総 行 公 第 1 8 号 総 行 安 第 1 5 号 令和 6 年 3 月 2 9 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
(人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各 指 定 都 市 総 務 局 長
(人事担当課、安全衛生担当課扱い)
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

総務省自治行政局公務員部公務員 課長 安全厚生推進室長 (公印省略)

人事院規則 15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇) の一部改正等について (令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係)

本日、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の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備等に関する人事院規則(人事院規則1-82)が公布されるとともに、「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の一部の施行に伴う関係人事院事務総長通知の一部改正について(通知)」(令和6年事企法-87)等の関連通知が発出され、令和6年4月1日から順次施行されることとなります。

今般の改正は、令和5年8月7日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等」のうち、(ア)フレックスタイム制の見直し及び(イ)勤務間のインターバルの確保に関する対応です。

このうち(イ)勤務間のインターバルの確保に関して、下記のとおり、人事院規則改正及 び人事院局長通知の内容並びに地方公務員における取組に係る留意点をお示しします。

各地方公共団体におかれては、下記の内容も参照の上、国家公務員の取組も参考にしながら、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただくようお願いいたします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第59条(技術的助言)及び地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

1 国家公務員における勤務間のインターバル確保

(1) 改正の趣旨及び内容

- ・ 人事院規則 15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇) 第1条の2を新設し、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) 第4条第1項に規定する各省各庁の長の責務に基づくものとして、各省各庁の長に対して、勤務間のインターバル(職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間)を確保する努力義務を課すものであること。
- · これは、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の責務を法令上明確にする ものであること。

(2)目安時間

・ 勤務間のインターバルの目安は11時間とすること。

(3) 施行期日

・ 施行期日は令和6年4月1日とすること。

2 地方公共団体における取組に係る留意事項

(1) 勤務間のインターバル確保に係る取組について

国家公務員における取組も参考に、地方公共団体においても、11時間を目安とする 勤務間のインターバルを確保するよう、具体的な取組について検討いただきたいこ と。

その際、人事院局長通知においては、勤務間のインターバルを確保するためには、 長時間の超過勤務を減らしていくことが重要とされていることも踏まえ、「地方公共 団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組 の更なる推進について」(令和5年12月25日総行公第139号・総行安第59号総務省自 治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知)においてお示ししたとおり、 時間外勤務の上限規制の実効的な運用に向けて、適切な勤務時間の把握、上限規制制 度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた 適切な対策について、適切に対応いただきたいこと。

このほか、各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた取組として、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用による職員間の負担の分散や軽減を図ることや、幹部や管理職による効率的な職場環境の整備についても、各団体の実情に応じて検討いただきたいこと。

11時間を目安とする勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、人事院局長通知の3(2)に例示された取組のほか、上記の通知にも御留意の上、職員の心身の健康確保に向けて、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策について適切に取り組んでいただきたいこと。

【参考】公務員人事管理に関する報告(勤務間のインターバル確保部分 抜粋)

- 3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備
- (1) 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

前述のとおり、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方の推進を始めとする取組が求められている。本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2023」においても、国家公務員について、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により働き方改革を一層推進することとされている。本院は、以下のとおり、柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と生活の両立支援、職員の選択を後押しする給与制度上の措置を進める。

ア 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

本院では、昨年1月から本年3月にかけて、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催した。研究会では、今後の国家公務員の目指すべき働き方、より柔軟なフレックスタイム制等による働き方、テレワーク、勤務間インターバルの在り方といった検討事項について議論が行われ、本年3月に、最終報告が取りまとめられた。

この最終報告の提言の内容を基本として、関係各方面と調整をしつつ、次の措置の実現を図る。

- (ア) (略)
- (イ) 勤務間のインターバルの確保

勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。

また、民間労働法制では勤務間インターバルを確保した労働時間の設定が法律上事業主の努力義務とされており、令和3年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においては、勤務間インターバル制度の導入に関する数値目標が設定され、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進することとされている。

これらを踏まえると、国家公務員についても、勤務間のインターバル確保の 取組を早期に推進していく必要があり、そのためには、各省各庁の長の勤務間 のインターバル確保に努める責務を法令上明確にすることが適当と考えられ る。このため、人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施 行を目指す。

公務における勤務間のインターバル確保については、まずは、業務体制の見 直しや、現行制度(フレックスタイム制・早出遅出勤務等)の積極的な活用、 業務合理化等による超過勤務の縮減等により実現に向け取り組んでいくことが 可能である。あわせて、適切な行政サービスの提供に支障が生じないようにも する必要がある。

本院は、今後、勤務間のインターバル確保に資するこれらの取組を推進する とともに、確保状況の実態や課題を把握するための各府省へのヒアリングや必 要な調査等を実施する。その後、それらの結果も踏まえて課題の分析等を行 い、当該課題の解消に向けた取組を試行するなどして、各職場で勤務間のイン ターバル確保が図られるよう検討を行っていく。

(ウ)、(エ) (略)

【参考情報】公務員人事管理に関する報告(人事院ホームページ) https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/r5 top.html

> (連絡先) 総務省自治行政局公務員部 【下記以外の事項】

> > 公務員課 三木、阿部、向井 TEL:03-5253-5544

【健康確保措置に関する事項】 安全厚生推進室 板垣、森田

TEL:03-5253-5560

人事 院は、 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 (令和五 年法律第七十三号)の一 部

 \mathcal{O} 施行に伴 V. 及び国立 家公務員 法 (昭 和二十二年法律第百二十号) 等に基づき、 般職 \mathcal{O} 職 員の給与に 関 す

る法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備等に関し次の人事院規則を制定す

令和六年三月二十九日

る。

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則一—八二

般職 \mathcal{O} 職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備

等に関する人事院規則

(定義)

第 一条 この 規則にお いて、 「次の表により改正する」とは、 次条から第十二条までの表の各欄に掲げ . る 規

定を、 当該 規定を囲 んだ破線又は当該規定に付 した傍線により改正することをいう。

2 次条から第十二条までの表中の破線及び傍線の意義は、 次に掲げるとおりとする。

改正前欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲んだ部

分のように改めること。

改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分(以下「傍線部分」という。)でこれに対応する改正後欄

に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改めること。

 \equiv 改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、

これを加えること。

兀 改 (正前欄) に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がない ものは、

これを削ること。

(人事院規則一―三四の一部改正)

第二条 人事院規則一―三四(人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置) の一部を次の

表により改正する。

	 - ₁																別月	
規則一五									法	勤務時間			人事管理	八勤務	一 く 七	三条、第	別表 人事	
第四条の三第二	(略)	(略)				の文書	設定又は割振り	第六条第三項の	申告の文書	第六条第三項の			人事管理文書の区分	勤務時間、休日及び休暇	(略)	第四条関係)	人事管理文書の保存期間	
育児介護等職員に	(略)	(略)						申告・割振り簿		申告・割振り簿	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		人事管理文書の例	眼			保存期間及び保存期間が満	改正後
三年	(略)				. – – –					三年	_		保存期間				が満了したときの措置	
· 廃 棄	 									廃棄	措置	満了時の	保存期間				きの措置(第	
	<u>, ,</u>										1			1			別表	
規則一五									法	勤 務 時 <u>間</u>			人事管理	八勤務	一 ~ 七	三条、第		
第四条第三項又	(略)	(略)	の文書	設定及び割振り	第六条第四項の	割振りの文書	第六条第三項の	の文書	は第四項の申告	第六条第三項又	-		人事管理文書の区分	勤務時間、休日及び休暇	(略)	第四条関係)	人事管理文書の保存期間及	
フレックスタイム	(略)	(略)		制の割振り簿	フレックスタイム	制の割振り簿	フレックスタイム		制の申告簿	フレックスタイム			人事管理文書の例	眼			間及び保存期間が満	改正前
三年	(略)	L				'		<u>-</u>		三年	-		保存期間				了	
廃棄		<u> </u>								廃棄	措置	満了時の	保存期間				したときの措置	
	_										1		, , ,	J			(第	

<u></u>				<u> </u>					<u> </u>	<u> </u>				暇)	 及 び 休	 間、 休 日	 勤 務 時	 (職員の	
申告の文書	第七条第四項の								条の報告の文書	項又は第三十三	第四条の三第三				717	Г	書類	条第二項の証明	項又は第二十九
	申告・割振り簿	報告の文書	いての人事院への	務の実施状況につ	び休暇に関する事	勤務時間、休日及	の文書	各庁の長への報告	なった場合の各省	該当しないことと	育児介護等職員に	明書類	確認するための証	介護時間の事由を	暇、介護休暇又は	病気休暇、特別休	書類	認するための証明	該当する事由を確

														暇)	及 び 休	間、休日	勤 務 時	(職員の	 四
			明示の文書	第九条第一項の	休憩時間申告簿	第七条第四項の	項の状況変更届	第四条の六第一	書類	含む。)の証明	準用する場合を	第三項において	項(第四条の六	第四条の四第二			書	四項の変更の文	は第四条の四第
等の明示の文書	勤務時間の割振り	職員の週休日及び	制適用職員以外の	フレックスタイム		休憩時間申告簿		状況変更届			明書類	確認するための証	制の申告の事由を	フレックスタイム	更に係る割振り簿	制の割振り等の変	フレックスタイム	更に係る申告簿	制の割振り等の変

書	
た場合の届出の文	項の届出の文書
女子職員が出産し	第二十七条第三
用)	
休暇簿(特別休暇	
用)	
休暇簿(病気休暇	
用)	項の休暇簿
休暇簿(年次休暇	第二十七条第一
の文書	
望しない旨の申出	
代休日の指定を希	の文書
の申出の文書	条第二項の申出
定を希望しない旨	五項又は第十七
超勤代休時間の指	第十六条の三第
等の明示の文書	
勤務時間の割振り	
職員の週休日及び	
制適用職員以外の	明示の文書
フレックスタイム	第九条第一項の

の写し 項の通知の文書 項の休暇簿 条第二項の 第十六条の三第 超勤代休時間の指 第二十九条第一 項の届出の文書 第二十七条第三 第二十七条第 五項又は第十七 定を希望しない旨 申 出 暇、 年次休暇、 休暇簿 女子職員が出産 休暇簿 用 休暇簿 用 の文書 た場合の届出の文 用 の申出の文書 係る通知の文書の 間の承認の決定に 護休暇又は介護時 書 望しない旨の申出 代休日の指定を希 特別休暇、 (特別休暇 (病気休暇 (年次休暇 病気休 介

法第二十	用)	項の介護休暇の
勤務時間	休暇簿(介護休暇	第二十八条第一
年		
日以後三	回答の文書	
係る特定	当該協議に対する	
なる日に	の協議の文書	
よらなく	段の定めについて	書
る定めに	制の基準に係る別	協議に関する文
協議に係	フレックスタイム	第三条第四項の
	の文書	
	いての報告の要求	
	務の実施状況につ	
	び休暇に関する事	求の文書
	勤務時間、休日及	第三十三条の要
	写し	
	係る通知の文書の	
	間の承認の決定に	
	護休暇又は介護時	の写し
	暇、特別休暇、介	項の通知の文書
	年次休暇、病気休	第二十九条第一

·-<u>-----</u>

										ı				ı					
場合を含	おいて	条の三	は第五	第三条				求の文書	第三十			告の文書	第三十				項の証	第二十	
含む。	準用す	第二項	項(第	第二項				書	三条の			書	三条の				明書類	九条第	
<u> </u>	る	に	兀	又					要				報						
制の基準に係る別	フレックスタイム	議の文書	職員についての協	特定専門スタッフ	の文書	いての報告の要求	務の実施状況につ	び休暇に関する事	勤務時間、休日及	いての報告の文書	務の実施状況につ	び休暇に関する事	勤務時間、休日及	明書類	確認するための証	介護時間の事由を	暇、介護休暇又は	病気休暇、特別休	写し
係る特定	なる日に	よらなく	る定めに	協議に係															

f B																			
Į,	に規定す	る の 継	続する状	態ごとの	指定期間	(当該状	態ごとに	その指定	が 三 回 に	達し、又	はその期	間が通算	して六月 	に達した	ものに限	る。 ・ の	末日 (同	日が到来	する前に
()	文書			第二十八条第一	項の介護休暇の	休暇簿													
記した。					V /														

