

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

○ <u>国家公務員法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	1
○ <u>一般職の職員の給与に関する法律</u> e-Gov 法令検索 (抄)	3
○ <u>一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律</u> e-Gov 法令検索 (抄)	23
○ <u>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</u> e-Gov 法令検索 (抄)	27
○ <u>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</u> e-Gov 法令検索 (抄) ..	30
○ <u>地方自治法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	33
○ <u>市町村立学校職員給与負担法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	35
○ <u>地方公務員災害補償法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	37
○ <u>港湾法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	41
○ <u>民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律</u> e-Gov 法令検索 (抄)	43
○ <u>判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律</u> e-Gov 法令検索 (抄)	45
○ <u>国家公務員災害補償法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	47
○ <u>公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	49

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する

法律 (令和七年法律第六十八号) (抄)	51
○ <u>国家公務員宿舎法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	52
○ <u>独立行政法人通則法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	53
○ <u>地方公務員法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	55
○ <u>学校給食法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	57
○ <u>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</u> e-Gov 法令検索 (抄)	58
○ <u>地方独立行政法人法</u> e-Gov 法令検索 (抄)	59

令和8年10月1日 施行

日本学術会議法（令和七年法律第七十号）閣法

Law RevisionID:322AC0000000120_20261001_507AC0000000070

昭和二十二年法律第二百十号

国家公務員法

第三章 職員に適用される基準

第一節 通則

（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應するように、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、俸給表が適當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。

第二節 採用試験及び任免

第四款 任用

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第六十条の二 任命権者は、年齢六十年に達した日以後にこの法律の規定により退職（臨時職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この条及び**第八十二条第二項**において「年齢六十一年以上退職者」という。）又は年齢六十年に達した日以後に**自衛隊法（昭和十九年法律第六十五号）**の規定により退職（自衛官及び**同法第四十四条の六第三項各号**に掲げる隊員が退職する場合を除く。）をした者（以下この項及び**第三項**において「自衛隊法による年齢六十一年以上退職者」という。）を、人事院規則で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事院規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の官職（当該官職を占める職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官職を占める職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官職をいう。以下この項及び**第三項**において同じ。）（**一般職の職員の給与に関する法律**別表第十一に規定する指定職俸給表の適用を受ける職員が占める

官職及びこれに準ずる行政執行法人の官職として人事院規則で定める官職（**第四項**及び**第六節第一款第二目**においてこれらの官職を「指定職」という。）を除く。以下この項及び**第三項**において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢六十一年以上退職者又は自衛隊法による年齢六十一年以上退職者がこれらの者を採用しようとする短時間勤務の官職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の官職を占める職員が、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官職を占めているものとした場合における**第八十一条の六第一項**に規定する定年退職日をいう。**次項**及び**第三項**において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

- ② **前項**の規定により採用された職員（以下この条及び**第八十二条第二項**において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。
- ③ 任命権者は、年齢六十一年以上退職者又は自衛隊法による年齢六十一年以上退職者のうちこれらの者を採用しようとする短時間勤務の官職に係る定年退職日相当日を経過していない者以外の者を当該短時間勤務の官職に採用することができず、定年前再任用短時間勤務職員のうち当該定年前再任用短時間勤務職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の官職に係る定年退職日相当日を経過していない定年前再任用短時間勤務職員以外の職員を当該短時間勤務の官職に昇任し、降任し、又は転任することができない。
- ④ 任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員を、指定職又は指定職以外の常時勤務を要する官職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

昭和二十五年法律第九十五号

一般職の職員の給与に関する法律

（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 この法律（**第六条の二第一項**及び**第八条第一項**を除く。**第七号**において同じ。）の実施及びその技術的解釈に必要な人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。
- 二 **第六条**に規定する俸給表の適用範囲を決定すること。
- 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 新たに職員となつた場合及び職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合の俸給並びに同一級内における昇給の基準に関し人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。
- 五 給与を決定する諸条件の地域差に対応する給与に関する適当と認める措置を国会及び内閣に同時に勧告するため、全国の各地における生計費等の調査研究を行うこと。
- 六 **第二十一条**の規定による職員の苦情の申立てを受理し、及びこれを審査すること。
- 七 この法律の完全な実施を確保し、その責めに任ずること。

（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（第一種初任給調整手当及び第二種初任給調整手当をいう。）、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、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当（**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 宿舍、食事、制服その他これらに類する有価物が職員に支給され、又は無料で貸与される場合においては、これを給与の一部とし、別に法律で定めるところにより、その職員の俸給額を調整する。但し、この調整は、**国家公務員宿舎法**（昭和二十四年法律第百十七号）に定める公邸及び無料宿舎については行わない。

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。

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 内閣総理大臣は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び**第六条第三項**の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、及び人事院の意見を聴いて、職務の級の定数（会計検査院及び人事院の職員の職務の級の定数を除く。）を設定し、又は改定することができる。この場合において、内閣総理大臣は、職員の適正な勤務条件の確保の観点からする人事院の意見については、十分に尊重するものとする。

2 人事院は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び**第六条第三項**の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、会計検査院及び人事院の職員の職務の級の定数を設定し、又は改定することができる。

3 職員の職務の級は、**前二項**の職員の職務の級ごとの定数の範囲内で、かつ、人事院規則で定める基準に従い決定する。

4 新たに俸給表（指定職俸給表を除く。）の適用を受ける職員となつた者の号俸は、人事院規則で定める初任給の基準に従い決定する。

5 職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合（指定職俸給表の適用を受ける職員が他の俸給表の適用を受けることとなつた場合を含む。）又は一の官職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の官職に移つた場合における号俸は、人事院規則で定めるところにより決定する。

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当該職員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 **前項**の規定により職員（**次項各号**に掲げる職員を除く。以下この項において同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、**前項**前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、**同項**後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号俸数を四号俸（海事職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が六級以上であるもの、医療職俸給表（二）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、医療職俸給表（三）の適用を受ける職員でその職務の級が六級以上であるもの及び福祉職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が六級であるものにあつては三号俸、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であるものにあつては一号俸）とすることを標準として人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

8 **次の各号**に掲げる職員の**第六項**の規定による昇給は、当該各号に掲げる職員の区分に応じ**同項**前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が当該各号に定める場合に該当し、かつ、**同項**後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

一 五十五歳（人事院規則で定める職員にあつては、五十六歳以上の年齢で人事院規則で定めるもの）を超える職員（**次号**に掲げる職員及び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を除く。） 特に良好である場合

二 行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が八級以上であるもの並びに同表及び専門スタッフ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級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員 特に良好である場合

三 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又は四級であるもの次に掲げる職員の職務の級の区分に応じ、それぞれ次に定める場合

イ 三級 特に良好である場合

ロ 四級 極めて良好である場合

9 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号俸を超えて行うことができない。

10 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

11 **第六項から前項まで**に規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

12 **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。）の俸給月額は、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される俸給表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準俸給月額のうち、**第三項**の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、**勤務時間法第五条第二項**の規定により定められた当該定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間を**同条第一項**に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（俸給の特別調整額）

第十条の二 人事院は、管理又は監督の地位にある職員の官職のうち人事院規則で指定するものについて、その特殊性に基き、俸給月額につき適正な特別調整額表を定めることができる。

