第二項の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

2 各省各庁の長は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事院規則で定めるところにより、四週間ごとの期間につき八日（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、八日以上）の週休日設け、及び当該期間につき第五条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振らなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該官庁の特殊の必要により、四週間ごとの期間につき八日（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、八日以上）の週休日設け、又は当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振ることが困難である職員について、人事院と協議して、人事院規則で定めるところにより、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週休日設け、及び当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振る場合には、この限りでない。

（週休日の振替等）

第八条 各省各庁の長は、職員に第六条第一項若しくは第四項又は前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、人事院規則の定めるところにより、第六条第二項から第四項まで又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち人事院規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち四時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該四時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

（休憩時間）

第九条 各省各庁の長は、第六条第二項から第四項まで、第七条又は前条の規定により勤務時間を割り振る場合には、人事院規則の定めるところにより、休憩時間を置かなければならない。

（通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間）

第十条 第六条第二項から第四項まで、第七条又は第八条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）に通常の勤務場所を離れる勤務のうち研修その他の勤務する時間帯が定められる勤務で人事院規則で定めるものを命ぜられた職員については、当該勤務を命ぜられた時間をこれらの規定により割り振られた勤務時間とみなす。

（船員の勤務時間の特例）

第十一条 各省各庁の長は、船舶に乗り組む職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）について、人事院と協議して、第五条第一項に規定する勤務時間を一週間当たり一時間十五分を超えない範囲内において延長することができる。この場合における第六条第二項本文、第三項及び第四項並びに第七条第二項の規定の適用については、第六条第二項本文中「七時間四十五分」とあるのは「七時間四十五分に第十一条の規定により延長した時間の五分の一を超えない範囲内において各省各庁の長が定める時間を加えた時間」と、同条第三項及び第四項中「前条に規定する勤務時間」とあり、並びに第七条第二項中「第五条に規定する勤務時間」とあるのは「第十一条の規定により延長された後の勤務時間」と、同項ただし書中「同条に規定する勤務時間」とあるのは「同条の規定により延長された後の勤務時間」とする。

第十二条 船舶に乗り組む職員で人事院規則で定めるものの勤務時間については、当該職員が第六条第二項から第四項まで、第七条又は第八条の規定により勤務時間が割り振られた時間以外の時間に人命を救助するため緊急を要する作業その他の人事院規則で定める作業に従事する場合には、第五条又は前条の規定による勤務時間のほか、当該作業に従事する時間は、当該職員の勤務時間とする。

#### （介護休暇）

第二十条 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者等で負傷、疾病又は老齢により人事院規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、各省各庁の長が、人事院規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、三回を超えず、かつ、通算して六月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。

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。

#### ○ 民法（明治二十九年法律第八十九号）（抄）

##### （特別養子縁組の成立）

第八百十七条の二 家庭裁判所は、次条から第八百十七条の七までに定める要件があるときは、養親となる者の請求により、実方の血族との親族関係が終了する縁組（以下この款において「特別養子縁組」という。）を成立させることができる。

2 略

#### ○ 児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）（抄）

第六条の四 この法律で、里親とは、次に掲げる者をいう。

一 略

二 前号に規定する内閣府令で定める人数以下の要保護児童を養育すること及び養子縁組によつて養親となることを希望する者（都道府県知事が内閣府令で定めるところにより行う研修を修了した者に限る。）のうち、第三十四条の十九に規定する養子縁組里親名簿に登録されたもの（以下「養子縁組里親」という。）

三 略

第二十七条 都道府県は、前条第一項第一号の規定による報告又は少年法第十八条第二項の規定による送致のあつた児童につき、

次の各号のいずれかの措置を採らなければならない。

一・二 略

三 児童を小規模住居型児童養育事業を行う者若しくは里親に委託し、又は乳児院、児童養護施設、障害児入所施設、児童心理治療施設若しくは児童自立支援施設に入所させること。

四 略

②⑤⑥ 略

○ 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

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つ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

2 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。)にあつ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つ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 第六条 (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	398,000
2	456,000
3	516,000
4	596,000
5	693,000
6	791,000

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	332,000
2	367,000
3	394,000

3 3 6 略

2 第七條 略 (給与法の適用除外等)

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(平成九年法律第六十五号。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「百分の百二十」とあるのは「百分の百六十五」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。

(職員の裁量による勤務)