以後三年	の継続す	
る特定日	 定する一 	
翌日に係	一項に規	
た日)の	条の二第	休暇簿
なくなっ	法第二十	項の介護時間の 用)
の該当し	簿 (介護時間 勤務時間 - - - - - - - - -	第二十八条第一 休暇簿
ては、そ	以後三年	
合にあっ	る特定日	
なった場	翌日に係	
いことと	た日)の	
該当しな	なくなっ	
る要件に	の該当し 	
休暇に係	ては、そ	
当該介護	合にあっ	
する前に	なった場	
日が到来	いことと	
末日(同	該当しな	
る。)	る要件に	
ものに限	休暇に係	
に達した	当該介護	

該当しな		なくなっ	
る要件に		の 該 当 し	
時間に係		ては、そ	
当該介護		合にあっ	
する前に		なった場	
日が到来		いことと	
末日(同		該当しな	
の期間の		る 要件 に 	
する三年		時間に係	
から連続		当該介護	
得した日		する前に	
時間を取		日が到来	
つき介護		末日(同	
る状態に		の 期間 の	
の継続す		する三年	
定する一		から連続 	
一項に規		得した日 	
条の二第	休暇簿	時間を取 	
法第二十	項の介護時間の用)	つき介護 	
吸簿(介護時間 勤務時間	第二十八条第一休暇簿		

年 年 日 係 な よ る 年 日 係 な る る 定 め 年 日 係 特 日 よ<	を割り振らないを割り振らないを割り振らないを割り振らないを割り振らないを割り振らないを割り振らないを割りませる。 一根 り 一根 り 一根 り 一根 り 一根 が 一根 が 一根 が 一根 が	し 第 通知 知の 本等 二項の 事の 写の
承認に係	週休日、勤務時間	第三十二条の承
以後三年		
る特定日		
翌日に係		
た 目 の		

								認に関する文書	第三十二条の承										
当該承認の申請の	の承認の文書	いての別段の定め	代休日の指定につ	休時間の指定又は	日直勤務、超勤代	間、休息時間、宿	の振替等、休憩時	の割振り、週休日	週休日、勤務時間										
			年	日以後三	係る特定	なる日に	よらなく	る定めに	承認に係	以後三年	る特定日	翌日に係	た 日 の	なくなっ	の該当し	ては、そ	合にあっ	なった場	いことと

備考	九~二十																	
	十 (略)																	
																	文書の写し	の扱権等の追失の
備考	九~	院規	する	 部 を	暇)	 及 び		 の 勤	四 ()	 一 五	事院			 規 則		 		
	九~二十(略)	院規則)	する人事	部を改正		 及 び 休	間、休日	の勤務時	四(職員	一 五 — —	事院規則	四 (人	――四― 議に関する文書	規則一五 附則第二条の協		 通知の文書の写	第九条第二項の	
一 備考	i	院規則)	する人事	部を改正		び	`	の勤務時		- 1	事院規則協議の文書	四〇(人 過措置についての		五附則第二	通知の文書の写し	 の文書	条第二項	文書

(略)

(人事院規則――七九の一部改正)

第三条 人事院規則一— 七九(国家公務員法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係人事院規則の整備等

に関する人事院規則)の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
附則	附 則
(改正後の人事院規則一五―一四における暫定	(改正後の人事院規則一五―一四における暫定
再任用職員に関する経過措置)	再任用職員に関する経過措置)
第二十二条 暫定再任用職員は、規則一―八二	第二十二条 暫定再任用職員は、第三十四条の規
(一般職の職員の給与に関する法律等の一部を	定による改正後の規則一五―一四第三条第一項
改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規	第一号に規定する定年前再任用短時間勤務職員
則の整備等に関する人事院規則)第十一条の規	等(次項において「定年前再任用短時間勤務職
定による改正後の規則一五―一四第三条第一項	員等」という。) とみなして、同規則第十八条
第三号に規定する定年前再任用短時間勤務職員	の二第一項(第二号に係る部分に限る。)及び

	る。
びに第十八条の三の規定を適用する。	限る。)並びに第十八条の三の規定を適用す
条の二第一項(第一号に係る部分に限る。)並	条、第十八条の二第一項(第一号に係る部分に
及び第三項、第十六条の二、第十八条、第十八	三条第一項及び第二項、第十六条の二、第十八
定による改正後の規則一五―一四第三条第一項	十一条の規定による改正後の規則一五―一四第
短時間勤務職員等とみなして、第三十四条の規	短時間勤務職員等とみなして、規則一―八二第
2 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用	2 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用
	第四項の規定を適用する。
	の二第一項(第二号に係る部分に限る。)及び
	員等」という。)とみなして、同規則第十八条
第四項の規定を適用する。	等(次項において「定年前再任用短時間勤務職

(人事院規則九―七の一部改正)

第四条 人事院規則九―七(俸給等の支給)の一部を次の表により改正する。

(俸給の支給) 改 正 後
第一条の四〜第二条(略)
第三条 職員がその所属する俸給の支給義務者を
異にして移動した場合においては、発令の前日
までの分の俸給は、その給与期間の現日数から
勤務時間法第六条第一項に規定する週休日並び
に同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の日数の合計日
数を差し引いた日数を基礎とした日割による計
算(以下「日割計算」という。)によりその者
が従前所属していた俸給の支給義務者において

2 (略)	2 (略)
	給する。
	することになつた俸給の支給義務者において支
	れた額を差し引いた額を、その者が新たに所属
給する。	していた俸給の支給義務者において既に支給さ
することになつた俸給の支給義務者において支	のその月に受ける俸給額からその者が従前所属
れた額を差し引いた額を、	支給し、発令の当日以降の分の俸給は、その者

(人事院規則九―一五の一部改正)

第五条 人事院規則九―一五(宿日直手当)の一部を次の表により改正する。

宿日直手当の額は、その勤務一回につき、次の	第二条 前条第一号及び第二号の勤務についての	(宿日直手当の額)	改正後
宿日直手当の額は、その勤務一回につき、次の	第二条 前条第一号及び第二号の勤務についての	(宿日直手当の額)	改正前

2~4 (略)	2 ~ 4 (略)
ては、二万千円	ては、二万千円
十三条第一項第三号ト⑴に掲げる勤務につい	十三条第一項第三号チ⑴に掲げる勤務につい
四 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第	四 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第
定めるものにあつては、七千四百円)	の定めるものにあつては、七千四百円)
掲げる勤務については、六千百円(人事院の	に掲げる勤務については、六千百円(人事院
(1)を除く。)、チ、ヌ並びにル(3)及び(5)に	(1)、チ(1)を除く。)、ヌ並びにル(3)及び(5)
十三条第一項第三号イ、ハ、二⑴、ホ⑴、ト	十三条第一項第三号イ、ハ、ニ、ホ⑴、ヘ
三 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第	三 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第
一•二 (略)	一•二 (略)
の五十を乗じて得た額とする。	の五十を乗じて得た額とする。
時間未満の場合は、当該各号に掲げる額に百分	時間未満の場合は、当該各号に掲げる額に百分
各号に掲げる額とする。ただし、勤務時間が五	各号に掲げる額とする。ただし、勤務時間が五

L

(人事院規則九―四〇の一部改正)

第六条 人事院規則九— 一 (期末手当及び勤勉手当) の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
(勤勉手当に係る勤務期間)	(勤勉手当に係る勤務期間)
第十一条(略)	第十一条 (略)
2 前項の期間の算定については、次に掲げる期	2 前項の期間の算定については、次に掲げる期
間を除算する。	間を除算する。
一~八(略)	一~八 (略)
九 負傷又は疾病(公務上の負傷若しくは疾病	九 負傷又は疾病(公務上の負傷若しくは疾病
若しくは補償法第一条の二に規定する通勤に	若しくは補償法第一条の二に規定する通勤に
よる負傷若しくは疾病(派遣職員の派遣先の	よる負傷若しくは疾病(派遣職員の派遣先の
業務上の負傷若しくは疾病又は補償法第一条	業務上の負傷若しくは疾病又は補償法第一条
の二に規定する通勤による負傷若しくは疾病	の二に規定する通勤による負傷若しくは疾病

科大学院派遣法第九条(法科大学院派遣法第

を含む。)

又は官民

人事

交流法第十六条、

法

十八条において準用する場合を含む。)、福

島復興再生特別措置法第四十八条の九若しく

は第八十九条の九、令和三年オリンピック・

一年ラグビーワールドカップ特措法第十条、

パラリンピ

ツ

ク特措は

法第二十三条、

平成三十

令和七年国際博覧会特措法第三十一条、令和

九年国際園芸博覧会特措法第二十一条若しく

は判事補及び検事の弁護士職務経験に関する

法律第十条の規定(以下この号において「特

定規定」という。)により給与法第二十三条

第一項及び附則第六項の規定の適用に関し公

を含む。)又は官民人事交流法第十六条、法

科大学院派遣法第九条(法科大学院派遣法第

十八条において準用する場合を含む。)、福

島復興再生特別措置法第四十八条の九若しく

は第八十九条の九、令和三年オリンピック・

パラリンピック特措法第二十三条、平成三十

一年ラグビーワールドカップ特措法第十条、

令和七年国際博覧会特措法第三十一条、令和

九年国際園芸博覧会特措法第二十一条若しく

は判事補及び検事の弁護士職務経験に関する

法律第十条の規定(以下この号において「特

第一項及び附則第六項の規定の適用に関し公定規定」という。)により給与法第二十三条

規定によ 第四 法第八 に た 1 \mathcal{O} 同 に L < 務とみなされる業務 よる負傷若 よ な 規定する なか 日 て同 条第 は る休 号に掲 並 7 疾 条第 病 ょ 項に 月 び つた期間 り Ź 若 に 項 日 げ 等 給 規 割 週 しくはは 勤 しくは疾病を除く。) \mathcal{O} 項 休 定す 規定 る職員 与法 務時 及び り Ê 振 から勤 日 年 第 る 5 間法第十三条 に お 特 とし 超 れ 末 + 基 定 に係る業務 1 同 た勤 て 条第 規 五 勤 務 年 づ 沈定に規定 代休時日 7 条 読み替えて準 時間法第六 始 務時 在 に 勤 \mathcal{O} 項 職 規 休 務 の 二 定 間 間 及 上 時 定 L 日 に す た 等 を指定され び す \mathcal{O} \mathcal{O} 間 全部 条第 んる祝 負 第 勤務 期 ょ る を (第 間 傷 ŋ 用 割 通 若 に 日 に 項 す 時 勤 勤 Ŋ 条 Ź 法 振 間 あ 0 \mathcal{O} 項 務 に

、は長寿苦し、は寺宦見宦こ見宮亡る重動に務とみなされる業務に係る業務上の負傷若し

< よる負傷若しくは疾 は 疾 病若、 しく は 特 病を除く。) 定 規 定 に ·規定 · に す る通 ょ ŋ 勤 勤 12 務

に規定する週休日、勤務時間法第十三条の二しなかつた期間から勤務時間法第六条第一項

第 項 \mathcal{O} 規定 12 ょ り 割 ŋ 振 5 れ た 勤 務 時 間 \mathcal{O}

全 部 に 0 1 7 同 項 E 規 定する 超 勤 代 休 時 間 を

指定された日並びに給与法第十五条に規定す

る祝日法による休日等及び年末年始の休日等

(次号において「週休日等」という。)を除

L 1 な た 日 か が 0 た全 三十月 期間。 を超える場合に ただし、 人事 は、 院 その の定 める 勤 務

期間を除く。

	休暇(以下「生理	は、病気休暇等(第四条 給与法附則	(勤務しない期間の範囲)	改	第七条 人事院規則九-	(人事院規則九―八二の一部改正)	十~十三(略)	ただし、人事院	える場合には、	休日等」という	つては、勤務日
気休暇又は同項に規定する就業禁止の措置をい	「生理休暇等」という。)以外の病	(次に掲げる場合における病気	給与法附則第六項の勤務しない期間に	の範囲)	证 後	────────────────────────────────────	一の一部改正)		人事院の定める期間を除く。	える場合には、その勤務しなかつた全期間。	という。)を除いた日が三十日を超	勤務日以外の日。次号において「週
気休暇又は同項に規定する就業禁止の措置をい	休暇(以下「生理休暇等」という。)以外の病	は、病気休暇等(次に掲げる場合における病気	第四条 給与法附則第六項の勤務しない期間に	(勤務しない期間の範囲)	改正前	の一部を次の表により改正する。		十~十三 (略)				