2 **前項**の特別調整額表に定める俸給月額の特別調整額は、**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、第一種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 月額四十一万七千六百円
- 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 月額五万二千五百円
- 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、同項の規定により第一種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、第一種初任給調整手当を支給する。

3 前二項の規定により第一種初任給調整手当を支給される職員の範囲、第一種初任給調整手当の支給期間及び支給額その他第一種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。

第十条の五 新たに採用された職員であつて、採用の日において、当該職員に適用される俸給表の俸給月額のうち第八条第三項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第四項、第五項、第七項及び第八項の規定により当該職員の受ける号俸に応じた額（定年前再任用短時間勤務職員その他の人事院規則で定める職員にあつては、人事院規則で定める額）並びにこれに第十一条の三、第十一条の四又は第十一条の六の規定による地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額（その額に一円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）に十二を乗じ、その額を勤務時間法第五条第一項に規定する勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額（その額に五十銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、五十銭以上一元未満の端数を生じたときはこれを一元に切り上げた額）（次項において「特定額」という。）が、その在勤する地域における民間の賃金の最低基準を考慮して人事院規則で定める額（次項において「基準額」という。）を下回るものには、採用の日から人事院規則で定める日までの間、第二種初任給調整手当を支給する。

2 第二種初任給調整手当の月額は、人事院規則で定めるところにより基準額と特定額との差額を月額に換算した額とする。

3 第一項の規定の適用を受ける職員以外の職員で、同項の規定により第二種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ものとして人事院規則で定めるも

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、第二種初任給調整手当を支給する。

4 前三項に規定するもののほか、第二種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。

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。

第十一条の七 第十一条の三第一項の人事院規則で定める地域若しくは官署若しくは第十一条の四の人事院規則で定める空港の区域に在勤する職員がその在勤する地域、官署若しくは空港の区域を異にして異動した場合又はこれらの職員の在勤する官署が移転した場合（これらの職員が当該異動又は移転の日の前日に在勤していた地域、官署又は空港の区域に引き続き六箇月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権衡上必要があ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る。）において、当該異動若しくは移転（以下この項において「異動等」という。）の直後に在勤する地域、官署若しくは空港の区域に係る地域手当の支給割合（第十一条の三第二項各号に定める割合又は第十一条の四の人事院規則で定める割合をいう。以下この項において「異動等後の支給割合」という。）が当該異動等の日の前日に在勤していた地域、官署若しくは空港の区域に係る地域手当の支給割合（第十一条の三第二項各号に定める割合又は第十一条の四の人事院規則で定める割合をいい、人事院規則で定める場合には、当該支給割合を超えない範囲内で人事院規則で定める割合とする。以下この項において「異動等前の支給割合」という。）に達しないこととなるとき、又は当該異動等の直後に在勤する地域、官署若しくは空港の区域が第十一条の三第一項の人事院規則で定める地域若しくは官署若しくは第十一条の四の人事院規則で定める空港の区域に該当しないこととなるときは、異動等の円滑を図るため、当該職員には、前二条の規定により当該異動等に係るこの項本文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期間を除き、第十一条の三から前条までの規定にかかわらず、当該異動等の日から三年を経過するまでの間（次の各号に掲げる期間において当該各号に定める割合が異動等後の支給割合（第十一条の三第三項の人事院規則で定める級地、第十一条の四の人事院規則で定める空港の区域又は同条の人事院規則で定める割合の変更により、異動等後の支給割合が当該異動等の後に変更された場合にあつては、当該変更後の異動等後の支給割合）以下となるときは、その以下となる日の前日までの間。以下この項において同じ。）、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期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。ただし、当該職員が当該異動等の日から三年を経過するまでの間に更に在勤する地域、官署又は空港の区域を異にして異動した場

合その他人事院の定める場合における当該職員に対する地域手当の支給については、人事院の定めるところによる。

一 当該異動等の日から同日以後一年を経過する日までの期間 異動等前の支給割合（異動等前の支給割合が当該異動等の後に**第十一条の三第三項**の人事院規則で定める級地、**第十一条の四**の人事院規則で定める空港の区域又は**同条**の人事院規則で定める割合の変更により当該異動等の日の前日の異動等前の支給割合を超えた場合にあつては、当該異動等の日の前日の異動等前の支給割合。**次号**及び**第三号**において同じ。）

二 当該異動等の日から同日以後二年を経過する日までの期間（**前号**に掲げる期間を除く。） 異動等前の支給割合に百分の八十を乗じて得た割合

三 当該異動等の日から同日以後三年を経過する日までの期間（**前二号**に掲げる期間を除く。） 異動等前の支給割合に百分の六十を乗じて得た割合

2 特別移転官署に在勤する職員（**前条第一項**の人事院規則で定める職員を除く。）、**同条第二項**の人事院規則で定める官署に在勤する職員（**同項**の人事院規則で定める職員を除く。）、準特別移転官署に在勤する職員（移転職員等に限る。）若しくは**同条第三項**後段の人事院規則で定める官署に在勤する職員（**同項**後段の人事院規則で定める職員に限る。）がその在勤する官署を異にして異動した場合又はこれらの職員の在勤する官署が移転した場合（これらの職員が当該異動又は移転の日の前日に在勤していた官署に引き続き六箇月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権衡上必要があ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る。）において、当該異動若しくは移転（以下この項において「異動等」という。）の直後に在勤する地域、官署若しくは空港の区域に係る地域手当の支給割合（**第十一条の三第二項各号**に定める割合又は**第十一条の四**の人事院規則で定める割合をいう。以下この項において「異動等後の支給割合」という。）が当該異動等の日の前日に在勤していた官署に引き続き在勤するものとした場合における当該官署に係る**前条**の規定による当該異動等の日の地域手当の支給割合に達しないこととなるとき、又は当該異動等の直後に在勤する地域、官署若しくは空港の区域が**第十一条の三第一項**の人事院規則で定める地域若しくは官署若しくは**第十一条の四**の人事院規則で定める空港の区域に該当しないこととなるときは、当該職員には、**前二条**又は**前項**ただし書若しくは**次項**の規定により当該異動等に係るこの項本文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期間を除き、**第十一条の三から前条まで**又は**前項**若しくは**次項**の規定にかかわらず、当該異動等の日から三年を経過するまでの間（**次の各号**に掲げる期間において当該各号に定める割合が異動等後の支給割合以下となるときは、その以下となる日の前日までの間。以下この項において同じ。）、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合計額に当該各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。ただし、当該職員が当該異動等の日から三年を経過するまでの間に更に在勤する地域、官署又は空港の区域を異に

して異動した場合その他人事院の定める場合における当該職員に対する地域手当の支給については、人事院の定めるところによる。

一 当該異動等の日から同日以後一年を経過する日までの期間 当該異動等の日の前日に在勤していた官署に引き続き在勤するものとした場合における当該官署に係る**前条**の規定による地域手当の支給割合（**次号**及び**第三号**において「みなし特例支給割合」という。）

