

総行公第19号
令和6年3月29日

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
（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7年4月1日施行のフレックスタイム制の見直し関係）

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(ア)フレックスタイム制の見直しに関して、下記のとおり、今般の改正の内容をお示しします。

「公務員人事管理に関する報告」においては、「フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものである」とされています。フレックスタイム制については、令和5年4月より、制度の一部柔軟化がされたところですが、この柔軟化の効果が十分に発揮され、個々の職員の健康確保や希望・事情に応じた働き方がより一層可能となるよう、今般、制度の更なる柔軟化を行うものです。

フレックスタイム制を未だ導入していない地方公共団体においては、まずは、条例により制度を設けていただくよう検討をお願いいたします。また、既にフレックスタイム制度を導入している地方公共団体を含め、制度の更なる柔軟化についても検討いただいた上で、各地方公共団体の実情に即し、適切にご判断いただくようお願いいたします。

つきましては、今般、更に柔軟化された国家公務員に係る制度と同様の制度を各地方公

共同体において整備する際に改正する必要がある条例（案）の改正（別添1の新旧対照表参照）と、「地方公共団体におけるフレックスタイム制の運用について（通知）」（平成28年4月1日総行公第33号）の改正（別添2の新旧対照表参照）について、お示しします。各地方公共団体における制度の導入・柔軟化に当たっては、国家公務員における関連法及び人事院規則等の内容を踏まえるとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）を遵守し、適切な措置を講じられる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いたします。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フレックスタイム制の主な見直し内容

(1) 勤務時間を割り振らない日を設定できる措置の対象の拡大に伴う措置

- ・ 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5年法律第73号）による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）等の改正により、各省各庁の長が、一般の職員について、勤務時間の総量を維持した上で、現行の育児介護等職員と同様に、勤務時間を割り振らない日を設けることが可能となることを踏まえ、一般職の職員に係る勤務時間の割振りの基準及び手続を、現行の育児介護等職員と同一のものとすること。
- ・ 単位期間に関しては、原則4週間とされているところ、育児介護等職員に限り、1～4週間のうち職員が選択する期間とする取扱いは維持すること。

(2) 勤務時間の勤務開始後の割振り変更

- ・ 各省各庁の長が、業務の状況の変化等の事情がある場合において、職員から申告があったときは、公務の運営に支障がないと認める範囲において、その日の勤務時間の割振りを将来に向かって変更することを可能とすること。

(3) 勤務時間の割振り等の基準に係る別段の定めの特例

- ・ 各省各庁の長は、深夜の時間帯の勤務に係る基準を定めるに当たり、勤務時間の一定の間隔を確保する場合は人事院との協議を要しないものとされているが、これについて、基準をわかりやすくする観点から見直しを行うこと。
- ・ 具体的には、深夜の時間帯に勤務時間を割り振る場合には、業務上必要最小限のものとなるようにし、かつ、勤務時間の割振りの直前及び直後に少なくとも連続11時間の間隔を設けている場合には、人事院の協議を不要とすることとする。

(4) 関連制度及び規定の合理化・簡素化

① フレックスタイム制の職員の区分の廃止・基準の統一化

- ・ 一般の職員のうち、研究職俸給表の適用を受ける職員、特定専門スタッフ職員（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）、矯正医官等に分類されている現行の区分を廃止し、基準を統一化すること。

職員の類型	現行	改正後
一般の職員 (下記以外の職員)	<p>【最短勤務時間数】 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 (これを下回ることができる日(※)を各省各庁の長が週1日まで設定可)</p> <p>【コアタイム】 毎日(※の日を除く) 2～4時間で各省各庁の長が定める時間</p> <p>【週休日の追加】 不可</p>	<p>【最短勤務時間数】 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 (週1日(#))はこれを下回ることができる(勤務時間を割り振らない日を追加して設ける週を除く))</p> <p>【コアタイム】 毎日(#の日を除く) 2～4時間で各省各庁の長が定める時間</p>
研究職員 (公務能率向上に資すると認める場合)	<p>【最短勤務時間数】 2時間 (これを下回ることができる日(※)を各省各庁の長が週1日まで設定可)</p>	<p>【勤務時間を割り振らない日の追加】 可</p>
特定専門スタッフ職員 (公務能率向上に特に資すると認める場合)	<p>【コアタイム】 1日以上(※の日を除く) 2～4時間で各省各庁の長が定める時間</p> <p>【週休日の追加】 不可</p>	<p>※ 研究職員その他これに類する職員として各省各庁の長が認める者(現行の特定専門スタッフ職員を想定)について、公務の能率の向上のため、必要と認められる範囲内で、コアタイムを月曜日から金曜日までのうち1日以上とすることができる規定を創設 (現行のコアタイムと同様の運用が可能)</p>
矯正医官	<p>【最短勤務時間数】 2時間 (これを下回ることができる日(※)を各省各庁の長が週1日まで設定可)</p> <p>【コアタイム】 毎日(※の日を除く) 2時間</p> <p>【週休日の追加】 不可</p>	<p>※ 現行の配慮規定の趣旨を踏まえ、研究職員等、矯正医官及び育児介護等職員については、できる限り職員の申告どおり勤務時間の割振り等を行うことが望ましい旨を別途局長通知等で周知</p>
育児介護等職員	<p>【最短勤務時間数】 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 (週1日(#))はこれを下回ることができる(週休日を追加して設ける週を除く))</p> <p>【コアタイム】 毎日(#の日を除く)</p>	<p>※ 育児介護等職員に係る単位期</p>

	2～4時間で各省各庁の長が定める時間 【週休日の追加】 可	間の取扱いは、現行の仕組みを 存置
--	-------------------------------------	----------------------

(注) コアタイムを設定する時間（9時～16時）、フレキシブルタイム（5時～22時）及び育児短時間勤務職員に関する基準（最短勤務時間数：2時間、コアタイム：なし、勤務しない日の追加：不可）は変更なし。

② 休憩時間に関する要件の見直し

- ・ 休憩時間を分割、延長若しくは短縮し、又は短時間の休憩を追加できる事由について、フレックスタイム制における休憩時間の取扱い（30分以上の休憩時間を任意に設定可能）との均衡等を考慮し、必要な見直しを行うこと。

	現行	改正後
分割	休憩時間を正午から午後1時に置くことにより業務を処理するための必要な要員の確保が困難となる場合	休憩時間を標準的な休憩時間に置くことにより業務を処理するための必要な要員の確保が困難となる場合
延長	・勤務時間の一部において在宅勤務（ <u>職員の住居における勤務に限る。</u> ）を行う場合に、職場と自宅を移動するとき等	・勤務時間の一部において在宅勤務を行う場合に、職場と在宅勤務場所を移動するとき等
短縮	・ <u>小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき</u> ・ <u>小学校等に就学している子を送迎するために自宅以外に赴くとき</u> ・ <u>要介護者を介護するとき</u> 等	・ <u>職員が小学校の始期に達するまで又は小学校等に修学している子の養育又は要介護者の介護をするとき</u> ※ フレックスタイム制における育児介護等職員と同一とする。 ※ 人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）で定める育児を行う職員の早出遅出勤務においても同様に改正 等
追加	—	— ※ 事由の変更なし。

※ 休憩時間を延長又は追加した場合において、始業の時刻は午前5時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定することを必要とする基準や、職員からの申告に基づき特例を認める取扱いは維持する。

③ その他関連規定の見直し

- ・ 現行の人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）や運用通知等のフレックスタイム制及び休憩時間等に係る規定に関し、各府省人事当局や制度利用者ができる限り分かりやすいものとなるよう見直すこと。

2 非常勤職員のフレックスタイム制

- ・ 非常勤職員である期間業務職員については、業務の性質等に応じ、各省各庁の長の判断により、職員の希望を踏まえ、常勤職員のフレックスタイム制と同様に勤務時間を定めることを可能とすること。
- ・ 具体的には、各省各庁の長は、期間業務職員について、期間業務職員の申告を考慮して当該期間業務職員の勤務時間を定めることが公務の運営に支障がないと認める場合には、期間業務職員の申告を経て、当該期間業務職員の勤務時間を定めることができること。

3 施行期日

施行期日は令和7年4月1日とすること。

【参考】公務員人事管理に関する報告（フレックスタイム制の見直し部分 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) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものである。

フレックスタイム制については、研究会の中間報告（令和4年7月）の内容を踏まえ、本年4月より、コアタイム及び1日の最短勤務時間数等の基本的な枠組みの柔軟化を行い、各省各庁の長は、週1日を限度に、これらを免除する日を設定することもできることとしている。

この柔軟化の効果が十分に発揮され、個々の職員の健康確保や希望・事情に応じた働き方がより一層可能となるよう、以下の見直しを図る。

- ① 現行においては、フレックスタイム制が適用される職員のうち、子の養育又は配偶者等の介護をする職員等（以下「育児介護等職員」という。）に限り、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができることとされている。この措置の対象を育児介護等職員以外の職員（以下「一般の職員」という。）にも拡大する。
- ② 勤務時間の割振りは、適切な執務体制の確保の観点から、遅くとも勤務開始前に行う必要があるが、臨時・緊急の業務の状況の変化等により、職員が当

日の勤務時間の変更を申告した場合で、当該変更を行っても公務の運営に支障がないと認めるときは、勤務開始後であっても、将来に向かっての勤務時間の割振りの変更を可能とする。

- ③ 非常勤職員である期間業務職員についても、業務の性質等に応じ、各省各庁の長の判断により、職員の希望を踏まえ、常勤職員のフレックスタイム制と同様の勤務時間を定めることを可能とする。

これらの見直しは、各府省における勤務時間管理システムの改修等が必要となることを考慮し、令和7年4月から実施することが適切である。

これらの実現に向けて、イの説明のとおり、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（以下「勤務時間法」という。）の改正の勧告を行うとともに、勤務時間法の改正を踏まえ、人事院規則の改正等を行う。

制度の柔軟化を職員の柔軟な働き方につなげるためには、各府省において、職員に対する周知・啓発や、手続の簡素化等を通じた事務負担の軽減、利用しやすい雰囲気醸成などによる環境整備を行うことが不可欠である。また、職員がフレックスタイム制を利用する場合においても、各職場において行政サービスを提供するための執務体制の確保がなされていることは当然の前提であり、職員が申告したとおりの割振りを行うと公務の運営に支障が生ずると認められる場合には、人事当局は当該申告と異なる割振りをすべきであることも、各職場まで周知される必要がある。さらに、個々の職員を尊重した働き方を各職場で実現するためには、人事当局や管理職員のみではなく、職員自身が、適切な公務運営の確保と各職員の柔軟な働き方を両立できる職場形成に積極的に参加していく必要がある。

本院は、こうしたフレックスタイム制の運用上のポイント等を内閣人事局と連携して整理し各府省に提供するなどして、各府省における円滑な実施を支援していく。

(イ)～(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

改 正 後

現 行

(週休日及び勤務時間の割振り等)

第三条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日

第三項及び第五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、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜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 (略)

3 任命権者は、職員(人事委員会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、人事委員会規則の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委員会規則で定める期間(以下この項において「単位

(週休日及び勤務時間の割振り)

第三条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜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 任命権者は、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、育児短時間勤務職員等については、一週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い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し、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付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 任命権者は、職員(人事委員会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。以下この条において同じ。)について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して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、人事委員会規則の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委員会規則で定める期間(以下この項及び次項において「単位期間」という。)ごとの期間につき前条に規定する

期間」という。)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。

ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあつては、単位期間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い、勤務時間を割り振るものとする。

(削る)

勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあつては、単位期間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い、勤務時間を割り振るものとする。

4

任命権者は、次に掲げる職員(育児短時間勤務職員等を除く。

)について、週休日並びに始業及び終業の時刻について、職員の申告を考慮して、第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び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、同項及び第二項の規定にかかわらず、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申告を経て単位期間ごとの期間につき第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

一 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。))であつて、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委員会規則で定める者を含む。以下第十条の三第一項及び第二項並びに第十条の四第一項から第三項までにおいて同じ。)の養育又は配偶者等(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。以下この号において同じ。))、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者をいう。第十七条第一項において同じ。)の介護をする職員であつて、人事委員会規則で定めるもの

(週休日の振替等)

第五条 任命権者は、職員に第三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、人事委員会規則の定めるところにより、第三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。)のうち人事委員会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、職員に第三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。

(船員の勤務時間等の特例)
第八条 (略)

2 (略)

二 前号に掲げる職員の状況に類する状況にある職員として人事委員会規則で定めるもの

(週休日の振替等)

第五条 任命権者は、職員に第三条第一項若しくは第四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、人事委員会規則の定めるところにより、第三条第二項から第四項まで又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち人事委員会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。

(新設)

(船員の勤務時間等の特例)

第八条 任命権者は、第二条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の勤務時間について、人事委員会規則の定めるところにより、人事委員会の承認を得て、五十二週間を超えない期間につき一週間当たり三十八時間四十五分(育児短時間勤務職員等)にあっては同条第二項の規定に基づき定める時間、定年前再任用短時間勤務職員にあっては同条第三項の規定に基づき定める時間、任期付短時間勤務職員にあっては同条第四項の規定に基づき定める時間)とすることができる。

2 任命権者は、船舶に乗り組む職員(育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。次

3 任命権者は、船舶に乗り組む職員のうち第三条第三項の規定により勤務時間を割り振られた職員について、人事委員会と協議して、同項に規定する勤務時間を一週間当たり一時間十五分を超えない範囲内において延長することができる。

4・5 (略)

第九条 船舶に乗り組む職員で人事委員会規則で定めるものの勤務時間については、当該職員が、第三条第二項若しくは第三項、第四条又は第五条の規定により勤務時間が割り振られた時間以外の時間に人命を救助するため緊急を要する作業その他の人事委員会規則で定める作業に従事する場合には、第二条又は前条の規定による勤務時間のほか、当該作業に従事する時間は、当該職員の勤務時間とする。

(時間外勤務代休時間)

第十条の二 任命権者は、〇〇県の一般職の職員の給与に関する条例(昭和〇〇年条例第〇〇号。第十七条第三項において「給与条例」という。)第〇〇条の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該時間外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「時間外勤務代休時間」という。)として、人事委員会規則で定める期間内にある第三条第二項若しくは第三項、第四条又は第五条の規定により勤務時間が割り振られた日(第十二条第一項

項において同じ。)について、人事委員会と協議して、前項に規定する勤務時間を一週間当たり一時間十五分を超えない範囲内において延長することができる。この場合には、第三条第二項の規定は適用しない。

3 任命権者は、船舶に乗り組む職員のうち第三条第三項又は第四項の規定により勤務時間を割り振られた職員について、人事委員会と協議して、同項に規定する勤務時間を一週間当たり一時間十五分を超えない範囲内において延長することができる。

4 任命権者は、前三項の規定により勤務時間を定める場合には、第四条第二項の規定にかかわらず、第一項の期間につき一週間当たり一日以上の割合で週休日を設定しなければならない。

5 任命権者は、第六条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の休憩時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

第九条 船舶に乗り組む職員で人事委員会規則で定めるものの勤務時間については、当該職員が、第三条第二項から第四項まで、第四条又は第五条の規定により勤務時間が割り振られた時間以外の時間に人命を救助するため緊急を要する作業その他の人事委員会規則で定める作業に従事する場合には、第二条又は前条の規定による勤務時間のほか、当該作業に従事する時間は、当該職員の勤務時間とする。

(時間外勤務代休時間)

第十条の二 任命権者は、〇〇県の一般職の職員の給与に関する条例(昭和〇〇年条例第〇〇号。第十七条第三項において「給与条例」という。)第〇〇条の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該時間外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「時間外勤務代休時間」という。)として、人事委員会規則で定める期間内にある第三条第二項から第四項まで、第四条又は第五条の規定により勤務時間が割り振られた日(第十二条第一項

において「勤務日等」という。)のうち第十二条第一項に規定する休日及び代休日を除いた日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 (略)

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

第十条の三 任命権者は、次に掲げる子(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。))であつて、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委員会規則で定める者を含む。以下この項及び第二項並びに次条第一項から第三項までにおいて同じ。)のある職員(第三条第三項の規定により勤務時間を割り振られた職員を除く。)が、人事委員会規則の定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事委員会規則の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務(始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。第三項において同じ。)をさせるものとする。

- 一 小学校就学の始期に達するまでの子
- 二 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子

2 前項の規定は、第十七条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合におい

において「勤務日等」という。)のうち第十二条第一項に規定する休日及び代休日を除いた日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 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、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。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

第十条の三 任命権者は、次に掲げる職員(第三条第三項又は第四項の規定により勤務時間を割り振られた職員を除く。)が、人事委員会規則の定めるところにより、その子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事委員会規則の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務(始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。第三項において同じ。)をさせるものとする。

- 一 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
- 二 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であつて、人事委員会規則で定めるもの

2 前項の規定は、第十七条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合におい

て、前項中「次に掲げる子（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。）であつて、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
事委員会規則で定める者を含む。以下この項及び第二項並びに次
条第一項から第三項までにおいて同じ。）」とあるのは「第十七
条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要
介護者」という。）」と、「当該子を養育」とあるのは「当該要
介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 (略)

(介護休暇)

第十七条 介護休暇は、職員が要介護者（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。以下この項におい
て同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定
める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間
にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。
）の介護をするため、任命権者が、人事委員会規則の定めるところ
により、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必
要とする一の継続する状態ごとに、三回を超えず、かつ、通算し
て六月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」とい
う。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合
における休暇とする。

2・3 (略)

て、前項中「次に掲げる」とあるのは「第十七条第一項に規定す
る日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。
）」のある」と、「その子を養育」とあるのは「当該要介護者を介
護」と読み替えるものとする。

3 前二項に規定するもののほか、早出遅出勤務に関する手続その
他の早出遅出勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める
。

(介護休暇)

第十七条 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者等で負傷、疾病又
は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営
むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、
任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出
に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する
状態ごとに、三回を超えず、かつ、通算して六月を超えない範囲
内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務
しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間
とする。

3 介護休暇については、給与条例第〇〇条の規定にかかわらず、

附 則

(施行期日)

第一条 この条例は、令和七年四月一日から施行する。

その期間の勤務しない一時間につき、同条例第〇〇条に規定する勤務時間一時間当たりの給与額を減額する。

「地方公共団体におけるフレックスタイム制の運用について（通知）」（新旧対照表）

改正後	改正前
<p>1 対象職員 原則として全ての職員が対象となること。 ただし、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）（以下「条例（案）」という。）第4条に規定する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加え、人事委員会規則で定める職員については適用しないこと。〈条例（案）第3条第3項〉</p> <p>2 勤務時間の割振り等の方法及び基準</p> <p>(1) 任命権者は、対象職員があらかじめ行う申告を経て、<u>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。</u>〈条例（案）第3条第3項〉</p> <p>(2) <u>勤務時間の割振り等（勤務時間を割り振らない日の設定又は勤務時間の割振りをいう。以下同じ。）を行う場合には、当該職員の申告を考慮しつつ、次に掲げる基準に適合するように行うこと。</u>〈人事院規則15-14（以下「人規」という。）第3条第1項前段〉</p> <p><u>(ア) 単位期間をその初日から1週間ごとに区分した各期間（以下「区分期間」という。）ごとにつき1日を限度として、勤務時間を割り振らない日を設けることができること。</u>〈人規第3条第1項第1号〉</p> <p>(削除) ※同様の内容を(5)に記載</p>	<p>1 対象職員 原則として全ての職員が対象となること。 ただし、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）（以下「条例（案）」という。）第4条に規定する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加え、人事委員会規則で定める職員については適用しないこと。〈条例（案）第3条第3項〉</p> <p>2 勤務時間の割振りの方法及び基準</p> <p><u>〔1〕一般的な職員（〔2〕又は〔3〕の職員を除く職員）の取扱い</u></p> <p>(1) 任命権者は、対象職員があらかじめ行う<u>始業及び終業の時刻</u>についての申告を経て当該職員の勤務時間を割り振ること。〈条例（案）第3条第3項〉</p> <p>① <u>当該職員の申告を考慮して勤務時間を割り振ること。</u>〈人事院規則15-14（以下「人規」という。）第4条第2項第1号〉</p> <p>(新設)</p> <p>② <u>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、別に人事委員会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こと。</u>〈人規第4条第2項第1号〉</p> <p>(ア) <u>申告された勤務時間を延長して勤務時間を割り振る日については、延長後の勤務時間が7時間45分を超えないようにし、申告された勤務時間を短縮して勤務時間を割り振る日については、短縮後の勤務時間が7時間45分を下回らないようにすること。</u></p>