う。 間を割 項及び 理休 えて ほ を病 日 び年末年始の休日等その他の 与法第十五条に規定する祝日法による休日等及 六条第一項に規定する週休日をいう。 か、 \mathcal{O} 気 準 勤 以下同じ。)の目 暇 勤務 務 当該 休 が含まれるものとする。 り 用 等 勤務時 - 暇等に 時 振らない す 0 Ź 時 療 間 日 同 間 養期間中 \mathcal{O} そ より 条 第 間 法第八条第二項に \mathcal{O} 、 日 を を 部を勤務 他 勤 割 0) いう。 ŋ \mathcal{O} 務し 項 $\widehat{}$ 人 振らな 週休日 \mathcal{O} 事 規定に対 な 日の勤務時間 L 院 な 勤務しない日 以下同じ。)、 い日を含む。 が 7 7 (勤務 定 日 お 基づく勤 日 める日 を含み、 V 同 て読 消時間 以下同 [条第三 の 一 を除 込み替 務時 法 生 給 第 部 \mathcal{O} を含み、 じ。) 、 う。 ない ほか、 を病 六条第一項に規定する週休日をいう。 る日を除く。) る休日等及び年 日 気休 以下同じ。) 当 生理 該 給与法第十五条に規定する祝日法によ 暇 日 療養期間 等により 休 \mathcal{O} が含まれるものとする。 - 暇等の -末年始 勤 0) 務 中の 日 時 勤 日その 間 の休 務 $\widehat{}$ 週休 (I) L 日 日 な 部を勤 他の人事 等その 日 \mathcal{O} 1 勤務時間 日を含 (勤 他 務 務 む。 院 時 間 0 L 以下同 な の 一 勤 間 が 定 務 法 1

8

日

部

 \mathcal{O}

第

(俸給の日割計算)

第六条 月又は給与法第九条ただし書に規定する

各期間(以下「給与期間」という。)の中途に

おいて俸給の半額が減ぜられることとなつた場

合等給与期間中の一部の日につき俸給の半額が

減ぜられる場合における俸給は、当該給与期間

減ぜら

れ

る場合

に

お

ける俸谷

: 給は、

当該

給

与

期間

の現日数から週休日及び勤務時間を割り振らな

\<u>\{\frac{}{\frac{1}{2}}}</u>

(略

(俸給の日割計算)

第六条 月又は給与法第九条ただし書に規定する

各期間(以下「給与期間」という。)の中途に

おいて俸給の半額が減ぜられることとなつた場

合等給与期間中の一部の日につき俸給の半額が

の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を

基礎とした日割りによつて計算する。

(人事院規則一〇―七の一部改正)

とし

た 日

割りによつて計算する。

1

日

 \mathcal{O}

日

数

の合計日数を差し引いた日数を基礎

第八条 人事院規則一〇—七 (女子職員及び年少職員の健康、 安全及び福祉) の <u>ー</u> 部を次の表により改 Ī す

る。

勤務を除く。)をさせてはならない。ただし、	一四第十三条第一項第一号又は第三号に掲げる	務時間等以外の時間における勤務(規則一五―	第十三条 各省各庁の長は、年少職員に正規の勤	(年少職員の時間外勤務の制限)	育時間中は、その者を勤務させてはならない。	子職員が請求した場合には、人事院の定める保	含まれるものとされる者を含む。)を育てる女	休暇)第四条の三第一項第二号イにおいて子に	(規則一五―一四(職員の勤務時間、休日及び	第十条 各省各庁の長は、生後一年に達しない子	(保育時間)	
条第一項第一号又は第三号に掲げる勤務を除	一四(職員の勤務時間、休日及び休暇)第十三	務時間等以外の時間における勤務(規則一五―	第十三条 各省各庁の長は、年少職員に正規の勤	(年少職員の時間外勤務の制限)		育時間中は、その者を勤務させてはならない。	子職員が請求した場合には、人事院の定める保	含まれるものとされる者を含む。)を育てる女	(勤務時間法第六条第四項第一号において子に	第十条 各省各庁の長は、生後一年に達しない子	(保育時間)	直直

2~5 (略)	2~5 (略)
ることを妨げない。	を妨げない。
航海の安全を図るために必要な作業に従事させ	安全を図るために必要な作業に従事させること
航海中に判明した場合にあつては、当該船舶の	に判明した場合にあつては、当該船舶の航海の
ない。ただし、女子船員が妊娠中であることが	ただし、女子船員が妊娠中であることが航海中
う。)を妊娠中船内で作業に従事させてはなら	を妊娠中船内で作業に従事させてはならない。
う。)である女子職員(以下「女子船員」とい	である女子職員(以下「女子船員」という。)
例)第一条に規定する船員(以下「船員」とい	一条に規定する船員(以下「船員」という。)
(船員である職員に係る保健及び安全保持の特	である職員に係る保健及び安全保持の特例)第
第十四条 各省各庁の長は、人事院規則一〇—八	第十四条 各省各庁の長は、規則一〇—八(船員
(船員の特例)	(船員の特例)
号に掲げる勤務については、この限りでない。	でない。
く。)をさせてはならない。ただし、前条第二	前条第二号に掲げる勤務については、この限り

(育児を行う職員の早出遅出勤務)	(育児を行う職員の早出遅出勤務)
改 正 前	改 正 後
	限)の一部を次の表により改正する。
職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制	第九条 人事院規則一〇—一一(育児又は介護を行う職員の早出遅
	(人事院規則一〇―一一の一部改正)
四~二十六 (略)	四~二十六 (略)
次号において同じ。)の取扱いの業務	おいて同じ。)の取扱いの業務
号に定める小型ボイラーを除く。)をいう。	める小型ボイラーを除く。)をいう。次号に
備考第一号に定めるボイラー(同表備考第二	一号に定めるボイラー(同表備考第二号に定
三 ボイラー(人事院規則一〇―四別表第一	三 ボイラー(規則一〇―四別表第一備考第
一•二 (略)	一•二 (略)
係)	(条)
別表第二 年少職員の危険有害業務(第十一条関	別表第二 年少職員の危険有害業務(第十一条関

第三条 間、 該子 より 員 り 時間法第六条第三項の規定により勤務時間を割 にお に する各省各庁 の運営に支障がある場合を除き、 特 \mathcal{O} 振られた職員及び規則 掲げる子 勤 別 勤 休 を養育するために \ \ 養子縁 日及びは 務 務時間 を含む。 各省各庁の長 て子に含ま 時 間 (規 休暇) の長を 及び休暇 組 を定め 以下 \mathcal{O} 則 成立 れるも 5 同 第四条の三第一 7 五. (勤務 請求 う。 一前 れ た職員を除く。) 第二条第二項の \mathcal{O} のとされ 五. 監護対象者等」 時 L 以下同じ。 兀) た場 間法第三条に規定 \mathcal{O} あ 無職 合 る 五. 人事院の定め . る者 職員 には、 員 項第二号イ (非常) O対規定に 勤 は、 (以 下 (勤務 が 当 とい 務 公務 勤職 時 次 第三条 は、 の成立 する各省各庁の長をい 院の定めるところにより、 以下同じ。)を養育するために請求した場合に 四項の規定により勤務時間を割 に係る早 含まれるものとされる者 を除く。)がその子 に掲げる職員 公務の運営に支障がある場合を除き、 前 各省各庁 出遅出勤務をさせるものとする。 \mathcal{O} 監護 (勤務時 の長 対象者等」という。) (同 (勤務時 う。 間法第六条第 項第 (以 下 当 該 以下 間法第三条に規定 号に 同 り振られ 職員に当該 特 別 お 養子 項 を含む。 \ \ た職員 . て子に Ź は、 請 人事 縁組 は

求

第

次

でを除く。)の規定は、勤務時間法第二十条第	でを除く。)の規定は、勤務時間法第二十条第
第五号まで及び前条第一項第三号から第五号ま	第五号まで及び前条第一項第三号から第五号ま
三号から第五号まで、第八条第一項第三号から	三号から第五号まで、第八条第一項第三号から
第十三条 第三条から前条まで(第五条第一項第	第十三条 第三条から前条まで(第五条第一項第
務及び超過勤務の制限)	務及び超過勤務の制限)
(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤	(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤
員であって、人事院の定めるもの	
支援学校の小学部に就学している子のある職	支援学校の小学部に就学している子
二 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別	二 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別
職員	
一 小学校就学の始期に達するまでの子のある	一小学校就学の始期に達するまでの子
	出遅出勤務をさせるものとする。
	るところにより、当該職員に当該請求に係る早

間、 務時間法第二十条第一項に規定する要介護者 にお に て準 特 · 掲 げ 項に規定する要介護者を介護する職員に 休 別 用する。 7 養子縁 日及びは を含む。 る子 て子に (規)休暇) この場合において、 組 含ま \mathcal{O} 以下同じ。)」 則 成立 れ 第四条の三第一 るも 五 一前 \mathcal{O} \mathcal{O} 監護対象者等」 匹 とされ とあるの 職 第三条中 . る者 員 項第二号イ Oは 勤 (以 下 とい 務 っい 「勤 次 時

一項に規定する要介護者(以下「要介護者」と「掲げる」とあるのは「勤務時間法第二十条第一項に規定する要介護者を介護する職員につい

おいて子に含まれるものとされる者(以下「特いう。)のある」と、「その子(同項第一号に

う。)を含む。以下同じ。)を養育」とあるの

別

養子

縁

組

 \mathcal{O}

成

立前

 \mathcal{O}

監

護対

象

者

等

と

٧١

は「当該要介護者を介護」と、第五条第一項第

一号、第八条第一項第一号及び前条第一項第一

第一項第二号、第八条第一項第二号及び前条第号中「子」とあるのは「要介護者」と、第五条

及び

前

条 第

項第一号中

子

とあ

る

0

は

要

介護者」と、

第五条第一項第二号、

第八条第一

と

第五

条第

項 第

号、

第八条第

項

第

号

を養育」

とあ

るの

は

「当該要介護者を介護

(以下「要介護者」という。)」と、

「当該子

一項第二号中「子が離縁又は養子縁組の取消し

あ 歳に あ の 子 と、 該 は 養育することができるものとして人事 の子でなくなった」とあるのは 項第二号及び前条第 るまでの子のある職員が当該子を養育」とある る者に該当する場合における当該 るも 養子 請求をした職員との親族関係が消滅した」 · 満 O第六条中 たな が当該子を養育」とあり、 あ 縁 及び第十 \mathcal{O} が、 る職 組 \mathcal{O} 7 深夜に 子 員 取 「小学校就学 · 条 中 Ō 消 (職 あ しに る職 お 員 「小学校 項第二号中 ١ ر \mathcal{O} より当該 員 配 て常態として当該 が の始期に達するまで 偶者で当該子の親 以就学 当該子を養育」 請 「要介護者と当 第九 \bigcirc 求 「子が をし 始 期 職 条中 院 た 離 に 員 \mathcal{O} を除 定 職 縁又 達 子 \equiv لح す を め で 員 校就学 あり、 とあ が当該要介護者を介護」と、 が当該子を養育」 の配偶者で当該子の親であるも の親族関 により当該 該子を養育」 ものとして人事院の定め 1 る 第九条中 \mathcal{O} 係が消滅した」と、 は 以請求· 「要介護者と当該 とあるのは をし とあり、

