

## 国家公務員の給与制度に係る法令の規定

### ○国家公務員法（昭和二十二年十月二十一日法律第百二十号）（抄）

（情勢適応の原則）

第二十八条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

2 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に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ある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。

（給与の根本基準）

第六十二条 職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてこれをなす。

（法律による給与の支給）

第六十三条 職員の給与は、別に定める法律に基づいてなされ、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も支給することはできない。

（俸給表）

第六十四条 前条に規定する法律（以下「給与に関する法律」という。）には、俸給表が規定されなければならない。

2 俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、かつ、等級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない。

（給与に関する法律に定めるべき事項）

第六十五条 給与に関する法律には、前条の俸給表のほか、次に掲げる事項が規定されなければならない。

- 一 初任給、昇給その他の俸給の決定の基準に関する事項
  - 二 官職又は勤務の特殊性を考慮して支給する給与に関する事項
  - 三 親族の扶養その他職員の生計の事情を考慮して支給する給与に関する事項
  - 四 地域の事情を考慮して支給する給与に関する事項
  - 五 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項
  - 六 一定の期間における勤務の状況を考慮して年末等に特別に支給する給与に関する事項
  - 七 常時勤務を要しない官職を占める職員の給与に関する事項
- 2 前項第一号の基準は、勤続期間、勤務能率その他勤務に関する諸要件を考慮して定められるものとする。

### ○一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年四月三日法律第九十五号）（抄）

（俸給）

第四条 各職員の受ける俸給は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基き、且つ、勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮したものでなければならない。

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（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）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。
- 第六条の二 指定職俸給表の適用を受ける職員の俸給月額、同表に掲げる俸給月額のうち、その者の占める官職に応じて人事院規則で定める号俸の額とする。

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 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、職務の級の定数を設定し、又は改定することができる。

- 2 職員の職務の級は、前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。
- 3 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。
- 4 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、人事院規則の定めるところにより決定する。
- 5 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、同日前一年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。
- 6 前項の規定により職員（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であるものを除く。以下この項及び次項において同じ。）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、前項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を四号俸（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。
- 7 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）を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項中「四号俸（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にあつては三号俸、」とあるのは、「二号俸（」とする。
- 8 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であるものの第五項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である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。
- 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。

- 1 1 第五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。
- 1 2 国家公務員法第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）のうち、指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員の俸給月額、その者に適用される俸給表の再任用職員の欄に掲げる俸給月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

第八条の二 再任用職員で国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の俸給月額は、第六条の二及び前条第十二項の規定にかかわらず、これらの規定による俸給月額に、勤務時間法第五条第二項の規定により定められたその者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。

（初任給調整手当）

第十条の三 次の各号に掲げる官職に新たに採用された職員には、当該各号に掲げ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、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 月額三十万六千九百円
  - 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 月額五万円
  - 三 科学技術（人文科学のみに係るものを除く。第十一条の九において同じ。）に関する高度な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が著しく困難であると認められる官職（前二号に掲げる官職を除く。）で人事院規則で定めるもの 月額十万円
  - 四 前三号に掲げる官職以外の官職のうち特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる官職で人事院規則で定めるもの 月額二千五百円
- 2 前項の官職に在職する職員のうち、同項の規定により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、初任給調整手当を支給する。
  - 3 前二項の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他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。

(専門スタッフ職調整手当)

第十条の四 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であるものが極めて高度の専門的な知識経験及び識見を活用して遂行することが必要とされる業務で重要度及び困難度が特に高いものとして人事院規則で定める業務に従事することを命ぜられた場合は、当該職員には、当該業務に従事する間、専門スタッフ職調整手当を支給する。

- 2 専門スタッフ職調整手当の月額、俸給月額に百分の十を乗じて得た額とする。
- 3 前二項に規定するもののほか、専門スタッフ職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。

(扶養手当)

第十一条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

- 2 扶養手当の支給については、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものを扶養親族とする。
  - 一 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。以下同じ。)
  - 二 満二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子及び孫
  - 三 満六十歳以上の父母及び祖父母
  - 四 満二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある弟妹
  - 五 重度心身障害者
- 3 扶養手当の月額は、前項第一号に該当する扶養親族については一万三千元、同項第二号から第五号までの扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)については一人につき六千五百円(職員に配偶者が不在の場合にあつては、そのうち一人については一万円)とする。
- 4 扶養親族たる子のうちに満十五歳に達する日後の最初の四月一日から満二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、五千円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第十一条の二 新たに職員となつた者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号の一に該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨(新たに職員となつた者に扶養親族がある場合又は職員に第一号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者が不在ときは、その旨を含む。)を各庁の長又はその委任を受けた者に届け出なければならない。

