

(参照条文)

## ○独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）（抄）

(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つて、国が自ら主体となつ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、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・3 (略)

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るための計画に基づき行うことにより、その公共上の事務等を正確かつ確実に執行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。

(国会への報告等)

第六十条 行政執行法人は、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（国家公務員法第七十九条又は第八十二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、行政執行法人の常勤職員の数を報告しなければならない。

3 (略)

## ○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（平成十二年政令第三百十六号）（抄）

(行政執行法人による報告)

第十九条 通則法第六十条第一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)

第二十条 通則法第六十条第一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（昭和二十二年法律第百二十号）第七十九条又は第八十二条の規定による休職又は停職の処分を受けた者
- 二 行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第七条第五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（昭和四十五年法律第百十七号）第二条第一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（平成三年法律第百九号）第三条第一項の規定により育児休業をしている者又は同法第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員（同法第二十二号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（平成十九年法律第四十五号）第二条第五項に規定する自己啓発等休業をしている者
- 六 国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成二十五年法律第七十八号）第二条第四

項に規定する配偶者同行休業をしている者

## ○国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）（抄）

（本人の意に反する休職の場合）

第七十九条 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）

第八十二条 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。

一～三 （略）

2 （略）

## ○行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）（抄）

（組合のための職員の行為の制限）

第七条 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、行政執行法人の許可を受けて、組合の役員として専ら従事する場合は、この限りでない。

2～4 （略）

5 第一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（昭和四十五年法律第一百十七号）（抄）

（職員の派遣）

第二条 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。

一～三 （略）

2 （略）

## ○国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）（抄）

（育児休業の承認）

第三条 職員（第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員、臨時的に任用された職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により職員が当該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。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）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である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事院規則で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が三歳に達する日（常時勤務することを要しない職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で人事院規則で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として人事院規則で定める場合に該当するときは、二歳に達する日））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（当該子の出生

の日から勤務時間法第十九条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして勤務時間法第二十三条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）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。

2・3 （略）

（育児短時間勤務の期間の延長）

第十三条 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）は、任命権者に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

2 （略）

（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）  
第二十二條 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（平成十九年法律第四十五号） （抄）

（定義）

第二条 （略）

2～4 （略）

5 この法律において「自己啓発等休業」とは、職員の自発的な大学等における修学又は国際貢献活動のための休業をいう。

## ○国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成二十五年法律第七十八号）（抄）

（定義）

第二条 （略）

2・3 （略）

4 この法律において「配偶者同行休業」とは、職員（常時勤務することを要しない職員、臨時的に任用された職員その他の人事院規則で定める職員を除く。次条第一項において同じ。）が、外国での勤務その他の人事院規則で定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。