た職員の子でなくなった」

第六条中「小学校

請

求を

L

た

職

員

就学の始期に達するまでの子のある職員 (職員

のが、 深夜にお

て常態として当該子を養育することができる

る者 に該当する場 一合に

おける当該職員を除く。)が当該子を養育」 لح

「三歳に満たない子のある職員

及び第十条中 「小学

の始期に達するまでの子 Ō あ る 職 員 が .. 当

「要介 護 者 \mathcal{O} あ る 職 員

第九条中 当 該請

無 護」 のは 難である」とあるのは のは あるのは る」と、 を処理するための措置を講ずることが著しく困 と \neg 「要介護者の 第十一条第二項中「、 同条第三項中 第九条中 「前条の」と、 それぞれ第九 ある職員が当該要介護者を介 当 該 「公務の運営に支障があ 第 条に規定する支障 請求をした職 「第九条又は前条に」 九 条又 第九条」とある は 前条の」 員 \mathcal{O} 0 業務 有 لح 条又は ずることが著しく困難である」 条第二項中「次の各号」とあるのは 務の運営に支障がある」と、 九条又は 規定する支障の有無」 求をした職員の業務を処理するための措置 第九条」とあるのは「、 前条の」 前条に」 とあ とあ る と、 るの のは は 同条第三項中 「前条の」と、 それぞれ第九条に 第十一条第二 とあ 同

る

 \mathcal{O} は

公公

項中

を講

(人事 院規則 $\overline{}$ 五. \mathcal{O} 部改 Ē

読

み替えるもの

とする。

各号」とある

 \mathcal{O} は

「前項第一

号又は第二号」と

とあるのは

「同条に」と、

前条第二項中

「次の

号又は第二号」と読み替えるものとする。

条に」と、

前

第九

「第

「前項第

第十条 人事院規則一〇—一五 (妊娠、 出産、 育児又は介護に関するハラスメントの防止等) の一部を次の

則一五―一四第四条の三第一項第二号イの	ニ 勤務時間法第六条第三項の規定により規	イ〜ハ (略)	の勤務環境が害されること。	又は措置の利用に関する言動により当該職員	三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度	一•二 (略)	おける次に掲げるものをいう。	又は介護に関するハラスメント」とは、職場に	第二条 この規則において、「妊娠、出産、育児	(定義)	改 正 後
休日を設け、及び勤務時間を割り振るこ	ニ 勤務時間法第六条第四項の規定により週	イ〜ハ (略)	の勤務環境が害されること。	又は措置の利用に関する言動により当該職員	三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度	一•二 (略)	おける次に掲げるものをいう。	又は介護に関するハラスメント」とは、職場に	第二条 この規則において、「妊娠、出産、育児	(定義)	改 正 前

ロ〜チ (略)	ロ〜チ(略)
	設け、又は勤務時間を割り振ること。
	職員について勤務時間を割り振らない日を
کی	要介護者を介護する職員として申告をした
休日を設け、及び勤務時間を割り振るこ	則一五―一四第四条の三第一項第二号ロの
イ 勤務時間法第六条第四項の規定により週	イ 勤務時間法第六条第三項の規定により規
の勤務環境が害されること。	の勤務環境が害されること。
又は措置の利用に関する言動により当該職員	又は措置の利用に関する言動により当該職員
四 職員に対する次に掲げる介護に関する制度	四 職員に対する次に掲げる介護に関する制度
ホ〜ヌ (略)	ホ〜ヌ(略)
	又は勤務時間を割り振ること。
	ついて勤務時間を割り振らない日を設け、
یے	子を養育する職員として申告をした職員に

(人事院規則一五―一四の一部改正)

第十一条 人事院規則一五—一 四(職員の勤務時間、 休日及び休暇) の一部を次の表により改正する。

第一条の二 各省各庁の長(勤務時間法第三条に確保)	(健康及び福祉の確保に必要な勤務間の時間の	第一章 総則	附則	第三章~第六章 (略)	二条の二)	第二章 正規の勤務時間等(第一条の三―第十	第一章 総則(第一条・第一条の二)	目次	改正後
(新設)		第一章 総則	附則	第三章~第六章 (略)	二条の二)	第二章 正規の勤務時間等 (第一条の二―第十	第一章 総則 (第一条)	目次	改正前

	間を割り振らない日をいう。第六条第二項、第
るものでなければならない。	間を割り振らない日(同項の規定による勤務時
勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合す	(勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時
第三条 勤務時間法第六条第三項の規定に基づく	第三条 各省各庁の長は、勤務時間の割振り等
時間の割振りの基準)	間の割振り等の基準等)
(勤務時間法第六条第三項の規定に基づく勤務	(勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時
第一条の二(略)	第一条の三(略)
	ければならない。
	の勤務の開始までの時間を確保するよう努めな
	及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次
	適正な勤務条件の確保を図るため、職員の健康
	は、勤務時間法第四条第一項に規定する職員の
	規定する各省各庁の長をいう。以下同じ。)

を除き、以下同じ。)の設定又は勤務時間の割二十一条第五項及び第二十二条第一項第十五号

振りをいう。以下この条から第四条の三までに

おいて同じ。)を行う場合には、勤務時間法第

六条第三項に規定する申告(次条第一号及び第

七条を除き、以下「申告」という。)を考慮し

つつ、次に掲げる基準に適合するように行わな

ければならない。この場合において、当該申告

どおりの勤務時間の割振り等を行うことにより

公務の運営に支障が生ずると認めるときは、別

に人事院の定めるところにより、当該申告と異

なる勤務時間の割振り等を行うことができるも

のとする。

間を除く。)につき一日を限度として職員が 間 ること。 間 いう。 の勤務時間を割り振ること。 務時間を割り あっては、 た各期間 下この号及び第三号において で各省各庁の長があらかじめ定める時間以上 一日につき二時間以上四時間以下の範囲内 第四条の三第一 (勤務時 という。)につき一日を限度として、)をその初日から一 (単位期間が一 間を割り振らない日を含む区分期 単位期間。 振らな 項に規定する単位期間 い日を設けることができ 次号において 週間である場合に 週間ごとに区分し ただし、 「単位期間」と 「区分期 区分期 以 勤 (新設) کے 勤務時間は 次に定めるとおりとするこ

指定する日(第四号において「特例対象日」

という。)については、当該あらかじめ定め

る時間未満の勤務時間を割り振ることができ

(削る)

ること。

イ 一日につき二時間以上四時間以下の範囲

内で各省各庁の長(勤務時間法第三条に規

定する各省各庁の長をいう。以下同じ。

があらかじめ定める時間以上とすること。

ただし、休日(勤務時間法第十四条に規定

する祝日法による休日又は年末年始の休日

をいう。以下同じ。) その他人事院の定め

る日(以下この条及び第四条の三において

「休日等」という。)については、七時間

る定 四十 五 年 分 前 再 (法第六十条 任 用 短時間 \mathcal{O} 勤 二第二 務 職員及 項に規定す び 任 期付

短時 間 勤務 職 員 (以 下 「定年前 再 任 用 短 一時

間勤 務 職員等」 という。 にあっては、 当

該定 年前 再 任 用 短 時 間 勤 務 職員 等 の単位 期

間 勤務時間法第六条第三項に規定す える単

位期 間 を 1 う。 口 及び第四 | 条 の 七に お 1 て

該期 同じ。 ごとの期間 ける勤務時間法第六条第 12 おける勤務 時 間 を当

規定による週休日 間 にお 同 項に 規定する週休日 項の

をいう。 以 下 同 ľ, 以外 \mathcal{O} 日 \mathcal{O} 数で除

日

して得た時間。

次項及び第四条の三第一

項

第二号イにおいて同じ。)とすること。

三 五分 他人事院の定める日については、 は年末年始の休日をいう。 間法第十四条に規定する祝日法による休日又 (削る) 前二号の規定にかかわらず、 (法第六十条の二第二項に規定する定年 以下同じ。) その 休日 七時間四十 (勤務時 (新設) ロ う。 庁の長があらかじめ定める日 定める時間未満とすることができること。 の三第一 合にあっては、 分した各期間 単位期間をその初日から一)ごとにつき一日を限度として各省各)については、 項にお (単位期間が 単位期間。 7 イに定めるあらかじめ

区

分期間」とい

(休日等を除

次項及び第四条

一週間である場

週間ごとに区

前 再任用行 短 時 間 勤 務 職 員及び 任 期 付 短 時 間 勤

務 職 員 (以 下 「定年 前 再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員

等」という。)にあっては、当該定年前再任

用短時間勤務職員等の単位期間ごとの期間に

おける勤務時間を当該期間における勤務時間

法第六条第一項の規定による週休日(同項に

規定する週休日をいう。以下同じ。)以外の

日の日数で除して得た時間)の勤務時間を割

り振ること。

四 月曜日から金曜日までの午前九時から午後

四時までの間において、標準休憩時間(各省

各庁の長が、職員が勤務する部局又は機関の

職員の休憩時間等を考慮して、その時間並び

月曜日から金曜日まで(前号ロ

に定め

るあ

_

らかじめ定める日を除く。)の午前九時から

午 後四 時 ま で \mathcal{O} 時 間 帯 に お 1 て、 標準 休 憩 時

間(各省各庁の長が、職員が勤務する部局又

2 次の各号に掲げる職員については、各省各庁	(削る)
は午後十時以前に設定すること。	を午後十時以前に設定すること。
三 始業の時刻は午前五時以後に、終業の時刻	五 始業の時刻を午前五時以後に、終業の時刻
	こと。
り振る職員に共通する勤務時間とすること。	間帯に勤務時間を割り振らないことができる
に勤務するこの項の基準により勤務時間を割	と。ただし、特例対象日については、当該時
め定める連続する時間は、当該部局又は機関	振る職員に共通して勤務時間を割り振るこ
各省各庁の長が部局又は機関ごとにあらかじ	勤務するこの項の基準により勤務時間を割り
一日につき二時間以上四時間以下の範囲内で	かじめ定める時間帯に、当該部局又は機関に
の三第一項第三号において同じ。)を除き、	内で各省各庁の長が部局又は機関ごとにあら
る標準的な休憩時間をいう。次項及び第四条	に、一日につき二時間以上四時間以下の範囲
時間並びに始まる時刻及び終わる時刻を定め	な休憩時間をいう。)を除いて連続するよう
は機関の職員の休憩時間等を考慮して、その	に始まる時刻及び終わる時刻を定める標準的

を考慮して勤務時間を割り振ることが公務の能の長が始業及び終業の時刻について職員の申告

率の向上に資すると認める場合(第一号に規定

する特定専門スタッフ職員(給与法別表第十専

門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員のう

ち、調査、研究又は情報の分析を主として行う

職員その他各省各庁の長が人事院と協議して定

める職員をいう。次条第二項第二号において同

じ。)にあっては、公務の能率の向上に特に資

すると認める場合)には、前項の規定にかかわ

らず、当該各号に掲げる職員の区分に応じ、当

ものとなるように勤務時間法第六条第三項の規該各号及び同項第三号に定める基準に適合する

定に基づき勤務時間を割り振ることができる。

一 給与法別表第七研究職俸給表の適用を受け

る職員(試験所、研究所その他の試験研究又

は調査研究に関する業務を行う機関

の長及び

大東に徐い。以下「つ号この)に「寺官所記

次長を除く。以下この号において「特定研究

職員」という。)、任期付研究員法第三条第

一人ないのような、「は月ナチュー」

項の

規定により

任期を定めて採用された職

員(以下この号において「任期付研究員」と

行を支援する業務に従事する職員(特定研究いう。)若しくは試験研究に関する業務の遂

職員のうち試験研究に関する業務に従事する

職員又は任期付研究員の指揮監督の下に業務

の相当の部分を自らの判断で遂行する職員に

限る。)又は特定専門スタッフ職員 次に掲

げる基準

1 勤務時間は、 次に定めるとおりとするこ

٥

(1) 一日につき二時間以上とすること。

た

休日等については、 七時間四十五

分とすること。

(2) 区分期間ごとにつき一日を限度として

各省各庁の長があらかじめ定める日

日等を除く。)については、二時間未満

とすることができること。

ロ 月曜日から金曜日まで (イ2)に定めるあ

らかじめ定める日を除く。)のうち一日以

上の日の午前九時から午後四時までの時間

帯において、標準休憩時間を除き、一日に

つき二時間以上四時間以下の範囲内で各省

各庁の長が部局又は機関ごとにあらかじめ

定める連続する時間は、当該部局又は機関

に勤務するこの号の基準により勤務時間を

کی

割り

振る職員に共通する勤務時間とするこ

二 矯正施設 (矯正医官の兼業の特例等に関す

る法律(平成二十七年法律第六十二号)第二

条第一号に規定する矯正施設をいう。以下同

定する矯正医官をいう。以下同じ。)以外のじ。)の長である矯正医官(同条第二号に規

矯正医官であって、矯正施設の外の医療機

関、大学その他の場所における医療に関する

調査研究若しくは情報の収集若しくは交換又

は矯正施設内における医療に関する調査研究

に従事するもの 次に掲げる基準

イ 勤務時間は、次に定めるとおりとするこ

と。

(1) 一日につき二時間以上とすること。た

だし、休日等については、七時間四十五

分とすること。

(2) 区分期間ごとにつき一日を限度として

各省各庁の長があらかじめ定める日(休

日等を除く。)については、二時間未満

項各号(いずれも休日等に割り振る勤務時間に	準によらないことができるものとする。
ところにより、第一項第一号及び第二号又は前	ころにより、前項第二号及び第四号に掲げる基
勤務時間の割振りについては、人事院の定める	務時間の割振りについては、人事院の定めると
に係る勤務時間法第六条第三項の規定に基づく	に係る勤務時間法第六条第三項の規定による勤
五分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日	五分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日
3 定年前再任用短時間勤務職員等に七時間四十	2 定年前再任用短時間勤務職員等に七時間四十
となるようにすること。	
定める連続する二時間が、勤務時間の一部	
憩時間を除き、各省各庁の長があらかじめ	
ら午後四時までの時間帯において、標準休	
らかじめ定める日を除く。)の午前九時か	
ロ 月曜日から金曜日まで(イ2)に定めるあ	
とすることができること。	