(削除) ※同様の内容を(3)に記載

(イ) 一日につき2時間以上4時間以下の範囲内で任命権者があらかじめ定める時間以上の勤務時間を割り振ること。また、区分期間(勤務時間を割り振らない日を含む区分期間を除く。)ごとにつき1日を限度として職員が指定する日(以下「特例対象日」という。)については、任命権者が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ること。〈人規第3条第1項第2号〉

(ウ) 休日等(条例(案)第11条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日その他人事委員会の定める日をいう。)については、7時間45分の勤務時間を割り振ること。〈人規第3条第1項第3号〉

(エ) 月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの間において、休憩時間を除いて連続するように、一日につき2時間以上4時間以下の範囲内で任命権者があらかじめ定める時間帯(以下「コアタイム」という。)に、職員に共通して勤務時間を割り振ること。ただし、特例対象日については、この限りでないこと。〈人規第3条第1項第4号〉

(オ) 始業の時刻は午前5時以降に、終業の時刻は午後10時以前に設定

〈平成6年7月27日職職-328。(以下「通知」という。)
第3-13(1)〉

(イ) 始業の時刻は、申告された始業の時刻又は標準勤務時間(地方公共団体が職員が勤務する公署の職員の勤務時間帯等を考慮して、7時間45分となるように定める標準的な1日の勤務時間をいう。以下同じ。)の始まる時刻のいずれか早い時刻以後に設定し、かつ、終業の時刻は、申告された終業の時刻又は標準勤務時間の終わる時刻のいずれか遅い時刻以前に設定すること。〈通知第3-13(2)〉

(2) 4週間ごとの期間について、1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように割り振ること。〈条例(案)第3条第3項、人規第4条の2〉

(3) 勤務時間は、1日につき2時間以上4時間以下の範囲内で任命権者があらかじめ定める時間以上とすること。また、単位期間をその初日から1週間ごとに区分した各期間(以下「区分期間」という。)ごとにつき1日を限度として任命権者があらかじめ定める時間未満とすることができること。〈人規第3条第1項第1号〉

(4) 休日等(条例(案)第11条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日その他人事委員会の定める日をいう。以下同じ。)の勤務時間は、7時間45分とすること。〈人規第3条第1項第1号イ、通知第3-1〉

(5) 月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの時間帯において、休憩時間を除き、任命権者があらかじめ定める連続する時間は、共通する勤務時間とすること。〈人規第3条第1項第2号〉

(6) 始業の時刻は午前5時以降に、終業の時刻は午後10時以前に設定

すること。〈人規第3条第1項第5号〉

(3) 単位期間について、1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように割り振ること。〈条例(案)第3条第3項〉

(4) 申告及び勤務時間の割振り等は、15分を単位として行うこと。〈平成6年7月27日職職—328(以下「通知」という。)第3—1〉

(5) 勤務時間の割振り等は、単位期間の開始前(勤務時間を割り振らない日とされた日を勤務日としようとし、又は勤務日とされた日を勤務時間を割り振らない日としようとする場合はその日前、勤務時間の割振りを変更する場合は当該変更を行おうとする日の変更前及び変更後の始業時刻より前)に行うものとする。ただし、勤務日の始業時刻以後に業務の状況の変化等の事情が生じた場合において、任命権者が公務の運営に支障がないと認めるときは、本人による申告を経て、当該勤務日について将来に向かって勤務時間の割振りを変更することができること。

〈通知第3—2〉

(6) 職員の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、別に人事委員会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こと。〈人規第3条第1項後段〉

(7) 申告された勤務時間を割り振らない日を勤務日とする場合又は申告された勤務時間を延長する場合には、延長後の勤務時間が7時間45分を超えないようにし、申告された勤務時間を短縮する場合には、短縮後の勤務時間が7時間45分を下回らないようにすること。〈通知第3—3(1)〉

(i) 始業の時刻は、申告された始業の時刻又は標準勤務時間(地方公共団体が職員が勤務する公署の職員の勤務時間帯等を考慮して、7時間45分となるように定める標準的な1日の勤務時間をいう。以下同じ。)の始まる時刻のいずれか早い時刻以後に設定し、かつ、終業の時刻は、申告された終業の時刻又は標準勤務時間の終わる時刻のいずれか遅い時刻以前に設定すること。〈通知第3—3(2)〉

すること。〈人規第3条第1項第3号〉

(新設) ※同様の内容は(2)に記載

(7) 申告及び割振り(割振りの変更を含む。)は、15分を単位として行うこと。〈通知第3—10〉

(8) 割振りは、単位期間が始まる日の前日までに行うものとする。〈通知第3—12〉

(新設) ※同様の内容は(1)②に記載

(7) 定年前再任用短時間勤務職員等に7時間45分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日については、当該定年前再任用短時間勤務職員等の業務内容、勤務する公署の他の職員の勤務時間帯等を考慮して公務の運営に必要と認められる範囲内に限り、上記(2)(イ)及び(エ)の基準によらないことができること。〈人規第3条第2項、通知第3-5〉

(8) 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の確保のため、始業の時刻をコアタイムの始まる時刻より後に設定し、又は終業の時刻をコアタイムの終わる時刻より前に設定する必要がある場合には、必要と認められる範囲内に限り、上記(2)(エ)の基準によらないことができること。〈人規第3条第3項、通知第3-6(1)〉

(9) 試験所、研究所に勤務する研究職給料表適用職員等については、公務の能率の向上に資し、かつ、職員の権衡及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場合には、上記(2)(エ)のコアタイムについて、月曜日から金曜日までのうち1日以上の日とすることができること。〈人規第3条第4項、通知第3-9(2)〉

(10) 任命権者は、上記(イ)、(エ)及び(オ)の基準によらないことが、公務能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼす恐れがないと認める場合には、人事委員会と協議して、当該基準について別段の定めをすることができること。〈人規第3条第4項〉

(削除) ※2に統合

(9) 定年前再任用短時間勤務職員等に7時間45分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日については、当該短時間勤務職員の業務内容、勤務する公署の他の職員の勤務時間帯等を考慮して公務の運営に必要と認められる範囲内に限り、(3)及び(5)に定める基準によらないことができること。〈人規第3条第3項、通知第3-5〉

(10) 超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、始業の時刻をコアタイムの始まる時刻より後に設定し、又は終業の時刻をコアタイムの終わる時刻より前に設定する必要がある場合には、始業又は終業の時刻の設定に必要と認められる範囲内に限り、(5)に定める基準によらないことができること。〈人規第3条第4項、通知第3-6(1)〉

(新設) ※同様の内容は〔2〕(1)②に記載

(11) 任命権者は、(3)、(5)及び(6)に定める基準によらないことが、公務能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼす恐れがないと認める場合には、人事委員会と協議して、当該基準について別段の定めをすることができること。

〔2〕研究職員等の取扱い

(1) 試験所、研究所に勤務する研究職給料表適用職員等について、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には、〔1〕の(3)又は(5)については、次に掲げる基準により勤務時間を割り振ることができること。〈人規第3条第2項第1号〉

① 勤務時間は、1日につき2時間以上とすること。ただし、休日等については、7時間45分とすること。また、区分期間ごとにつき

※同様の内容を(9)に記載

(削除) ※2に統合

※子の養育又は配偶者等の介護をする職員の範囲について、同様の内容を3(2)(3)に記載

1日を限度として任命権者があらかじめ定める日については、2時間未満とすることができること。〈人規第3条第2項第1号イ〉

② 月曜日から金曜日までの5日間のうち1日以上の日の午前9時から午後4時までの時間帯において、休憩時間を除き、任命権者があらかじめ定める連続する時間は、共通する勤務時間とすること。〈人規第3条第2項第1号ロ〉

(2) [2]の(1)の場合には、当該職員の申告どおりに勤務時間を割り振ること。ただし、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、別に人事委員会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こと。

この場合、できる限り、職員の希望を考慮すること。〈人規第4条第2項第2号、通知第3-14〉

① 申告された勤務時間を延長して勤務時間を割り振る日については、延長後の勤務時間が7時間45分を超えないようにし、申告された勤務時間を短縮して勤務時間を割り振る日については、短縮後の勤務時間が7時間45分を下回らないようにすること。〈通知第3-14〉

② 始業の時刻を申告された始業の時刻と標準勤務時間の始まる時刻との間に設定し、かつ、終業の時刻を申告された終業の時刻と標準勤務時間の終わる時刻との間に設定すること。〈通知第3-14〉

[3] 子の養育又は配偶者等の介護をする職員の取扱い

(1) 子の養育又は配偶者等の介護をする職員にあっては、[1]の(2)、(3)、(5)又は(8)については、次に掲げる基準により勤務時間を割り振り、区分期間ごとにつき1日を限度に週休日を加えて設けることができること。〈条例(案)第3条第4項、人規第4条の3第1項第1号〉

この場合、「子」とは、小学校就学の始期に達するまでの子又は学校教育法(昭和22年法律第26号)第18条に規定する学齢児童をいい、「養育する」とは、職員と法律上の親子関係がある子(養子を

※単位期間について、同様の内容を3(1)に記載

※同様の内容を3(4)に記載

※同様の内容を3(5)に記載

含む。)を養育することをいう。また、「配偶者等の介護」とは、次に掲げる者であつて職員と同居しているものの介護をいう。〈人規第4条の5、通知第3-23及び第3-24〉

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。)、父母、子、配偶者の父母

二 祖父母、孫、兄弟姉妹

三 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で人事委員会が定めるもの

① 1週間、2週間、3週間又は4週間のうちから職員が選択する期間について、1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように割り振ること。〈条例(案)第3条第3項、人規第4条の2〉

② 勤務時間は、1日につき2時間以上4時間以下の範囲内で任命権者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、7時間45分とすること。また、区分期間(週休日を加えて設けた区分期間を除く)ごとに1日を限度として職員があらかじめ指定する日(以下「特例対象日」という。)については、任命権者があらかじめ定める時間未満とすることができること。〈人規第4条の3第1項第2号〉

③ 月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの時間帯において、休憩時間を除き、任命権者があらかじめ定める連続する時間は、共通する勤務時間とすること。ただし、特例対象日については、この限りでないこと。〈人規第4条の3第1項第3号〉

④ 割振りは、単位期間が始まる日の前日までに行うものとする。〈通知第3-12〉

⑤ 申告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こと。〈人規第4条の4第2項〉

⑥ 子の養育又は配偶者等の介護をする職員に該当しないことと

なった場合には、遅滞なく、任命権者にその旨を届け出なければ
ならないこと。〈人規第4条の6第1項〉

(2)〔3〕の(1)の場合には、申告を考慮して週休日を設け、及び勤務時
間を割り振るものとし、当該週休日及び勤務時間の割振りが、できる
限り、申告どおりとなるように努めること。ただし、当該申告どおり
に週休日を設け、及び勤務時間を割り振ると公務の運営に支障が生ず
ると認める場合には、別に人事委員会の定めるところにより、週休日
を設け、及び勤務時間を割り振ることができること。

この場合、できる限り、職員の希望を考慮すること。〈人規第4条
の4第3項、通知第3-20〉

① 週休日を勤務日とする日又は申告された勤務時間を延長して
勤務時間を割り振る日については、当該勤務日とする日に割り振
る勤務時間又は延長後の勤務時間が7時間45分を超えないよ
うにし、申告された勤務時間を短縮して勤務時間を割り振る日
については、短縮後の勤務時間が7時間45分を下回らないよ
うにすること。〈通知第3-20(1)〉

② 始業の時刻は、申告された始業の時刻又は標準勤務時間の始ま
る時刻のいずれか早い時刻以後に設定し、かつ、終業の時刻は、
申告された終業の時刻又は標準勤務時間の終わる時刻のいずれ
か遅い時刻以前に設定すること。〈通知第3-20(2)〉

3 用語の定義等

(1) 「単位期間」は、次の区分に応じた期間とすること。〈人規第4条の
3第1項〉

一 育児介護等職員以外の職員：4週間

二 育児介護等職員：1週間、2週間、3週間又は4週間のうちから職
員が選択する期間

(2) 「育児介護等職員」とは、次のいずれかに該当する職員をいうこと。
〈人規第4条の3第1項第2号〉

(新設)

※同様の内容は2〔1〕(2)及び〔3〕(1)①に記載

※同様の内容は2〔3〕(1)に記載

一 小学校就学の始期に達するまでの子又は小学校、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 要介護者を介護する職員

三 前各号のほか、これらの職員の状況に類する状況にある職員として人事委員会が定める職員

(3) 「要介護者」とは、次に掲げる者（第三号に掲げる者にあつては職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病又は老齢により2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いうこと。〈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20条第1項、人規第23条第1項・第2項、通知第15-4〉

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。）、父母、子、配偶者の父母

二 祖父母、孫、兄弟姉妹

三 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

(4) 育児介護等職員として申告した職員について、申告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こと。〈人規第4条の2第2項〉

(5) 育児介護等職員に該当しないこととなった場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならないこと。〈人規第4条の2第3項〉

4 勤務時間の割振り等の変更

(1) 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、勤務時間の割振り等を変更することができること。〈人規第3条の2〉

一 職員からの勤務時間の割振り等の申告及び休憩時間の申告どおりに変更するとき

二 勤務時間の割振り等を行った後に生じた事由により、変更を行わなければ公務の運営に支障が生ずると認める場合において、別に人事委員会の定めるところにより変更するとき

※同様の内容は2〔3〕(1)⑤に記載

※同様の内容は2〔3〕(1)⑥に記載

3 勤務時間の割振り後の変更

(1) 任命権者は、職員から割り振られた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場合には、割り振られた勤務時間の始業又は終業の時刻を変更することができること。〈人規第4条第3項第1号〉

(2) (1)第二号の場合における勤務時間の割振り等の変更は、2(6)(ア)及び(イ)の基準に適合するように行うこと。この場合、勤務時間の割振り等の変更を行う場合は、できる限り、職員の希望を考慮すること。〈通知第3-10〉

5 休憩時間

(1) 休憩時間は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第34条第2項の規定により、原則として、フレックスタイム制を適用しない職員と同一の時間に置くこと。ただし、条例に特別の定めがある場合は、この限りでないこと。〈条例（案）第6条第3項〉

(2) 8時間を超える勤務時間を割り振る場合には、労基法第34条第1項の規定により、少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に与えなければならないこと。

6 勤務時間の割振り等の職員への通知等

(1) フレックスタイム制を実施する場合には、労基法第32条の2第1項

(2) 任命権者は、勤務時間の割振りの後に生じた事由により、割り振られた勤務時間の始業又は終業の時刻によると公務の運営に支障が生ずると認める場合には、別に人事委員会の定めるところにより、割り振られた勤務時間の始業又は終業の時刻を変更することができること。〈人規第4条第3項第3号〉

① 「公務の運営に支障が生ずると認める場合」については、当該勤務時間の始業又は終業の時刻を変更しなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認める場合に限るものとし、労働基準法（昭和22年法律第49号）（以下「労基法」という。）第32条の2第1項の規定により、あらかじめ部内規定で定めておく必要があること。〈通知第3-15〉

② 始業の時刻は、申告された始業の時刻又は標準勤務時間の始まる時刻のいずれか早い時刻以後に設定し、かつ、終業の時刻は、申告された終業の時刻又は標準勤務時間の終わる時刻のいずれか遅い時刻以前に設定すること。

この場合、できる限り、職員の希望を考慮すること。〈通知第3-15〉

4 休憩時間

(1) 休憩時間は、労基法第34条第2項の規定により、原則として、フレックスタイム制を適用しない職員と同一の時間に置くこと。ただし、条例に特別の定めがある場合は、この限りでないこと。〈条例（案）第6条第3項〉

(2) 8時間を超える勤務時間を割り振る場合には、労基法第34条第1項の規定により、少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に与えなければならないこと。

5 勤務時間の割振り等の職員への通知等

(1) フレックスタイム制を実施する場合には、労基法第32条の2第1項

の規定により、コアタイム、始業及び終業の時刻を設定することができる時間帯、標準勤務時間の始まる時刻及び終わる時刻、休憩時間その他必要な事項について部内規定を整備するとともに、これらをあらかじめ職員に周知すること。

- (2) 任命権者は、フレックスタイム制により勤務時間を割り振らない日を設け、若しくは勤務時間を割り振り、又は勤務時間の割振り等を変更した場合には、職員に対して速やかに、勤務時間を割り振らない日並びに各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間を通知すること。〈人規第9条第2項、通知第3-16〉

7 会計年度任用職員のフレックスタイム制

(1) 任命権者は、会計年度任用職員（パートタイム会計年度任用職員のほか、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある会計年度任用職員を除く。）について、会計年度任用職員の申告を考慮して当該会計年度任用職員の勤務時間を定めることが公務の運営に支障がないと認める場合には、会計年度任用職員の申告を経て、単位期間につき常勤職員の勤務時間を超えないように当該会計年度任用職員の勤務時間を定めることができること。〈人事院規則 15-15 第2条第2項、平成6年7月27日職職-329 第2条関係の4〉

(2) 勤務時間を定める場合の基準及び手続並びに単位期間については、常勤職員における勤務時間を割り振らない日の設定又は勤務時間の割振りの基準及び手続並びに単位期間の例に準じて取り扱うものとする。〈平成6年7月27日職職-329 第2条関係の4及び5〉

8 その他の留意事項

- (1) フレックスタイム制は、地方公務員法第58条第4項の規定により読み替えて適用する労基法第32条の2第1項に基づくものであること。
- (2) 地方公共団体の企業職員及び単純労務職員には、労基法第32条の3の規定が適用されることに留意すること。

の規定により、コアタイム、始業及び終業の時刻を設定することができる時間帯、標準勤務時間の始まる時刻及び終わる時刻、休憩時間その他必要な事項について部内規定を整備するとともに、これらをあらかじめ職員に周知すること。

- (2) 任命権者は、フレックスタイム制により週休日を設け、又は勤務時間を割り振り、若しくは勤務時間の割振りを変更した場合には、職員に対して速やかに週休日並びに各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間を通知すること。〈人規第9条第2項、通知第3-27〉

(新設)

6 その他の留意事項

- (1) フレックスタイム制は、地方公務員法第58条第4項の規定により読み替えて適用する労基法第32条の2第1項に基づくものであること。
- (2) 地方公共団体の企業職員及び単純労務職員には、労基法第32条の3の規定が適用されることに留意すること。

総行公第33号
平成28年4月1日
(一部改正：令和5年1月20日)
(一部改正：令和6年3月29日)

各都道府県総務部長
(人事担当課、市区町村担当課扱い)
各都道府県人事委員会事務局長
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)
各指定都市人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
(公印省略)

地方公共団体におけるフレックスタイム制の運用について

各地方公共団体におけるフレックスタイム制（以下「フレックスタイム制」という。）を拡充する際に改正する必要がある条例事項については、「フレックスタイム制を拡充することに伴う条例参考例等の送付について(通知)」(平成28年2月25日付け総公行第21号総務省自治行政局公務員部長通知)によりお知らせしたところですが、併せて、フレックスタイム制の運用に当たっては、下記事項にも留意していただくようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただくようお願いします。

なお、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、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 対象職員

原則として全ての職員が対象となること。

ただし、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）（以下「条例（案）」という。）第4条に規定する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がある職員に加え、人事委員会規則で定める職員については適用しないこと。（条例（案）第3条第3項）