第八条 各省各庁の長(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。以下「勤務時間法」という。))第三条に規定する各省各庁の長及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。)は、第一号任期付研究員の職務につき、その職務の性質上時間配分の決定その他の職務遂行の方法を大幅に当該第一号任期付研究員の裁量にゆだねることが当該第一号任期付研究員に係る研究業務の能率的な遂行のため必要であると認める場合には、当該第一号任期付研究員を、人事院規則の定めるところにより、勤務時間法の規定による勤務時間の割振りを行わないで、その職務に従事させることができる。この場合において、当該第一号任期付研究員は、人事院規則の定めるところにより、その勤務の状況について各省各庁の長に報告しなければならない。

2 前項の場合における第一号任期付研究員については、月曜日から金曜日までの五日間において、人事院規則で定める時間帯について勤務時間法第六条第二項の規定により一日につき七時間四十五分の勤務時間を割り振られたものとみなし、国民の祝日に関する法律(昭和二十三年法律第七十八号)に規定する休日その他の人事院規則で定める日を除き、当該勤務時間を勤務したものとみなす。

3 勤務時間法第六条第二項から第四項まで、第七条から第十二条まで、第十三条の二及び第十五条の規定は、前項の第一号任期付研究員には、適用しない。

(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(平成十二年法律第二百二十五号)(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	376,000
2	422,000
3	472,000
4	533,000
5	608,000
6	710,000
7	830,000

2 略  
3 各庁の長は、特定任期付職員について、特別の事情により第一項の俸給表に掲げる号俸により難いときは、前二項の規定にかかわらず、人事院の承認を得て、その俸給月額を同表に掲げる七号俸の俸給月額にその額と同表に掲げる六号俸の俸給月額との差額に一からの各整数を順次乗じて得られる額を加えた額のいずれかに相当する額(給与法の指定職俸給表八号俸の額未満の額に限る。)又は給与法の指定職俸給表八号俸の額に相当する額とすることができる。  
4・5 略

#### 第八条 略 (給与法の適用除外等)

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(平成十二年法律第百二十五号。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」と、給与法第十九条の四第二項中「百分の百二十」とあるのは「百分の百六十五」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。

## ○ 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）（抄）

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び特定新型インフルエンザ等対策派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

③ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

## ○ 市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第三百三十五号）（抄）

第一条 市（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市（次条において「指定都市」という。）を除き、特別区を含む。）町村立の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程及び特別支援学校の校長（中等教育学校の前期課程にあつては、当該課程の属する中等教育学校の校長とする。）、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師（常勤の者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、学校栄養職員（学校給食法（昭和二十九法律第六十号）第七條に規定する職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者をいい、同法第六條に規定する施設の当該職員を含む。以下同じ。）及び事務職員のうち次に掲げる職員であるものの給料、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当（学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。）、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費（都道府県が定める支給に関する基準に適合するものに限る。）（以下「給料その他の給与」という。）並びに定時制通信教育手当（中等教育学校の校長に係るものとする。）並びに講師（公立義務教育諸学

校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和三十三年法律第十六号。以下「義務教育諸学校標準法」という。）第十七条第二項に規定する非常勤の講師に限る。）の報酬、職務を行うために要する費用の弁償及び期末手当（次条において「報酬等」という。）は、都道府県の負担とする。

一 義務教育諸学校標準法第六条第一項の規定に基づき都道府県が定める都道府県小中学校等教職員定数及び義務教育諸学校標準法第十条第一項の規定に基づき都道府県が定める都道府県特別支援学校教職員定数に基づき配置される職員（義務教育諸学校標準法第十八条各号に掲げる者を含む。）

二 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和三十六年法律第八十八号。以下「高等学校標準法」という。）第十五条の規定に基づき都道府県が定める特別支援学校高等部教職員定数に基づき配置される職員（特別支援学校高等部に係る高等学校標準法第二十四条各号に掲げる者を含む。）

三 特別支援学校の幼稚部に置くべき職員の数として都道府県が定める数に基づき配置される職員

## ○ 国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第九十一号）（抄）

（平均給与額）

第四条 この法律で「平均給与額」とは、負傷若しくは死亡の原因である事故の発生の日又は診断によつて疾病の発生が確定した日（第四項において単に「事故発生日」という。）の属する月の前月の末日から起算して過去三月間（その期間内に採用された職員については、その採用された日までの間）にその職員に対して支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額をいう。ただし、その金額は、次の各号のいずれかによつて計算した金額を下らないものとする。