- 一 新たに扶養親族たる要件を具備するに至つた者がある場合
- 二 扶養親族たる要件を欠くに至つた者がある場合(前条第二項第二号又は第四号に該当する扶養親族が、満二十二歳に達した日以後の最初の三月三十一日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至つた場合を除く。)
- 三 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となつた場合(前号に該当する場合を除く。)

四 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至つた場合(第一号に該当する場合を除く。)

- 2 扶養手当の支給は、新たに職員となつた者に扶養親族がある場合においては、その者が職員となつた日、扶養親族がない職員に前項第一号に掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもののすべてが扶養親族たる要件を欠くに至つた場合においては、その事実が生じた日の属する月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもつて終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から十五日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から行うものとする。
- 3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第一項第一号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至つた場合、扶養手当を受けている職員について同項第三号若しくは第四号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかつた者が特定期間にある子となつた場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月)からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第一項第一号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定(扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至つた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。)及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となつた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

(地域手当)

第十一条の三 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して人事院規則で定める地域に在勤する職員に支給する。当該地域に近接する地域のうち民間の賃金水準及び物価等に関する事情が当該地域に準ずる地域に所在する官署で人事院規則で定めるものに在勤する職員についても、同様とする。

- 2 地域手当の月額は、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、次の各号に掲げる地域手当の級地の区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
  - 一 一級地 百分の十八
  - 二 二級地 百分の十五
  - 三 三級地 百分の十二

- 四 四級地 百分の十
- 五 五級地 百分の六
- 六 六級地 百分の三

3 前項の地域手当の級地は、人事院規則で定める。

第十一条の四 その設置に特別の事情がある大規模な空港の区域であつて、当該区域内における民間の事業所の設置状況、当該民間の事業所の従業員の賃金等に特別の事情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在勤する職員には、前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、前条の規定にかかわらず、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百分の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月額の地域手当を支給する。

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合計額に百分の十五を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

第十一条の六 第十一条の三第一項の人事院規則で定める地域に所在する官署又は同項の人事院規則で定める官署(以下「地域手当支給官署」という。)が特別の法律に基づく官署の移転に関する計画その他の特別の事情による移転(人事院規則で定める移転に限る。)をした場合において、当該移転の直後の官署の所在する地域若しくは官署に係る地域手当の支給割合(同条第二項各号に定める割合をいう。)が当該移転の日の前日の官署の所在していた地域若しくは官署に係る地域手当の支給割合(同条第二項各号に定める割合をいう。以下「移転前の支給割合」という。)に達しないこととなる時、又は当該移転の直後の官署の所在する地域若しくは官署が同条第一項の人事院規則で定める地域若しくは官署に該当しないこととなる時は、当該移転をした官署で人事院規則で定めるもの(以下「特別移転官署」という。)に在勤する職員(人事院規則で定める職員を除く。)には、前二条の規定により当該官署に係るこの項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、前三条の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、一定の期間、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次の各号に掲げる特別移転官署の区分に応じ当該各号に定める割合で人事院規則で定めるものを乗じて得た月額の地域手当を支給する。

- 一 地域手当支給官署である特別移転官署 移転前の支給割合を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第二項各号に掲げる割合に至るまで段階的に引き下げた割合
- 二 前号に掲げるもの以外の特別移転官署 移転前の支給割合を段階的に引き下げた割合

2 新たに設置された官署で特別移転官署の移転と同様の事情により設置されたものとして人事院規則で定める官署に在勤する職員(人事院規則で定める職員を除く。)には、前二条の規定により当該官署に係るこの項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、前三条の規定にかかわらず、当該官署の設置に関する事情、当該官署の設置に伴う職員の異動の状況等を考慮して人事院規則の定めるところにより、一定の期間、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前項各号の規定に準じて人事院規則で定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