2 勤務時間の割振り等の方法及び基準

- (1) 任命権者は、対象職員があらかじめ行う申告を経て、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。〈条例（案）第3条第3項〉
- (2) 勤務時間の割振り等（勤務時間を割り振らない日の設定又は勤務時間の割振りをいう。以下同じ。）を行う場合には、当該職員の申告を考慮しつつ、次に掲げる基準に適合するように行うこと。〈人事院規則15-14（以下「人規」という。）第3条第1項前段〉
 - (ア) 単位期間をその初日から1週間ごとに区分した各期間（以下「区分期間」という。）ごとにつき1日を限度として、勤務時間を割り振らない日を設けることができること。〈人規第3条第1項第1号〉
 - (イ) 一日につき2時間以上4時間以下の範囲内で任命権者があらかじめ定める時間以上の勤務時間を割り振ること。また、区分期間（勤務時間を割り振らない日を含む区分期間を除く。）ごとにつき1日を限度として職員が指定する日（以下「特例対象日」という。）については、任命権者が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ること。〈人規第3条第1項第2号〉
 - (ウ) 休日等（条例（案）第11条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日その他人事委員会の定める日をいう。）については、7時間45分の勤務時間を割り振ること。〈人規第3条第1項第3号〉
 - (エ) 月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの間において、休憩時間を除いて連続するように、一日につき2時間以上4時間以下の範囲内で任命権者があらかじめ定める時間帯（以下「コアタイム」という。）に、職員に共通して勤務時間を割り振ること。ただし、特例対象日については、この限りでないこと。〈人規第3条第1項第4号〉
 - (オ) 始業の時刻は午前5時以降に、終業の時刻は午後10時以前に設定すること。〈人規第3条第1項第5号〉
- (3) 単位期間について、1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように割り振ること。〈条例（案）第3条第3項〉
- (4) 申告及び勤務時間の割振り等は、15分を単位として行うこと。〈平成6年7月27日職職—328（以下「通知」という。）第3-1〉
- (5) 勤務時間の割振り等は、単位期間の開始前（勤務時間を割り振らない日とされた日を勤務日としようとし、又は勤務日とされた日を勤務時間を割り振らない日としようとする場合はその日前、勤務時間の割振りを変更する場合は当該変更を行おうとする日の変更前及び変更後の始業時刻より前）に行うものとする。ただし、勤務日の始業時刻以後に業務の状況の変化等の事情が生じた場合において、任命権者が公務の運営に支障がないと認めるときは、本人による申告を経て、当該勤務日について将来に向かって勤

務時間の割振りを変更することができること。〈通知第3-2〉

(6) 職員の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、別に人事委員会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こと。〈人規第3条第1項後段〉

(ア) 申告された勤務時間を割り振らない日を勤務日とする場合又は申告された勤務時間を延長する場合には、延長後の勤務時間が7時間45分を超えないようにし、申告された勤務時間を短縮する場合には、短縮後の勤務時間が7時間45分を下回らないようにすること。〈通知第3-3(1)〉

(イ) 始業の時刻は、申告された始業の時刻又は標準勤務時間（地方公共団体が職員が勤務する公署の職員の勤務時間帯等を考慮して、7時間45分となるように定める標準的な1日の勤務時間をいう。以下同じ。）の始まる時刻のいずれか早い時刻以後に設定し、かつ、終業の時刻は、申告された終業の時刻又は標準勤務時間の終わる時刻のいずれか遅い時刻以前に設定すること。〈通知第3-3(2)〉

(7) 定年前再任用短時間勤務職員等に7時間45分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日については、当該定年前再任用短時間勤務職員等の業務内容、勤務する公署の他の職員の勤務時間帯等を考慮して公務の運営に必要と認められる範囲内に限り、上記(2)(イ)及び(エ)の基準によらないことができること。〈人規第3条第2項、通知第3-5〉

(8) 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の確保のため、始業の時刻をコアタイムの始まる時刻より後に設定し、又は終業の時刻をコアタイムの終わる時刻より前に設定する必要がある場合には、必要と認められる範囲内に限り、上記(2)(エ)の基準によらないことができること。〈人規第3条第3項、通知第3-6(1)〉

(9) 試験所、研究所に勤務する研究職給料表適用職員等については、公務の能率の向上に資し、かつ、職員の権衡及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場合には、上記(2)(エ)のコアタイムについて、月曜日から金曜日までのうち1日以上の日とすることができること。〈人規第3条第4項、通知第3-9(2)〉

(10) 任命権者は、上記(イ)、(エ)及び(オ)の基準によらないことが、公務能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼす恐れがないと認める場合には、人事委員会と協議して、当該基準について別段の定めをすることができること。〈人規第3条第4項〉

3 用語の定義等

(1) 「単位期間」は、次の区分に応じた期間とすること。〈人規第4条の3第1項〉

一 育児介護等職員以外の職員：4週間

二 育児介護等職員：1週間、2週間、3週間又は4週間のうちから職員が選択する期間

(2) 「育児介護等職員」とは、次のいずれかに該当する職員をいうこと。〈人規第4条の3第1項第2号〉

- 一 小学校就学の始期に達するまでの子又は小学校、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 要介護者を介護する職員
- 三 前各号のほか、これらの職員の状況に類する状況にある職員として人事委員会が定める職員

(3) 「要介護者」とは、次に掲げる者（第三号に掲げる者にあつては職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むものに支障があるものをいうこと。〈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20条第1項、人規第23条第1項・第2項、通知第15-4〉

- 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。）、父母、子、配偶者の父母
- 二 祖父母、孫、兄弟姉妹
- 三 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

(4) 育児介護等職員として申告した職員について、申告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こと。〈人規第4条の2第2項〉

(5) 育児介護等職員に該当しないこととなった場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならないこと。〈人規第4条の2第3項〉

4 勤務時間の割振り等の変更

(1) 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、勤務時間の割振り等を変更することができること。〈人規第3条の2〉

- 一 職員からの勤務時間の割振り等の申告及び休憩時間の申告どおりに変更するとき
- 二 勤務時間の割振り等を行った後に生じた事由により、変更を行わなければ公務の運営に支障が生ずると認める場合において、別に人事委員会の定めるところにより変更するとき

(2) (1)第二号の場合における勤務時間の割振り等の変更は、2(6)(ア)及び(イ)の基準に適合するように行うこと。この場合、勤務時間の割振り等の変更を行う場合は、できる限り、職員の希望を考慮すること。〈通知第3-10〉

5 休憩時間

(1) 休憩時間は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第34条第2項の規定により、原則として、フレックスタイム制を適用しない職員と同一の時間に置くこと。ただし、条例に特別の定めがある場合は、この限りでないこと。〈条例

(案) 第6条第3項

- (2) 8時間を超える勤務時間を割り振る場合には、労基法第34条第1項の規定により、少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に与えなければならないこと。

6 勤務時間の割振り等の職員への通知等

- (1) フレックスタイム制を実施する場合には、労基法第32条の2第1項の規定により、コアタイム、始業及び終業の時刻を設定することができる時間帯、標準勤務時間の始まる時刻及び終わる時刻、休憩時間その他必要な事項について部内規定を整備するとともに、これらをあらかじめ職員に周知すること。

- (2) 任命権者は、フレックスタイム制により勤務時間を割り振らない日を設け、若しくは勤務時間を割り振り、又は勤務時間の割振り等を変更した場合には、職員に対して速やかに、勤務時間を割り振らない日並びに各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間を通知すること。〈人規第9条第2項、通知第3-16〉

7 会計年度任用職員のフレックスタイム制

- (1) 任命権者は、会計年度任用職員（パートタイム会計年度任用職員のほか、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある会計年度任用職員を除く。）について、会計年度任用職員の申告を考慮して当該会計年度任用職員の勤務時間を定めることが公務の運営に支障がないと認める場合には、会計年度任用職員の申告を経て、単位期間につき常勤職員の勤務時間を超えないように当該会計年度任用職員の勤務時間を定めることができること。〈人事院規則15-15第2条第2項、平成6年7月27日職職—329第2条関係の4〉

- (2) 勤務時間を定める場合の基準及び手続並びに単位期間については、常勤職員における勤務時間を割り振らない日の設定又は勤務時間の割振りの基準及び手続並びに単位期間の例に準じて取り扱うものとする。〈平成6年7月27日職職—329第2条関係の4及び5〉

8 その他の留意事項

- (1) フレックスタイム制は、地方公務員法第58条第4項の規定により読み替えて適用する労基法第32条の2第1項に基づくものであること。
- (2) 地方公共団体の企業職員及び単純労務職員には、労基法第32条の3の規定が適用されることに留意すること。

連絡先	総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第四係
電話	03-5253-5544（直通）

人事院は、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（令和五年法律第七十三号）の一部の施行に伴い、及び国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）等に基づき、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し次の人事院規則を制定する。

令和六年三月二十九日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則一―八二

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

（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。

一 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。

二 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。

三 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。

四 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。

改正後

別表 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（第

三条、第四条関係）

一〇七（略）

八 勤務時間、休日及び休暇

規則一五	人事管理文書の区分				勤務時間 第六条第三項の 申告の文書	法	第六条第三項の 設定又は割振り の文書	（略）	（略）	人事管理文書の例	保存期間	保存期間 満了時の 措置
	第四条の三第二	育児介護等職員に	三年	廃棄								

改正前

別表 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（第

三条、第四条関係）

一〇七（略）

八 勤務時間、休日及び休暇

規則一五	人事管理文書の区分				勤務時間 第六条第三項又 は第四項の申告 の文書	法	第六条第三項の 割振りの文書	第六条第四項の 設定及び割振り の文書	（略）	（略）	人事管理文書の例	保存期間	保存期間 満了時の 措置
	第四条第三項又	フレックスタイム	三年	廃棄									

第七條第四項の 申告の文書	報告の文書	勤務時間、休日及び休暇に関する事務の実施状況についての人事院への報告の文書	各庁の長への報告の文書	育児介護等職員に該当しないこととなつた場合の各省	第四条の三第三項又は第三十三條の報告の文書	育児介護等職員に	介護時間の事由を 確認するための証明書類	病氣休暇、特別休暇、介護休暇又は 介護時間の事由を 確認するための証明書類	勤務時間書類	（職員） の証明 書類	間、休日 及び休 暇）	一四	項又は第二十九	該当する事由を確
												認するための証明	する	

第九條第一項の 明示の文書	休憩時間申告簿	第七條第四項の 休憩時間申告簿	第四條の六第一 項の状況変更届	第四條の六第一 項の状況変更届	準用する場合を 含む。）の証明 書類	第三項において 確認するための証 明書類	第四條の四第二 項（第四條の六 第三項において 確認するための証 明書類	第四條の六 第三項において 確認するための証 明書類	フレックスタイム 制の申告の事由を 確認するための証 明書類	（職員） の変更の文 書	間、休日 及び休 暇）	一四	は第四條の四第	制の割振り等の変
												更に係る申告簿	更に係る割振り簿	

第九條第一項の 明示の文書	第十六條の三第 五項又は第十七 條第二項の申出 の文書	第二十七條第一 項の休暇簿	第二十七條第三 項の届出の文書
フレックスタイム 制適用職員以外の 職員の週休日及び 勤務時間の割振り 等の明示の文書	超勤代休時間の指 定を希望しない旨 の申出の文書	代休日の指定を希 望しない旨の申出 の文書	休暇簿（年次休暇 用） 休暇簿（病気休暇 用） 休暇簿（特別休暇 用） 女子職員が出産し た場合の届出の文 書

第十六條の三第 五項又は第十七 條第二項の申出 の文書	第二十七條第一 項の休暇簿	第二十七條第三 項の届出の文書	第二十九條第一 項の通知の文書 の写し
超勤代休時間の指 定を希望しない旨 の申出の文書	代休日の指定を希 望しない旨の申出 の文書	休暇簿（年次休暇 用） 休暇簿（病気休暇 用） 休暇簿（特別休暇 用）	年次休暇、病気休 暇、特別休暇、介 護休暇又は介護時 間の承認の決定に 係る通知の文書の 写し

休暇簿

条第一項に規定する一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

<p>の協議に関する文書</p>	<p>段の定めについての協議の文書 これらの協議に対する回答の文書</p>	<p>日以後三年</p>
<p>第二十八条第一項の介護休暇の 休暇簿</p>	<p>休暇簿（介護休暇用）</p>	<p>勤務時間 法第二十条第一項に規定する一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</p>

第二十八条第一 項の介護時間の 用） 休暇簿（介護時間 勤務時間 法第二十 条の二第 一項に規 定する一 の継続す	第二十八条第一 項の介護時間の 用）	当該介護 休暇に係 る要件に 該当しな いことと なった場 合にあつ ては、そ の該当し なくなつ た日）の 翌日に係 る特定日 以後三年
	当該介護 休暇に係 る要件に 該当しな いことと なった場 合にあつ ては、そ の該当し なくなつ た日）の 翌日に係 る特定日 以後三年	

以後三年 る特定日 翌日に係 た日）の なくなつ の該当し ては、そ 合にあつ なった場 いことと 該当しな る要件に 休暇に係 当該介護 する前に 日が到来 末日（同 る。）の ものに限 に達した
--

る状態に
つき介護
時間を取
得した日
から連続
する三年
の期間の
末日（同
日が到来
する前に
当該介護
時間に係
る要件に
該当しな
いことと
なった場
合にあつ
ては、そ
の該当し
なくなつ

第二十八条第一
項の介護時間の
用）
休暇簿（介護時間
勤務時間
法第二十
条の第二
一項に規
定する一
の継続す
る状態に
つき介護
時間を取
得した日
から連続
する三年
の期間の
末日（同
日が到来
する前に
当該介護
時間に係
る要件に
該当しな

る状態に
つき介護
時間を取
得した日
から連続
する三年
の期間の
末日（同
日が到来
する前に
当該介護
時間に係
る要件に
該当しな

<p>第九條第二項の通知の文書の写し</p>	<p>第三十二條の承認に関する文書</p>	
<p>フレックスタイム制の勤務時間の割り振り等又は週休日</p>	<p>週休日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間の割り振り、週休日の振替等、休憩時間、休息時間、宿直勤務、超勤代休時間の指定又は代休日の指定についての別段の定め承認の文書 当該承認の申請の文書</p>	
<p>一年</p>	<p>承認に係る定めによらなく なる日に 係る特定 日以後三 年</p>	<p>た日)の翌日に係る特定日以後三年</p>

<p>第三十二條の承認に関する文書</p>	
<p>週休日、勤務時間の割り振り、週休日の振替等、休憩時間、休息時間、宿直勤務、超勤代休時間の指定又は代休日の指定についての別段の定め承認の文書 当該承認の申請の</p>	
<p>年</p>	<p>承認に係る定めによらなく なる日に 係る特定 日以後三 年</p> <p>いこととなつた場合にあつては、その該当しなくた日)の翌日に係る特定日以後三年</p>

備考

九〇二十 (略)

の振替等の通知の
文書の写し

備考

九〇二十 (略)

院規則) する人事 部を改正 暇)の一 及び休 間、休日 の勤務時 四(職員 一五一一 事院規則 四〇(人 一四一 規則一五 附則第二 議に関する 文書	第九條第二 項の文書の 写し	文書 フレックス タイム 制の割振り 等又は 週休日の 振替等の 通知の文書 の写し	一年	協議に係 る勤務時 間の割振 りの基準 によらな くなる日 に係る特 定日以後 三年	廃棄
---	----------------------	--	----	--	----

一
五
(略)

一
五
(略)

(人事院規則一―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
<p>附則</p> <p>(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)</p> <p>第二十二條 暫定再任用職員は、規則一―八二(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)第十一条の規定による改正後の規則一五―一四第三条第一項第三号に規定する定年前再任用短時間勤務職員</p>	<p>附則</p> <p>(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)</p> <p>第二十二條 暫定再任用職員は、第三十四條の規定による改正後の規則一五―一四第三条第一項第一号に規定する定年前再任用短時間勤務職員等(次項において「定年前再任用短時間勤務職員等」という。)とみなして、同規則第十八條の二第一項(第二号に係る部分に限る。)及び</p>

等（次項において「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）とみなして、同規則第十八条の二第一項（第二号に係る部分に限る。）及び第四項の規定を適用する。

2 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員等とみなして、規則一―八二第二十一条の規定による改正後の規則一五―一四第三条第一項及び第二項、第十六条の二、第十八条、第十八条の二第一項（第一号に係る部分に限る。）並びに第十八条の三の規定を適用する。

第四項の規定を適用する。

2 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員等とみなして、第三十四条の規定による改正後の規則一五―一四第三条第一項及び第三項、第十六条の二、第十八条、第十八条の二第一項（第一号に係る部分に限る。）並びに第十八条の三の規定を適用する。

（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。

改正後

(俸給の支給)

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

改正前

(俸給の支給)

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の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支給し、発令の当日以降の分の俸給は、その者のその月に受ける俸給額からその者が従前所属していた俸給の支給義務者において既に支給さ

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

2
(略)

れた額を差し引いた額を、その者が新たに所属することになった俸給の支給義務者において支給する。

2
(略)

(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。

改正後

(宿日直手当の額)

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は、その勤務一回につき、次の

改正前

(宿日直手当の額)

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は、その勤務一回につき、次の

各号に掲げる額とする。ただし、勤務時間が五時間未満の場合は、当該各号に掲げる額に百分の五十を乗じて得た額とする。

一・二 (略)

三 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第十三条第一項第三号イ、ハ、ニ、ホ(1)、へ(1)、チ(1)を除く。)、又並びにル(3)及び(5)に掲げる勤務については、六千百円(人事院の定めるものにあつては、七千四百円)

四 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第十三条第一項第三号チ(1)に掲げる勤務については、二万千円

2
4 (略)

各号に掲げる額とする。ただし、勤務時間が五時間未満の場合は、当該各号に掲げる額に百分の五十を乗じて得た額とする。

一・二 (略)

三 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第十三条第一項第三号イ、ハ、ニ(1)、ホ(1)、ト(1)を除く。)、チ、又並びにル(3)及び(5)に掲げる勤務については、六千百円(人事院の定めるものにあつては、七千四百円)

四 前条第二号の勤務のうち規則一五―一四第十三条第一項第三号ト(1)に掲げる勤務については、二万千円

2
4 (略)

(人事院規則九―四〇の一部改正)

第六条 人事院規則九―四〇(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
<p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第十一条 (略)</p> <p>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。</p> <p>一〇八 (略)</p> <p>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の二に規定する通勤による負傷若しくは疾病</p>	<p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第十一条 (略)</p> <p>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。</p> <p>一〇八 (略)</p> <p>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の二に規定する通勤による負傷若しくは疾病</p>

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

務とみなされる業務に係る業務上の負傷若しくは疾病若しくは特定規定に規定する通勤による負傷若しくは疾病を除く。）により勤務しなかつた期間から勤務時間法第六条第一項に規定する週休日、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、勤務時間法第十三条の二第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に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（第一条第四号に掲げる職員として在職した期間にあ

務とみなされる業務に係る業務上の負傷若しくは疾病若しくは特定規定に規定する通勤による負傷若しくは疾病を除く。）により勤務しなかつた期間から勤務時間法第六条第一項に規定する週休日、勤務時間法第十三条の二第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に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。）を除いた日が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間。ただし、人事院の定める期間を除く。

つては、勤務日以外の日。次号において「週休日等」という。）を除いた日が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間。ただし、人事院の定める期間を除く。

十〇十三 (略)

十〇十三 (略)

(人事院規則九一八二の一部改正)

第七条 人事院規則九一八二(俸給の半減)の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>(勤務しない期間の範囲)</p> <p>第四条 給与法附則第六項の勤務しない期間には、病気休暇等(次に掲げる場合における病気休暇(以下「生理休暇等」という。))以外の病気休暇又は同項に規定する就業禁止の措置をい</p>	<p>(勤務しない期間の範囲)</p> <p>第四条 給与法附則第六項の勤務しない期間には、病気休暇等(次に掲げる場合における病気休暇(以下「生理休暇等」という。))以外の病気休暇又は同項に規定する就業禁止の措置をい</p>

