

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二百十号）（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）	8
○ 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）	11
○ 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）	13
○ 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）	14
○ 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）	15
○ 矯正医官の兼業及び勤務時間の特例等に関する法律（平成二十七年法律第六十二号）（抄）	18

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。

○ 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。

四〇七 略

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。）第十三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。

2 略

(俸給の支給)

第九条 俸給は、毎月一回、その月の十五日以後の日のうち人事院規則で定める日に、その月の月額的全額を支給する。ただし、人事院規則の定めるところにより、特に必要と認められる場合には、月の一日から十五日まで及び月の十六日から末日までの各期間内の日に、その月の月額の半額ずつを支給することができる。

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 略

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、第七条及び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。

(俸給の特別調整額)

第十条の二 略

2 前項の特別調整額表に定める俸給月額の特例調整額は、同項に規定する官職を占める職員(以下「管理監督職員」という。)の属する職務の級における最高の号俸の俸給月額の百分の二十五を超えてはならない。

(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、当該各号に掲げ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ことによりその額を減じて、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 月額四十一万二千二百円

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 月額五万三百円

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

(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・二 略

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、第七条及び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・5 略

(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。

(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、第七条及び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
3
4 略

(期末手当)

第十九条の四 略

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は百分の百二十二・五、十二月に支給する場合には百分の百三十七・五を乗じて得た額(行政職俸給表(一)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は百分の百二・五、十二月に支給する場合には百分の百十七・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は百分の六十二・五、十二月に支給する場合には百分の七十七・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(一)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 略

（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七十五（特定管理職員にあつては、百分の九十五）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八十五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三十五（特定管理職員にあつては、百分の四十五）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四十五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 略

附 則

1 5 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 5 六 略

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 略

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・10 略

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・一二五(特定管理職員にあつては、百分の一・四二五)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七十五(特定管理職員にあつては、百分の九十五)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）

第二条 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 国家公務員法第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された職員で同項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「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、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、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、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）別表第七研究職俸給表の適用を受ける職員（これに類する職員を含む。）又は同法別表第十専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員で人事院規則で定めるものについて、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能率の向上に資すると認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、職員の申告を経て、四週間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。

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っ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、人事院規則の定めるところにより、四週間ごとの期間につき八日（再任用短時間勤務職員にあっては、八日以上）の週休日を設け、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（再任用短時間勤務職員にあっては、八日以上）の週休日を設定、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、人事院規則の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を設け、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、第六条第二項若しくは第三条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、第六条第二項若しくは第三項、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 第六条第二項若しくは第三項、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（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及び第三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、同条第三項中「前条に規定する勤務時間」とあり、及び第七条第二項中「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若しくは第三項、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。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第十三条 各省各庁の長は、第五条から第八条まで、第十一条及び前条の規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事院規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 各省各庁の長は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

(超勤代休時間)

第十三条の二 各省各庁の長は、一般職の職員の給与に関する法律第十六条第三項の規定により超過勤務手当を支給すべき職員に對して、人事院規則の定めるところにより、当該超過勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「超勤代休時間」という。）として、人事院規則で定める期間内にある勤務日等（第十五条第一項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により超勤代休時間を指定された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(介護休暇)

第二十条 介護休暇は、職員が配偶者（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。以下この項において同じ。）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の介護をするため、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、前項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する六月の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。

○ 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）

2 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。

（給与に関する特例）

2 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	392,000
2	452,000
3	514,000
4	694,000
5	691,000
6	789,000

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	326,000
2	362,000
3	390,000

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 各庁の長は、第一号任期付研究員について、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、同項及び前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六号俸の俸給月額にその額と同表に掲げる五号俸の俸

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。

5 各庁の長は、第一号任期付研究員又は第二号任期付研究員のうち、特に顕著な研究業績を挙げたと認められる職員には、人事院規則の定めるところにより、その俸給月額に相当する額を任期付研究員業績手当として支給することができる。

6 第三項の規定による号俸の決定、第四項の規定による俸給月額の決定及び前項の規定による任期付研究員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならない。

（給与法の適用除外等）

第七条 給与法第六条、第八条、第十条から第十一条の二まで、第十一条の十及び第十九条の七の規定は、第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員には、適用しない。

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「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の百四十」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十五」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及び第三項、第七条から第十二条まで、第十三条の二並びに第十五条の規定は、前項の第一号任期付
 研究員には、適用しない。

○ 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	370,000
2	418,000
3	470,000
4	531,000
5	606,000
6	708,000
7	828,000

- 2 各庁の長は、特定任期付職員の号俸を、特定任期付職員が従事する業務に応じて人事院規則で定める基準に従い決定する。
- 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 各庁の長は、特定任期付職員のうち、特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、人事院規則の定めるところにより、そ
 の俸給月額に相当する額を特定任期付職員業績手当として支給することができる。
- 5 第二項の規定による号俸の決定、第三項の規定による俸給月額の決定及び前項の規定による特定任期付職員業績手当の支給は
 、予算の範囲内で行わなければならない。

(給与法の適用除外等)

第八条 給与法第六条、第八条、第十条から第十一条の二まで、第十一条の十及び第十九条の七の規定は、特定任期付職員には、適用しない。

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「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の百四十」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十五」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。

○ 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

(切替日における任期付研究員等に係る最高の号俸を超える俸給月額の特例)

第五条 平成二十七年四月一日(以下「切替日」という。)の前日において次の各号に掲げる俸給月額を受けていた職員の切替日における俸給月額は、当該各号に定める俸給月額及び第二条の規定による改正後の給与法の指定職俸給表八号俸の額との権衡を考慮して人事院規則で定める。

一・二 略

(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。)にあっては、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つては、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。