二 当該異動等の日から同日以後二年を経過する日までの期間（**前号**に掲げる期間を除く。） みなし特例支給割合に百分の八十を乗じて得た割合

三 当該異動等の日から同日以後三年を経過する日までの期間（**前二号**に掲げる期間を除く。） みなし特例支給割合に百分の六十を乗じて得た割合

3 検察官であつた者若しくは**独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項**に規定する行政執行法人の職員、特別職に属する国家公務員、地方公務員若しくは沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち人事院規則で定めるものに使用される者（以下「行政執行法人職員等」という。）であつた者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となつた者又は**第一項**に規定する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者が、**第十一条の三第二項第一号**の一級地に係る地域及び官署以外の地域又は官署に在勤することとなつた場合において、任用の事情、当該在勤することとなつた日の前日における勤務地等を考慮して**前二項**の規定による地域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ときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、これらの規定に準じて、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を上回るとき又は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 研究員調整手当の月額、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（[次の各号](#)に掲げる職員にあつては、その割合からそれぞれ当該各号に定める割合を

減じた割合）を乗じて得た額とする。

一 地域手当支給官署に在勤する職員 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

二 [前条](#)の規定により広域異動手当が支給される職員 当該職員に係る[同条](#)の規定による広域異動手当の支給割合

3 [前二項](#)に規定するもののほか、研究員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。

4 [第一項](#)の規定により研究員調整手当を支給される職員が[第十一条の四](#)、[第十一条の六](#)又は[第十一条の七](#)の規定により地域手当を支給されることとなる職員である場合における研究員調整手当とこれらの規定による地域手当との調整に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（住居手当）

第十一条の十 住居手当は、[次の各号](#)のいずれかに該当する職員に支給する。

一 自ら居住するため住宅（貸間を含む。[次号](#)において同じ。）を借り受け、月額一万六千円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（[国家公務員宿舎法第十三条](#)の規定による有料宿舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他人事院規則で定める職員を除く。）

二 [第十二条の二第一項](#)又は[第三項](#)の規定により単身赴任手当を支給される職員で、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。[同条](#)において同じ。）が居住するための住宅（[国家公務員宿舎法第十三条](#)の規定による有料宿舎その他人事院規則で定める住宅を除く。）を借り受け、月額一万六千円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのもののとの権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定めるもの

2 住居手当の月額は、[次の各号](#)に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当する職員にあつては、当該各号に定める額の合計額）とする。

一 [前項第一号](#)に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める額（その額に百円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

イ 月額二万七千円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から一万六千円を控除した額

ロ 月額二万七千円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から二万七千円を控除した額の二分之一（その控除した額の二分之一が一万七千円を超えるときは、一万七千円）を一万千円に加算した額

二 [前項第二号](#)に掲げる職員 [前号](#)の規定の例により算出した額の二分之一に相当する額（その額に百円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

3 [前二項](#)に規定するもののほか、住居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（以下この条において「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 通勤手当の額は、**次の各号**に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- 一 **前項第一号**に掲げる職員 支給単位期間につき、人事院規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（**次項**及び**第六項**において「運賃等相当額」という。）
 - 二 **前項第二号**に掲げる職員 支給単位期間につき、六万六千四百円を超えない範囲内で自動車等の使用距離の区分に応じて人事院規則で定める額（**第十二条の三第一項**の規定により在宅勤務等手当を支給される職員及び定年前再任用短時間勤務職員（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限る。）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）
 - 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、**第一号**に定める額又は**前号**に定める額
- 3 官署を異にする異動又は在勤する官署の移転に伴い、所在する地域を異にする官署に在勤することとなつたことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなつた職員で人事院規則で定めるもののうち、**第一項第一号**又は**第三号**に掲げる職員で、当該異動又は官署の移転の直前の住居（当該住居に相当するものとして人事院規則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（**第一**

号、**次項**及び**第六項**において「新幹線鉄道等」という。）を利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。**第一号**及び**次項**において同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、**前項**の規定にかかわらず、**次の各号**に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 一 新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当 支給単位期間につき、人事院規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額に相当する額（**第六項**において「特別料金等相当額」という。）
 - 二 **前号**に掲げる通勤手当以外の通勤手当 **前項**の規定による額
- 4 **前項**の規定は、新たに俸給表の適用を受ける職員となつた者のうち、**第一項第一号**又は**第三号**に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして人事院規則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等を利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの（任用の事情等を考慮して人事院規則で定める職員に限る。）その他**前項**の規定による通勤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ものとして人事院規則で定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。
- 5 **第一項第二号**又は**第三号**に掲げる職員で、自動車等の駐車のための施設（その所在地及び利用形態が人事院規則で定める要件を満たすものに限る。**第一号**及び**第九項**において「駐車場等」という。）を利用し、その料金を負担することを常例とするもの（人事院規則で定める職員を除く。）の通勤手当の額は、**前三項**の規定にかかわらず、**次の各号**に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- 一 駐車場等に係る通勤手当 支給単位期間につき、五千円を超えない範囲内で一箇月当たりの駐車場等の料金に相当する額として人事院規則で定める額
 - 二 **前号**に掲げる通勤手当以外の通勤手当 **前三項**の規定による額
- 6 運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（交通機関等が二以上ある場合においては、その合計額）、**第二項第二号**に定める額、特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が二以上ある場合においては、その合計額）及び**前項第一号**に定める額の合計額が十五万円を超える職員の通勤手当の額は、**第二項から前項までの**規定にかかわらず、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、十五万円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。
- 7 通勤手当は、支給単位期間（人事院規則で定める通勤手当にあつては、人事院規則で定める期間）に係る最初の月（当該月に通勤手当を支給することが困難な場合として人事院規則で定める場合にあつては、その翌月）の人事院規則で定める日に支給する。
- 8 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の人事院規則で定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して人事院規則で定める額を返納させるものとする。

9 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として六箇月を超えない範囲内で一箇月を単位として人事院規則で定める期間（自動車等及び駐車場等に係る通勤手当にあつては、一箇月）をいう。

10 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（単身赴任手当）

第十二条の二 官署を異にする異動又は在勤する官署の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の人事院規則で定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなつた職員で、当該異動又は官署の移転の直前の住居から当該異動又は官署の移転の直後に在勤する官署に通勤することが通勤距離等を考慮して人事院規則で定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する官署に通勤することが、通勤距離等を考慮して人事院規則で定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。

2 単身赴任手当の月額、三万円（人事院規則で定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が人事院規則で定める距離以上である職員にあつては、その額に、七万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて人事院規則で定める額を加算した額）とする。

3 新たに俸給表の適用を受ける職員となつたことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の人事院規則で定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなつた職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する官署に通勤することが通勤距離等を考慮して人事院規則で定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員その他第一項の規定による単身赴任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ものとして人事院規則で定める職員には、前二項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

4 前三項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（在宅勤務等手当）

第十二条の三 住居その他これに準ずるものとして人事院規則で定める場所において、正規の勤務時間（休暇により勤務しない時間その他人事院規則で定める時間を除く。）の全部を勤務することを、人事院規則で定める期間以上の期間について一箇月当たり平均十日を超えて命ぜられた職員には、在宅勤務等手当を支給する。