う。以下同じ。)の日(一日の勤務時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。)のほか、当該療養期間中の週休日(勤務時間法第六条第一項に規定する週休日をいう。以下同じ。)、勤務時間を割り振らない日(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をいう。以下同じ。)、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その他の勤務しない日(一日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、生理休暇等の日その他の人事院が定める日を除く。)が含まれるものとする。

う。以下同じ。)の日(一日の勤務時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。)のほか、当該療養期間中の週休日(勤務時間法第六条第一項に規定する週休日をいう。以下同じ。)、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その他の勤務しない日(一日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、生理休暇等の日その他の人事院が定める日を除く。)が含まれるものとする。

一〇三 (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減ぜられる場合における俸給は、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りによつて計算する。

(人事院規則一〇一七の一部改正)

第八条 人事院規則一〇一七（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）の一部を次の表により改正する。

一〇三 (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減ぜられる場合における俸給は、当該給与期間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。

改正後

(保育時間)

第十条 各省各庁の長は、生後一年に達しない子

(規則一五―一四(職員の勤務時間、休日及び

休暇)第四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。)を育てる女

子職員が請求した場合には、人事院の定める保

育時間中は、その者を勤務させてはならない。

(年少職員の時間外勤務の制限)

第十三条 各省各庁の長は、年少職員に正規の勤

務時間等以外の時間における勤務(規則一五―

一四第十三条第一項第一号又は第三号に掲げる

勤務を除く。)をさせてはならない。ただし、

改正前

(保育時間)

第十条 各省各庁の長は、生後一年に達しない子

(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。)を育てる女

子職員が請求した場合には、人事院の定める保

育時間中は、その者を勤務させてはならない。

(年少職員の時間外勤務の制限)

第十三条 各省各庁の長は、年少職員に正規の勤

務時間等以外の時間における勤務(規則一五―

一四(職員の勤務時間、休日及び休暇)第十三

条第一項第一号又は第三号に掲げる勤務を除

前条第二号に掲げる勤務については、この限りでない。

(船員の特例)

第十四条 各省各庁の長は、規則一〇―八(船員である職員に係る保健及び安全保持の特例)第一条に規定する船員(以下「船員」という。)である女子職員(以下「女子船員」という。)を妊娠中船内で作業に従事させてはならない。ただし、女子船員が妊娠中であることが航海中に判明した場合にあつては、当該船舶の航海の安全を図るために必要な作業に従事させることを妨げない。

2 5 (略)

く。)をさせてはならない。ただし、前条第二号に掲げる勤務については、この限りでない。

(船員の特例)

第十四条 各省各庁の長は、人事院規則一〇―八(船員である職員に係る保健及び安全保持の特例)第一条に規定する船員(以下「船員」という。)である女子職員(以下「女子船員」という。)を妊娠中船内で作業に従事させてはならない。ただし、女子船員が妊娠中であることが航海中に判明した場合にあつては、当該船舶の航海の安全を図るために必要な作業に従事させることを妨げない。

2 5 (略)

<p>別表第二 年少職員の危険有害業務（第十一条関係）</p> <p>一・二 （略）</p> <p>三 ボイラー（規則一〇―四別表第一備考第一号に定めるボイラー（同表備考第二号に定める小型ボイラーを除く。）をいう。次号において同じ。）の取扱いの業務</p> <p>四〇二十六 （略）</p> <p>（人事院規則一〇―一一の一部改正）</p> <p>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出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の一部を次の表により改正する。</p>	<p>別表第二 年少職員の危険有害業務（第十一条関係）</p> <p>一・二 （略）</p> <p>三 ボイラー（人事院規則一〇―四別表第一備考第一号に定めるボイラー（同表備考第二号に定める小型ボイラーを除く。）をいう。次号において同じ。）の取扱いの業務</p> <p>四〇二十六 （略）</p>
<p>改正後</p> <p>（育児を行う職員の早出遅出勤務）</p>	<p>改正前</p> <p>（育児を行う職員の早出遅出勤務）</p>

第三条 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。以下同じ。）は、次に掲げる子（規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第四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（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）のある職員（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れた職員及び規則一五―一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第二条第二項の規定により勤務時間を定められた職員を除く。）が当該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事院の定め

第三条 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。以下同じ。）は、次に掲げる職員（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られた職員を除く。）がその子（同項第一号において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事院の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早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出遅出勤務をさせるものとする。

一 小学校就学の始期に達するまでの子

二 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子

（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）

第十三条 第三条から前条まで（第五条第一項第三号から第五号まで、第八条第一項第三号から第五号まで及び前条第一項第三号から第五号までを除く。）の規定は、勤務時間法第二十条第

一 小学校就学の始期に達するまでの子のある

職員

二 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であつて、人事院の定めるもの

（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）

第十三条 第三条から前条まで（第五条第一項第三号から第五号まで、第八条第一項第三号から第五号まで及び前条第一項第三号から第五号までを除く。）の規定は、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て準用する。この場合において、第三条中「次に掲げる子（規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第四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（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）」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（以下「要介護者」という。）」と、「当該子を養育」とあるのは「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号中「子」とあるのは「要介護者」と、第五条第一項第二号、第八条第一

一項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第三条中「次に掲げる」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（以下「要介護者」という。）のある」と、「その子（同項第一号において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）」を養育」とあるのは「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号中「子」とあるのは「要介護者」と、第五条第一項第二号、第八条第一項第二号及び前条第一項第二号中「子が離縁又は養子縁組の取消し

項第二号及び前条第一項第二号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、第六条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして人事院の定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育」とあり、第九条中「三歳に満たない子のある職員が当該子を養育」とあり、及び第十条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とある

により当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、第六条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして人事院の定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育」とあり、第九条中「三歳に満たない子のある職員が当該子を養育」とあり、及び第十条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と、第九条中「当該請

のは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と、第九条中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と、第十一条第二項中「、第九条」とあるのは「、それぞれ第九条に規定する支障の有無」と、同条第三項中「第九条又は前条の」とあるのは「前条の」と、「第九条又は前条に」とあるのは「同条に」と、前条第二項中「次の各号」とあるのは「前項第一号又は第二号」と読み替えるものとする。

求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と、第十一条第二項中「、第九条」とあるのは「、それぞれ第九条に規定する支障の有無」と、同条第三項中「第九条又は前条の」とあるのは「前条の」と、「第九条又は前条に」とあるのは「同条に」と、前条第二項中「次の各号」とあるのは「前項第一号又は第二号」と読み替えるものとする。

(人事院規則一〇―一五の一部改正)

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

表により改正する。

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

子を養育する職員として申告をした職員に
ついて勤務時間を割り振らない日を設け、
又は勤務時間を割り振ること。

ホ↵又 (略)

四 職員に対する次に掲げる介護に関する制度
又は措置の利用に関する言動により当該職員
の勤務環境が害されること。

イ 勤務時間法第六条第三項の規定により規
則一五―一四第四条の三第一項第二号ロの
要介護者を介護する職員として申告をした
職員について勤務時間を割り振らない日を
設け、又は勤務時間を割り振ること。

ロ↵チ (略)

と。

ホ↵又 (略)

四 職員に対する次に掲げる介護に関する制度
又は措置の利用に関する言動により当該職員
の勤務環境が害されること。

イ 勤務時間法第六条第四項の規定により週
休日を設け、及び勤務時間を割り振るこ
と。

ロ↵チ (略)

(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。

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

規定する各省各庁の長をいう。以下同じ。）

は、勤務時間法第四条第一項に規定する職員のは、適正な勤務条件の確保を図るため、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よう努めなければならない。

第一条の三（略）

（勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時間の割振り等の基準等）

第三条 各省各庁の長は、勤務時間の割振り等

（勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時間を割り振らない日（同項の規定による勤務時

間を割り振らない日をいう。第六条第二項、第

第一条の二（略）

（勤務時間法第六条第三項の規定に基づく勤務時間の割振りの基準）

第三条 勤務時間法第六条第三項の規定に基づく

勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。

二十一条第五項及び第二十二條第一項第十五号を除き、以下同じ。）の設定又は勤務時間の割り振りをいう。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、勤務時間法第六條第三項に規定する申告（次條第一号及び第七條を除き、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り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り振り等を行うことができるものとする。

一 第四条の三第一項に規定する単位期間（以

（新設）

下この号及び第三号において「単位期間」という。）をその初日から一週間ごとに区分した各期間（単位期間が一週間である場合にあっては、単位期間。次号において「区分期間」という。）につき一日を限度として、勤務時間を割り振らない日を設けることができること。

二 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の勤務時間を割り振ること。ただし、区分期間（勤務時間を割り振らない日を含む区分期間を除く。）につき一日を限度として職員が

一 勤務時間は、次に定めるとおりとすること。

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

ること。

（削る）

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

四十五分（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。）にあつては、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る単位期間をいう。ロ及び第四条の七において同じ。）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。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。

(削る)

三 前二号の規定にかかわらず、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という。以下同じ。）その他人事院の定める日については、七時間四十五分（法第六十条の二第二項に規定する定年

ロ 単位期間をその初日から一週間ごとに区分した各期間（単位期間が一週間である場合にあっては、単位期間。次項及び第四条の三第一項において「区分期間」という。）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、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。

(新設)

前再任用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。）にあつては、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

二 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の時間帯において、標準休憩時間（各省各庁の長が、職員が勤務する部局又

に始まる時刻及び終わる時刻を定める標準的な休憩時間をいう。を除外して連続するよう
に、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
かじめ定める時間帯に、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
振る職員に共通して勤務時間を割り振るこ
と。ただし、特例対象日については、当該時
間帯に勤務時間を割り振らないことができる
こと。

五 始業の時刻を午前五時以後に、終業の時刻
を午後十時以前に設定すること。

(削る)

は機関の職員の休憩時間等を考慮して、その
時間並びに始まる時刻及び終わる時刻を定め
る標準的な休憩時間をいう。次項及び第四条
の三第一項第三号において同じ。を除外し、
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。

三 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 |

次の各号に掲げる職員については、各省各庁

の長が始業及び終業の時刻について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（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。）にあつては、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、当該各号及び同項第三号に定める基準に適合するものとなるように勤務時間法第六条第三項の規

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

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
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割り振る職員に共通する勤務時間とすること。

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

矯正医官であつて、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

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、各省各庁の長があらかじめ
定める連続する二時間が、勤務時間の一部
となるようにすること。

2| 定年前再任用短時間勤務職員等に七時間四十

五分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日
に係る勤務時間法第六条第三項の規定による勤
務時間の割振りについては、人事院の定めると
ころにより、前項第二号及び第四号に掲げる基
準によらないことができるものとする。

3| 定年前再任用短時間勤務職員等に七時間四十

五分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日
に係る勤務時間法第六条第三項の規定に基づく
勤務時間の割振りについては、人事院の定める
ところにより、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

3| 職員の健康及び福祉の確保に必要な場合として人事院の定める場合に係る勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時間の割振りについては、人事院の定めるところにより、第一項第四号に掲げる基準によらないことができるものとする。

4| 各省各庁の長は、第一項各号（第一号及び第三号を除く。）に掲げる基準によらないことが、公務の能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場合には、人事院と協議して、当該基

係る部分を除く。）に定める基準によらないことができるものとする。

4| 職員の健康及び福祉の確保に必要な場合として人事院の定める場合に係る勤務時間法第六条第三項の規定に基づく勤務時間の割振りについては、人事院の定めるところにより、第一項第二号又は第二項第一号ロ若しくは第二号ロに定める基準によらないことができるものとする。

5| 各省各庁の長は、第一項又は第二項（いずれも休日等に割り振る勤務時間に係る部分を除く。）に定める基準によらないことが、公務の能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場

準について別段の定めをすることができる。この場合において、当該別段の定めが人事院が定める基準に適合するものであるときは、当該人事院との協議を要しないものとする。

(勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時間の割振り等の変更)

第三条の二 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、勤務時間の割振り等を変更することができる。

一 勤務時間法第六条第三項に規定する申告及び第七条第四項に規定する休憩時間の申告があつた場合において、これらの申告どおりに

合には、人事院と協議して、当該基準について別段の定めをすることができる。この場合において、当該別段の定めが人事院が定める基準に適合するものであるときは、当該人事院との協議を要しないものとする。

(新設)

変更するとき。

二 勤務時間の割振り等を行った後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り等の変更を行わなければ公務の運営に支障が生ずると認められる場合において、別に人事院の定めるところにより変更するとき。

(勤務時間法第六条第三項の規定による勤務時間の割振り等の申告)

第四条 申告は、第三条に定める基準に適合するように、希望する勤務時間を割り振らない日並びに始業及び終業の時刻並びに第四条の三第一項各号のいずれに該当する職員として申告をするかを明らかにしてしなければならない。

(勤務時間法第六条第三項の規定に基づく勤務時間の割振りの手続)

第四条 勤務時間法第六条第三項の職員の申告は、前条に定める基準に適合するものでなければならない。

(削る)

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。）の区分に応じ、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。

一 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。この場合において、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。

二 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。

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

振り又はこの項の規定により変更された後の勤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り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つた場合において、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つた場合において、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

(削る)

(申告・割振り簿)

第四条の二 申告及び勤務時間の割振り等は、申

の項の規定による勤務時間の割振りの変更の後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り又は当該変更の後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おいて、別に人事院の定めるところにより変更するとき。

4 | 申告並びに第二項の規定による勤務時間の割振り及び前項の規定による勤務時間の割振りの変更は、それぞれ申告簿及び割振り簿により行うものとし、申告簿及び割振り簿に関し必要な事項は、事務総長が定める。

(新設)

告・割振り簿により行うものとし、申告・割振り簿に関し必要な事項は、事務総長が定める。

(単位期間等)

第四条の三 勤務時間法第六条第三項の人事院規則で定める期間（第三項において「単位期間」という。）は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(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則で定める期間は、同項の規定に基づく勤務時間の割振りについては四週間（四週間では適正に勤務時間の割振りを行うことができない場合として人事院の定める場合にあつては、人事院の定めるところにより、一週間、二週間又は三週間）とし、同条第四項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りについては一週間、二週間、三週間又は四週間のうち職員が選択する期間とする。

一 次号に掲げる職員以外の職員 四週間（四

（新設）

週間では適正に勤務時間の割振り等を行うことができない場合として人事院の定める場合にあつては、人事院の定めるところにより、一週間、二週間又は三週間）

二 次のいずれかに該当する職員（以下この条

（新設）

において「育児介護等職員」という。）であつて、当該職員として申告をしたもの 一週間、二週間、三週間又は四週間のうち職員が選択する期間

イ 小学校就学の始期に達するまでの子（民

法（明治二十九年法律第八十九号）第八百

十七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。）であつて、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條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（第二十二條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

ハ イ又は口に掲げる職員のほか、これらの職員に類する状況にある職員として
人事院が定める職員

2 各省各庁の長は、育児介護等職員として申告をした職員について、育児介護等職員に該当する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、証明書類の提出等を求めることができる。

3 育児介護等職員として申告をして勤務時間の割振り等を行われた職員は、育児介護等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報告しなければならぬ。この場合においては、当該勤務時間の割振

(新設)

(新設)

り等に係る単位期間の末日までの間、引き続き、その該当しないこととなった直前の当該単位期間に係る勤務時間の割振り等によることができるものとする。

(削る)

(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基準)

第四条の三 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は、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。

一 勤務時間法第六条第一項の規定による週休日に加えて設ける週休日は、区分期間ごとにつき一日を限度とすること。

二 勤務時間は、次に定めるとおりとするこ

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。

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場合、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

ついて準用する。この場合において、同条第三項中「第六条第三項」とあるのは「第六条第四項」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口若しくは第二号口」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)

(削る)

第四条の四 勤務時間法第六条第四項の職員の申

告は、前条に定める基準に適合するものでなければならぬ。

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設け、及び勤務時間を割り振るものとする。この場合において、各省各庁の長は、できる限り、当該週休日及び勤務時間の割振りが申告どおりとなるように努めるものとし、当該申告どおりに週休日設け、及び勤務時間を割り振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週休日設け、及び勤務時間を割り振ることができるとする。

4 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、前項の規定による週休日及び勤務時間の割振り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つた場合において、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つた場合において、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り振りを変更するとき。

三 前項の規定により週休日を設け、及び勤務時間の割振りを行い、又はこの項の規定により週休日及び勤務時間の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。

(勤務時間法第六条第四項の適用職員)

第四条の五 勤務時間法第六条第四項第一号のそ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、同法第六条の四第一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他人事院規則で定める者は、次に掲げる者（第二号に掲げる者にあつては、職員と同居しているものに限る。）とする。

- 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

二において同じ。）との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で人事院が定めるもの

3

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。

一 小学校就学の始期に達するまでの子（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。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

(削る)

配偶者等であつて、負傷、疾病又は老齡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二百二十三号）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つ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―四（職員の保健及び安全保持）第九条第一項に規定する健康管理医が認めるものとする。

(削る)

(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。

(削る)

(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週休日及び勤務時間)

第四条の七 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が、単位期間の中途において第四条の五第三項各号に掲げる職員又は第四条の五の二に規定する職員に該当しないこととなった場合における当該単位期間の末日までの間の週休日及び勤務時間の割振りについては、引き続き、その該当しないこととなった直前に当該単位期間について設けられた週休日及び割り振られた勤務時間によることができるものとする。

(特別の形態によって勤務する必要がある職員

(特別の形態によって勤務する必要がある職員

の週休日及び勤務時間の割振りの基準等)

第五条 各省各庁の長は、勤務時間法第七条第二項本文の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（勤務時間法第八条第一項に規定する勤務日をいう。以下同じ。）が引き続き十二日を超えないようにし、かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十六時間を超えないようにしなければならない。

2・3 (略)

(週休日の振替等)

第六条 勤務時間法第八条第一項（同条第二項において読み替えて準用する場合を含む。以下こ

の週休日及び勤務時間の割振りの基準等)

第五条 各省各庁の長は、勤務時間法第七条第二項本文の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（勤務時間法第八条に規定する勤務日をいう。以下同じ。）が引き続き十二日を超えないようにし、かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十六時間を超えないようにしなければならない。

2・3 (略)

(週休日の振替等)

第六条 勤務時間法第八条の人事院規則で定める期間は、同条の勤務することを命ずる必要があ

の項、次項第三号及び次条第二項において同じ。）の人事院規則で定める期間は、勤務時間法第八条第一項の勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする四週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする八週間後の日までの期間とする。

2 各省各庁の長は、週休日の振替等（次の各号のいずれかに該当するものをいう。以下同じ。）を行う場合には、週休日の振替等を行った後において、週休日又は勤務時間を割り振らない日（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よる勤務時間を割り振らない

る日を起算日とする四週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする八週間後の日までの期間とする。

2 各省各庁の長は、週休日の振替（勤務時間法第八条の規定に基づき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同条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。以下この項において同じ。）又は四時間の勤務時間の割振り変更（同条の規定に基づき勤務日（四時間の勤務時間のみが割り振

日をいう。第二十一条第五項及び第二十二条第一項第十五号において同じ。）が毎四週間につき四日以上となるようにし、かつ、勤務日等（勤務時間法第十条に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き二十四日を超えないようにしなければならない。

一 週休日の振替（勤務時間法第八条第一項の規定に基づき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。）

二 勤務時間を割り振らない日の振替（勤務時間法第八条第二項において読み替えて準用す

られている日を除く。以下この条において同じ。）のうち四時間の勤務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勤務時間法第八条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。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は四時間の勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行つた後において、週休日が毎四週間につき四日以上となるようにし、かつ、勤務日等（勤務時間法第十条に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き二十四日を超えないようにしなければならない。

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。）

3 (略)

(休憩時間)

第七条 (略)