3 地域手当支給官署が第一項に規定する特別の事情に準ずると認められる事情による移転(人事院規則で定める移転に限る。)をした場合において、当該移転の直後の官署の所在する地域若しくは官署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をいう。)が当該移転の日の前日の官署の所在していた地域若しくは官署に係る地域手当の支給割合(同条第二項各号に定める割合をいう。)に達しないこととなる時、又は当該移転の直後の官署の所在する地域若しくは官署が同条第一項の人事院規則で定める地域若しくは官署に該当しないこととなる時は、当該移転をした官署で人事院規則で定めるもの(以下「準特別移転官署」という。)に在勤する職員(当該移転の日前から引き続き準特別移転官署に在勤する職員その他これらの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(以下「移転職員等」という。)に限る。)には、人事院規則の定めるところにより、第一項の規定に準じて、地域手当を支給する。新たに設置された官署で準特別移転官署の移転と同様の事情により設置されたものとして人事院規則で定める官署に在勤する職員(人事院規則で定める職員に限る。)についても、当該官署の設置に関する事情、当該官署の設置に伴う職員の異動の状況等を考慮して人事院規則の定めるところにより、前項の規定に準じて、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時、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二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（異動等後の支給割合が当該異動等の後に改定された場合にあつては、当該改定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二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改定された場合にあつては、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

2 前条第一項若しくは第二項の人事院規則で定める官署に在勤する職員（これらの規定の人事院規則で定める職員を除く。）若しくは同条第三項の人事院規則で定める官署に在勤する職員（移転職員等及び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二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二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

3 検察官であつた者又は国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第四百十一号）の適用を受ける職員、独立行政法人通則法（平成十一年法律第三百三十三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人の職員、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「給与特例法適用職員等」という。）であつた者が、引き続き俸給表の適用を受ける職員となり、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の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 百分の六

二 六十キロメートル以上三百キロメートル未満 百分の三

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、給与特例法適用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は、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。第三号において同じ。）を借り受け、月額一万二千元を超える家賃（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 当該職員の所有に係る住宅（人事院規則で定めるこれに準ずる住宅を含む。）のうち当該職員その他人事院規則で定める者によつて新築され、又は購入された住宅であつて、当該新築又は購入の日から起算して五年を経過していないものに居住している職員で世帯主であるもの

三 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、月額一万二千元を超える家賃を支払っているもの又はこれらのも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、当該各号に掲げる額（第一号又は第二号に掲げる職員のうち第三号に掲げる職員でもあるものについては、第一号又は第二号に掲げる額及び第三号に掲げる額の合計額）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、それぞれ次に掲げる額（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 月額二万三千元以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から一万二千元を控除した額

ロ 月額二万三千元を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から二万三千元を控除した額の二分の一（その控除した額の二分の一が一万六千元を超えるときは、一万六千元）を一万千円に加算した額

二 前項第二号に掲げる職員 二千五百円



- 三 前項第三号に掲げる職員第一号の規定の例により算出した額の二分の一に相当する額（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「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「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「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その者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（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「一箇月当たりの運賃等相当額」という。）が五万五千円を超えるときは、支給単位期間につき、五万五千円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が二以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、一箇月当たりの運賃等相当額の合計額が五万五千円を超えるときは、その者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、五万五千円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
- 二 前項第二号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（再任用短時間勤務職員のうち、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）
- イ 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）

- が片道五キロメートル未満である職員 二千円
- ロ 使用距離が片道五キロメートル以上十キロメートル未満である職員 四千円
- ハ 使用距離が片道十キロメートル以上十五キロメートル未満である職員 六千五百円
- ニ 使用距離が片道十五キロメートル以上二十キロメートル未満である職員 八千九百円
- ホ 使用距離が片道二十キロメートル以上二十五キロメートル未満である職員 一万三千三百円
- ヘ 使用距離が片道二十五キロメートル以上三十キロメートル未満である職員 一万三千七百円
- ト 使用距離が片道三十キロメートル以上三十五キロメートル未満である職員 一万六千円
- チ 使用距離が片道三十五キロメートル以上四十キロメートル未満である職員 一万八千五百円
- リ 使用距離が片道四十キロメートル以上四十五キロメートル未満である職員 二万九百円
- ヌ 使用距離が片道四十五キロメートル以上五十キロメートル未満である職員 二万八千八百円
- ル 使用距離が片道五十キロメートル以上五十五キロメートル未満である職員 二万二千七百円
- ヲ 使用距離が片道五十五キロメートル以上六十キロメートル未満である職員 二万三千六百円
- ワ 使用距離が片道六十キロメートル以上である職員 二万四千五百円
- 3 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（一箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が五万五千円を超えるときは、その者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、五万五千円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、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（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が人事院規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、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。以下同じ。）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その者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の二分の一に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「一箇月当たりの特別料金等二分の一相当額」という。）が二万円を超えるときは、支給単位期間につき、二万円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が二以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、一箇月当たりの特別料金等二分の一相当額の合計額が二万円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る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、二万円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
  - 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、検察官であつた者又は給与特例法適用職員等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、新幹線鉄道等でその利用が人事院規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、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 第一項第一号又は第三号に掲げる職員のうち、住居を得ることが著しく困難である島その他これに準ずる区域（以下「島等」という。）に所在する官署で人事院規則で定めるものへの通勤のため、当該島等への交通に橋、トンネルその他の施設（以下「橋等」という。）を利用し、当該橋等の利用に係る通常の運賃に加算される運賃又は料金（以下「特別運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（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 橋等に係る通勤手当 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その者の支給単位期間の通勤に要する特別運賃等の額に相当する額
  - 二 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 同号に定める額を負担しないものとした場合における前三項の規定による額
- 6 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）に係る最初の月の人事院規則で定める日に支給する。
- 7 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。
- 8 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（自動車等に係る通勤手当にあつては、一箇月）をいう。