2 在宅勤務等手当の月額、三千元とする。

3 前二項に規定するもののほか、在宅勤務等手当の支給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

第十四条 職員が官署を異にして異動し、当該異動に伴つて住居を移転した場合又は職員の在勤する官署が移転し、当該移転に伴つて職員が住居を移転した場合において、当該異動の直後に在勤する官署又はその移転した官署が特地方官署又は人事院が指定するこれらに準ずる官署（以下「準特地方官署」という。）に該当するときは、当該職員には、人事院規則で定めるところにより、当該異動又は官署の移転の日から三年以内の期間（当該異動又は官署の移転の日から起算して三年を経過する際人事院の定める条件に該当する者にあつては、更に三年以内の期間）、俸給及び扶養手当の月額の合計額の百分の六を超えない範囲内の月額の特地方勤務手当に準ずる手当を支給する。

2 新たに俸給表の適用を受ける職員となつて特地方官署又は準特地方官署に在勤することとなつたことに伴つて住居を移転した職員、新たに特地方官署又は準特地方官署に該当することとなつた官署に在勤する職員でその特地方官署又は準特地方官署に該当することとなつた日前三年以内に当該官署に異動し、当該異動に伴つて住居を移転したもののその他前項の規定による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ものとして人事院規則で定める職員には、人事院規則の定めるところにより、同項の規定に準じて、特地方勤務手当に準ずる手当を支給する。

3 前二項の規定により特地方勤務手当に準ずる手当を支給される職員が第十一条の八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である場合における特地方勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との調整に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（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](#)、[第七条](#)及び[第八条第一項](#)の規定に基づく週休日又は[勤務時間法第六条第三項](#)及び[勤務時間法第八条第二項](#)において読み替えて準用する[同条第一項](#)の規定に基づく勤務時間を割り振らない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](#)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[第八条第一項](#)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。

（宿日直手当）

第十九条の二 宿日直勤務（[次項](#)の勤務を除く。）を命ぜられた職員には、その勤務一回につき、四千七百元（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二万二千五百円、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七千七百元）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いて行われる宿直勤務にあつては、その額は、七千五十円（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直勤務にあつては三万三千七百五十円、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直勤務にあつては一万千五百五十円）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 宿日直勤務のうち常時的なものを命ぜられた職員には、その勤務に対して、二万三千五百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。

（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[第八条第一項](#)の規定に基づく週休日若しくは[勤務時間法第六条第三項](#)及び[勤務時間法第八条第二項](#)において読み替えて準用する[同条第一項](#)の規定に基づく勤務時間を割り振らない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。）に勤務をした場合は、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、管理監督職員等又は指定職俸給表の適用を受ける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午後十時から翌日の午前五時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、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（[前二項](#)に規定する勤務に従事する時間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の額に百分の百五十を乗じて得た額、指定職俸給表の適用を受ける職員との

権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定める職員にあつては**第一号イ**又は**第二号イ**に定める額に百分の百五十を乗じて得た額」とする。

一 **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

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

二 **前項**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

イ 管理監督職員等 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

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

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百二十六・二五（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。）にあつては百分の百六・二五、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 定年再任用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「百分の百二十六・二五」とあるのは「百分の七十一・二五」と、「百分の百六・二五」とあるのは「百分の六十一・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、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（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。

(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**の職員のうち定年再任用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百六・二五（特定管理職員にあつては、百分の百二十六・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百七・五を乗じて得た額の総額

二 前項の職員のうち定年再任用短時間勤務職員 当該定年再任用短時間勤務職員の
勤勉手当基礎額に百分の五十一・二五（特定管理職員にあつては、百分の六十一・二
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をいう。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。

（俸給の特別調整額等の支給方法）

第十九条の九 俸給の特別調整額、地域手当、特勤勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤
手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法に関し必要な事項は、人事院規則で
定める。

（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。

2 前項の申立てがあつたときは、人事院は、前条に準じて、これに関する決定をなし、こ
れを本人及び関係各庁に通知しなければならない。

（非常勤職員の給与）

第二十二条 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、三万五千七百円（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。

平成六年法律第三十三号

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律

（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 この法律の実施に関し必要な事項について、人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。
- 三 この法律の実施の責めに任ずること。

（内閣総理大臣の責務）

第三条 内閣総理大臣は、各省各庁の長（内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長及び人事院総裁並びに宮内庁長官及び各外局の長をいう。以下同じ。）が行う勤務時間、休日及び休暇に関する事務の運営に関し、その統一保持上必要な総合調整を行うものとする。

（週休日及び勤務時間の割振り等）

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（**第三項**及び**第八条第二項**において読み替えて準用する**同条第一項**の規定によるものを除く。）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。以下この項において同じ。）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のほかに当該職員の勤務時間を割り振らない日を設け、又は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、**第一項**の規定による週休日のほかに当該職員の勤務時間を割り振らない日を設け、又は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の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（定年前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、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**第三項**又は**前条**の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この項において「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。

- 2 **前項**の規定は、職員に**第六条第三項**の規定により勤務時間を割り振らない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ついて準用する。この場合において、**前項**中「週休日に」とあるのは、「勤務時間を割り振らない日に」と読み替えるものとする。

（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。

（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

の連絡及び文書の収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（昭和二十五年法律第九十五号）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対して、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。

（休日）

第十四条 職員は、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（以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。十二月二十九日から翌年の一月三日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても、同様とする。

（休日の代休日）

第十五条 各省各庁の長は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この項において「休日」と総称する。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、人事院規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第十三条の二第一項の規定により超勤代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）を指定することができる。

- 2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（休暇の種類）

第十六条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間とする。

（年次休暇）

第十七条 年次休暇は、一の年ごとににおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- 一 次号及び第三号に掲げる職員以外の職員 二十日（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し二十日を超えない範囲内で人事院規則で定める日

数）

- 二 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となり、又は任期が満了することにより退職することとなるもの その年の在職期間等を考慮し二十日を超えない範囲内で人事院規則で定める日数

- 三 当該年の前年において独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人の職員、特別職に属する国家公務員、地方公務員又は沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち人事院規則で定めるものに使用される者（以下この号において「行政執行法人職員等」という。）であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったものその他人事院規則で定める職員 行政執行法人職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、二十日に次項の人事院規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で人事院規則で定める日数

- 2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、人事院規則で定める日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

- 3 年次休暇については、その時期につき、各省各庁の長の承認を受けなければならない。この場合において、各省各庁の長は、公務の運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならない。

平成九年法律第六十五号

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

（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 任命権者は、[前項第一号](#)の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事院の承認を得なければならない。

3 任命権者は、[第一項第二号](#)の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事院と協議して定めた採用計画に基づいてしなければならない。この場合において、当該採用計画には、その対象となる研究業務及び選考の手続を定めるものとする。

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 [前条第三項](#)の規定は、[前項](#)の規定により任期を更新する場合について準用する。

（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	428,000
2	491,000
3	556,000
4	642,000
5	746,000
6	851,000

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	358,000
2	395,000
3	424,000

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 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、人事院規則で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（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「百分の百二十六・二五」とあるのは「百分の百七十五」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。

令和8年4月1日 施行 現在施行

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（令和七年法律第八十九号）

Law RevisionID:412AC0000000125_20260401_507AC0000000089

平成十二年法律第二百二十五号

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

(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 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであつて、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、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。
- 一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
 - 二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合
 - 三 前二号に掲げる場合に準ずる場合として人事院規則で定める場合

(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	4 0 5 , 0 0 0
2	4 5 5 , 0 0 0
3	5 0 8 , 0 0 0