2 各省各庁の長は、勤務時間法第六条第二項又は第三項の規定により勤務時間を割り振る場合は

(勤務時間法第八条第一項の規定によりこれら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場合を含む。)において、公務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して支障がないと認めるときは、前項第一号の規定にかかわらず、連続する正規の勤務時間が六時間三十分を超えることとなる前に休憩時間を置くことができる。

3 (略)

(休憩時間)

第七条 (略)

2 各省各庁の長は、勤務時間法第六条第二項から第四項までの規定により勤務時間を割り振る場合において、公務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して支障がないと認めるときは、前項第一号の規定にかかわらず、連続する正規の勤務時間が六時間三十分を超えることとなる前に休憩時間を置くことができる。

3 (略)

4 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一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に適合する申告があつたときには、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、当該申告が第一項又は前項に定める基準に適合するものであつて、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られる場合には、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

5 前項に規定する休憩時間の申告は、勤務時間法第六条第三項に規定する申告をする際に、併せて、第四条の二に規定する申告・割振り簿により、第一項から第三項まで及び第三条に定める基準に適合するように、休憩時間の始まる時刻及び終わる時刻を明らかにしてしなければならない。

6 (略)

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

第九条 (略)

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定、

とする。

5 前項の規定による休憩時間の申告は、休憩時間申告簿により行うものとし、休憩時間申告簿に関し必要な事項は、事務総長が定める。

6 (略)

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

第九条 (略)

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り、若しくは同条

若しくは勤務時間を割り振り、又は週休日の振替等を行った場合には、人事院の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

(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 勤務時間法第十条の人事院規則で定める勤務は、次に掲げる勤務（人事院が定める基準に適合するものに限る。）とする。

一 (略)

二 矯正医官（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

第四項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振り、又は週休日の振替等を行った場合には、人事院の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

(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 勤務時間法第十条の人事院規則で定める勤務は、次に掲げる勤務（人事院が定める基準に適合するものに限る。）とする。

一 (略)

二 矯正医官が行う施設外勤務（矯正施設の外の医療機関、大学その他の場所において医療

条第二号に規定する矯正医官をいう。)が行
う施設外勤務(矯正施設(同条第一号に規定

する矯正施設をいう。第十三条第一項第三号
ホにおいて同じ。)の外の医療機関、大学そ
他の場所において医療に関する調査研究又
は情報の収集若しくは交換を行う勤務をい
う。)

(育児短時間勤務職員等についての適用除外
等)

第十二条の二 第三条から第四条の二まで、第四
条の三(第一項第一号を除く。)並びに第五条
第一項及び第二項の規定は、育児短時間勤務を
している職員及び育児休業法第二十二條の規定

に関する調査研究又は情報の収集若しくは交
換を行う勤務をいう。)

(育児短時間勤務職員等についての適用除外
等)

第十二条の二 第三条、第四条、第四条の三から
第四条の七まで並びに第五条第一項及び第二項
の規定は、育児短時間勤務をしている職員及び
育児休業法第二十二條の規定による短時間勤務

による短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

2 (略)

(宿日直勤務)

第十三条 勤務時間法第十三条第一項の人事院規則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務とする。

一・二 (略)

三 次に掲げる当直勤務

イゝハ (略)

ニ 国立児童自立支援施設又は障害者支援施設

設における入所者の生活介助等のための当

をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

2 (略)

(宿日直勤務)

第十三条 勤務時間法第十三条第一項の人事院規則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務とする。

一・二 (略)

三 次に掲げる当直勤務

イゝハ (略)

(新設)

直勤務

ホ 矯正施設における次に掲げる当直勤務

(1)・(2) (略)

ヘ～チ (略)

(削る)

リ～ル (略)

2 (略)

(病気休暇)

第二十一条 (略)

2～4 (略)

ニ 刑務所等の矯正施設における次に掲げる当直勤務

(1)・(2) (略)

ホ～ト (略)

チ 障害者支援施設又は国立児童自立支援施設における入所者の生活介助等のための当

直勤務

リ～ル (略)

2 (略)

(病気休暇)

第二十一条 (略)

2～4 (略)

5 療養期間中の週休日、勤務時間を割り振らない日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第一項ただし書及び第二項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。

6 (略)

(特別休暇)

第二十二条 勤務時間法第十九条の人事院規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

一 七 (略)

八 生後一年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等

5 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第一項ただし書及び第二項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。

6 (略)

(特別休暇)

第二十二条 勤務時間法第十九条の人事院規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

一 七 (略)

八 生後一年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等

を行う場合 一日二回それぞれ三十分以内の
期間（男子職員にあつては、その子の当該職
員以外の親（当該子について民法第八百十七
条の二第一項の規定により特別養子縁組の成
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
る場合に限り。）であつて当該子を現に監護
するもの又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
委託することができない者に限り。）を含む

を行う場合 一日二回それぞれ三十分以内の
期間（男子職員にあつては、その子の当該職
員以外の親（当該子について民法（明治二十
九年法律第八十九号）第八百十七条の二第一
項の規定により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。）であつて当該子を現に監護するもの又
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
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委託するこ

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)

九〇十一 (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)

九〇十一 (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
場合にあつては、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つては、一の年の六

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つては、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つては、一の年の六

月から十月までの期間）内における、週休日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間法第十三条の二第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する三日の範囲内の期間

十六〜十八（略）

2〜4（略）

（介護休暇）

第二十三条 勤務時間法第二十条第一項の人事院規則で定める者は、次に掲げる者（第二号に掲げる者にあつては、職員と同居しているものに限る。）とする。

月から十月までの期間）内における、週休日、勤務時間法第十三条の二第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する三日の範囲内の期間

十六〜十八（略）

2〜4（略）

（介護休暇）

第二十三条 勤務時間法第二十条第一項の人事院規則で定める期間は、二週間以上の期間とする。

一 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(新設)

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。別表第二

(新設)

二において同じ。)との間において事実上父母

母と同様の関係にあると認められる者及び職員

との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で人事院が定めるもの

と認められる者で人事院が定めるもの

2| 勤務時間法第二十条第一項の人事院規則で定める期間は、二週間以上の期間とする。

(新設)

3| (略)

2| (略)

4| 各省各庁の長は、前項の規定による指定期間の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間(第七項にお

の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間(第六項にお

の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間(第六項にお

の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間(第六項にお

いて「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。

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

6| 各省各庁の長は、職員から前項の規定による

いて「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。

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

5| 各省各庁の長は、職員から前項の規定による

指定期間の延長又は短縮の指定の申出があつた場合には、第四項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。

7| 第四項又は前項の規定にかかわらず、各省各庁の長は、それぞれ、申出の期間又は第三項の申出に基づき第四項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第五項の規定による指定期間の延長の指定の申出があつた場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり第二十六条ただし書の

指定期間の延長又は短縮の指定の申出があつた場合には、第三項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。

6| 第三項又は前項の規定にかかわらず、各省各庁の長は、それぞれ、申出の期間又は第二項の申出に基づき第三項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第四項の規定による指定期間の延長の指定の申出があつた場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり第二十六条ただし書の

規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

8 | (略)

(第二章から第四章までの規定についての別段の定め)

第三十二条 各省各庁の長は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第三条第一項から第三項まで、第五条、

規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

7 | (略)

(第二章から第四章までの規定についての別段の定め)

第三十二条 各省各庁の長は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第三条第一項から第四項まで、第四条の

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

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

(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

(勤務時間)

第二条 (略)

2 | 各省各庁の長は、期間業務職員(規則八―一

二(職員の任免) 第四条第十三号に規定する期

間業務職員をいい、人事院の定めるものを除

く。以下この項において同じ。) について、期

間業務職員の申告を考慮して当該期間業務職員

の勤務時間を定め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、人事院の定めるところにより、期間業務職

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の定める期間ごとの期間に

つき常勤職員の一週間当たりの勤務時間を超え

(勤務時間)

第二条 (略)

(新設)

ないよう^に当該期間業務職員の勤務時間を定め
ることが^できる。

(年次休暇以外の休暇)

第四条 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合
には、非常勤職員（第八号、第九号、第十二号
及び第十三号に掲げる場合にあつては、人事院
の定める非常勤職員に限る。）に対して当該各
号に定める期間の有給の休暇を与えるものとす
る。

一〇十二 (略)

十三 非常勤職員の妻が出産する場合であつて
その出産予定日の六週間（多胎妊娠の場合に
あつては、十四週間）前の日から当該出産の

(年次休暇以外の休暇)

第四条 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合
には、非常勤職員（第八号、第九号、第十二号
及び第十三号に掲げる場合にあつては、人事院
の定める非常勤職員に限る。）に対して当該各
号に定める期間の有給の休暇を与えるものとす
る。

一〇十二 (略)

十三 非常勤職員の妻が出産する場合であつて
その出産予定日の六週間（多胎妊娠の場合に
あつては、十四週間）前の日から当該出産の

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（規則一五一

一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第四

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の時間数が同一でない非常勤職員にあつては、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

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（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の時間数が同一でない非常勤職員にあつては、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

附 則

(施行期日)

第一条 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、第五条の規定並びに第十一条中規則一五―一四の目次の改正規定、同規則中第一条の二を第一条の三とし、第一条の次に一条を加える改正規定及び同規則第十三条第一項第三号の改正規定は令和六年四月一日から施行する。

(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の一部を改正する法律（令和五年法律第七十三号。附則第四条において「令和五年改正法」という。）第三条の規定の施行の日（以下この条において「施行日」という。）前に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。）の規定により読み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

規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振ろうとする場合（規則一五―一四第四条の二の規定により職員が選択する期間（以下この条において「選択単位期間」という。）が一週間である場合を除く。）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。以下同じ。）の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つては、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規定にかかわらず、当該単位期間の末日を施行日の前日以前とするために必要な限度において、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一―三四別表の八の表勤務時間法の項、規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）の項及び規則一五―一四―四〇（人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正する人事院規則）の項に掲げる人事管理文書（同条の規定による改正後の規則一―三四別表の八の表勤務時間法の項及び規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）の項に掲げるものを除く。）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。

(雑則)

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、人事院が定める。

令和 6 年 3 月 2 9 日

各府省事務次官等 殿

人 事 院 事 務 総 長

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）

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 5 年法律第 7 3 号）の一部の施行に伴い、関係人事院事務総長通知の一部をそれぞれ下記のとおり改正したので、令和 7 年 4 月 1 日（第 1 5 項（「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成 6 年 7 月 2 7 日職職一 3 2 8）」第 1 4 の第 1 項(4)ウの改正規定に限る。）の規定による改正については、令和 6 年 4 月 1 日）以降は、これによってください。

なお、第 3 項の規定による改正前の「人事院規則 1—3 4（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）の運用について（令和 5 年 1 2 月 2 0 日事企法一 3 2 9）」別表職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成 6 年 7 月 2 7 日職職一 3 2 8）の欄及び人事院規則 1 5—1 4—4 0（人事院規則 1 5—1 4（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正する人事院規則）の運用について（令和 5 年 1 月 2 0 日職職一 1 1）の欄に掲げられていた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については、なお従前の例によってください。

記

- 1 この通知において、「次の表により改正する」とは、第3項から第17項までの表の各欄に掲げる規定を、当該規定に付した傍線又は当該規定を囲んだ破線により改正することをいう。
- 2 次項から第17項までの表中の傍線及び破線の意義は、次に掲げるとおりとする。
 - 一 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。
 - 二 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。
 - 三 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。
 - 四 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。
- 3 「人事院規則1—34（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）の運用について」の一部を次の表により改正する。

改正後					改正前				
別表（第1項、第2項、第4項関係）					別表（第1項、第2項、第4項関係）				
人事管理文書の区分		人事管理文書の例	保存期間	保存期間満了時の措置	人事管理文書の区分		人事管理文書の例	保存期間	保存期間満了時の措置
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職一328）	第3の第8項、第4の第5項又は第19の第2項の報告の文書	人事院との協議をして定めたフレックスタイム制の基準に係る別段の定めによる必要がなくなった場合の報告の文書 交替制等勤務職員の勤務時間等の特例による必要がなくなった場合の報告の文書 <u>週休日、勤務時間を割り振</u>	3年	廃棄	職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職一328）	第3の第8項、第4の第5項又は第19の第2項の報告の文書	人事院との協議をして定めたフレックスタイム制の基準に係る別段の定めによる必要がなくなった場合の報告の文書 交替制等勤務職員の勤務時間等の特例による必要がなくなった場合の報告の文書 <u>週休日、勤務時間の割振</u>	3年	廃棄

	らない日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、休憩時間、休憩時間、宿日直勤務、超勤代休時間の指定又は代休日の指定についての別段の定めによる必要がなくなった場合の報告の文書	
(略)	(略)	
第6の第3項の申出の文書	休憩時間変更事由届	
(略)	(略)	
第3の第14項の申出	勤務時間の割振り等について	申出及び判断

	り、週休日の振替等、休憩時間、休憩時間、宿日直勤務、超勤代休時間の指定又は代休日の指定についての別段の定めによる必要がなくなった場合の報告の文書	
(略)	(略)	
第6の第3項、第4項(2)若しくは(3)、第5項又は第6項の申出の文書	休憩時間変更事由届	
(略)	(略)	
第3の第19項の状況	状況届	届出、申出及

及び判断に関する文書	て配慮を必要とする者であることの職員からの申出の文書 当該職員を診断した医師の意見書 勤務時間の割振り等について配慮を必要とする者であるかどうかの健康管理医の判断に関する文書	又は周知に係る勤務時間の割振り等による日 に係る特定日以後3年
第3の第15項の周知の文書の写し	フレックスタイム制の基準に関する周知の文書の写し	

届 第3の第24項の申出及び判断に関する文書	勤務時間の割振りについて配慮を必要とする者であることの職員からの申出の文書 当該職員を診断した医師の意見書 勤務時間の割振りについて配慮を必要とする者であるかどうかの健康管理医の判断に関する文書	び判断 又は周知に係る勤務時間の割振り又は週休日及び勤務時間の割振りによらなくなる日に係る特定日以後3年
第3の第26項の周知の文書の写し	フレックスタイム制の基準に関する周知の文書の写し	
第3の第28項又は第	フレックスタイム制により	報告に係る時

(略)	(略)	(略)
第 8 の(2)アの施設外勤務予定時間に係る取決めに係る文書	施設外勤務を行う時間の取決めに係る文書	施設外勤務の行われる日に係る特定日以後 3 年
第 10 の第 7 項の報告の文書	超過勤務を命ずる時間及び月数の上限に	報告に係る期間によ

10 の第 7 項の報告の文書	始業及び終業の時刻を設定することができる時間帯の短縮に関する報告の文書 超過勤務を命ずる時間及び月数の上限に係る 1 年の起算日を 4 月以外の月の初日とする場合の報告の文書	間帯又は期間によらなくなる日に係る特定日以後 3 年
(略)	(略)	(略)
第 8 の(2)アの施設外勤務予定時間に係る取決めに係る文書	施設外勤務を行う時間の取決めに係る文書	施設外勤務の行われる日に係る特定日以後 3 年

		係る1年の起算日を4月以外の月の初日とする場合の報告の文書	らなく なる日 に係る 特定日 以後3 年						
	(略)	(略)	(略)		(略)	(略)	(略)		
人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の運用について(平成6年7月27日職職-329)	第2条関係第1項の通知の文書の写し	非常勤職員の勤務時間の内容の通知の文書の写し	3年	廃棄	人事院規則15-14-40(人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部を改正する人事院規則)の運用について(令和5年1月2	第2項の報告の文書	フレックスタ イム制の基準 に関する経過 措置に係る期 間の満了前に 旧基準によら なくなった場 合の報告の文 書	3年	廃棄

(略)	(略)	(略)	(略)	(略)

備考 (略)

0日職職 —11)				
人事院規則15— 15(非常勤職員 の勤務時間及び休 暇)の運用につい て(平成 6年7月 27日職 職—32 9)	第2条関係 第1項の通 知の文書の 写し	非常勤職員の 勤務時間の内 容の通知の文 書の写し	3年	廃棄
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)

備考 (略)

4 「人事院規則 1—79（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）及び「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事務総長通知の一部改正について」の施行に伴う経過措置について（令和4年2月18日事企法—38）」の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>9 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職—328）</p> <p>一 暫定再任用短時間勤務職員は、<u>人事院規則 1—82（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）第 11 条の規定による改正後の人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）（以下この項において「改正後の規則 15—14」という。）第 3 条第 1 項第 3 号に規定する定年前再任用短時間勤務職員等（第 5 号において「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）とみなして、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する</u></p>	<p>9 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職—328）</p> <p>一 暫定再任用短時間勤務職員は、<u>人事院規則 1—79 第 34 条の規定による改正後の人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）（以下この項において「改正後の規則 15—14」という。）第 3 条第 1 項第 1 号に規定する定年前再任用短時間勤務職員等（第 5 号において「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）とみなして、<u>令和4年事企法—37 第 23 項の規定による改正後の「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」（以下この項において「改正後の勤務時間等関係運用通知」という。）第 3 の</u></u></p>

<p><u>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（令和6年3月29日事企法一87）」第15項の規定</u>による改正後の「<u>職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について</u>」（以下この項において「<u>改正後の勤務時間等関係運用通知</u>」という。）第3の<u>第1項、第3項及び第5項並びに第12の第2項及び第15項の規定</u>を適用する。</p> <p>二～六（略）</p>	<p><u>第5項、第8項及び第10項並びに第12の第2項及び第15項の規定</u>を適用する。</p> <p>二～六（略）</p>
---	--

5 給実甲第28号（一般職の職員の給与に関する法律の運用方針）の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>第16条関係</p> <p>1 正規の勤務時間（勤務時間法第13条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を超える勤務には、<u>週休日又は勤務時間法第6条第3項及び勤務時間法第8条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定に基づく勤務時間を割り振らない日</u>における勤務</p>	<p>第16条関係</p> <p>1 正規の勤務時間（勤務時間法第13条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を超える勤務には、<u>週休日</u>における勤務が含まれる。</p>

が含まれる。	
2～4 (略)	2～4 (略)

6 給実甲第220号(期末手当及び勤勉手当の支給について)の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>34 規則第5条、第6条、第11条及び第12条の期間の計算については、次に定めるところによる。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 前号の場合における負傷又は疾病により勤務しなかった期間(休職にされていた期間を除く。)及び介護休暇又は規則15—15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)第4条第2項第4号の休暇の承認を受けて勤務しなかった期間並びに規則第11条第2項第9号及び第10号に定める30日を計算する場合は、次による。</p> <p>(1) 勤務時間法第6条第1項に規定する<u>週休日、同条第3項及び勤務時間法第8条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定に基づく勤務時間を割り振らない日、勤</u></p>	<p>34 規則第5条、第6条、第11条及び第12条の期間の計算については、次に定めるところによる。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 前号の場合における負傷又は疾病により勤務しなかった期間(休職にされていた期間を除く。)及び介護休暇又は規則15—15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)第4条第2項第4号の休暇の承認を受けて勤務しなかった期間並びに規則第11条第2項第9号及び第10号に定める30日を計算する場合は、次による。</p> <p>(1) 勤務時間法第6条第1項に規定する<u>週休日、勤務時間法第13条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超勤代休時間を指定された日</u></p>

務時間法第13条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超勤代休時間を指定された日並びに給与法第15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（規則第1条第4号に掲げる職員として在職した期間にあっては、勤務日以外の日。第5号において「週休日等」という。）を除く。

- (2) 勤務時間法第6条第2項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分（定年前再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員であった期間にあっては、前号括弧書の規定により求めた時間）となるように割り振られた日又はこれに相当する日以外の勤務時間法第10条に規定する勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。

四～六 （略）

並びに給与法第15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（第5号において「週休日等」という。）を除く。

- (2) 勤務時間法第6条第2項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分（定年前再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員であった期間にあっては、前号括弧書の規定により求めた時間）となるように割り振られた日又はこれに相当する日以外の同法第10条に規定する勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。