に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場	と認める場合には、人事院と協議して、当該基
能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉	康及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがない
く。)に定める基準によらないことが、公務の	が、公務の能率の向上に資し、かつ、職員の健
も休日等に割り振る勤務時間に係る部分を除	三号を除く。)に掲げる基準によらないこと
5 各省各庁の長は、第一項又は第二項(いずれ	4 各省各庁の長は、第一項各号(第一号及び第
める基準によらないことができるものとする。	する。
二号又は第二項第一号ロ若しくは第二号ロに定	号に掲げる基準によらないことができるものと
ては、人事院の定めるところにより、第一項第	は、人事院の定めるところにより、第一項第四
第三項の規定に基づく勤務時間の割振りについ	第三項の規定による勤務時間の割振りについて
て人事院の定める場合に係る勤務時間法第六条	て人事院の定める場合に係る勤務時間法第六条
4 職員の健康及び福祉の確保に必要な場合とし	3 職員の健康及び福祉の確保に必要な場合とし
とができるものとする。	
係る部分を除く。) に定める基準によらないこ	

	あった場合において、これらの申告どおりに
	び第七条第四項に規定する休憩時間の申告が
	一勤務時間法第六条第三項に規定する申告及
	変更することができる。
	かに該当する場合には、勤務時間の割振り等を
(新設)	第三条の二 各省各庁の長は、次の各号のいずれ
	間の割振り等の変更)
	(勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時
議を要しないものとする。	
適合するものであるときは、当該人事院との協	事院との協議を要しないものとする。
いて、当該別段の定めが人事院が定める基準に	める基準に適合するものであるときは、当該人
別段の定めをすることができる。この場合にお	の場合において、当該別段の定めが人事院が定
合には、人事院と協議して、当該基準について	準について別段の定めをすることができる。こ

るかを明らかにしてしなければならない。写名号のVすれに該当する暗眞として申告をす	買糸分のでして変好したのに始業及び終業の時刻が	ように、希望する勤務時間を割	第四条 甲告は、第三条に定	間の割振り等の申告)	(勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時	ろにより変更するとき。	める場合において、別に	行わなければ公務の運営に支障が生ずると認	由により、当該勤務時間	二 勤務時間の割振り等を	72111111111111111111111111111111111111
ればならない。	時刻並びに第四条の三第一	を割り振らない日並	第三条に定める基準に適合する		の規定による勤務時	'	別に人事院の定めるとこ	「に支障が生ずると認	の割振り等の変更を	割振り等を行った後に生じた事	
	ばならない。	は、前条に定める基準に適合するものでなけれ	第四条 勤務時間法第六条第三項の職員の申告	時間の割振りの手続)	(勤務時間法第六条第三項の規定に基づく勤務						

2

各省各庁の長は、 次の各号に掲げる前項の規

定による申告 (次項第二号を除き、 以下この条

において単に「申告」という。)の区分に応

当該各号に定めるところにより勤務時間を

割り振るものとする。

次号に掲げる申告以外の申告

当該申告を

考慮して勤務時間を割り振るものとする。

の場合において、 当該申告どおりの勤務時間

の割振りによると公務の運営に支障が生ずる

と認める場合には、 別に人事院の定めるとこ

ろにより勤務時間を割り振ることができるも

のとする。

前条第二項に定める基準に係る申告及び特

(削る)

定専門スタッフ職員の申告(始業及び終業の

時刻について当該特定専門スタッフ職員の申

告を考慮して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の勤務時

間の割振りに係るものに限る。) これらの

申告どおりに勤務時間を割り振るものとす

る。

ただし、

これらの申告どおり

 \mathcal{O}

勤

務

洋時間

の割振りによると公務の運営に支障が生ずる

ろにより勤務時間を割り振ることができるもと認める場合には、別に人事院の定めるとこ

のとする。

3 各省各庁の長は、次の各号のいずれかに該当

する場合には、前項の規定による勤務時間の割

務時間の割振りを変更することができる。

一 職員からあらかじめ前項の規定により割り

振られた勤務時間又はこの項の規定により割

振りを変更された後の勤務時間の始業又は終

業の時刻について変更の申告があった場合に

おいて、当該申告どおりに変更するとき。

二 職員から第七条第四項の規定により休憩時

間の始まる時刻及び終わる時刻についての申

告があった場合において、同項の規定により

休憩時間を置くために勤務時間の割振りを変

更するとき。

三 前項の規定による勤務時間の割振り又はこ

申 (新設)	第四条の二 申告及び勤務時間の割振り等は、
	(申告・割振り簿)
事項は、事務総長が定める。	
うものとし、申告簿及び割振り簿に関し必要な	
変更は、それぞれ申告簿及び割振り簿により行	
振り及び前項の規定による勤務時間の割振りの	
4 申告並びに第二項の規定による勤務時間の割	(削る)
変更するとき。	
において、別に人事院の定めるところにより	
ると公務の運営に支障が生ずると認める場合	
り又は当該変更の後の勤務時間の割振りによ	
後に生じた事由により、当該勤務時間の割振	
の項の規定による勤務時間の割振りの変更の	

間とする。	
間、三週間又は四週間のうち職員が選択する期	
及び勤務時間の割振りについては一週間、二週	
週間)とし、同条第四項の規定に基づく週休日	
の定めるところにより、一週間、二週間又は三	
として人事院の定める場合にあっては、人事院	
に勤務時間の割振りを行うことができない場合	応じ、当該各号に定める期間とする。
間の割振りについては四週間(四週間では適正	という。)は、次の各号に掲げる職員の区分に
則で定める期間は、同項の規定に基づく勤務時	則で定める期間(第三項において「単位期間」
第四条の二 勤務時間法第六条第三項の人事院規	第四条の三 勤務時間法第六条第三項の人事院規
(単位期間)	(単位期間等)
	り簿に関し必要な事項は、事務総長が定める。
	告・割振り簿により行うものとし、申告・割振

	次のいずれかに該当する職員(以下この条 次のいずれかに該当する職員」という。)で おって、当該職員として申告をしたもの 一 過間、二週間、三週間又は四週間のうち職員 次のいずれかに該当する職員(以下この条	一週間、二週間又は三週間)にあっては、人事院の定めるところにより、とができない場合として人事院の定める場合とができない場合として人事院の定める場合の間では適正に勤務時間の割振り等を行うこ	次号に掲げる職員以外の職員 四週間(四
新設	新設)		(新設)

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。)である

て、当該職員が現に監護するもの又は児童

福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)

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

(以下このイ及び第二十二条第一項第八号

において「養子縁組里親」という。)であ

る職員若しくは同法第六条の四第一号に規

定する養育里親(第二十二条第一項第八号

において「養育里親」という。) である職

員(児童の親その他の同法第二十七条第四

項に規定する者の意に反するため、同項の

規定により、養子縁組里親として当該児童

を委託することができない職員に限る。)

に委託されている児童を含む。第二十三条

第一項第二号を除き、以下同じ。)又は小

学校、義務教育学校の前期課程若しくは特

別支援学校の小学部に就学している子を養

育する職員

ロ 勤務時間法第二十条第一項に規定する要

介護者(第二十二条第一項第十二号及び第

二十三条の二第二項において「要介護者」

という。)を介護する職員

	い。この場合においては、当該勤務時間の割振
	その旨を各省各庁の長に報告しなければならな
	該当しないこととなった場合には、遅滞なく、
	割振り等を行われた職員は、育児介護等職員に
新設)	3 育児介護等職員として申告をして勤務時間の
	等を求めることができる。
	当該申告をした職員に対して、証明書類の提出
	る事由を確認する必要があると認めるときは、
	をした職員について、育児介護等職員に該当す
(新設)	2 各省各庁の長は、育児介護等職員として申告
	人事院が定める職員
	職員の状況に類する状況にある職員として
	ハ イ又はロに掲げる職員のほか、これらの

						(削る)			できるものとする。	位期間に係る勤務時間の割振り等によることが	き、その該当しないこととなった直前の当該単	り等に係る単位期間の末日までの間、引き続
二 勤務時間は、次に定めるとおりとするこ	つき一日を限度とすること。	日に加えて設ける週休日は、区分期間ごとに	一 勤務時間法第六条第一項の規定による週休	る基準に適合するものでなければならない。	づく週休日及び勤務時間の割振りは、次に掲げ	第四条の三 勤務時間法第六条第四項の規定に基	日及び勤務時間の割振りの基準)	(勤務時間法第六条第四項の規定に基づく週休				

کہ

イ 一日につき二時間以上四時間以下の範囲

内で各省各庁の長があらかじめ定める時間

以上とすること。ただし、休日等について

は、七時間四十五分とすること。

コー区分期間(前号の規定こよる圏本1)

ロ 区分期間(前号の規定による週休日を含

む区分期間を除く。)ごとにつき一日を限

度として職員があらかじめ指定する日(次

号において「特例対象日」という。)(休

日等を除く。)については、イに定めるあ

らかじめ定める時間未満とすることができ

ること。

三 月曜日から金曜日までの午前九時から午後

四時までの時間帯において、標準休憩時間を

除き、一日につき二時間以上四時間以下の範

囲内で各省各庁の長が部局又は機関ごとにあ

らかじめ定める連続する時間は、当該部局又

は機関に勤務するこの項の基準により勤務時

間を割り振る職員に共通する勤務時間とする

こと。ただし、特例対象日を指定した職員の

当該特例対象日については、この限りでない

こと。

四 始業の時刻は午前五時以後に、終業の時刻

は午後十時以前に設定すること。

2 第三条第三項から第五項までの規定は、前項

の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りに

項中「第六条第三項」とあるのは「第六条第四ついて準用する。この場合において、同条第三

項」と、「第一項第一号及び第二号又は前項各

号(いずれも休日等に割り振る勤務時間に係る

部分を除く。)」とあるのは「第四条の三第一

項第二号(休日等に割り振る勤務時間に係る部

分を除く。)及び第三号」と、同条第四項中

「第六条第三項」とあるのは「第六条第四項」

と、「第一項第二号又は第二項第一号ロ若しく

は第二号ロ」とあるのは「第四条の三第一項第

三号」と、同条第五項中「第一項又は第二項

(いずれも」とあるのは「第四条の三第一項第

二号から第四号まで(」と読み替えるものとす

る。

(勤務時間法第六条第四項の規定に基づく週休

日及び勤務時間の割振りの手続)