4	5 7 4, 0 0 0
5	6 5 5, 0 0 0
6	7 6 5, 0 0 0
7	8 9 3, 0 0 0

- 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 第二項の規定による号俸の決定及び前項の規定による俸給月額の決定は、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まで及び第十一条の十の規定は、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、第十九条の七第二項第一号イ、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（平成十二年法律第二百二十五号。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」と、給与法第十九条の四第二項中「百分の百二十六・二五」とあるのは「百分の九十六・二五」と、給与法第十九条の七第二項第一号イ中「百分の百六・二五」とあるのは「百分の八十八・七五」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。

令和8年9月24日 施行

地方自治法の一部を改正する法律（令和六年法律第六十五号）

Law RevisionID:322AC0000000067_20260924_506AC0000000065

昭和二十二年法律第六十七号

地方自治法

第二編 普通地方公共団体

第八章 給与その他の給付

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（第一種初任給調整手当及び第二種初任給調整手当をいう。）、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、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。）、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、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。

第十三章 大都市等に関する特例

第一節 大都市に関する特例

（指定都市の権能）

第二百五十二條の十九 政令で指定する人口五十万以上の市（以下「指定都市」という。）は、次に掲げる事務のうち都道府県が法律又はこれに基づく政令の定めるところにより処理することとされているものの全部又は一部で政令で定めるものを、政令で定めるところにより、処理することができる。

一 児童福祉に関する事務

二 民生委員に関する事務

三 身体障害者の福祉に関する事務

四 生活保護に関する事務

五 行旅病人及び行旅死亡人の取扱に関する事務

五の二 社会福祉事業に関する事務

五の三 知的障害者の福祉に関する事務

六 母子家庭及び父子家庭並びに寡婦の福祉に関する事務

六の二 老人福祉に関する事務

七 母子保健に関する事務

七の二 介護保険に関する事務

八 障害者の自立支援に関する事務

八の二 生活困窮者の自立支援に関する事務

九 食品衛生に関する事務

九の二 医療に関する事務

十 精神保健及び精神障害者の福祉に関する事務

十一 結核の予防に関する事務

十一の二 難病の患者に対する医療等に関する事務

十二 土地区画整理事業に関する事務

十三 屋外広告物の規制に関する事務

- 2 指定都市がその事務を処理するに当たつて、法律又はこれに基づく政令の定めるところにより都道府県知事若しくは都道府県の委員会の許可、認可、承認その他これらに類する処分を要し、又はその事務の処理について都道府県知事若しくは都道府県の委員会の改善、停止、制限、禁止その他これらに類する指示その他の命令を受けるものとされている事項で政令で定めるものについては、政令の定めるところにより、これらの許可、認可等の処分を要せず、若しくはこれらの指示その他の命令に関する法令の規定を適用せず、又は都道府県知事若しくは都道府県の委員会の許可、認可等の処分若しくは指示その他の命令に代えて、各大臣の許可、認可等の処分を要するものとし、若しくは各大臣の指示その他の命令を受けるものとする。

令和8年4月1日 施行 現在施行

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（令和七年法律第八十九号）

Law RevisionID:323AC0000000135_20260401_507AC0000000089

昭和二十三年法律第百三十五号

市町村立学校職員給与負担法

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、主務教諭、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）第二十二条の四第一項](#)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（昭和二十九年法律第六十号）第七条](#)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及び主務教諭並びに栄養教諭以外の者をいい、[同法第六条](#)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（第一種初任給調整手当及び第二種初任給調整手当をいう。）、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当（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（[公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）第三条第一項](#)に規定する指導改善研修被認定者、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、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、期末手当及び勤勉手当（[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百八十八号。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（特別支援学校の高等部に係る[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

昭和四十二年法律第二百一十一号

地方公務員災害補償法

第一章 総則

（定義）

第二条 この法律で「職員」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 常時勤務に服することを要する地方公務員（常時勤務に服することを要しない地方公務員のうちその勤務形態が常時勤務に服することを要する地方公務員に準ずる者で政令で定めるものを含む。）
- 二 一般地方独立行政法人（[地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第八条第一項第五号](#)に規定する一般地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の役員（[同法第十二条](#)に規定する役員をいう。[第六十九条](#)において同じ。）及び一般地方独立行政法人に使用される者で、一般地方独立行政法人から給与を受けるもののうち常時勤務することを要する者（常時勤務することを要しない者のうちその勤務形態が常時勤務することを要する者に準ずる者で政令で定めるものを含む。）
- 2 この法律で「通勤」とは、職員が、勤務のため、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、公務（一般地方独立行政法人の業務を含む。[第十五条](#)及び[第六十九条第一項](#)を除き、以下同じ。）の性質を有するものを除くものとする。
 - 一 住居と勤務場所との間の往復
 - 二 一の勤務場所から他の勤務場所への移動その他の総務省令で定める就業の場所から勤務場所への移動（[地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第三十八条第一項](#)の規定に違反して営利を目的とする私企業を営むことを目的とする団体の役員の地位を兼ねている場合その他の総務省令で定める職員に関する法令の規定に違反して就業している場合における当該就業の場所から勤務場所への移動を除く。）
 - 三 [第一号](#)に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（総務省令で定める要件に該当するものに限る。）
- 3 職員が、[前項各号](#)に掲げる移動の経路を逸脱し、又は[同項各号](#)に掲げる移動を中断した場合には、当該逸脱又は中断の間及びその後の[同項各号](#)に掲げる移動は、[同項](#)の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であつて総務省令で定めるも

のをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

- 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の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「災害発生の日」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（第一種初任給調整手当及び第二種初任給調整手当をいう。）、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、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 [第四項](#)に規定する期間中に、[次の各号](#)のいずれかに該当する日がある場合には、その日数及びその間の給与は、[同項](#)の期間及び給与の総額から控除して計算する。ただし、控除しないで計算した平均給与額が控除して計算した平均給与額より多い場合は、この限りでない。
 - 一 負傷し、又は疾病にかかり、療養のために勤務することができなかつた日
 - 二 産前産後の職員が、出産の予定日の六週間（多胎妊娠の場合には、十四週間）前から出産後八週間以内において勤務しなかつた日
 - 三 育児休業の承認を受けて勤務しなかつた日、承認を受けて育児短時間勤務をした日及び部分休業の承認を受けて育児のため一日の勤務時間の全部又は一部について勤務しなかつた日
 - 四 介護のために承認を受けて勤務しなかつた日及び一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日

五 地方公共団体（職員が当該地方公共団体が設立した地方独立行政法人に在職していた期間にあつては、当該地方独立行政法人）の責めに帰すべき事由によつて勤務することができなかつた日

六 職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日

七 前三項の規定により平均給与額を計算することができない場合及び災害発生の日から補償を支給すべき事由が生じた日までの間に職員の給与の改定が行われた場合その他の前三項の規定によつて計算した平均給与額が公正を欠くと認められる場合における平均給与額の計算については、総務省令で定める。