四～六 （略）

7 給実甲第326号（人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）の一部を次の表により改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>第37条関係</p> <p>1～12 （略）</p> <p>13 この条の第4項第1号の基準期間の6分の1に相当する期間の日数及び同項第2号の基準期間の2分の1に相当する期間の日数は、勤務時間法第6条第1項に規定する<u>週休日</u>、<u>同条第3項及び勤務時間法第8条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定に基づく勤務時間を割り振らない日</u>並びに給与法第15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を除いた現日数の6分の1又は2分の1の日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを1日に切り上げた日数）とする。また、職員の勤務しなかった時間のうち1時間を単位とする病気休暇等の時間を日に換算するときは、7時間45分をもって1日とし、換算の</p>	<p>第37条関係</p> <p>1～12 （略）</p> <p>13 この条の第4項第1号の基準期間の6分の1に相当する期間の日数及び同項第2号の基準期間の2分の1に相当する期間の日数は、勤務時間法第6条第1項に規定する<u>週休日</u>並びに給与法第15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を除いた現日数の6分の1又は2分の1の日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを1日に切り上げた日数）とする。また、職員の勤務しなかった時間のうち1時間を単位とする病気休暇等の時間を日に換算するときは、7時間45分をもって1日とし、換算の結果を合計した後に1日未満の端数を生じたときは、これを切り捨てる。</p> <p>なお、勤務時間法第6条第2</p>

<p>結果を合計した後に1日未満の端数を生じたときは、これを切り捨てる。</p> <p>なお、勤務時間法第6条第2項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分となるように割り振られた日又はこれに相当する日以外の<u>勤務時間法</u>第10条に規定する勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱い、それを日に換算するときは、7時間45分をもって1日とするものとする。</p> <p>14～18 (略)</p>	<p>項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分となるように割り振られた日又はこれに相当する日以外の<u>同法</u>第10条に規定する勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱い、それを日に換算するときは、7時間45分をもって1日とするものとする。</p> <p>14～18 (略)</p>
---	--

8 給実甲第576号（給与簿等の取扱いについて）の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>第2 出勤簿</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 勤務時間管理員は、職員が転出した場合には、出勤簿に基づき、当該職員の当該給与期間における当該転出の日の前日までの勤務時間法第6条第1項に規定する<u>週休日並びに同条第3項</u></p>	<p>第2 出勤簿</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 勤務時間管理員は、職員が転出した場合には、出勤簿に基づき、当該職員の当該給与期間における当該転出の日の前日までの勤務時間法第6条第1項に規定する<u>週休日</u>の日数、当該転出</p>

<p>及び勤務時間法第8条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定に基づく勤務時間を割り振らない日の日数、当該転出後の昇給又は勤勉手当の額の算定に際しその者の勤務成績を判定する対象となる期間中の病気休暇、介護休暇、介護時間、就業禁止期間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業及び欠勤の日数及び時間数、その年において使用した年次休暇の日数及び時間数並びにその他必要とする事項について、これを文書で給与事務担当者に報告するものとする。</p>	<p>後の昇給又は勤勉手当の額の算定に際しその者の勤務成績を判定する対象となる期間中の病気休暇、介護休暇、介護時間、就業禁止期間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業及び欠勤の日数及び時間数、その年において使用した年次休暇の日数及び時間数並びにその他必要とする事項について、これを文書で給与事務担当者に報告するものとする。</p>
--	--

9 給実甲第688号（管理職員特別勤務手当の運用について）の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>給与法第19条の3関係</p> <p>1 この条の第1項の「臨時又は緊急の必要」による勤務とは、週休日等（<u>同項に規定する週休日等をいう。</u>以下同じ。）に処理することを要することが明白な臨時の又は緊急性を有する業務のための勤</p>	<p>給与法第19条の3関係</p> <p>1 この条の第1項の「臨時又は緊急の必要」による勤務とは、週休日等（<u>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6条第1項に規定する週休日又は休日等（一般職の</u></p>

<p>務をいい、「公務の運営の必要」による勤務には、<u>休日等（一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第15条に規定する祝日法による休日等又は同条に規定する年末年始の休日等をいう。以下この項において同じ。）</u>において公務の正常な運営を確保するため、交替制勤務に従事する管理監督職員等が当該休日等の正規の勤務時間中に行う勤務を含む。</p> <p>2～4 （略）</p>	<p><u>職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第15条に規定する祝日法による休日等又は同条に規定する年末年始の休日等をいう。以下この項において同じ。）</u>をいう。以下同じ。）に処理することを要することが明白な臨時の又は緊急性を有する業務のための勤務をいい、「公務の運営の必要」による勤務には、<u>休日等</u>において公務の正常な運営を確保するため、交替制勤務に従事する管理監督職員等が当該休日等の正規の勤務時間中に行う勤務を含む。</p> <p>2～4 （略）</p>
---	---

10 給実甲第922号（人事院規則9—43（休日給）第1条ただし書の休日給の支給される日について）の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p><u>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。以下「勤務時間法」という。）</u>第14条に規定する祝日法による休日が勤務時間法第7条（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17条（同法</p>	<p><u>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。以下「勤務時間法」という。）</u>第6条第1項（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17条（同法第22条において準用する場合を含む。以下</p>

<p>第 2 2 条において準用する場合を含む。) 又は第 2 5 条の規定により読み替えて適用する場合を含む。) 及び第 8 条第 1 項の規定に基づく週休日に当たる日 (以下「重複日」という。) に係る規則第 1 条本文の規定による休日給の支給される日 (以下「支給対象日」という。) と他の重複日に係る支給対象日とが同一の日となる場合に、それらの重複日の日数から一を減じて得た数に相当する日数分の当該支給対象日の直後の勤務時間法第 1 0 条に規定する勤務日等 (規則第 1 条に規定する休日等又は支給対象日を除く。) を、休日給の支給される日とする。</p>	<p>同じ。) 又は第 2 5 条の規定により読み替えて適用する場合を含む。) 又は第 7 条 (同法第 1 7 条又は第 2 5 条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。) 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ついて、勤務時間法第 1 4 条に規定する祝日法による休日が勤務時間法第 7 条及び第 8 条の規定に基づく週休日に当たる日 (以下「重複日」という。) に係る規則第 1 条本文の規定による休日給の支給される日 (以下「支給対象日」という。) と他の重複日に係る支給対象日とが同一の日となる場合に、それらの重複日の日数から一を減じて得た数に相当する日数分の当該支給対象日の直後の勤務時間法第 1 0 条に規定する勤務日等 (規則第 1 条に規定する休日等又は支給対象日を除く。) を、休日給の支給される日とする。</p>
---	--

1 1 給実甲第 1 1 2 6 号 (人事院規則 9—8 2 (俸給の半減) の運用について) の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
第 4 条関係	第 4 条関係

- 1 (略)
- 2 この条の「人事院が定める日」は、次に掲げる日とする。
 - 一 (略)
 - 二 生理休暇等に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日（勤務時間法第6条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。）、勤務時間を割り振らない日（同条第3項及び勤務時間法第8条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定に基づく勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第15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（以下「休日等」という。）その他のこの条に規定する病気休暇等（以下「病気休暇等」という。）の日以外の勤務しない日
 - 三 (略)
- 3 (略)

- 1 (略)
- 2 この条の「人事院が定める日」は、次に掲げる日とする。
 - 一 (略)
 - 二 生理休暇等に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日（勤務時間法第6条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。）、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第15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（以下「休日等」という。）その他のこの条に規定する病気休暇等（以下「病気休暇等」という。）の日以外の勤務しない日
 - 三 (略)
- 3 (略)

第5条関係

1 この条の第3項の「人事院が定める期間」は、次に掲げる期間とする。

一 生理休暇等の期間（生理休暇等に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、勤務時間を割り振らない日、休日等その他の病気休暇等の期間以外の勤務しない期間を含む。）

二 引き続き勤務しない期間が8日以上の間（当該期間における週休日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間法第13条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務時間法第10条に規定する勤務日等及び休日等以外の日の日数が4日以上である期間に限る。）にわたる職員（この条の第3項の規定により勤務しない期間が引き続いているものとされる職員を含む。）が、引き続き勤

第5条関係

1 この条の第3項の「人事院が定める期間」は、次に掲げる期間とする。

一 生理休暇等の期間（生理休暇等に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日等その他の病気休暇等の期間以外の勤務しない期間を含む。）

二 引き続き勤務しない期間が8日以上の間（当該期間における週休日、勤務時間法第13条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務時間法第10条に規定する勤務日等及び休日等以外の日の日数が4日以上である期間に限る。）にわたる職員（この条の第3項の規定により勤務しない期間が引き続いているものとされる職員を含む。）が、引き続き勤務しない期間の末日の翌日か

<p>務しない期間の末日の翌日から規則 15—14 第 21 条第 2 項に規定する実勤務日数が 20 日に達する日までの間に再度勤務しないこととなった場合における当該引き続き勤務しない期間の末日の翌日から当該再度勤務しないこととなった期間の初日の前日までの期間</p> <p>2 (略)</p>	<p>ら規則 15—14 第 21 条第 2 項に規定する実勤務日数が 20 日に達する日までの間に再度勤務しないこととなった場合における当該引き続き勤務しない期間の末日の翌日から当該再度勤務しないこととなった期間の初日の前日までの期間</p> <p>2 (略)</p>
--	---

12 「人事院規則 10—7 (女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉) の運用について (昭和 61 年 3 月 15 日職福—121)」の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>第 2 条関係</p> <p>この条の請求は、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) <u>第 18 条</u>に定める場合又は人事院規則 15—15 (非常勤職員の勤務時間及び休暇) 第 4 条第 2 項第 6 号に定める場合に該当するときに生理日の就業が著しく困難である旨を休暇簿に明示して行うものとし、<u>同法</u>第 3 条に規定する各省各庁の</p>	<p>第 2 条関係</p> <p>この条の請求は、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。<u>以下「勤務時間法」という。</u>) <u>第 18 条</u>に定める場合又は人事院規則 15—15 (非常勤職員の勤務時間及び休暇) 第 4 条第 2 項第 6 号に定める場合に該当するときに生理日の就業が著しく困難である旨を休暇簿に明示して行うものとし、</p>

長は、人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第 25 条（人事院規則 15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について（平成 6 年 7 月 27 日職職一 329）第 4 条関係第 4 項の定めるところにより、その例による場合を含む。）に定めるところにより、当該休暇を承認しなければならない。この場合には、承認した当該病気休暇の期間のうちの連続する最初の 2 暦日に係る期間を出勤簿に記入するものとする。

第 10 条関係

「保育時間」とは、生後 1 年に達しない子（人事院規則 15—14 第 4 条の 3 第 1 項第 2 号イにおいて子に含まれるものとされる者を含む。）を育てる女子職員が、正規の勤務時間等においてその子の保育のために必要と認められる授乳等を行う時間をいい、その時間は、1 日 2 回それぞれ 30 分以内とする。

勤務時間法第 3 条に規定する各省各庁の長は、人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第 25 条（人事院規則 15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について（平成 6 年 7 月 27 日職職一 329）第 4 条関係第 4 項の定めるところにより、その例による場合を含む。）に定めるところにより、当該休暇を承認しなければならない。この場合には、承認した当該病気休暇の期間のうちの連続する最初の 2 暦日に係る期間を出勤簿に記入するものとする。

第 10 条関係

「保育時間」とは、生後 1 年に達しない子（勤務時間法第 6 条第 4 項第 1 号において子に含まれるものとされる者を含む。）を育てる女子職員が、正規の勤務時間等においてその子の保育のために必要と認められる授乳等を行う時間をいい、その時間は、1 日 2 回それぞれ 30 分以内とする。

13 「人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の運用について（平成10年11月13日職福—443）」の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>第3条関係</p> <p>1・2（略）</p> <p>（削る）</p>	<p>第3条関係</p> <p>1・2（略）</p> <p><u>3 この条の第2号の「人事院の定めるもの」は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2の2第3項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第14項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として</u></p>

実施する放課後等における学習
その他の活動を行う場所にその
子（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。以下「勤務時間
法」という。）第6条第4項第
1号において子に含まれるもの
とされる者を含む。第6条関係
第1項第2号、第10条関係第
3項、別紙第1及び別紙第2に
おいて同じ。）（各事業を利用
するものに限る。）を出迎える
ため赴き、又は見送るため赴く
職員とする。

4・5 （略）

第6条関係

- 1 「人事院の定める者」は、次のいずれにも該当する者とする。
 - 一 （略）
 - 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

3・4 （略）

第6条関係

- 1 「人事院の定める者」は、次のいずれにも該当する者とする。
 - 一 （略）
 - 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子（人事院規則15—14第4条の3第1項第2号イにおいて子に含まれるものとされる者を含む。第10条

関係第3項、別紙第1及び別紙第2において同じ。)を養育することが困難な状態にある者でないこと。

三 (略)

2 (略)

3 「深夜勤務をさせてはならない」とは、常勤の職員（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。以下「育児休業法」という。）第13条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び育児休業法第22条の規定による短時間勤務をしている職員（以下この項において「育児短時間勤務職員等」という。）を除く。）並びに国家公務員法（昭和22年法律第120号）第60条の2第2項に規定する定年前再任用短時間勤務職員及び育児休業法第23条第2項に規定する任期付短時間勤務職員（以下この項において「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）にあっては、深夜において、勤務時間を

三 (略)

2 (略)

3 「深夜勤務をさせてはならない」とは、常勤の職員（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。以下「育児休業法」という。）第13条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び育児休業法第22条の規定による短時間勤務をしている職員（以下この項において「育児短時間勤務職員等」という。）を除く。）並びに国家公務員法（昭和22年法律第120号）第60条の2第2項に規定する定年前再任用短時間勤務職員及び育児休業法第23条第2項に規定する任期付短時間勤務職員（以下この項において「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）にあっては、深夜において、勤務時間を

割り振ってはならないこと並びに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13条第1項及び第2項に規定する勤務を命じてはならないことをいい、育児短時間勤務職員等にあつては、深夜において勤務時間を割り振ってはならないことをいい、常勤を要しない職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）にあつては、深夜において、勤務時間を定めてはならないこと及び当該勤務時間以外の時間における勤務を命じてはならないことをいう。

4 （略）

割り振ってはならないこと並びに勤務時間法第13条第1項及び第2項に規定する勤務を命じてはならないことをいい、育児短時間勤務職員等にあつては、深夜において勤務時間を割り振ってはならないことをいい、常勤を要しない職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）にあつては、深夜において、勤務時間を定めてはならないこと及び当該勤務時間以外の時間における勤務を命じてはならないことをいう。

4 （略）

別紙第1

- 早出遅出勤務請求書
- 深夜勤務制限請求書
- 超過勤務制限請求書

(各都道府県の長) 請求年月日 年 月 日

.....殿

次のとおり 養育 介護 のため 早出遅出勤務の制限 深夜勤務の制限 超過勤務の制限 (人事院規則10-11第9条 第10条) を請求します。

請求者 所 属 氏 名

1 請求に係る子又は要介護者	氏 名	(続柄等:	
	子の生年月日	年 月 日生(□出産予定日)	
	養子縁組の効力が生じた日	年 月 日	
2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 深夜において就業している	
		<input type="checkbox"/> 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育が困難である	
3 要介護者の状態及び具体的な介護の内容	<input type="checkbox"/> 産前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)又は産後8週間以内である		
		
4 請求に係る期間	早出遅出勤務	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> 毎週 曜日)
	深夜勤務の制限	年 月 日まで	<input type="checkbox"/> その他(.....
	超過勤務の制限	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 月 (12月に満たないものに限る。)
5 請求に係る早出遅出勤務の始業及び終業の時刻並びに当該時刻とする理由	時 分 始業	【理由】	
	時 分 終業	

(注) 1について
 ① 「続柄等」欄には、請求に係る子又は要介護者の請求者との続柄等(請求に係る子が人事院規則10-11第3条に規定する特別養子縁組の成立前の監護対象者等に該当する場合には、その事実。)を記入する。
 ② 「子の生年月日」欄及び「養子縁組の効力が生じた日」欄は、子を養育するために請求する場合において記入する。なお、請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、「子の生年月日」欄に「出産予定日」を記入し、「出産予定日」の□にシ印を記入する。
 2について
 ① この欄は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合において記入する。
 ② 「深夜において就業している」とは、深夜における就業日数が1月に3日を超えることをいう。
 3について
 この欄は、要介護者を介護するために請求する場合において記入する。
 4について
 この欄の始業及び終業の時刻は、あらかじめ定められた早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻のうち、請求するものを記入する。

別紙第1

- 早出遅出勤務請求書
- 深夜勤務制限請求書
- 超過勤務制限請求書

(各都道府県の長) 請求年月日 年 月 日

.....殿

次のとおり 養育 介護 のため 早出遅出勤務の制限 深夜勤務の制限 超過勤務の制限 (人事院規則10-11第9条 第10条) を請求します。

請求者 所 属 氏 名

1 請求に係る子又は要介護者	氏 名	(続柄等:	
	子の生年月日	年 月 日生(□出産予定日)	
	養子縁組の効力が生じた日	年 月 日	
2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 深夜において就業している	
		<input type="checkbox"/> 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育が困難である	
3 要介護者の状態及び具体的な介護の内容	<input type="checkbox"/> 産前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)又は産後8週間以内である		
		
4 請求に係る期間	早出遅出勤務	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> 毎週 曜日)
	深夜勤務の制限	年 月 日まで	<input type="checkbox"/> その他(.....
	超過勤務の制限	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 月 (12月に満たないものに限る。)
5 請求に係る早出遅出勤務の始業及び終業の時刻並びに当該時刻とする理由	時 分 始業	【理由】	
	時 分 終業	

(注) 1について
 ① 「続柄等」欄には、請求に係る子又は要介護者の請求者との続柄等(請求に係る子が人事院規則10-11第3条に規定する特別養子縁組の成立前の監護対象者等に該当する場合には、その事実。)を記入する。
 ② 「子の生年月日」欄及び「養子縁組の効力が生じた日」欄は、子を養育するために請求する場合において記入する。なお、請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、「子の生年月日」欄に「出産予定日」を記入し、「出産予定日」の□にシ印を記入する。
 2について
 ① この欄は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合において記入する。
 ② 「深夜において就業している」とは、深夜における就業日数が1月に3日を超えることをいう。
 3について
 この欄は、要介護者を介護するために請求する場合において記入する。
 4について
 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために早出遅出勤務又は深夜勤務の制限を請求する場合には、当該請求に係る子が産らぬに達する日以後の最初の3月31日以前の日を早出遅出勤務終了日又は深夜勤務制限終了日として請求する。
 5について
 この欄の始業及び終業の時刻は、あらかじめ定められた早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻のうち、請求するものを記入する。

14 「人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について（平成28年12月1日職職—273）」の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>第2条関係</p> <p>1～3 （略）</p> <p>4 この条の第2号ワの「人事院の定める妊娠又は出産に関する制度又は措置」は、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職—328）」（以下「勤務時間等関係運用通知」という。） <u>第6の第3項(3)ウの規定により休憩時間を短縮すること</u>（「人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について（平成6年7月27日職職—329）」（以下「規則15—15運用通知」という。）第2条関係第2項の規定により準じて取り扱う場合を含む。）とする。</p> <p>5 この条の第3号ヌの「人事院の定める育児に関する制度又は措置」は、<u>次に掲げる制度又は</u></p>	<p>第2条関係</p> <p>1～3 （略）</p> <p>4 この条の第2号ワの「人事院の定める妊娠又は出産に関する制度又は措置」は、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職—328）」（以下「勤務時間等関係運用通知」という。） <u>第6の第5項(5)の規定により休憩時間を短縮すること</u>（「人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について（平成6年7月27日職職—329）」（以下「規則15—15運用通知」という。）第2条関係第2項の規定により準じて取り扱う場合を含む。）とする。</p> <p>5 この条の第3号ヌの「人事院の定める育児に関する制度又は措置」は、<u>勤務時間等関係運用</u></p>

