

(参考)

## ○中央省庁等改革基本法（平成 10 年法律第 103 号）（抄）

(職員の身分等)

第 40 条 独立行政法人のうち、その業務の停滞が国民生活又は社会経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすと認められるものその他当該独立行政法人の目的、業務の性質等を総合的に勘案して必要と認められるものについては、法令により、その職員に国家公務員の身分を与えるものとし、その地位等については、次に掲げるところを基本とするものとする。

四 定員については、行政機関の職員の定員に関する法律その他の法令に基づく管理の対象としないものとするとともに、職員の数については、毎年、政府が国会に対して報告するものとする。

## ○独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）（抄）

(国会への報告等)

第 60 条 特定独立行政法人は、政令で定めるところにより、毎事業年度、常時勤務に服することを要するその職員(国家公務員法第 79 条又は第 82 条の規定による休職又は停職の処分を受けた者、法令の規定により職務に専念する義務を免除された者その他の常時勤務に服することを要しない職員で政令で定めるものを含む。次項において「常勤職員」という。)の数を主務大臣に報告しなければならない。

2 政府は、毎年、国会に対し、特定独立行政法人の常勤職員の数を報告しなければならない。

## ○独立行政法人の組織、運営及び管理に係る共通的な事項に関する政令（平成 12 年政令第 316 号）（抄）

(主務大臣への報告)

第 3 条 通則法第 60 条第 1 項の規定による報告は、一月一日現在における同項に規定する常勤職員の数について、総務省令で定めるところにより、一月三十日までに行うものとする。

(常勤職員の範囲)

第 4 条 通則法第 60 条第 1 項に規定する常時勤務に服することを要しない職員で政令で定めるものは、次に掲げる者とする。

一 国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 79 条又は第 82 条の規定による休職又は停職の処分を受けた者

二 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）第 7 条第 5 項の規定により休職者とされた者

三 国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和 45 年法律第 117 号）第 2 条第 1 項の規定により派遣された者

四 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 109 号）第 3 条第 1 項の規定により育児休業をしている者又は同法第 13 条第 1 項に規定する育児短時間勤務職員（同法第二十二條の規定による勤務をしている者を含む。）

五 国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成 19 年法律第 45 号）第 2 条第 5 項に規定する自己啓発等休業をしている者

## ○国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）（抄）

（本人の意に反する休職の場合）

第 79 条 職員が、左の各号の一に該当する場合又は人事院規則で定めるその他の場合においては、その意に反して、これを休職することができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合

（懲戒の場合）

第 82 条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

（各号略）

## ○特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）（抄）

（組合のための職員の行為の制限）

第 7 条 職員は、組合の業務に専ら従事することができない。ただし、国営企業等の許可を受けて、組合の役員として専ら従事する場合は、この限りでない。

- 5 第 1 項ただし書の許可を受けた職員は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、いかなる給与も支給されないものとする。

## ○国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和 45 年法律第 117 号）（抄）

（職員の派遣）

第 2 条 任命権者（国家公務員法第 55 条第 1 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をいう。以下同じ。）は、条約その他の国際約束若しくはこれに準ずるものに基づき又は次に掲げる機関の要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、部内の職員（人事院規則で定める職員を除く。）を派遣することができる。

（各号略）

## ○国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 109 号）（抄）

（育児休業の承認）

第 3 条 職員（常時勤務することを要しない職員、臨時的に任用された職員、配偶者がこの法律により育児休業をしている職員その他の人事院規則で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の三歳に満たない子を養育するため、当該子が三歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業をしたことがあるときは、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

(育児短時間勤務の承認)

第12条 職員(常時勤務することを要しない職員、臨時的に任用された職員、配偶者がこの法律により育児休業をしている職員その他の人事院規則で定める職員を除く。)は、任命権者の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する官職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態(勤務時間法第七条第一項の規定の適用を受ける職員にあつては、第五号に掲げる勤務の形態)により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること(以下「育児短時間勤務」という。)ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しないときは、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- 一 日曜日及び土曜日を週休日(勤務時間法第六条第一項に規定する週休日をいう。以下この項において同じ。)とし、週休日以外の日において一日につき三時間五十五分勤務すること。
- 二 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき四時間五十五分勤務すること。
- 三 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき七時間四十五分勤務すること。
- 四 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日のうち、二日については一日につき七時間四十五分、一日については一日につき三時間五十五分勤務すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分から二十四時間三十五分までの範囲内の時間となるように人事院規則で定める勤務の形態

(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)

第22条 任命権者は、第十四条において準用する第六条の規定により育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、過員を生ずることその他の人事院規則で定めるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、人事院規則の定めるところにより、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する官職を占めたまま勤務をさせることができる。この場合において、第十五条から前条までの規定を準用する。

## ○国家公務員の自己啓発等休業に関する法律(平成19年法律第45号) (抄)

(自己啓発等休業の承認)

第3条 任命権者は、職員としての在職期間が二年以上である職員が自己啓発等休業を請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該請求をした職員の勤務成績、当該請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮した上で、大学等における修学のための休業にあつては二年(大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合として人事院規則で定める場合は、三年)、国際貢献活動のための休業にあつては三年を超えない範囲内の期間に限り、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。