○ 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 四 略

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 略

（育児短時間勤務職員についての給与法の特例）

第十六条 育児短時間勤務職員についての給与法の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる給与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。

（略）

（略）

（略）

<p>第九条の二第四項、第十七条及び第十九条の三第一項</p>	<p>勤務時間法</p>	<p>育児休業法第十七条の規定により読み替えられた勤務時間法</p>
<p>(略)</p>	<p>(略)</p>	<p>(略)</p>

(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>(略)</p>	<p>(略)</p>	<p>(略)</p>
<p>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</p>	<p>再任用短時間勤務職員</p>	<p>育児短時間勤務職員</p>
<p>(略)</p>	<p>(略)</p>	<p>(略)</p>
<p>第六条第三項</p>	<p>ことができる</p>	<p>ことができる。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、四週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</p>
<p>第七条第二項</p>	<p>(略)</p>	<p>(略)</p>
<p>(略)</p>	<p>(略)</p>	<p>(略)</p>

(育児短時間勤務職員についての矯正医官の兼業及び勤務時間の特例等に関する法律の特例)

第十九条の二 育児短時間勤務職員についての矯正医官の兼業及び勤務時間の特例等に関する法律(平成二十七年法律第六十二号)第五條第一項の規定の適用については、同項中「勤務時間法第六條第二項」とあるのは「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。以下この項において「育児休業法」という。)第十七条の規定により読み替えられた勤務時間法第六條

第二項」と、「勤務時間法第五条」とあるのは「育児休業法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」と、「ことができるとあるのは「ことができる。ただし、当該矯正医官が育児休業法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（以下この項において「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員である場合にあっては、四週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」とする。

（任期付短時間勤務職員についての給与法の特例）

第二十四条 任期付短時間勤務職員についての給与法の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる給与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。

(略)	(略)	(略)
第九条の二第四項、第十七条及び第十九条の三第一項	勤務時間法	育児休業法第二十五条の規定により読み替えられた勤務時間法
(略)	(略)	(略)

（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（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
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	任期付短時間勤務職員

○ 矯正医官の兼業及び勤務時間の特例等に関する法律（平成二十七年法律第六十二号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、矯正施設に收容されている者に対する医療の重要性に鑑み、矯正医官について、その兼業についての国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）の特例及びその勤務時間についての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）第四条第一項第一号及び第五条において「勤務時間法」という。）の特例等を定めることにより、その能力の維持向上の機会の付与等を図り、もってその人材の継続的かつ安定的な確保に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 略

二 矯正医官 矯正施設に勤務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）第四条第四項及び第五条第二項において「給与法」という。）別表第八イ医療職俸給表（一）の適用を受ける職員をいう。

（国家公務員法の特例等）

第四条 矯正医官は、部外診療（病院又は診療所その他これらに準ずるものとして内閣官房令・法務省令で定める施設（これらの職員が国家公務員の身分を有しないものに限る。）において行う医業又は歯科医業（当該矯正医官が団体の役員、顧問又は評議員の職を兼ねることとなるもの及び自ら営利を目的とする私企業を営むこととなるものを除く。）をいう。以下この条において同じ。）を行おうとする場合において、当該部外診療を行うことが、次の各号のいずれかに該当するときは、内閣官房令・法務省令で定めるところにより、法務大臣の承認を受けることができる。

一 その正規の勤務時間（勤務時間法第十三条第一項（次条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する正規の勤務時間をいう。以下この条において同じ。）において、勤務しないこととなる場合

二 報酬を得て、行うこととなる場合

2 前項の承認を受けた矯正医官が、その正規の勤務時間において、当該承認に係る部外診療を行うため勤務しない場合には、その勤務しない時間については、国家公務員法第一百一条第一項前段の規定は、適用しない。

3 第一項の承認を受けた矯正医官が、報酬を得て、当該承認に係る部外診療を行う場合には、国家公務員法第四百四条の許可を要しない。

4 第一項の承認を受けた矯正医官が、その正規の勤務時間において、当該承認に係る部外診療を行うため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。

第五条 法務大臣又はその委任を受けた者は、矯正医官で人事院規則で定めるものについて、始業及び終業の時刻について矯正医官の申告を考慮して当該矯正医官の勤務時間を割り振ることが公務の能率の向上に資すると認める場合には、勤務時間法第六条第二項の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、矯正医官の申告を経て、四週間ごとの期間につき勤務時間法第五条に規定する勤務時間となるように当該矯正医官の勤務時間を割り振ることができる。

2 前項の規定により勤務時間を割り振られた矯正医官についての勤務時間法及び給与法の規定の適用については、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とする。

勤務時間法第八条	第六条第一項又は前条	第六条第一項
	第六条第二項若しくは第三項又は前条	矯正医官の兼業及び勤務時間の特例等に関する法律（平成二十七年法律第六十二号。以下「矯正医官法」という。）第五条第一項
勤務時間法第九条	第六条第二項若しくは第三項、第七 条又は前条	前条又は矯正医官法第五条第一項
勤務時間法第十条	第六条第二項若しくは第三項、第七 条又は第八條	第八条又は矯正医官法第五条第一項
勤務時間法第十三条第一項	から第八条まで、第十一条及び前条	、第六条第一項及び第八条並びに矯正医官法第五条第一項
給与法第九条の二第四項	、第七條及び	及び矯正医官の兼業及び勤務時間の特例等に関する法律（平成二十七年法律第六十二号。第十九条の三第一項において「矯正医官法」という。）第五条第二項の規定により読み替えられた勤務時間法
給与法第十九条の三第一項	、第七條及び	及び矯正医官法第五条第二項の規定により読み替えられた勤務時間法