措置（(1)及び(2)に掲げるものにあつては、規則 15—15 運用通知第 2 条関係第 2 項の規定によりそれぞれに準じて取り扱う場合を含む。）とする。

(1) 勤務時間等関係運用通知第 6 の第 3 項(2)イの規定により子を養育する職員の休憩時間を延長すること。

(2) 勤務時間等関係運用通知第 6 の第 3 項(3)アの規定により子を養育する職員の休憩時間を短縮すること。

(3) 人事院規則 15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第 2 条第 2 項の規定により勤務時間を定めること（規則 15—15 運用通知第 2 条関係第 5 項及び第 6 項の規定によりこの条の第 3 号ニに規定する勤務時間を割り振らない日の設定又は勤務時間の割

通知第 6 の第 4 項(2)の規定により子の養育のため休憩時間を延長すること及び勤務時間等関係運用通知第 6 の第 5 項(1)又は(2)の規定により休憩時間を短縮すること（規則 15—15 運用通知第 2 条関係第 2 項の規定によりそれぞれに準じて取り扱う場合を含む。）とする。

（新設）

（新設）

（新設）

振りの例に準じて取り扱う場合に限る。)。

6 この条の第4号チの「人事院の定める介護に関する制度又は措置」は、次に掲げる制度又は措置 ((1)及び(2)に掲げるものにあつては、規則15—15運用通知第2条関係第2項の規定によりそれぞれに準じて取り扱う場合を含む。) とする。

(1) 勤務時間等関係運用通知第6の第3項(2)イの規定により要介護者を介護する職員の休憩時間を延長すること。

(2) 勤務時間等関係運用通知第6の第3項(3)アの規定により要介護者を介護する職員の休憩時間を短縮すること。

(3) 人事院規則15—15第2条第2項の規定により勤務時間を定めること (規則15—15運用通知第2条関係第5

6 この条の第4号チの「人事院の定める介護に関する制度又は措置」は、勤務時間等関係運用通知第6の第4項(2)の規定により要介護者の介護のため休憩時間を延長すること及び勤務時間等関係運用通知第6の第5項(3)の規定により休憩時間を短縮すること (規則15—15運用通知第2条関係第2項の規定によりそれぞれに準じて取り扱う場合を含む。) とする。

(新設)

(新設)

(新設)

<p>項及び第 6 項の規定によりこの条の第 4 号イに規定する勤務時間を割り振らない日の設定又は勤務時間の割振りの例に準じて取り扱う場合に限る。)</p>	<p>7 (略)</p>
--	--------------

1 5 「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」の一部を次の表により改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>第 2 任期付短時間勤務職員の 1 週間の勤務時間の基準関係</p> <p>各省各庁の長は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 1 0 9 号。以下「育児休業法」という。）第 1 2 条第 1 項に規定する育児短時間勤務をしている職員に応じて当該育児短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員を把握するとともに、それぞれの 1 週間当たりの勤務時間を記録することその他適当な方法により、当該任期付短時間勤務職員の 1 週間当たりの勤務時間が規則第 1 条の 3 の基準に適合していることを確認できるように</p>	<p>第 2 任期付短時間勤務職員の 1 週間の勤務時間の基準関係</p> <p>各省各庁の長は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 1 0 9 号。以下「育児休業法」という。）第 1 2 条第 1 項に規定する育児短時間勤務をしている職員に応じて当該育児短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員を把握するとともに、それぞれの 1 週間当たりの勤務時間を記録することその他適当な方法により、当該任期付短時間勤務職員の 1 週間当たりの勤務時間が規則第 1 条の 2 の基準に適合していることを確認できるように</p>

しておかなければならない。育児休業法第22条の規定による短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間についても、同様とする。

第3 勤務時間法第6条第3項の規定による勤務時間の割振り等関係

1 勤務時間の割振り等（規則第3条第1項に規定する勤務時間の割振り等をいう。以下第3において同じ。）及び申告（同項に規定する申告をいう。第3項において同じ。）は、15分を単位として行うものとする。ただし、定年前再任用短時間勤務職員等（同条第1項第3号に規定する定年前再任用短時間勤務職員等をいう。以下同じ。）については、単位期間（規則第4条の3第1項に規定する単位期間をいう。以下同じ。）に休日があることその他の事情によりやむを得ない場合には、必要と

しておかなければならない。育児休業法第22条の規定による短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間についても、同様とする。

第3 勤務時間法第6条第3項の規定に基づく勤務時間の割振り並びに同条第4項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振り関係

（新設）

認められる範囲内において、この項本文の規定によらないことができる。

2 勤務時間の割振り等は、当該勤務時間の割振り等に係る単位期間の開始前（勤務時間を割り振らない日（規則第3条第1項に規定する勤務時間を割り振らない日をいう。第5の第2項及び第7項、第13の第2項及び第5項並びに第15の第6項を除き、以下同じ。）とされた日を勤務日としようとし、又は勤務日とされた日を勤務時間を割り振らない日としようとする場合にあつてはその日前、勤務時間の割振りを変更する場合にあつては当該変更を行おうとする日の変更前及び変更後の始業の時刻より前）に行うものとする。ただし、勤務日の始業の時刻以後に業務の状況の変化等の事情が生じた場合において、各省各庁の長が公務の運営に支障がないと認めるときは、規則第3条第1項に規定する申告及び

（新設）

規則第7条第4項に規定する休憩時間の申告（第11項において「申告等」という。）を経て、当該勤務日について将来に向かって勤務時間の割振りを変更することができる。

3 規則第3条第1項後段の申告

(新設)

と異なる勤務時間の割振り等は、公務の運営に必要と認められる範囲内で、かつ、次に掲げる基準に適合するように行うものとする。この場合において、申告をされた勤務日を勤務時間を割り振らない日とするときは、その日の選択に当たり、できる限り、職員の希望を考慮するものとする。

(1) 申告をされた勤務時間を割り振らない日を勤務日とする場合又は申告をされた1日の勤務時間を延長する場合には、1日の勤務時間が7時間45分（定年前再任用短時間勤務職員等にあつては、その者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6条第1項の規定による週休日以外の日の日数で除して得た時間。以下この(1)において同じ。)を超えないようにし、申告をされた1日の勤務時間を短縮する場合には、1日の勤務時間が7時間45分を下回らないようにすること。

(2) 始業の時刻は、申告をされた始業の時刻、標準勤務時間(各省各庁の長が、職員が勤務する部局又は機関の職員の勤務時間帯等を考慮して、7時間45分となるように定める標準的な1日の勤務時間をいう。以下この(2)及び第15項(4)において同じ。)の始まる時刻又は官庁執務時間(大正11年閣令第6号(官庁執務時間並休暇に関する件)第1項に定める官庁の執務時間をいう。以下この(2)及び第8の(1)ア(ア)において同じ。)の始まる時刻のうち最も早い時刻以後に設定し、かつ、終業

の時刻は、申告をされた終業の時刻、標準勤務時間の終わる時刻又は官庁執務時間の終わる時刻のうち最も遅い時刻以前に設定すること。

4 規則第3条第1項第3号の
「人事院の定める日」は、次の
とおりとする。

(1)～(3) (略)

(削る)

(削る)

1 規則第3条第1項第1号イの
「人事院の定める日」は、次の
とおりとする。

(1)～(3) (略)

2 規則第3条第2項の規定によ
る人事院との協議は、次の事項
を記載した文書により、事前に
相当の期間をおいて行うものと
する。

(1) 協議の対象となる職員が占
める官職及びその職務内容

(2) 規則第3条第2項又は第4
条第2項第2号の規定を適用
しようとする理由

(3) その他必要な事項

3 規則第3条第2項第1号の
「次長」とは、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におい
て、その長の職務全般について
これを直接補佐する職員をい

(削る)

- 5 規則第3条第2項の規定により同項に規定する基準によらないことができるのは、当該定年前再任用短時間勤務職員等の業務内容、勤務する部局又は機関の他の職員の勤務時間帯等を考慮して公務の運営に必要と認められる範囲内に限る。
- 6 規則第3条第3項の「人事院の定める場合」は、次に掲げる場合とし、当該場合における勤務時間の割振りは、必要と認められる範囲内で、同条第1項第4号に定める基準によらないことができるものとする。

う。

- 4 規則第3条第2項第1号の「試験研究に関する業務の遂行を支援する業務」には、人事、会計その他の庶務に関する業務は含まれないものとする。
- 5 規則第3条第3項（規則第4条の3第2項において準用する場合を含む。）の規定により当該規定に規定する基準によらないことができるのは、当該定年前再任用短時間勤務職員等（規則第3条第1項第1号イに規定する定年前再任用短時間勤務職員等をいう。以下同じ。）の業務内容、勤務する部局又は機関の他の職員の勤務時間帯等を考慮して公務の運営に必要と認められる範囲内に限る。
- 6 規則第3条第4項（規則第4条の3第2項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の「人事院の定める場合」は、次に掲げる場合とし、規則第3条第4項の規定による勤務時間の割振りは、必要

- (1) 超過勤務（規則第16条に規定する超過勤務をいう。以下同じ。）による職員の疲労の蓄積の防止その他の規則第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の確保のため、始業の時刻を規則第3条第1項第4号に規定する時間帯（以下この項及び第15項(2)において「コアタイム」という。）の始まる時刻より後に設定し、又は終業の時刻をコアタイムの終わる時刻より前に設定する必要がある場合
- (2) 職員が勤務時間の一部の時間帯において職員の住居における勤務その他これに類する各省各庁の長が認める場所における勤務（以下この(2)及び

と認められる範囲内で、同条第1項第2号又は第2項第1号ロ若しくは第2号ロに定める基準によらないことができるものとする。

- (1) 超過勤務（規則第16条に規定する超過勤務をいう。以下同じ。）による職員の疲労の蓄積を防ぐため、始業の時刻を規則第3条第1項第2号又は第2項第1号ロ若しくは第2号ロに規定する各省各庁の長があらかじめ定める連続する時間（以下「コアタイム等」という。）の始まる時刻より後に設定し、又は終業の時刻をコアタイム等の終わる時刻より前に設定する必要がある場合

- (2) 職員が勤務時間の一部の時間帯において在宅勤務（職員の住居における勤務をいう。第6の第4項において同じ。）を行う場合において、

第6の第3項において「在宅勤務等」という。)を行う場合において、当該在宅勤務等を行う場所と通常の勤務場所との間の移動のため、コアタイムに休憩時間(標準休憩時間(規則第3条第1項第4号に規定する標準休憩時間をいう。以下同じ。))の時間に当該移動に要する時間を加えた時間を超えない範囲内のものであって、当該在宅勤務等を行う時間帯の直前又は直後に置かれるものに限る。)を置く必要があるとき。

- (3) 第13項に規定する職員の休憩に必要と認められる時間を確保するため、コアタイムに休憩時間を置く必要がある場合

7 規則第3条第4項の規定による人事院との協議は、次の事項を記載した文書により、事前に相当の期間をおいて行うものとする。当該人事院との協議をして定めた別段の定めを変更する

当該職員の住居と通常の勤務場所との間の移動のため、コアタイム等の時間帯に休憩時間(標準休憩時間(規則第3条第1項第2号に規定する標準休憩時間をいう。以下同じ。))の時間に当該移動に要する時間を加えた時間を超えない範囲内のものであって、当該在宅勤務を行う時間帯の直前又は直後に置かれるものに限る。)を置く必要があるとき。

- (3) 規則第4条の5の2に規定する職員の休憩に必要と認められる時間を確保するため、コアタイム等の時間帯に休憩時間を置く必要がある場合

7 規則第3条第5項(規則第4条の3第2項において準用する場合を含む。)の規定による人事院との協議は、次の事項を記載した文書により、事前に相当

場合においても、同様とする。

(1)～(5) (略)

8 各省各庁の長は、規則第3条第4項の規定により人事院との協議をして定めた別段の定めによる必要がなくなった場合には、速やかにその旨を人事院に報告するものとする。

9 規則第3条第4項の「人事院が定める基準」は、別段の定めが次に掲げるものであることとする。

(1) 午後10時から翌日の午前5時までの時間帯に係る勤務について勤務時間を割り振る場合において、当該勤務を業

の期間をおいて行うものとする。当該人事院との協議をして定めた別段の定めを変更する場合においても、同様とする。

(1)～(5) (略)

8 各省各庁の長は、規則第3条第5項の規定により人事院との協議をして定めた別段の定めによる必要がなくなった場合には、速やかにその旨を人事院に報告するものとする。

9 規則第3条第5項の「人事院が定める基準」は、別段の定めが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）に係る勤務についてのもとして、規則第3条第5項に定める場合に該当するものであって、かつ、次のいずれにも適合するように勤務時間を割り振るものであることとする。

(1) 当該深夜における勤務時間を、業務上必要最小限のものとなるように割り振ること。

務上必要最小限のものとなるようにし、かつ、当該勤務時間の直前及び直後に、勤務時間を割り振らない時間及び休日に割り振られた勤務時間（当該勤務時間のうち、勤務することを予定していることが明らかな時間を除く。）を合計した時間が連続して11時間以上となるようにするもの

(2) 試験研究又は調査研究に関する業務を行う機関に勤務し、これらの研究業務に従事する職員その他これに類する職員として各省各庁の長が認める職員について、規則第3条第1項第4号中「金曜日まで」を「金曜日までのうち1日以上の日」と読み替えた場合における同項第2号、第4号及び第5号に掲げる基準に適合するように勤務時間を割り振るもの

(2) 当該深夜の属する両日の勤務時間が、次のいずれかに適合すること。

ア 午前5時から標準休憩時間の終わる時刻までの時間帯を含まないこと。

イ 標準勤務時間（各省各庁の長が、職員が勤務する部局又は機関の職員の勤務時間帯等を考慮して、7時間45分となるように定める標準的な1日の勤務時間をいう。以下同じ。）の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯を含まないこと。

(削る)

ウ 標準休憩時間の始まる時刻から午後10時までの時間帯を含まないこと。

(削る)

10 職員が規則第4条第1項又は第4条の4第1項の申告をする場合には、15分を単位として行うものとする。各省各庁の長が規則第4条第2項若しくは第4条の4第3項の規定により勤務時間を割り振り、又は規則第4条第3項若しくは第4条の4第4項の規定により勤務時間の割振りを変更する場合においても、同様とする。

(削る)

11 定年前再任用短時間勤務職員等については、単位期間（勤務時間法第6条第3項に規定する単位期間をいう。以下同じ。）に休日があることその他の事情によりやむを得ない場合には、必要と認められる範囲内において、前項の規定によらないことができる。

12 規則第4条第2項の規定による勤務時間の割振り並びに規則第4条の4第3項の規定によ

(削る)

る週休日の設定及び勤務時間の割振りは、単位期間の開始以前に行うものとする。

1 3 規則第4条第2項第1号後段の規定による勤務時間の割振りは、次に定める基準に適合するように行うものとする。この場合において、申告どおりに勤務時間を割り振ると公務の運営に支障が生ずる日について勤務時間数を変更して勤務時間を割り振るときは、必要な限度において、当該支障が生ずる日以外の日について勤務時間数を変更して勤務時間を割り振るものとする。

(1) 申告された勤務時間を延長して勤務時間を割り振る日については、延長後の勤務時間が7時間45分（定年前再任用短時間勤務職員等にあっては、その者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6条第1項の規定による週休日以外の日の日数で除して得た

時間。以下この(1)、第16項(1)ア及び第20項(1)において同じ。)を超えないようにし、申告された勤務時間を短縮して勤務時間を割り振る日については、短縮後の勤務時間が7時間45分を下回らないようにすること。

(2) 始業の時刻は、申告された始業の時刻、標準勤務時間の始まる時刻又は官庁執務時間(大正11年閣令第6号(官庁執務時間並休暇に関する件)第1項に定める官庁の執務時間をいう。以下同じ。)の始まる時刻のうち最も早い時刻以後に設定し、かつ、終業の時刻は、申告された終業の時刻、標準勤務時間の終わる時刻又は官庁執務時間の終わる時刻のうち最も遅い時刻以前に設定すること。

14 規則第4条第2項第2号ただし書の規定による勤務時間の割振りは、前項(1)に定める基準に適合するように行うものとす

(削る)

るほか、始業の時刻を申告された始業の時刻と標準勤務時間の始まる時刻との間に設定し、かつ、終業の時刻を申告された終業の時刻と標準勤務時間の終わる時刻との間に設定するものとする。この場合において、申告どおりに勤務時間を割り振ると公務の運営に支障が生ずる日について勤務時間数を変更して勤務時間を割り振るときは、必要な限度において、当該支障が生ずる日以外の日について勤務時間数を変更して勤務時間を割り振るものとし、その日の選択及び勤務時間の割振りに当たっては、できる限り、職員の希望を考慮するものとする。

10 規則第3条の2第2号の場合における勤務時間の割振り等の変更は、第3項(1)及び(2)に掲げる基準に適合するように行うものとする。この場合においては、できる限り、職員の希望を考慮するものとする。

15 規則第4条第2項第1号の規定により割り振られた勤務時間に係る同条第3項第3号の場合における変更は、各省各庁の長が当該勤務時間を変更しなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認める場合に限るものとし、かつ、第13項(1)及び(2)

に定める基準に適合するように
行うものとする。この場合にお
いて、勤務時間の割振りを変更
しようとする日（以下「変更
日」という。）について既に割
り振られている勤務時間数を変
更して勤務時間を割り振るとき
は、必要な限度において、当該
変更日以外の日について既に割
り振られている勤務時間数を変
更して勤務時間を割り振ること
ができるものとし、その日の選
択及び勤務時間の割振りの変更
に当たっては、できる限り、職
員の希望を考慮するものとし
る。

(削る)

1 6 規則第4条第2項第2号の
規定により割り振られた勤務時
間に係る同条第3項第3号の場
合における変更は、次に定め
るところによる。

(1) 変更日の属する単位期間が
始まる日の前日から起算して
1週間前の日までに勤務時間
の割振りの変更を行うときは、
次に掲げる基準に適合す

るように行うものとする。この場合において、変更日について既に割り振られている勤務時間数を変更するときは、必要な限度において、当該変更日以外の日について次に掲げる基準に適合するように既に割り振られている勤務時間数を変更して勤務時間の割振りを変更することができるものとし、その日の選択及び勤務時間の割振りの変更に当たっては、できる限り、職員の希望を考慮するものとする。

ア 勤務時間を延長する日については、延長後の勤務時間が7時間45分を超えないようにし、勤務時間を短縮する日については、短縮後の勤務時間が7時間45分を下回らないようにすること。

イ 変更前の始業の時刻と標準勤務時間の始まる時刻との間に始業の時刻を設定

し、かつ、変更前の終業の時刻と標準勤務時間の終わる時刻との間に終業の時刻を設定すること。

(2) 変更日の属する単位期間が始まる日の前日から起算して1週間前の日後に勤務時間の割振りの変更を行うときは、当該変更日について既に割り振られている勤務時間数を変更せず、かつ、次に掲げる基準に適合するように行うものとする。

ア 変更日の勤務時間が7時間45分以下の場合には、変更前の始業の時刻と標準勤務時間の始まる時刻との間に始業の時刻を設定し、又は変更前の終業の時刻と標準勤務時間の終わる時刻との間に終業の時刻を設定すること。