八 第四項から前項までの規定によつて計算した平均給与額に一円未満の端数を生じたときは、これを円に切り上げた額を平均給与額とする。

九 傷病補償年金、障害補償年金又は遺族補償年金（以下「年金たる補償」という。）で、その年金たる補償を支給すべき事由が生じた日の属する年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）の翌々年度以後の期間に係る分として支給するものの額の算定の基礎として用いる平均給与額は、第四項から前項までの規定により平均給与額として計算した額に、当該年金たる補償を支給すべき月の属する年度の前年度の四月一日における国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）に規定する職員（以下この項及び第三十六条第二項において「国の職員」という。）の給与水準を当該年金たる補償を支給すべき事由が生じた日の属する年度の四月一日における国の職員の給与水準で除して得た率を基準として総務大臣が定める率を乗じて得た額とする。

10 第八項の規定は、前項の平均給与額について準用する。

11 年金たる補償について第四項から前項までの規定により平均給与額として計算した額が、年金たる補償を受けるべき職員の当該年金たる補償を支給すべき月の属する年度の四月一日（以下この項において「基準日」という。）における年齢（遺族補償年金を支給すべき場合には、当該支給をすべき事由に係る職員の死亡がなかつたものとして計算した場合に得られる当該職員の基準日における年齢）に応じて総務大臣が最低限度額として定める額に満たないとき、又は最高限度額として定める額を超えるときは、それぞれその定める額を当該年金たる補償に係る平均給与額とする。

12 前項の総務大臣が定める額は、総務省令で定めるところにより、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第八条の三第二項において準用する同法第八条の二第二項各号の規定により厚生労働大臣が年齢階層ごとに定める額を考慮して定めるものとする。

13 休業補償を支給すべき事由が生じた日が当該休業補償に係る療養の開始後一年六月を経過した日以後の日である場合において、休業補償について第四項から第八項までの規定により平均給与額として計算した額が、休業補償を受けるべき職員の当該休業補償を支給すべき事由が生じた日の属する年度の四月一日における年齢に応じて総務大臣が最低限度

額として定める額に満たないとき、又は最高限度額として定める額を超えるときは、それぞれその定める額を当該休業補償に係る平均給与額とする。

14 前項の総務大臣が定める額は、総務省令で定めるところにより、労働者災害補償保険法第八条の二第二項各号の規定により厚生労働大臣が年齢階層ごとに定める額を考慮して定めるものとする。

令和8年9月3日 施行 現在施行

地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律
(令和八年法律第二十七号)

Law RevisionID:325AC0000000218_20260903_508AC0000000027

昭和二十五年法律第二百十八号

港湾法

第七章 港湾運営会社

第三節 国際戦略港湾の港湾運営会社に対する特別の措置

(国派遣職員に係る特例)

第四十三条の二十九 国派遣職員（[国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二条](#)に規定する一般職に属する職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、国際戦略港湾の港湾運営会社の職員（常時勤務に服することを要しない者を除き、埠頭群の運営の事業に関する業務に従事する者に限る。以下この項において同じ。）となるため退職し、引き続き当該港湾運営会社の職員となり、引き続き当該港湾運営会社の職員として在職している場合における当該港湾運営会社の職員をいう。以下この条において同じ。）は、[同法第八十二条第二項](#)の規定の適用については、[同項](#)に規定する特別職国家公務員等とみなす。

- 2 [国家公務員法第百六条の二第三項](#)に規定する退職手当通算法人には、国際戦略港湾の港湾運営会社を含むものとする。
- 3 国派遣職員は、[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）第十一条の七第三項及び第十一条の八第三項](#)の規定の適用については、[同法第十一条の七第三項](#)に規定する行政執行法人職員等とみなす。
- 4 国派遣職員は、[国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第七条の二及び第二十条第三項](#)の規定の適用については、[同法第七条の二第一項](#)に規定する公庫等職員とみなす。
- 5 国際戦略港湾の港湾運営会社又は国派遣職員は、[国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第百二十八号）第二百二十四条の二](#)の規定の適用については、それぞれ[同条第一項](#)に規定する公庫等又は公庫等職員とみなす。
- 6 国派遣職員は、[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）第十七条第一項](#)の規定の適用については、[同項第三号](#)に規定する行政執行法人職員等とみなす。

- 7 国派遣職員は、[国家公務員の留学費用の償還に関する法律（平成十八年法律第七十号）第四条（第五号に係る部分に限る。）及び第五条（同号に係る部分に限る。）](#)の規定の適用については、[同法第二条第四項](#)に規定する特別職国家公務員等とみなす。

平成十一年法律第百十七号

民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律

第六章 選定事業に対する特別の措置

（国派遣職員に係る特例）

第七十八条 国派遣職員（[国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二条](#)に規定する一般職に属する職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、公共施設等運営権者の職員（常時勤務に服することを要しない者を除き、公共施設等の運営等に関する専門的な知識及び技能を必要とする業務に従事する者に限る。以下この項及び[次条第一項](#)において同じ。）となるため退職し、引き続いて当該公共施設等運営権者の職員となり、引き続き当該公共施設等運営権者の職員として在職している場合における当該公共施設等運営権者の職員をいう。以下この条及び[次条第三項](#)において同じ。）は、[同法第八十二条第二項](#)の規定の適用については、[同項](#)に規定する特別職国家公務員等とみなす。

- 2 [国家公務員法第百六条の二第三項](#)に規定する退職手当通算法人には、公共施設等運営権者を含むものとする。
- 3 国派遣職員は、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）第十一条の七第三項](#)及び[第十一条の八第三項](#)の規定の適用については、[同法第十一条の七第三項](#)に規定する行政執行法人職員等とみなす。
- 4 国派遣職員は、[国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第七条の二](#)及び[第二十條第三項](#)の規定の適用については、[同法第七条の二第一項](#)に規定する公庫等職員とみなす。
- 5 公共施設等運営権者又は国派遣職員は、[国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第百二十八号）第二百二十四条の二（第四項を除く。）](#)の規定の適用については、それぞれ[同条第一項](#)に規定する公庫等又は公庫等職員とみなす。
- 6 国派遣職員は、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）第十七条第一項](#)の規定の適用については、[同項第三号](#)に規定する行政執行法人職員等とみなす。
- 7 国派遣職員は、[国家公務員の留学費用の償還に関する法律（平成十八年法律第七十号）第四条（第五号に係る部分に限る。）](#)及び[第五条（同号に係る部分に限る。）](#)の規定の適

判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律

（弁護士職務経験）

第二条 最高裁判所は、判事補が経験多様化の一環として一定期間弁護士となってその職務を経験することの必要性、これに伴う事務の支障その他の事情を勘案して、相当と認めるときは、当該判事補の同意（**第三項**に規定する事項に係る同意を含む。）を得て、**第七項**に規定する雇用契約を締結しようとする弁護士法人若しくは弁護士・外国法事務弁護士共同法人又は弁護士との間の取決めに基つき、期間を定めて、当該判事補が弁護士となってその職務を行うものとしてすることができる。

2 最高裁判所は、**前項**の同意を得るに当たっては、あらかじめ、当該判事補に**同項**の取決めの内容を明示しなければならない。

3 **第一項**の場合においては、最高裁判所は、当該判事補を裁判所事務官に任命するものとし、当該判事補は、その任命の時にその官を失うものとする。

4 法務大臣は、検事が経験多様化の一環として一定期間弁護士となってその職務を経験することの必要性、これに伴う事務の支障その他の事情を勘案して、相当と認めるときは、当該検事の同意（**第六項**に規定する事項に係る同意を含む。）を得て、**第七項**に規定する雇用契約を締結しようとする弁護士法人若しくは弁護士・外国法事務弁護士共同法人又は弁護士との間の取決めに基つき、期間を定めて、当該検事に弁護士となってその職務を行わせることができる。