第四条の四 勤務時間法第六条第四 項の職員の申

ればならない。

告は、

前条に定める基準に適合するものでなけ

2 各省各庁の長は、 前項の規定による申告

(第

四項第二号を除き、 以下この条において単に

申告」という。 について、 その事由を確認

する必要があると認めるときは、 当該申告をし

た職員に対して、 証明書類の提出を求めること

ができる。

3 各省各庁の長は、 申告を考慮して前条第一項

第 一号の基準に よる週休 日 を設 け 及び勤 務時

間を割 ŋ 振るも \mathcal{O} とする。 この 場合に お 1

各省各庁 \mathcal{O} 長は、 できる限り、 当該 凋 休 日 及び

勤務 時 間 \mathcal{O} 割 振 り が 申告どおりとなるように努

めるも のとし 当該申 告ど お り 12 . 週 休 日 を 設

け、 及び勤務時間を割り振ると公務 \mathcal{O} 運営に支

障が生ずると認め る場合に は 別 12 人 事 院 の 定

めるところにより 週 休 日を設け 及び勤 務

, 時間

を割 ŋ 振ることができるものとする。

4 各省各庁の 長 は、 次の各号の \ \ ず れ かに該当

する場合に は 前項 Ó 規定 に 、よる週 休 日 及 Ű 勤

れた後 務時間 0 週 割振り又はこの 休 及び勤務時 項 間 \mathcal{O} 規定に 割振 ょ りを変更す り 変更さ

 \mathcal{O}

日

 \mathcal{O}

ることができる。

一 職員からあらかじめ前項の規定により設け

られた週休日及び割り振られた勤務時間の始

業若しくは終業の時刻又はこの項の規定によ

り変更された後の週休日及び勤務時間の始業

若しくは終業の時刻について変更の申告が

あった場合に

おいて、

当該申告どおりに変更

するとき。

二 職員から第七条第四項の規定により休憩時

間の始まる時刻及び終わる時刻についての申

告があった場合において、同項の規定により

休憩時間を置くために週休日及び勤務時間の

割振りを変更するとき。

三 前項の規定により 週休日を設け、

時間 \mathcal{O} 割振りを行い 又はこの 項の規定によ 及び勤務

り週休 日 及び勤務時 間 \mathcal{O} 割 振りの変更を行っ

た後に生じた事由により 前項の規定による

週休日 及び勤務時 間 の割振り又はこの 項の 規

定による変更の後の週休日及び勤務時 間 \mathcal{O} 割

振りによると公務の 運営に支障が生ずると認

める場合において、 別に人事院の定めるとこ

ろにより変更するとき。

5 第四条第四 項 の規定は、 第一 項、

第三項及び

前項の規定を適用する場合について準用する。

この場合におい て、 同条第四 項中 申告並 びに

第二項」とあるのは 「第四条の四 第二項に規定 (削る)

する申告並びに同条第三項」と、「勤務時間の

割振り及び前項」とあるのは「週休日の設定及

び勤務時間の割振り並びに同条第四項」と、

「勤務時間の割振りの」とあるのは「週休日及

び勤務時間の割振りの」と読み替えるものとす

る。

70

(勤務時間法第六条第四項の適用職員)

勤務時間法第六条第四項第一号のそ

第四条の五

の他これらに準ずる者として人事院規則で定め

る者は、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六

十四号)第六条の四第一号に規定する養育里親

(以下「養育里親」という。)である職員(児

童の親その他の同法第二十七条第四項に規定す

る者の意に反するため、同項の規定により、同

法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親

(以下「養子縁組里親」という。)として当該

児童を委託することができない職員に限る。)

に同法第二十七条第一項第三号の規定により委

託されている当該児童とする。

2 勤務時間法第六条第四項第一号のその記載である。

他

人事

院規則で定める者は、次に掲げる者(第二号に

に限る。)とする。

掲げる者にあっては

職員と同居しているもの

一祖父母、孫及び兄弟姉妹

二 職員又は配偶者(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。別表第

3

員との間において事実上子と同様の関係にあ母と同様の関係にあると認められる者及び職二において同じ。)との間において事実上父

ると認められる者で人事院が定めるもの

勤務時間法第六条第四項第一号の人事院規則

で定める職員は、次に掲げる職員とする。

時間法第六条第四項第一号において子に含ま一小学校就学の始期に達するまでの子(勤務)

れるものとされる者を含む。以下同じ。)又

は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは

特別支援学校の小学部に就学している子を養

育する職員

二 勤務時間法第六条第四項第一号に規定する

配偶者等であって、負傷、疾病又は老齢によ

り二週間以上の期間にわたり日常生活を営む

のに支障があるものを介護する職員

| 第四条の五の二 | 勤務時間法第六条第四項第二号

の人事院規則で定める職員は、障害者の雇用の

促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百

十三号)第二条第一号に規定する障害者である

職員のうち、同法第三十七条第二項に規定する

対象障害者である職員及び当該職員以外の職員

であって勤務時間の割振りについて配慮を必要

とする者として規則一〇一四(職員の保健及び

が認めるものとする。安全保持)第九条第一項に規定する健康管理医

(勤務時間法第六条第四項の適用職員に該当し

ないこととなった場合の届出)

第四条の六 第四条の四第三項の規定により週休

日を設け、及び勤務時間を割り振られた職員

は、第四条の五第三項各号に掲げる職員又は前

条に規定する職員に該当しないこととなった場

合には、

遅滞なく、

その旨を各省各庁の長に届

け出なければならない。

2 前項の届出は、状況変更届により行うものと

し、状況変更届に関し必要な事項は、事務総長

が定める。

3 第四条の四第二項の規定は、第一項の届出に

ついて準用する。

(特別の形態によって勤務する必要のある職員	(特別の形態によって勤務する必要のある職員
によることができるものとする。	
て設けられた週休日及び割り振られた勤務時間	
しないこととなった直前に当該単位期間につい	
時間の割振りについては、引き続き、その該当	
当該単位期間の末日までの間の週休日及び勤務	
る職員に該当しないこととなった場合における	
各号に掲げる職員又は第四条の五の二に規定す	
が、単位期間の中途において第四条の五第三項	
日を設け、及び勤務時間を割り振られた職員	
第四条の七 第四条の四第三項の規定により週休	(削る)
ないこととなった場合の週休日及び勤務時間)	
(勤務時間法第六条第四項の適用職員に該当し	

おいて読み替えて準用する場合を含む。以下こ	第六条 勤務時間法第八条第一項(同条第二項に	(週休日の振替等)	2 • 3 (略)	が十六時間を超えないようにしなければならな	し、かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間	下同じ。)が引き続き十二日を超えないように	間法第八条第一項に規定する勤務日をいう。以	間の割振りを定める場合には、勤務日(勤務時	項本文の定めるところに従い週休日及び勤務時	第五条 各省各庁の長は、勤務時間法第七条第二	の週休日及び勤務時間の割振りの基準等)
期間は、同条の勤務することを命ずる必要があ	第六条 勤務時間法第八条の人事院規則で定める	(週休日の振替等)	2•3 (略)	六時間を超えないようにしなければならない。	かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十	じ。)が引き続き十二日を超えないようにし、	間法第八条に規定する勤務日をいう。以下同	間の割振りを定める場合には、勤務日(勤務時	項本文の定めるところに従い週休日及び勤務時	第五条 各省各庁の長は、勤務時間法第七条第二	の週休日及び勤務時間の割振りの基準等)

基づき勤務日(四時間の勤務時間のみが割り振	条第一項の規定による勤務時間を割り振らない
四時間の勤務時間の割振り変更(同条の規定に	法第八条第二項において読み替えて準用する同
ことをいう。以下この項において同じ。)又は	ない日(勤務時間法第六条第三項及び勤務時間
勤務することを命ずる必要がある日に割り振る	た後において、週休日又は勤務時間を割り振ら
て当該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の	じ。)を行う場合には、週休日の振替等を行っ
第八条の規定に基づき勤務日を週休日に変更し	のいずれかに該当するものをいう。以下同
2 各省各庁の長は、週休日の振替(勤務時間法	2 各省各庁の長は、週休日の振替等(次の各号
	る八週間後の日までの期間とする。
	務することを命ずる必要がある日を起算日とす
	ある日を起算日とする四週間前の日から当該勤
八週間後の日までの期間とする。	法第八条第一項の勤務することを命ずる必要が
することを命ずる必要がある日を起算日とする	じ。)の人事院規則で定める期間は、勤務時間
る日を起算日とする四週間前の日から当該勤務	の項、次項第三号及び次条第二項において同

ない。	間法第八条第二項において読み替えて準用す
続き二十四日を超えないようにしなければなら	二 勤務時間を割り振らない日の振替(勤務時
規定する勤務日等をいう。以下同じ。)が引き	とをいう。)
うにし、かつ、勤務日等(勤務時間法第十条に	することを命ずる必要がある日に割り振るこ
て、週休日が毎四週間につき四日以上となるよ	勤務日に割り振られた勤務時間を同項の勤務
休日の振替等」という。)を行った後におい	規定に基づき勤務日を週休日に変更して当該
又は四時間の勤務時間の割振り変更(以下「週	一週休日の振替(勤務時間法第八条第一項の
おいて同じ。)を行う場合には、週休日の振替	いようにしなければならない。
がある日に割り振ることをいう。以下この条に	う。以下同じ。)が引き続き二十四日を超えな
勤務時間法第八条の勤務することを命ずる必要	(勤務時間法第十条に規定する勤務日等をい
割り振ることをやめて当該四時間の勤務時間を	き四日以上となるようにし、かつ、勤務日等
じ。)のうち四時間の勤務時間を当該勤務日に	一項第十五号において同じ。)が毎四週間につ
られている日を除く。以下この条において同	日をいう。第二十一条第五項及び第二十二条第

る同条第一項の規定に基づき勤務日を勤務時

間を割り振らない日に変更して当該勤務日に

割り振られた勤務時間を同項の勤務すること

を命ずる必要がある日に割り振ることをい

う。)

三 四時間の勤務時間の割振り変更(勤務時間

法第八条第一項の規定に基づき勤務日(四時

間の勤務時間のみが割り振られている日を除

く。以下この条において同じ。)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同項の勤務す

ることを命ずる必要がある日に

割り

振ること

をいう。次項において同じ。)

される は で さ で さ で さ で さ で さ で さ で を で を で で を で で さ で さ	置くことができる。	時間三十分を超えることとなる前に休憩時間を	定にかかわらず、連続する正規の勤務時間が六	て支障がないと認めるときは、前項第一号の規 前に休憩時間を置くことができる。	公務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮しの勤務時間が六時間三十分を超えることとなる	がある日に割り振る場合を含む。)において、 前項第一号の規定にかかわらず、	の勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要 び福祉を考慮して支障がないと認めるときは	(勤務時間法第八条第一項の規定によりこれら 場合において、公務の運営並びに職員の健康及	は第三項の規定により勤務時間を割り振る場合 ら第四項までの規定により勤務時間を割り振	2 各省各庁の長は、勤務時間法第六条第二項又 2 各省各庁の長は、勤務時間法第六条第二項か	第七条 (略) 第七条 (略)	(休憩時間) (休憩時間)	3 (略) 3 (略)
---	-----------	-----------------------	-----------------------	--	--	---------------------------------------	---	---	--	---	-----------------	---------------	-------------

各省各庁の長は、 勤務時間法第六条第三項の

4

規定により勤務時間を割り振る場合には、 職員

からの休憩時間の申告を考慮して休憩時間を置

くものとする。 この場合において、 当該申告ど

おりに休憩時間を置くことにより公務の運営に

支障 だが生ずると認めるときは、 別に人事 院 の定

めるところにより、 当該申告と異なる休憩時間

を置くことができるものとする。

3 略

4 各省各庁の長は、 勤務時間法第六条第三

項 又

は第四項の規定により勤務時間を割り振る場合

にお いて、 第四条第一 項又は第四 条の四 第 項

の規定による申告をした職員 から休憩時 間 の始

まる時刻及び終わる時刻について前三項 に定め

る基準 12 適合する申告があ ったときには 当 該

申告を考慮して休憩時間を置くものとする。こ

の場合において、 当該申告が第 項又は前項に

定める基準に適合するものであって、 当該申告

どおりに休憩時間を置くと公務の運営に支障が

生ずると認める 場合には、 別に · 人 事 院 の定める

ところにより休憩時間を置くことができるもの

	休 略 し 告 項 る
前項に規定する休憩時間の申告は、	前項の規定による休憩時間の申告は、
	申告簿により行うものとし、
第四条の二に規定する申告・割振り簿	関し必要な事項は、
第一	
刻及び終わる時刻を明らかにしてしなければな	
らない。	
(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)	び勤務時間の
第九条 (略)	第九条 (略)
2 各省各庁の長は、勤務時間法第六条第三項の	2 各省各庁の長は、勤務時間法第六条第三項の
規定により勤務時間を割り振らない日を設け、	規定により勤務時間を割り振り、若しくは同条