- 9 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は、二万三千元（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、四万五千元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 検察官であつた者又は給与特例法適用職員等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り、これに伴い、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（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。

（特殊勤務手当）

- 第十三条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。
- 2 特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲、支給額その他特殊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。

（特地勤務手当等）

- 第十三条の二 離島その他の生活の著しく不便な地に所在する官署として人事院規則で定めるもの（以下「特地官署」という。）に勤務する職員には、特地勤務手当を支給する。



- 2 特勤勤務手当の月額、俸給及び扶養手当の月額の合計額の百分の二十五をこえない範囲内で人事院規則で定める。
- 3 特勤官署が第十一条の三第一項の人事院規則で定める地域に所在する場合における特勤勤務手当と地域手当その他の給与との調整等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勤官署又は人事院が指定するこれらに準ずる官署（以下「準特勤官署」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勤勤務手当に準ずる手当を支給する。

- 2 検察官であつた者又は給与特例法適用職員等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て特勤官署又は準特勤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（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。）、新たに特勤官署又は準特勤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勤官署又は準特勤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、特勤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勤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勤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 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八時間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。

（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。

（夜勤手当）

第十八条 正規の勤務時間として午後十時から翌日の午前五時までの間に勤務することを命ぜられた職員には、その間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の百分の二十五を夜勤手当として支給する。

（端数計算）

第十八条の二 第十五条に規定する勤務一時間当たりの給与額及び第十六条から前条までの規定により勤務一時間につき支給する超過勤務手当、休日給又は夜勤手当の額を算定する場合において、当該額に、五十銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、五十銭以上一円未満の端数を生じたときはこれを一円に切り上げるものとする。

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

- 2 前項の宿日直勤務のうち常直的な宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務に対して、二万千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 第十条の二第一項の規定に基づく人事院規則で指定する官職を占める職員のうち管理若しくは監督の複雑、困難及び責任の度が高い職員として人事院規則で定める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「特定管理職員」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、第七条及び第八条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

- 2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務一回につき、特定管理職員にあつては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、指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては当該額のうち最高のものに百分の百五十を乗じて得た額とする。ただし、同項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して人事院規則で定める勤務にあつては、それぞれその額に百分の百五十を乗じて得た額とする。
- 3 前二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においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（第二十三条第七項の規定の適用を受ける職員及び人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

- 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の百四十、十二月に支給する場合においては百分の百六十を乗じて得た額（行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの並びに同表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。第十九条の七において「特定幹部職員」という。）にあつては、六月に支給する場合においては百分の百二十、十二月に支給する場合においては百分の百四十を乗じて得た額）に、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- 一 六箇月 百分の百
- 二 五箇月以上六箇月未満 百分の八十
- 三 三箇月以上五箇月未満 百分の六十
- 四 三箇月未満 百分の三十

- 3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「百分の百四十」とあるのは「百分の七十五」と、「百分の百六十」とあるのは「百分の八十五」と、「百分の百二十」とあるのは「百分の六十五」とする。
- 4 第二項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給及び扶養手当の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。
- 5 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が三級以上であるもの並びに同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については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額に官職の職制上の段階、職務の級等を考慮して人事院規則で定める職員の区分に応じて百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に俸給月額に百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第二項の期末手当基礎額とする。
- 6 第二項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