5 法務大臣は、**前項**の同意を得るに当たっては、あらかじめ、当該検事に**同項**の取決めの内容を明示しなければならない。

6 **第四項**の場合においては、法務大臣は、当該検事を法務省（検察庁を除く。以下同じ。）に属する官職に任命するものとし、当該検事は、その任命の時にその官を失うものとする。

7 **第一項**又は**第四項**の取決めににおいては、**第三項**又は**前項**の規定により裁判所事務官又は法務省に属する官職に任命されて**第一項**又は**第四項**の規定により弁護士となってその職務を行う者（以下「弁護士職務従事職員」という。）と弁護士職務従事職員を雇用する弁護士法人若しくは弁護士・外国法事務弁護士共同法人又は弁護士（以下「受入先弁護士法人等」という。）との間の雇用契約（**第四条第二項**ただし書に規定する承認に係る事項の定めを含む。）の締結、当該受入先弁護士法人等における勤務条件、**第一項**又は**第四項**の規

定により弁護士となってその職務を行う期間（以下「弁護士職務従事期間」という。）、これらの規定により弁護士となってその職務を経験すること（以下「弁護士職務経験」という。）の終了に関する事項その他これらの規定により弁護士となってその職務を行うものとし又は行わせるに当たって合意しておくべきものとして判事補については最高裁判所規則で、検事については法務省令で定める事項を定めるものとする。

8 最高裁判所又は法務大臣は、**第一項**又は**第四項**の取決めの内容を変更しようとするときは、当該判事補若しくは検事又は当該弁護士職務従事職員の同意を得なければならない。この場合においては、**第二項**又は**第五項**の規定を準用する。

（一般職の職員の給与に関する法律の特例）

第十条 弁護士職務従事職員であつた者に関する**一般職の職員の給与に関する法律第二十三条第一項及び附則第六項**の規定の適用については、**第四条第一項**に規定する弁護士の業務（当該弁護士の業務に係る**労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）**第七条**第二項**に規定する通勤（当該弁護士の業務に係る就業の場所を**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**第一項第一号**及び**第二号**に規定する勤務場所とみなした場合に**同条**に規定する通勤に該当するものに限る。**次条第一項**において同じ。）を含む。）を公務とみなす。

2 弁護士職務従事職員であつた者に関する**一般職の職員の給与に関する法律第十一条の七第三項及び第十一条の八第三項**の規定の適用については、弁護士職務従事職員は、**同法第十一条の七第三項**に規定する行政執行法人職員等とみなす。

昭和二十六年法律第百九十一号

国家公務員災害補償法

第一章 総則

（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日又は診断によつて疾病の発生日が確定した日（[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（[同法第二十二條第一項](#)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（第一種初任給調整手当及び第二種初任給調整手当をいう。）、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、在宅勤務等手当、特殊勤務手当（人事院規則で定めるものを除く。）、特勤勤務手当（[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** [第一項](#)に規定する期間中に、[次の各号](#)のいずれかに該当する日がある場合においては、その日数及びその間の給与は、[同項](#)の期間及び給与の総額から控除して計算する。ただし、控除しないで計算した平均給与額が控除して計算した平均給与額より多い場合は、この限りでない。

- 一 負傷し、又は疾病にかかり療養のために勤務することができなかつた日
 - 二 産前産後の職員が、出産の予定日の六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）前から出産後八週間以内において勤務しなかつた日
 - 三 育児休業の承認を受けて勤務しなかつた日、承認を受けて育児短時間勤務をした日及び育児時間の承認を受けて育児のため一日の勤務時間の全部又は一部について勤務しなかつた日
 - 四 介護休暇の承認を受けて勤務しなかつた日及び介護時間の承認を受けて介護のため一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日
 - 五 国（職員が行政執行法人に在職していた期間にあつては、当該行政執行法人）の責めに帰すべき事由によつて勤務することができなかつた日
 - 六 職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日
- 4** [前三項](#)の規定により平均給与額を計算することができない場合及び事故発生日から補償を支給すべき事由が生じた日（以下「補償事由発生日」という。）までの間に職員の給与の改定が行われた場合その他の[前三項](#)の規定によつて計算した平均給与額が公正を欠くと認められる場合における平均給与額の計算については、人事院規則で定める。
- 5** [前四項](#)の規定によつて計算した平均給与額に一円未満の端数を生じたときは、これを一元に切り上げた額を平均給与額とする。

昭和四十六年法律第七十七号

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法

（教育職員の教職調整額の支給等）

第三条 教育職員（校長、副校長及び教頭並びに指導改善研修被認定者（[教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十五条第一項](#)の規定による認定を受けた者であつて、当該認定の日から同条第四項の認定の日までの間にあるものをいう。[第五条](#)及び[第六条第一項](#)において同じ。）を除く。以下この項及び次項において同じ。）には、その者の給料月額の百分の十（幼稚園の教育職員にあつては、百分の四）に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。

2 教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。

3 [第一項](#)の教職調整額の支給を受ける者の給与に関し、次の各号に掲げる場合においては、当該各号に定める内容を条例で定めるものとする。

一 [地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四条第二項](#)に規定する地域手当、特地域勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、期末手当、勤勉手当、定時制通信教育手当、産業教育手当又は退職手当について給料をその算定の基礎とする場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を算定の基礎とすること。

二 休職の期間中に給料が支給される場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を支給すること。

三 [外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律（昭和六十二年法律第七十八号）第二条第一項](#)の規定により派遣された者に給料が支給される場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を支給すること。

四 [公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成十二年法律第五十号）第二条第一項](#)の規定により派遣された者に給料が支給される場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を支給すること。

（教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等）

第六条 教育職員（管理職手当を受ける者及び指導改善研修被認定者を除く。以下この条において同じ。）を正規の勤務時間（[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）第五条から第八条まで、第十一条及び第十二条](#)の規定に相当する条

例の規定による勤務時間をいう。[第三項](#)及び[次条第一項](#)において同じ。）を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

2 [前項](#)の政令を定める場合においては、教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない。

3 [第一項](#)の規定は、次に掲げる日において教育職員を正規の勤務時間中に勤務させる場合について準用する。

一 [一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第十四条](#)に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日に相当する日

二 [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）第十七条](#)の規定に相当する条例の規定により休日勤務手当が一般の職員に対して支給される日（[前号](#)に掲げる日を除く。）