の医療機関、大学その他の場所において医療	る法律(平成二十七年法律第六十二号)第二
二 矯正医官が行う施設外勤務(矯正施設の外	二 矯正医官(矯正医官の兼業の特例等に関す
一(略)	一(略)
に適合するものに限る。)とする。	に適合するものに限る。)とする。
勤務は、次に掲げる勤務(人事院が定める基準	勤務は、次に掲げる勤務(人事院が定める基準
第十条 勤務時間法第十条の人事院規則で定める	第十条 勤務時間法第十条の人事院規則で定める
時間)	時間)
(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務	(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務
る。	
対して速やかにその内容を通知するものとす	するものとする。
合には、人事院の定めるところにより、職員に	により、職員に対して速やかにその内容を通知
間を割り振り、又は週休日の振替等を行った場	
第四項の規定により週休日を設け、及び勤務時	岩しくは勤務時間を割り振り、又は週休日の振

育児休業法第二十二条の規定による短時間勤務	している職員及び育児休業法第二十二条の規定
の規定は、育児短時間勤務をしている職員及び	第一項及び第二項の規定は、育児短時間勤務を
第四条の七まで並びに第五条第一項及び第二項	条の三(第一項第一号を除く。)並びに第五条
第十二条の二 第三条、第四条、第四条の三から	第十二条の二 第三条から第四条の二まで、第四
等)	等)
(育児短時間勤務職員等についての適用除外	(育児短時間勤務職員等についての適用除外
	う。)
	は情報の収集若しくは交換を行う勤務をい
	の他の場所において医療に関する調査研究又
	する矯正施設をいう。第十三条第一項第三号
換を行う勤務をいう。)	う施設外勤務(矯正施設(同条第一号に規定
に関する調査研究又は情報の収集若しくは交	条第二号に規定する矯正医官をいう。)が行

	設における入所者の生活介助等のための当
(新設)	ニ 国立児童自立支援施設又は障害者支援施
イ〜ハ (略)	イ〜ハ(略)
三 次に掲げる当直勤務	三 次に掲げる当直勤務
一•二 (略)	一 • 二 (略)
する。	する。
則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務と	則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務と
第十三条 勤務時間法第十三条第一項の人事院規	第十三条 勤務時間法第十三条第一項の人事院規
(宿日直勤務)	(宿日直勤務)
2 (略)	2 (略)
	V) o
等」という。)には適用しない。	短時間勤務職員等」という。)には適用しな
をしている職員(以下「育児短時間勤務職員	による短時間勤務をしている職員(以下「育児

の子の保育のために必要と認められる授乳等	- の子の保育のために必要と認められる授乳等
八 生後一年に達しない子を育てる職員が、そ	- 八 生後一年に達しない子を育てる職員が、そ
一~七(略)	一一一一一(略)
の期間は、当該各号に定める期間とする。	の期間は、当該各号に定める期間とする。
定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、そ	定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、そ
第二十二条 勤務時間法第十九条の人事院規則で	第二十二条 勤務時間法第十九条の人事院規則で
(特別休暇)	(特別休暇)
6 (略)	6 (略)
す。	気休暇を使用した日とみなす。
ついては、特定病気休暇を使用した日とみな	から前項までの規定の適用については、特定病
だし書及び第二項から前項までの規定の適用に	の勤務しない日は、第一項ただし書及び第二項
病気休暇の日以外の勤務しない日は、第一項た	い日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外
5 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の	5 療養期間中の週休日、勤務時間を割り振らな

者 子縁 期間 め、 三号の規定により当該子を委託されてい 求 委託することができない者に限る。)を含 するもの又は児童福祉法第二十七条第一 る場合に限 立について家庭裁判所に請求した者 条の二第一項の規定により特別養子縁組 員以外の親 に係り 同 組 同 (男子 条第 里親 る家事 項 \mathcal{O} 匝 る。 職 規定に である者若しくは養育里親で (当該子について民法第八百十七 員に、 |項に 審 判 で より、 規定する者 事 あ 件 あって当該子 っては、 が 養子 裁 判 **泳** その 所 の意 組 に 子 を現 係 里 に 一親とし 反するた の当 属 (当該: に L · る養 項 第 ある 監 てい の成 該 請 職 7 護

> 期間 を行う場合 九年法律第八十九号) 第八百十七条の二 員以外の親 (男子 職 (当該子について民法 質に 一日二回それぞれ三十分以 あって は その子 (明 \bigcirc 治二十 当 第 内の 該 職

を行う場合

一日二回それぞれ三十分以

内の

家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家項の規定により特別養子縁組の成立について

る。) 事審 判 であって当該子を現に監護するもの 事 件 が 裁 判 所 に係 属 L てい る 場 合 に 文 限

は児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定

により当該子を委託されている養子縁組里親

である者若しくは養育里親である者(同条第

規定により、養子縁組里親として委託するこ

兀

頃に

規定する者の

意に反するため、

同

項

 \mathcal{O}

む。)が当該職員がこの号の休暇を使用しよ

うとする日におけるこの号の休暇(これに相

当する休暇を含む。)を承認され、又は労働

基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六

十七条の規定により同日における育児時間を

請求した場合は、一日二回それぞれ三十分か

ら当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を

差し引いた期間を超えない期間)

九~十一 (略)

十二 要介護者の介護その他の人事院が定める

世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務

しないことが相当であると認められる場合

とができない者に限る。)を含む。)が当該

職員がこの号の休暇を使用しようとする日に

おけるこの号の休暇(これに相当する休暇を

含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和

二十二年法律第四十九号)第六十七条の規定

により同日における育児時間を請求した場合

は、一日二回それぞれ三十分から当該承認又

は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期

間を超えない期間)

九~十一 (略)

十二 勤務時間法第二十条第一項に規定する要

介護者(以下「要介護者」という。)の介護

その他の人事院が定める世話を行う職員が、

一の年において五日(要介護者が二人以上の

場合にあっては、十日)の範囲内の期間

十三・十四 (略)

十五 職員が夏季における盆等の諸行事、心身

の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実の

ため勤務しないことが相当であると認められ

る場合 一の年の七月から九月までの期間

(当該期間が業務の繁忙期であることその他

の業務の事情により当該期間内にこの号の休

暇の全部又は一部を使用することが困難であ

ると認められる職員にあっては、一の年の六明の全音スパー音を作用できる。

当該世話を行うため勤務しないことが相当で

あると認められる場合 一の年において五日

(要介護者が二人以上の場合にあっては、十

日)の範囲内の期間

十三・十四 (略)

---| |

十五 職員が夏季における盆等の諸行事、心身

の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実の

ため勤務しないことが相当であると認められ

る場合 一の年の七月から九月までの期間

(当該期間が業務の繁忙期であることその他

の業務の事情により当該期間内にこの号の休

暇の全部又は一部を使用することが困難であ

ると認められる職員にあっては、一の年の六

	限る。)とする。
る。	げる者にあっては、職員と同居しているものに
規則で定める期間は、二週間以上の期間とす	規則で定める者は、次に掲げる者(第二号に掲
第二十三条 勤務時間法第二十条第一項の人事院	第二十三条 勤務時間法第二十条第一項の人事院
(介護休暇)	(介護休暇)
2~4 (略)	2~4 (略)
十六~十八 (略)	十六~十八(略)
囲内の期間	原則として連続する三日の範囲内の期間
代休日を除いて原則として連続する三日の範	定された勤務日等、休日及び代休日を除いて
勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び	た勤務時間の全部について超勤代休時間が指
より割り振られた勤務時間の全部について超	第十三条の二第一項の規定により割り振られ
日、勤務時間法第十三条の二第一項の規定に	日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間法
月から十月までの期間)内における、週休	月から十月までの期間)内における、週休

る期間の初日から末日までの期間(第七項にお	の指定の申出があった場合には、当該申出によ	4 各省各庁の長は、前項の規定による指定期間	3 (略)	める期間は、二週間以上の期間とする。	2 勤務時間法第二十条第一項の人事院規則で定	ると認められる者で人事院が定めるもの	員との間において事実上子と同様の関係にあ	母と同様の関係にあると認められる者及び職	二において同じ。) との間において事実上父	姻関係と同様の事情にある者を含む。別表第	二 職員又は配偶者(届出をしないが事実上婚	一祖父母、孫及び兄弟姉妹
る期間の初日から末日までの期間(第六項にお	の指定の申出があった場合には、当該申出によ	3 各省各庁の長は、前項の規定による指定期間	2 (略)		(新設)						(新設)	(新設)

5 各省各庁の長は、職員から前項の規定による	6 各省各庁の長は、職員から前項の規定による -
し出なければならない。	し出なければならない。
日を休暇簿に記入して、各省各庁の長に対し申	日を休暇簿に記入して、各省各庁の長に対し申
定期間として指定することを希望する期間の末	定期間として指定することを希望する期間の末
ことができる。この場合においては、改めて指	ことができる。この場合においては、改めて指
た指定期間を短縮して指定することを申し出る	- た指定期間を短縮して指定することを申し出る
一 づき次項若しくは第六項の規定により指定され	一 づき次項若しくは第七項の規定により指定され
の項の申出(短縮の指定の申出に限る。)に基	の項の申出(短縮の指定の申出に限る。)に基
して指定すること又は当該指定期間若しくはこ	して指定すること又は当該指定期間若しくはこ
第六項の規定により指定された指定期間を延長	第七項の規定により指定された指定期間を延長
4 職員は、第二項の申出に基づき前項若しくは	5 職員は、第三項の申出に基づき前項若しくは
定するものとする。	定するものとする。
いて「申出の期間」という。)の指定期間を指	いて「申出の期間」という。)の指定期間を指

7 する。 場合に あ \mathcal{O} り 申 庁 指 り指定された指定期間 る末日までの期間 (以下この項 定期 規 0 出 \mathcal{O} 指定された指定期間の末日 第四 定 た 場 に基づき第四項若しくはこの項の規定によ 長 の全期間にわたり第二十六条ただし書の 「項又はど は 間 は、 による指定 合 の延長又は それぞれ、 第四 \mathcal{O} に 前 当 項 おい 項 該 $\widehat{\mathcal{O}}$ の指定期間を指定するものと 期 申 ک 規 て 短 間 出 の初日 定に 縮 申 \mathcal{O} 「延長申 に \mathcal{O} 出 項 \bigcirc 延長 係 文は 指定 か \mathcal{O} る の翌日 から当該申出 期間 かわらず、 いの指· 末 の申 出 次項 日 又は \mathcal{O} 定 ま 期 カン \hat{O} 出 で \mathcal{O} 規定 間 ら第五項 第三 が があ 申 \mathcal{O} 各省各 とい に係 期 出 項 0 に 間 が ょ た \mathcal{O} 6 う。) する。 \mathcal{O} 申出に基づき第三項若しくはこの項の規定によ 庁の長は、 指 あ り指定された指定期間 り指定された指定期間 場合には、 る末日までの期間 以下こ 規 第三項 定期 0 定による指定 た場合 の全期間にわたり第二十六条ただし 間 の項にな (又は前五 \mathcal{O} 延長又は それぞれ、 第三項、 の当該 項 お į, \mathcal{O} の指定期間を指定するものと 申 期 規定 この 7 短 間 出 の初日 の末 縮 申 延延 に \mathcal{O} に の指 出 項 延 係 文 長 日 か \mathcal{O} 長 る の翌日 申 期 から当該申 は 定 かわらず、 末 \mathcal{O} \mathcal{O} 出 間 次項 指定 日 申 又 \mathcal{O} ま か 期 は \mathcal{O} 出 ?ら第四 で \mathcal{O} 間 第 規 が 申 各省各 出 定 \mathcal{O} あ 書の とい に係 期 に 0 出 項