第十九条の五 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第一項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第四号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に国家公務員法第八十二条の規定による懲戒免職の処分を受けた職員
- 二 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に国家公務員法第七十六条の規定により失職した職員（同法第三十八条第一号に該当して失職した職員を除く。）
- 三 基準日前一箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前二号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- 四 次条第一項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第十九条の六 各庁の長又はその委任を受けた者は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- 一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）第六編に規定する略式手続によるものを除く。第三項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つた場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する国民の信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
- 2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、国家公務員法第九十条の二に規定する処分説明書を受領した日から起算すべき期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 各庁の長又はその委任を受けた者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第三号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
  - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかつた場合
  - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた

行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合

- 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して一年を経過した場合
- 4 前項の規定は、各庁の長又はその委任を受けた者が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 各庁の長又はその委任を受けた者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 6 一時差止処分に対する行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）による不服申立てについては、一時差止処分は国家公務員法第八十九条第一項に規定する処分と、一時差止処分を受けた者は同法第九十条第一項に規定する職員と、前項の説明書は同法第九十条の二の処分説明書とそれぞれみなして、同法第九十条から第九十二条の二までの規定を適用する。
- 7 前各項に規定するもののほか、一時差止処分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（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、各庁の長又はその委任を受けた者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。
    - 一 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に百分の七十五（特定幹部職員にあつては、百分の九十五）を乗じて得た額の総額
    - 二 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の三十五（特定幹部職員にあつては、百分の四十五）、十二月に支給する場合においては百分の四十（特定幹部職員にあつては、百分の五十）を乗じて得た額の総額
  - 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受け

るべき俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。

- 4 第十九条の四第五項の規定は、第二項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第五項中「前項」とあるのは、「第十九条の七第三項」と読み替えるものとする。
- 5 前二条の規定は、第一項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第十九条の五中「前条第一項」とあるのは「第十九条の七第一項」と、同条第一号中「基準日から」とあるのは「基準日（第十九条の七第一項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する人事院規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

#### （期末特別手当）

第十九条の八 期末特別手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する指定職俸給表の適用を受ける職員に対して、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員で指定職俸給表の適用を受けていたもの（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 期末特別手当の額は、期末特別手当基礎額に、六月に支給する場合には百分の百六十、十二月に支給する場合には百分の百七十五を乗じて得た額に、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額（当該在職期間におけるその者の勤務成績が良好でない場合には、その額から、その者の勤務成績に応じ各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則の定める基準に従って定める額を減じて得た額）とする。
  - 一 六箇月 百分の百
  - 二 五箇月以上六箇月未満 百分の八十
  - 三 三箇月以上五箇月未満 百分の六十
  - 四 三箇月未満 百分の三十
- 3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「百分の百六十」とあるのは「百分の八十五」と、「百分の百七十五」とあるのは「百分の九十五」とする。
- 4 第二項の各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則の定める基準に従って定める額は、期末特別手当の支給を受ける職員が同項に規定する在職期間において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場合を除き、次項に規定するそれぞれの月額の合計額に百分の二十を乗じて得た額に期末特別手当を支給する月に応ずる第二項に規定する割合を乗じて得た額にその者の同項に規定する在職期間に応ずる同項各号に定める割合を乗じて得た額を超えるものであつてはならない。

- 5 第二項の期末特別手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給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、当該合計額に百分の二十を乗じて得た額（人事院規則で定める職員以外の職員にあつては、その額に俸給月額に百分の二十五を乗じて得た額を加算した額）を加算した額とする。
- 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。
- 7 第十九条の五及び第十九条の六の規定は、第一項の規定による期末特別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「第十九条の八第一項」と、同条第一号中「基準日から」とあるのは「基準日（第十九条の八第一項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する人事院規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

○国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年六月八日法律第二百号）（抄）

（寒冷地手当の支給）

第一条 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（以下この条及び次条において単に「職員」という。）のうち、毎年十一月から翌年三月までの各月の初日（次条において「基準日」という。）において次に掲げる職員のいずれかに該当する職員（常時勤務に服する職員に限り、同法第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された職員を除く。次条において「支給対象職員」という。）に対しては、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。次条において「一般職給与法」という。）に規定する給与のほか、予算の範囲内で寒冷地手当を支給する。

一 別表に掲げる地域に在勤する職員

二 別表に掲げる地域以外の地域に所在する官署のうちその所在する地域の寒冷及び積雪の度を考慮して同表に掲げる地域に所在する官署との権衡上必要があると認められる官署として総務大臣が定めるものに在勤する職員であつて同表に掲げる地域又は総務大臣が定める区域に居住するもの