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十八号）（抄）

附 則

（政府の措置）

第三条 政府は、令和十一年度までに、公立の義務教育諸学校等（給特法第二条第一項に規定する義務教育諸学校等をいう。以下同じ。）の教育職員（第一条の規定（給特法第二条第二項の改正規定に限る。）による改正後の給特法第二条第二項に規定する教育職員をいう。以下この項及び附則第五条において同じ。）について、一箇月時間外在校等時間を平均三十時間程度に削減することを目標とし、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 公立の義務教育諸学校等の教育職員一人当たりの担当する授業時数を削減すること。
 - 二 教育課程の編成の在り方について検討を行うこと。
 - 三 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に規定する教職員定数の標準を改定すること。
 - 四 公立の義務教育諸学校等の教育職員以外の学校の教育活動を支援する人材を増員すること。
 - 五 不当な要求等を行う保護者等への対応について支援を行うこと。
 - 六 部活動の地域における展開等を円滑に進めるための財政的な援助を行うこと。
 - 七 前各号に掲げるもののほか、公立の義務教育諸学校等の教育職員の業務の量の削減のために必要な措置
- 2 前項の「一箇月時間外在校等時間」とは、第一号に掲げる時間から第二号に掲げる時間を除いた時間として給特法第七条第一項に規定する指針で定める時間をいう。
- 一 一箇月の学校の教育活動に関する業務を行っている時間として外形上把握することができる時間
 - 二 給特法第六条第三項各号に掲げる日（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）第十五条の規定に相当する条例の規定による代休日が指定された場合における同項各号に掲げる日を除く。）以外の日における正規の勤務時間（給特法第六条第一項に規定する正規の勤務時間をいう。）

令和8年7月17日 施行 現在施行

防災庁設置法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（令和八年法律第六十二号）

Law RevisionID:324AC0000000117_20260717_508AC0000000062

昭和二十四年法律第百十七号

国家公務員宿舎法

第三章 宿舎の設置及び廃止等

（有料宿舎）

第十三条 有料宿舎は、次に掲げる場合において、公邸又は無料宿舎の貸与を受ける職員以外の職員のために予算の範囲内で設置し、有料で貸与することができる。

- 一 職員の職務に関連して国等の事務又は事業の運営に必要と認められる場合
- 二 職員の在勤地における住宅不足により国等の事務又は事業の運営に支障を来すおそれがあると認められる場合

平成十一年法律第百三号

独立行政法人通則法

第一章 総則

第一節 通則

（定義）

第二条 この法律において「独立行政法人」とは、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一の主体に独占して行わせることが必要であるもの（以下この条において「公共上の事務等」という。）を効果的かつ効率的に行わせるため、中期目標管理法人、国立研究開発法人又は行政執行法人として、この法律及び個別法の定めるところにより設立される法人をいう。

2 この法律において「中期目標管理法人」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、一定の自主性及び自律性を発揮しつつ、中期的な視点に立って執行することが求められるもの（国立研究開発法人が行うものを除く。）を国が中期的な期間について定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき行うことにより、国民の需要に的確に対応した多様で良質なサービスの提供を通じた公共の利益の増進を推進することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。

3 この法律において「国立研究開発法人」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、一定の自主性及び自律性を発揮しつつ、中長期的な視点に立って執行することが求められる科学技術に関する試験、研究又は開発（以下「研究開発」という。）に係るものを主要な業務として国が中長期的な期間について定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき行うことにより、我が国における科学技術の水準の向上を通じた国民経済の健全な発展その他の公益に資するため研究開発の最大限の成果を確保することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。

4 この法律において「行政執行法人」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、国の行政事務と密接に関連して行われる国の指示その他の国の相当な関与の下に確実に執行することが求められるものを国が事業年度ごとに定める業務運営に関する目標を達成す

昭和二十五年法律第二百六十一号

地方公務員法

第三章 職員に適用される基準

第二節 任用

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第二十二条の四 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体の条例年齢以上退職者

（条例で定める年齢に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者をいう。

以下同じ。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職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職をいう。以下同じ。）

に採用することができる。ただし、条例年齢以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における**第二十八条の六第一項**に規定する定年退職日をいう。**第三項**及び**第四項**において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2 **前項**の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている**国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第六十条の二第一項**に規定する年齢を基準として定めるものとする。

3 **第一項**の規定により採用された職員（以下この条及び**第二十九条第三項**において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。

4 任命権者は、条例年齢以上退職者のうちその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない者以外の者を当該短時間勤務の職に採用することができず、定年前再任用短時間勤務職員のうち当該定年前再任用短時間勤務職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない定年前再任用短時間勤務職員以外の職員を当該短時間勤務の職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

5 任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員を、常時勤務を要する職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

6 **第一項**の規定による採用については、**第二十二条**の規定は、適用しない。

令和7年4月1日 施行 現在施行

地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律
(令和六年法律第五十三号)

Law RevisionID:329AC0000000160_20250401_506AC00000000053

昭和二十九年法律第六十号

学校給食法

第二章 学校給食の実施に関する基本的な事項

(二以上の義務教育諸学校の学校給食の実施に必要な施設)

第六条 義務教育諸学校の設置者は、その設置する義務教育諸学校の学校給食を実施するための施設として、二以上の義務教育諸学校の学校給食の実施に必要な施設（以下「共同調理場」という。）を設けることができる。

(学校給食栄養管理者)

第七条 義務教育諸学校又は共同調理場において学校給食の栄養に関する専門的事項をつかさどる職員（[第十条第三項](#)において「学校給食栄養管理者」という。）は、[教育職員免許法](#)（[昭和二十四年法律第百四十七号](#)）[第四条第二項](#)に規定する栄養教諭の免許状を有する者又は[栄養士法](#)（[昭和二十二年法律第二百四十五号](#)）[第二条第一項](#)の栄養士若しくは[同条第三項](#)の管理栄養士の免許を有する者で学校給食の実施に必要な知識若しくは経験を有するものでなければならない。

令和8年4月1日 施行 現在施行

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の一部を改正する法律（令和八年法律第七号）

Law RevisionID:333AC0000000116_20260401_508AC0000000007

昭和三十三年法律第十六号

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

(教職員定数の短時間勤務の職を占める者等の数への換算)

第十七条 [第六条の二](#)から[第九条まで](#)又は[第十条の二](#)から[第十四条まで](#)に定めるところにより算定した教職員の数は、政令で定めるところにより、公立の義務教育諸学校（共同調理場を含む。）に置く校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員、学校栄養職員又は事務職員で[地方公務員法](#)（[昭和二十五年法律第二百六十一号](#)）[第二十二条の四第一項](#)に規定する短時間勤務の職を占める者の数に換算することができる。

2 [第七条](#)又は[第十一条](#)に定めるところにより算定した教頭及び教諭等の数は、政令で定めるところにより、公立の義務教育諸学校に置く講師（[地方公務員法](#)[第二十二条の二第一項第一号](#)に掲げる者に限り、その配置の目的等を考慮して政令で定める者を除く。）の数に換算することができる。

令和8年9月24日 施行

地方自治法の一部を改正する法律（令和六年法律第六十五号）

Law RevisionID:415AC0000000118_20260924_506AC0000000065

平成十五年法律第百十八号

地方独立行政法人法

第一章 総則

第一節 通則

（定義）

第二条 この法律において「地方独立行政法人」とは、住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地からその地域において確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるものと地方公共団体が認めるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律の定めるところにより地方公共団体が設立する法人をいう。

2 この法律において「特定地方独立行政法人」とは、地方独立行政法人（[第二十一条第二号](#)に掲げる業務を行うものを除く。）のうち、その業務の停滞が住民の生活、地域社会若しくは地域経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすため、又はその業務運営における中立性及び公正性を特に確保する必要があるため、その役員及び職員に地方公務員の身分を与える必要があるものとして地方公共団体が当該地方独立行政法人の定款で定めるものをいう。