一 給与の全部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合においては、その期間中に支払われた給与の総額をその勤務した日数で除して得た金額の百分の六十

二 給与の一部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合においては、その部分の給与の総額について前号の方法により計算した金額と、その他の部分の給与の総額をその期間の総日数で除して得た金額との合算額

2 前項の給与は、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）の適用を受ける職員（同法第二十二条第一項及び第二項の職員を除く。）にあつては、俸給、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、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、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当（人事院規則で定めるものを除く。）、特地勤務手当（同法第十四条の規定による手当を含む。）、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当とし（ただし、人事院規則で定めるところにより、寒冷地手当及び国際平和協力手当を加えることができる。）、その他の職員にあつては、人事院規則で定める給与とする。

3  
5 略

○ 地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）（抄）

（定義）

第二条 略

2・3 略

4 この法律で「平均給与額」とは、負傷若しくは死亡の原因である事故の発生日又は診断によつて疾病の発生が確定した日（第七項において「災害発生日」という。）の属する月の前月の末日から起算して過去三月間（その期間内に職員となつた者については、その職員となつた日までの間）にその職員に対して支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額をいう。ただし、その金額は、次の各号に掲げるいずれかの方法によつて計算した額を下らないものとする。

一 給与の全部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合には、その期間中に支払われた給与の総額をその勤務した日数で除して得た金額の百分の六十

二 給与の一部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合には、その部分の給与の総額について前号に掲げる方法により計算した金額と、その他の部分の給与の総額をその期間の総日数で除して得た金額との合算額

5 前項の給与は、給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、農林漁業普及指導手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当及び総務省令で定める手当（第一項第一号の政令で定める者にあつてはこれらの給与に相当する給与、地方独立行政法人（地方独立行政法人法第二条第一項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の職員にあつては総務省令で定める給与）とする。

6 14 略

○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）（抄）

（育児短時間勤務の承認）

第十二条 職員（常時勤務することを要しない職員、臨時的に任用された職員その他これらに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する官職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（勤務時間法第七条第一項の規定の適用を受ける職員にあつては、第五号に掲げる勤務の形態）により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しないときは、人事院規則で定める特別の事情が

ある場合を除き、この限りでない。

- 一 日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間法第六条第一項に規定する週休日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において一日につき三時間五十五分勤務すること。
  - 二 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき四時間五十五分勤務すること。
  - 三 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき七時間四十五分勤務すること。
  - 四 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日のうち、二日については一日につき七時間四十五分、一日については一日につき三時間五十五分勤務すること。
  - 五 前各号に掲げるもののほか、一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分から二十四時間三十五分までの範囲内の時間となるように人事院規則で定める勤務の形態
- 2 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、人事院規則の定めるところにより、育児短時間勤務をしようとする期間（一月以上一年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。
  - 3 任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するため措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

（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。

<p>第五条第一項</p>	<p>とする</p>	<p>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</p>
<p>第六条第一項ただし書及び第二項ただし書、第七条第二項、第十一条並びに第十七条第</p>	<p>定年前再任用短時間勤務職員</p>	<p>育児短時間勤務職員</p>

一 項 第 一 号		
第 六 条 第 一 項 た だ し 書	こ れ ら の 日	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
第 六 条 第 二 項 た だ し 書	こ と が で き る	も の と す る
第 六 条 第 三 項	範 囲 内 で	範 囲 内 で 、 当 該 育 児 短 時 間 勤 務 の 内 容 に 従 い 、 こ れ ら の 日
第 六 条 第 四 項	次 項  で き る	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 つ 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
第 七 条 第 二 項	次 に 掲 げ る 職 員  と こ ろ に よ り 、 四 週 間 ご と の 期 間 に つ き 八 日	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
第 五 条 に 規 定 す る 勤 務 時 間	八 日 以 上 ） の 週 休 日 を 設 け 、 及 び	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 つ た 週 休 日 ） を 設 け 、 及 び
必 要	第 五 条 に 規 定 す る 勤 務 時 間	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 つ て は 、 当 該 育 児 短 時 間 勤 務 の 内 容 に 従 つ た 勤 務 時 間 ）  必 要 （ 育 児 短 時 間 勤 務 職 員 に あ つ て は 、 当 該

第十三条第二項	第十三条第一項		
職員	は 公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には	職員	割合で週休日  同条に規定する勤務時間
育児短時間勤務職員	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	、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	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）  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）
			育児短時間勤務の内容