

国家公務員退職手当法の適用を受ける非常勤職員について

昭和 60 年 4 月 30 日

総 人 第 2 6 0 号

最終改正 令和 6 年 12 月 24 日閣人人第 919 号

標記について、国家公務員退職手当法施行令（昭和 28 年政令第 215 号）第 1 条第 1 項第 2 号及び第 9 条の 9 の規定に基づき、下記のとおり定めたので、通知します。

なお、国家公務員等退職手当法の解釈及び運用方針（昭和 28 年 9 月 3 日付け蔵計第 1, 832 号）は廃止します。

記

- 1 国家公務員退職手当法施行令（以下「施行令」という。）第 1 条第 1 項第 2 号に規定する「内閣総理大臣の定めるところにより、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられていた日を含む。）が引き続いて 12 月を超えるに至つたもの」は、雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、同項に規定する職員について定められている勤務時間以上勤務した日（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成 6 年法律第 33 号。以下「勤務時間法」という。）の規定に基づく人事院規則 15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第 2 条第 2 項又はこれに準ずる他の法令の規定（以下「勤務時間等に関する規則等」という。）により、4 週間を超えない範囲内で週を単位として勤務時間等に関する規則等の定める期間ごとの期間につき常時勤務に服することを要する職員の 1 週間当たりの勤務時間以上の勤務時間を定められ、かつ、勤務した日を含む。以下「勤務日数」という。）が 18 日（1 月間の日数（行政機関の休日に関する法律（昭和 63 年法律第 91 号）第 1 条第 1 項各号に掲げる日の日数は、算入しない。）が 20 日に満たない日数の場合にあっては、18 日から 20 日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数。次項において「職員みなし日数」という。）以上ある月が引き続いて 12 月を超えるに至つた者とする。
- 2 施行令第 9 条の 9 に規定する「内閣総理大臣の定めるところにより、引き続き職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が 1 月以上あるもの」は、雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、勤務

日数が職員みなし日数以上ある月が1月以上ある者とする。

3 前2項の勤務日数には、次の各号に掲げる日を含むものとする。

一 国家公務員法（昭和22年法律第120号）第79条の規定による休職、同法第82条の規定による停職、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下「育児休業法」という。）第3条第1項の規定による育児休業その他これらに準ずる事由により勤務を要しないこととされた日（任命権者又はその委任を受けた者が当該事由がなければ勤務を要するものとして定めた日に限る。）

二 育児休業法第26条第1項の規定による育児時間その他これに準ずる事由により勤務しない時間を勤務したものとみなした場合に、職員について定められている勤務時間以上勤務した日

三 勤務時間等に関する規則等により4週間を超えない範囲内で週を単位として勤務時間等に関する規則等の定める期間ごとの期間において、勤務時間法第6条第3項又はこれに準ずる他の法令の規定の例に準じて取り扱うものとされている勤務時間を定めない日

四 勤務時間法第23条の規定に基づく人事院規則により休暇を与えられた日（これに相当する日を含む。以下同じ。）

五 前四号に掲げる日に準ずる日

4 第1項及び第2項の勤務日数には、行政機関の休日に関する法律第1条第1項各号に掲げる日（実際に勤務した日及び休暇を与えられた日を除く。）を含まないものとする。