

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）	6
○ 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）	8

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二百十号）（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には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。

(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 月額四十一万四千三百円

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 月額五万七千七百円

三 科学技術(人文科学のみに係るものを除く。第十一条の九第一項において同じ。)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

(宿日直手当)

第十九条の二 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務一回につき、四千二百円(入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の宿日直勤務にあつては二万円、人事院規則で定めるその他の特殊な業務を主として行う宿日直勤務にあつては七千二百円)を超えない範囲内において人事院規則で定める額を宿日直手当として支給する。ただし、執務が行われる時間が執務が通常行われる日の執務時間の二分の一に相当する時間である日で人事院規則で定めるものに退庁時から引き続き行われる宿日直勤務にあつては、その額は、六千三百円(入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の宿日直勤務にあつては三万円、人事院規則で定めるその他の特殊な業務を主として行う宿日直勤務にあつては一万八千円)を超えない範囲内において人事院規則で定める額とする。

2 前項の宿日直勤務のうち常直的な宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務に対して、二万円を超えない範囲内において人事院規則で定める月額の宿日直手当を支給する。

3 前二項の勤務は、第十六条から第十八条までの勤務には含まれないものとする。

(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、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。第十九条の七第二項において「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）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 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

（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定め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九

十（特定管理職員にあつては、百分の百十）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九十五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四十二・五（特定管理職員にあつては、百分の五十二・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五十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。

○ 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。

（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	395,000
2	455,000
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	329,000
2	365,000
3	393,000

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。次項及び次条において「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。同項及び第五項において同じ。）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 略

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 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（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「

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」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。

(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	373,000
2	421,000
3	471,000
4	532,000
5	607,000
6	709,000
7	829,000

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 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

5 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。
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（平成十二年法律第百二十五号。以下「任期付職員法」という。）第七條の規定」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」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。