間

が

項

 \mathcal{O}

ょ

た

より、第三条第一項から第四項まで、第四条の	より、第三条第一項から第三項まで、第五条、
条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情に	条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情に
第三十二条 各省各庁の長は、業務若しくは勤務	第三十二条 各省各庁の長は、業務若しくは勤務
の定め)	の定め)
(第二章から第四章までの規定についての別段	(第二章から第四章までの規定についての別段
7 (略)	8 (略)
間について指定期間を指定するものとする。	間について指定期間を指定するものとする。
る場合は、これらの期間から当該日を除いた期	る場合は、これらの期間から当該日を除いた期
介護休暇を承認できないことが明らかな日であ	介護休暇を承認できないことが明らかな日であ
期間中の一部の日が同条ただし書の規定により	期間中の一部の日が同条ただし書の規定により
定しないものとし、申出の期間又は延長申出の	定しないものとし、申出の期間又は延長申出の
かである場合は、当該期間を指定期間として指	かである場合は、当該期間を指定期間として指
規定により介護休暇を承認できないことが明ら	規定により介護休暇を承認できないことが明ら

もる [。]	することができる。
休日の指定について別段の定めをすることがで	の指定又は代休日の指定について別段の定めを
時間、宿日直勤務、超勤代休時間の指定又は代	憩時間、休息時間、宿日直勤務、超勤代休時間
間の割振り、週休日の振替等、休憩時間、休息	い日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、休
合には、人事院の承認を得て、週休日、勤務時	の承認を得て、週休日、勤務時間を割り振らな
員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場	は安全に有害な影響を及ぼす場合には、人事院
規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職	能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しく
の三第一項及び第三項並びに第十七条第一項の	第三項並びに第十七条第一項の規定によると、
項、第八条第一項、第十四条第二項、第十六条	項、第十四条第二項、第十六条の三第一項及び
三、第五条、第六条、第七条第一項及び第二	第六条、第七条第一項及び第二項、第八条第一

(人事院規則一五―一五の一部改正)

第十二条 人事院規則一五―一五 (非常勤職員の勤務時間及び休暇) の一部を次の表により改正する。

改正後	
改正前	

(新設)
第二条
(勤務時間

には、	第四条	(年)	るこ	ない。
非常勤職員(第八号、第九号、第十二号	各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合	次休暇以外の休暇)	ることができる。	いように当該期間業務職員の勤務時間を定め
には、非常勤職員(第八号、第九号、第十二号	第四条 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合	(年次休暇以外の休暇)		

十三 る。 号に定める期間の有給の休暇を与えるものとす 及び第十三号に掲げる場合にあっては、 の定める非常勤職員に限る。)に対して当該各 一 十 二 その あっては、 出産予定日の六週間 非常勤職員の妻が出産する場合であって (略) 十四週間) 前の日から当該出産の (多胎妊娠の場合に 人事院 十三 る。 号に定める期間の有給の休暇を与えるものとす の定める非常勤職員に限る。)に対して当該各 及び第十三号に掲げる場合にあっては、 一 十 二 あっては、十四週間) その出産予定日 非常勤職員の妻が出産する場合であって (略) の六週間 前の日から当該出産の (多胎妊娠の場合に 人事院

たいらいに、角核は悪に係られ、<u>見明しに</u> 日以後一年を経過する日までの期間にある場

合において、当該出産に係る子 (規則一五―

几 職 員 \mathcal{O} 勤 務 時 間 休 日 及 C 休 暇) 第 兀

条の三第一項第二号イにおいて子に含まれる

ものとされる者を含む。次項第三号イ及びハ

を除き、以下同じ。)又は小学校就学の始期

に達するまでの子(妻の子を含む。)を養

育

する非常勤職員が、これらの子の養育のため

勤務しないことが相当であると認められると

き 当該期間内における五日(勤務日ごとの

勤 務 時 間 \mathcal{O} 時 間 数 が 同 で な 1 非 常 勤 職 員 に

あっては、その者の勤務時間を考慮し、人

事

院の定める時間)の範囲内の期間

合に 日以 お 後 1 年を経 て、 当 該 過 する日 出 産 係 ま る子 で \mathcal{O} 期 勤 間 務 に あ る場 間 法

合において、当該出産に係る子(勤務時間法

第六条第四項第一号において子に含まれるも

のとされる者を含む。次項第三号イ及びハを

除き、以下同じ。)又は小学校就学の始期に

達するまでの子(妻の子を含む。)を養育す

る非 常 勤 職 員 が、 これ 5 0 子 \mathcal{O} 養 育 \mathcal{O} た 8 勤

務しないことが相当であると認められるとき

当該期間内における五日(勤務日ごとの

勤

務 時 間 \mathcal{O} 時 間 数 が 同 で な 1 非 常 勤 職 員 に

あっては、その者の勤務時間を考慮し、人事

院の定める時間)の範囲内の期間

2 · 3 (略)

2·3 (略)

附則

(施行期日)

第 条 こ の 規則は、 令和七年四月一日から施行する。 ただし、次条及び附則第四条の規定は公布の日 か

ら、 第 五. 一条のに 規定並 びに第十一条中規則一五 四の目次の改正規定、 同規則中第一条の二を第一条の三

とし、 第 条 \mathcal{O} 次に 条を加える改正規定及び同 規則第十三条第 項第三号の改正規定 は令和六年四 月

日から施行する。

(勤務時間法の一部改正に伴う経過措置)

第二条 各省各庁の長 (勤務時間法第三条に規定する各省各庁の長をいう。) は、一 般職 の職員の給与に関

する法律等 0 部を改正する法律 (令和) 五. 年法律第七十三号。 附則第四条におい て 令 和 5五年改 正 法 لح

いう。) 第三条 \mathcal{O} 規 定 \mathcal{O} 施 行 の 日 (以下この条に お *(*) 7 施 行日」 という。 前 12 勤 務 時 間 法 第六条第三

項 (育児休業法 第十 七 条 (育 児休業法第二十二条にお いて準 用する場合を含む。) の規定 により 読 4 替え

て適用する場合を除く。) の規定により勤務時間を割り振ろうとする場合又は勤務時間法第六条第四 項の

ŋ 規定により週休 職 員 が 選 沢 す うる期間 日を設け、 間 (以下この 及び勤務時間を割り振ろうとする場合 条にお 7 て 「選 択単: 位 期間」 とい (規則 · う。) 五. が 週 間 四第四条の二の規定によ である 場合を除く。

に おいて、 単 位 期間 (勤務時間法第六条第三項に規定する単位期間 をいう。 以下 同 () () \mathcal{O} 初日としよう

とする日から起算して四週間 (選択単位期間が二週間又は三週間である場合にあっては、 それぞ れ二 週間

又は三 |週間) を経過する日が、 施行日以後に到来するときは、 同 規則第四条の二の り規定に かか わらず、 当

該単 位 期 間 \mathcal{O} 末 日を施 行 日 \mathcal{O} 前 日 以 前 とするために必要な限度にお į, . て、 当該単位期間 を一 週 間 二週 間

又は三週間とすることができる。

(人事院規則一―三四の一部改正に伴う経過措置)

第三条 第二条の規定による改正前の規則――三四別表の八の表勤務時間法の項、 規則一五 兀 (職員 $\widehat{\mathcal{O}}$

勤務時間、 休日及び 休暇) の項及び 規則一五 | _ 兀 应 (人事院規則 五. $\frac{1}{-}$ 匹 (職 員 \mathcal{O} 勤 務 時 間、 休

日 及 び 休 暇) \mathcal{O} 部 を改正 一する人 事 院 規 則 \mathcal{O} 項 に 掲げ る人事管理 文書 (同 条 \mathcal{O} 規定に ょ る改改 É 後 0 規則

兀 別 表 \mathcal{O} 八 0 表 勤 務 時 間 法 \mathcal{O} 項 及び 規 則 五 兀 職 員 \mathcal{O} 勤 務 時 間、 休 日 及び 休 暇) \mathcal{O} 項 E 掲げ

るものを除く。 の保存期間及び保存期間が満了したときの措置に ついては、 なお従前 の例による。

が定める。

第四条 前二条に定めるもののほか、 令和五年改正法及びこの規則の施行に関し必要な経過措置は、 人事院 各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

勤務間のインターバル確保について (通知)

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)第4条第1項に規定する各省各庁の長の責務(職員の健康及び福祉を考慮し、適正な勤務条件を確保)に基づくものとして、人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)において、勤務間のインターバル(同規則第1条の2に規定する「職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間」をいう。以下同じ。)の確保に係る努力義務が規定され、令和6年4月1日に施行されます。

これを踏まえ、各府省における具体的な取組の検討を支援するため、目安となる時間や確保に係る取組例等を示すこととしました。各府省におかれては、これを参考にして、勤務間のインターバル確保の取組の推進に努めてください。

記

1 勤務間のインターバル確保の基本的考え方

適切な勤務間のインターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務

能率の一層の向上につながることも期待される。また、民間労働法制では、勤務間インターバル制度導入が企業の努力義務とされており、「過労死等の防止のための対策に関する大綱(令和3年7月閣議決定)」においては、勤務間インターバル制度を導入している企業割合に関する数値目標が設定され、公務員についても、当該目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進することとされている。

これらを踏まえると、国家公務員についても、勤務間のインターバル確保の 取組を早期に推進していく必要があるため、当該確保に係る各省各庁の長の責 務を法令上明確にすることとしたものである。

2 勤務間のインターバルの目安

勤務間のインターバルの目安は、11時間とする。

この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間を示すものである。

(注) 目安となる11時間の算定に当たっては、正規の勤務時間及び超過勤務時間を考慮するものとする。なお、密度の薄い断続的な勤務である宿日直勤務については、当該算定の対象には含まないが、これとは別に職員の健康及び福祉の確保のため適切な取組を講ずることが求められる。

【参考】

人事院「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に 関する研究会『最終報告』」(令和5年3月)(抄)

V. 勤務間インターバル

勤務間インターバルの時間数については、脳・心臓疾患の明らかなリスク上昇が報告されている長時間労働を一定程度防止することが期待できること、勤務間インターバルが短くなるほど休息時間、特に睡眠時間

が短くなることが分かっており、休息時間と事故・ケガの発生程度、疲労蓄積や睡眠の質、及びその他の健康影響には明らかな負の量反応関係があるといえること、また、勤務間インターバル制を導入している諸外国の例、ヒアリングを行った民間企業や国土交通省航空局の例などを踏まえれば、原則とすべき時間数を11時間とすることが適当であると考える。

3 勤務間のインターバル確保に係る取組

- (1) 勤務間のインターバルを確保するためには、長時間の超過勤務を減らしていくことが重要であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。
 - ① 「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について(平成31年2月1日 職職-22)」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、 業務の効率化等により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。
 - ② 深夜までの勤務又は早朝からの勤務を要する状況が続く場合には、早出 遅出勤務の活用や、執務体制の見直しによりシフト制とするなど、できる 限り職員間における負担の分散や軽減を図ること。
 - ③ フレックスタイム制の利用方法について各職場の幹部や管理職を含む職員に適切に周知するとともに、令和7年4月1日に施行する勤務間のインターバル確保のためコアタイムに勤務時間を割り振らないことができる特例を含め、積極的にフレックスタイム制を活用できる環境を整備すること。
 - ④ 幹部や管理職が、率先して業務プロセスの見直しに取り組むことや、自 らフレックスタイム制の活用を始めとする柔軟な働き方を実践することな

どにより、部下職員の資料作成等に係る業務の負担軽減を図り、効率的に 業務遂行できる環境を整備すること。

- (2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間を含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。
 - ① 各職場において週や月単位で目標を定め、目安となる勤務間のインター バルを確保できない日が恒常的に続く状況は避けるよう努めること。
 - ② 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続く場合には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気を醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること。
 - ③ 各職場において、目安となる勤務間のインターバル確保が困難な要因や 課題等を分析し、対応を検討すること。

4 その他

勤務間のインターバル確保に係る努力義務は、各省各庁の長に対して当該確保のための具体的な取組を求めるものであり、各職場の職員に課されるものではないことに留意が必要である。したがって、各省各庁の長は、当該取組を実効的なものとするため、効率的な業務遂行に努めることや職場の意識・慣習を変えていくことなどについて、職員の理解や協力を得ながら取り組むことが重要である。その際には、勤務間のインターバル確保は、一義的には職員自身のためであることも十分に説明し、その重要性や必要性について、意識醸成に取り組むことも求められる。

以 上