イ 変更日の勤務時間が7時間45分を超えている場合には、変更前の始業の時刻と標準勤務時間の始まる時

1 1 規則第 4 条の 2 の申告・割振り簿は、各省各庁の長が作成し、次に掲げる記載事項の欄を設けるものとする。

(1) 職員の氏名

(2) 規則第 4 条の 3 第 1 項各号のいずれに該当する職員として規則第 3 条第 1 項に規定する申告をするかの別

(3) 申告等及び勤務時間の割振り等の対象とする期間

(4) 次に掲げる申告等及び勤務時間の割振り等に係る記載事項

ア 勤務時間を割り振らない日、始業及び終業の時刻並びに休憩時間の始まる時刻及び終わる時刻又はこれらに代わる勤務時間及び休憩時間の形態

イ 勤務時間の割振り等の変

刻との間に始業の時刻を設定し、かつ、変更前の終業の時刻と標準勤務時間の終わる時刻との間に終業の時刻を設定すること。

1 7 規則第 4 条第 4 項（規則第 4 条の 4 第 5 項において準用する場合を含む。）の申告簿及び割振り簿については、次に定めるところによる。

(1) 申告簿は、各省各庁の長が作成し、次に掲げる記載事項の欄を設けるものとする。

ア 職員の氏名

イ 申告の対象とする期間

ウ 始業及び終業の時刻又はこれに代わる勤務時間の形態（規則第 4 条の 4 第 5 項において準用する場合にあっては、当該時刻及び勤務時間法第 6 条第 4 項の規定に基づく週休日とする日又はこれらに代わる勤務時間の形態。(2)ウにおいて同じ。)

エ 割振り後の勤務時間の変

更に係るアに掲げる記載事項

(5) 申告等に係る本人の確認及び勤務時間の割振り等に係る各省各庁の長の確認

(6) 申告等の年月日及び勤務時間の割振り等の年月日

12 規則第4条の3第1項第1号の「人事院の定める場合」は、次に掲げる場合とし、各省各庁の長は、同号の規定により、当該場合の区分に応じ、単位期間をそれぞれ次に定める1週間、2週間又は3週間とする。

(1) 部局又は機関内の職員について単位期間が始まる日を同

更

オ 本人の確認

カ 申告年月日

(2) 割振り簿は、各省各庁の長が作成し、次に掲げる記載事項の欄を設けるものとする。

ア 職員の氏名

イ 割振りの対象とする期間

ウ 始業及び終業の時刻又はこれに代わる勤務時間の形態

エ 割振り後の勤務時間の変更

更

オ 各省各庁の長の確認

カ 割振り年月日

18 規則第4条の2の「人事院の定める場合」は次に掲げる場合とし、各省各庁の長は、当該場合の区分に応じ、同条の規定により勤務時間法第6条第3項の規定に基づく勤務時間の割振りに係る単位期間をそれぞれ次に定める1週間、2週間又は3週間とする。

(1) 部局又は機関内の職員について規則第4条第2項の規定

一の日とすることが公務の円滑な運営に必要と認める場合において、勤務時間の割振り等を行おうとする日の初日が当該部局又は機関内の他の職員の単位期間の中途の日であるとき 当該初日から当該単位期間の末日までの期間

- (2) 勤務時間の割振り等を行おうとする日の初日から起算して4週間を経過する日前に国家公務員法（昭和22年法律第120号）第81条の6第1項の規定による退職その他の離職をすることが明らかである場合 当該初日から当該離職をする日までの期間

(3) （略）

13 規則第4条の3第1項第2号ハの「人事院が定める職員」は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第1

による勤務時間の割振りに係る単位期間が始まる日を同一の日とすることが公務の円滑な運営に必要と認める場合において、勤務時間を割り振ろうとする日の初日が当該部局又は機関内の他の同条第1項の申告を行った職員の勤務時間の割振りに係る単位期間の中途の日であるとき 当該初日から当該単位期間の末日までの期間

- (2) 勤務時間を割り振ろうとする日の初日から起算して4週間を経過する日前に国家公務員法（昭和22年法律第120号）第81条の6第1項の規定による退職その他の離職をすることが明らかである場合 当該初日から当該離職をする日までの期間

(3) （略）

（新設）

23号) 第2条第1号に規定する障害者である職員のうち、同法第37条第2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等について配慮を必要とする者として人事院規則10—4第9条第1項に規定する健康管理医が認めるもの(第6の第3項において「障害者である職員等」という。)とする。

(削る)

19 職員は、規則第4条の4第1項の規定による申告に当たっては、次に定めるところにより、状況届を提出するものとする。

(1) 状況届は、各省各庁の長が作成し、次に掲げる記載事項の欄を設けるものとする。

ア 職員の所属及び氏名

イ 当該申告に係る子(勤務時間法第6条第4項第1号において子に含まれるものとされる者を含む。第23項(3)及び(4)を除き、以下同じ。)の氏名、職員との同

居又は別居の別、職員との続柄等（当該子が勤務時間法第6条第4項第1号において子に含まれるものとされる者である場合にあっては、その事実）、生年月日及び養子縁組の効力が生じた日

ウ 当該申告に係る要介護者（規則第4条の5第3項第2号に規定する日常生活を営むのに支障がある者をいう。第22項、別紙第1及び別紙第1の2において同じ。）の氏名、職員との同居又は別居の別及び職員との続柄並びに当該要介護者の状態及び具体的な介護の内容

エ 規則第4条の5の2に規定する職員の状況

(2) 状況届を作成する際の参考例を示せば、別紙第1のとおりである。

20 規則第4条の4第3項後段に規定する公務の運営に支障が

(削る)

生ずると認める場合における週
休日の設定及び勤務時間の割振
りは、次に定める基準に適合す
るように行うものとする。この
場合において、申告どおりに週
休日を設け、又は勤務時間を割
り振ると公務の運営に支障が生
ずる日について、それぞれ当該
週休日を勤務日とするとき又は
勤務時間数を変更して勤務時間
を割り振るときは、必要な限度
において、当該支障が生ずる日
以外の日について週休日とし、
又は勤務時間数を変更して勤務
時間を割り振るものとし、その
週休日とする日の選択に当たっ
ては、できる限り、職員の希望
を考慮するものとする。

(1) その勤務日とする日又は申
告された勤務時間を延長して
勤務時間を割り振る日につい
ては、当該勤務日とする日に
割り振る勤務時間又は延長後
の勤務時間が7時間45分を
超えないようにし、申告され
た勤務時間を短縮して勤務時

間を割り振る日については、
短縮後の勤務時間が7時間4
5分を下回らないようにする
こと。

(2) 始業の時刻は、申告された
始業の時刻、標準勤務時間の
始まる時刻又は官庁執務時間
の始まる時刻のうち最も早い
時刻以後に設定し、かつ、終
業の時刻は、申告された終業
の時刻、標準勤務時間の終わ
る時刻又は官庁執務時間の終
わる時刻のうち最も遅い時刻
以前に設定すること。

(削る)

2 1 規則第4条の4第4項第3
号の場合における週休日及び勤
務時間の割振りの変更は、各省
各庁の長が当該週休日又は当該
勤務時間を変更しなければ公務
の運営に著しい支障が生ずると
認める場合に限るものとし、か
つ、前項(1)及び(2)に定める基準
に適合するように行うものとし
る。この場合において、当該週
休日を勤務日とするときは、必
要な限度において、その勤務日

とする日以外の日を週休日とし、又は当該勤務日とする日以外の日について既に割り振られている勤務時間数を変更することができ、変更日について既に割り振られている勤務時間数を変更して勤務時間を割り振るときは、必要な限度において、当該変更日以外の日について既に割り振られている勤務時間数を変更して勤務時間を割り振ることができるものとし、その週休日とする日又は既に割り振られている勤務時間数を変更する日の選択及び勤務時間の割振りの変更にあたっては、できる限り、職員の希望を考慮するものとする。

(削る)

2 2 規則第4条の5第2項の「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。

(削る)

2 3 規則第4条の5第2項第2号の「人事院が定めるもの」は、次に掲げる者とする。

(1) 父母の配偶者

1 4 前項の勤務時間の割振り等

について配慮を必要とする者であることについては、職員の申出により、健康管理医が、当該職員を診断した医師の意見書その他の必要な情報に基づき判断するものとする。

(削る)

(2) 配偶者の父母の配偶者

(3) 子の配偶者

(4) 配偶者の子

2 4 規則第4条の5の2の「勤務時間の割振りについて配慮を必要とする者」

であることについては、職員の申出により、健康管理医が、当該職員を診断した医師の意見書その他の必要な情報に基づき判断するものとする。

2 5 規則第4条の6第2項の状況変更届については、次に定めるところによる。

と る と こ ろ に よ る 。

(1) 状況変更届は、各省各庁の長が作成し、次に掲げる記載事項の欄を設けるものとする。

ア 職員の所属及び氏名

イ 規則第4条の5第3項各号に掲げる職員又は規則第4条の5の2に規定する職員に該当しないこととなった事由及びその発生日

(2) 状況変更届を作成する際の参考例を示せば、別紙第1の

1 5 各省各庁の長は、勤務時間の割振り等を行うこととした場合には、あらかじめ次の事項について職員に周知するものとする。周知した事項を変更する場合においても、同様とする。

(1) 規則第3条第1項第2号の規定により各省各庁の長があらかじめ定める時間

(削る)

(2) コアタイム

(3)~(6) (略)

1 6 各省各庁の長は、勤務時間の割振り等を行った場合には、規則第9条第2項の規定に基づき、勤務時間を割り振らない日

2のとおりである。

2 6 各省各庁の長は、勤務時間法第6条第3項の規定により勤務時間を割り振り、又は同条第4項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振ることとした場合には、あらかじめ次の事項について職員に周知するものとする。周知した事項を変更する場合においても、同様とする。

(1) 規則第3条第1項第1号イ又は第4条の3第1項第2号イの規定により各省各庁の長があらかじめ定める時間

(2) 規則第3条第1項第1号ロ又は第2項第1号イ(2)若しくは第2号イ(2)の規定により各省各庁の長があらかじめ定める日

(3) コアタイム等

(4)~(7) (略)

2 7 勤務時間法第6条第3項の規定により勤務時間を割り振った場合又は同条第4項の規定により週休日を設け、及び勤務時

並びに各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間を職員に対して通知するものとする。ただし、前項の規定によりあらかじめ職員に周知している事項については、その通知を省略することができる。

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)

間を割り振った場合における規則第9条第2項の職員への通知は、次の事項を記載した文書により行うものとする。ただし、前項の規定によりあらかじめ職員に周知している事項については、その記載を省略することができる。

(1) 規則第4条第2項の規定により勤務時間を割り振った場合には、各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間

(2) 規則第4条第3項の規定により勤務時間の割振りを変更した場合には、変更された勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間

(3) 規則第4条の4第3項の規定により週休日を設定、及び勤務時間を割り振った場合には、当該週休日並びに各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間

(4) 規則第4条の4第4項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを変更した場合に

(削る)

第5 週休日の振替等関係

- 1 一の週休日又は勤務時間を割り振らない日について、週休日の振替（規則第6条第2項第1号に規定する週休日の振替をいう。以下同じ。）又は勤務時間を割り振らない日の振替（同項第2号に規定する勤務時間を割り振らない日の振替をいう。以下同じ。）及び4時間の勤務時間の割振り変更（同項第3号に規定する4時間の勤務時間の割

は、変更により週休日となった日並びに変更された勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間

28 各省各庁の長は、第26項

(4)の時間帯の開始を午前8時より後に設定し、又は当該時間帯の終了を午後8時より前に設定する場合には、当該時間帯及び当該開始の時刻又は当該終了の時刻とする理由について人事院に報告するものとする。当該時間帯によらないこととした場合においても、同様とする。

第5 週休日の振替等関係

- 1 一の週休日について、規則第6条第2項に規定する週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更の双方を行うことができる場合には、できる限り、週休日の振替を行うものとする。

振り変更をいう。以下同じ。)
の双方を行うことができる場合
には、できる限り、週休日の振
替又は勤務時間を割り振らない
日の振替を行うものとする。

2 週休日の振替又は勤務時間を
割り振らない日の振替を行う場
合において、勤務することを命
ずる必要がある日に割り振る勤
務時間は、週休日又は勤務時間
を割り振らない日（勤務時間法
第8条第2項において読み替え
て準用する同条第1項の規定に
よる勤務時間を割り振らない日
をいう。第7項において同
じ。）に変更される勤務日の始
業の時刻から終業の時刻までの
時間帯に割り振るものとする。
ただし、これと異なる時間帯に
割り振ることが業務上特に必要
であると認められる場合には、
この限りでない。

3 (略)

4 勤務時間法第6条第1項又は
第7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

2 週休日の振替を行う場合にお
いて、勤務することを命ずる必
要がある日に割り振る勤務時間
は、週休日に変更される勤務日
の始業の時刻から終業の時刻ま
での時間帯に割り振るものとし
る。ただし、これと異なる時間
帯に割り振ることが業務上特に
必要であると認められる場合に
は、この限りでない。

3 (略)

4 勤務時間法第6条第1項又は
第7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

にあつては、休日に割り振られている勤務時間については、できる限り、週休日の振替等（規則第6条第2項に規定する週休日の振替等をいう。以下同じ。）は行わないものとする。

5 各省各庁の長は、勤務時間法第8条第1項の規定に基づき育児短時間勤務職員等（規則第12条の2第1項に規定する育児短時間勤務職員等をいう。以下同じ。）に週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合には、当該育児短時間勤務職員等に対する超過勤務については、勤務時間法第13条第2項の規定が育児休業法第17条（育児休業法第22条において準用する場合を含む。）の規定により読み替えられ、他の職員よりも厳格な要件が定められていることに留意するものとする。

6 （略）

7 各省各庁の長は、週休日の振

にあつては、勤務時間法第14条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日に割り振られている勤務時間については、できる限り、週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更は行わないものとする。

5 各省各庁の長は、勤務時間法第8条の規定に基づき育児短時間勤務職員等に週休日の振替等を行う場合には、当該育児短時間勤務職員等に対する超過勤務については、勤務時間法第13条第2項の規定が育児休業法第17条（育児休業法第22条において準用する場合を含む。）の規定により読み替えられ、他の職員よりも厳格な要件が定められていることに留意するものとする。

6 （略）

7 週休日の振替又は4時間の勤

替等を行った場合には、規則第9条第2項の規定に基づき、次の事項を職員に対して通知するものとする。ただし、週休日の振替等により勤務することを命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定め、職員に周知している場合には、当該事項について通知を省略することができる。

(1) 週休日の振替又は勤務時間を割り振らない日の振替を行った場合

ア・イ (略)

ウ 週休日又は勤務時間を割り振らない日に変更した日

(2) (略)

第6 休憩時間関係

1・2 (略)

3 各省各庁の長は、規則第7条第3項の規定に基づき、次に掲げる場合には、それぞれ次に定める基準に適合するように休憩時間を置くことができる。

務時間の割振り変更を行った場合における規則第9条第2項の職員への通知は、次の事項を記載した文書により行うものとする。ただし、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更により勤務することを命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定め、職員に周知している場合には、当該事項について記載を省略することができる。

(1) 週休日の振替を行った場合

ア・イ (略)

ウ 週休日に変更した日

(2) (略)

第6 休憩時間関係

1・2 (略)

3 各省各庁の長は、規則第7条第3項の規定に基づき、同条第1項若しくは第2項の規定により休憩時間を正午から午後1時までの時間帯に置くことにより当該時間帯における業務を処理

するために必要な要員の確保が
できない場合又は規則第4条の
5の2に規定する職員から、当
該時間帯以外の正規の勤務時間
の始業の時刻から終業の時刻ま
での時間帯にも休憩時間を置く
ことについて申出があり、かつ、
公務の運営に支障がないと
認められる場合には、規則第7
条第1項又は第2項の規定によ
る休憩時間を分割し、次の表の
上欄に掲げるこれらの規定によ
る休憩時間の区分に応じて、正
午から午後1時までの時間帯に
同表の中欄に掲げる休憩時間を
置き、かつ、当該時間帯以外の
正規の勤務時間の始業の時刻か
ら終業の時刻までの時間帯に同
表の下欄に掲げる休憩時間を置
くことができる。この場合にお
いて、当該時間帯に、連続する
正規の勤務時間が4時間30分
を超えないようにしなければな
らない。

<u>規則第7</u>	<u>60分</u>	<u>45</u>
<u>条第1項</u>		<u>分</u>

又は第2 項による 休憩時間			
正午から 午後1時 までの時 間帯に置 く休憩時 間	4 5 分	3 0 分	3 0 分
上記以外 の時間帯 に置く休 憩時間	1 5 分	3 0 分	1 5 分

(1) 標準休憩時間の時間帯において60分又は45分の休憩時間を置くことにより業務を処理するために必要な要員の確保ができない場合又は障害者である職員等から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められる場合 規則第7条第1項又は第2項の規定による60分又は45分の休憩時間を15分単位で2回に分割し、そのうち45分

(新設)

又は30分の休憩時間を標準
休憩時間の時間帯に1回置
き、他の1回の休憩時間を当
該時間帯以外の時間帯に置く
こと。この場合において、連
続する正規の勤務時間が4時
間30分を超えないようにす
ること。

(2) 勤務時間法第6条第2項の
規定により割り振られた1日
の勤務時間（勤務時間法第8
条第1項の規定により当該勤
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
振る場合におけるその割り振
られた勤務時間を含む。）が
7時間45分である場合にお
いて、規則第7条第1項第2
号に掲げる基準に適合するよ
うに休憩時間を置くだけでは
次に掲げる場合に該当するこ
ととなるとき（イ及びウに掲
げる場合に該当することとな
る場合にあつては、職員から
申出があり、かつ、公務の運
営に支障がないと認められる

(新設)

ときに限る。) それぞれ必要と認められる範囲内において同項又は同条第2項の規定による休憩時間を延長すること。この場合において、始業の時刻は午前5時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定すること。

ア 勤務時間の一部の時間帯における在宅勤務等(当該休憩時間に当該在宅勤務等を行う場所と通常の勤務場所との間の移動が必要となるものに限る。) の適切な実施を確保できない場合

イ 育児介護等職員(規則第4条の3第1項第2号に規定する育児介護等職員をいう。以下同じ。) が同号イに規定する養育又は同号ロに規定する介護を行うために必要な時間を確保できない場合(当該休憩時間の直前又は直後に在宅勤務等を行う場合に限る。)

ウ 障害者である職員等の休

憩に必要と認められる時間
を確保できない場合

(3) 次に掲げる場合（職員から
申出があり、かつ、公務の運
営に支障がないと認められる
場合に限る。） 規則第7条
第1項又は第2項の規定によ
る休憩時間を、当該休憩時間
が60分とされている場合に
あつては45分又は30分、
45分とされている場合に
あつては30分に短縮するこ
と。

ア 育児介護等職員が規則第
4条の3第1項第2号イに
規定する養育又は同号ロに
規定する介護を行う場合

イ 交通機関を利用して通勤
した場合に、出勤について
職員の住居を出発した時刻
から始業の時刻までの時間
と退勤について終業の時刻
から職員の住居に到着する
までの時間を合計した時間
（交通機関を利用する時間
に限る。）が、始業の時刻

(新設)

を遅らせ、又は終業の時刻を早めることにより30分以上短縮されると認められるとき（始業及び終業の時刻を変更することにより、当該合計した時間を30分以上短縮できる場合を除く。）。

ウ 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女子職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合

エ 始業の時刻から終業の時刻までの時間の短縮が障害者である職員等に必要と認められる場合

(4) 障害者である職員等から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められる場合 規則第7条第1項若しくは第2項の規定又は(1)の規定により標準休憩時間の時間帯に置く休憩時間に加え、当該時間帯以外の時間帯に30分又は15分の休憩時間を置く

(新設)

こと。この場合において、勤務時間法第6条第2項の規定により勤務時間を割り振られた職員の始業の時刻は午前5時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定すること。

(削る)

4 各省各庁の長は、規則第7条第3項の規定に基づき、勤務時間法第6条第2項の規定により割り振られた勤務時間が7時間45分である場合において、規則第7条第1項第2号の休憩時間を置くだけでは次に掲げる場合に該当することとなるときは、それぞれ次に定める範囲内において、当該休憩時間を延長することができる。この場合においては、始業の時刻は午前5時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定するものとする。

(1) 当該勤務時間の一部の時間帯における在宅勤務（当該在宅勤務を行う時間帯の直前又は直後に置かれた当該休憩時間に職員の住居と通常の勤務

場所との間の移動が必要となるものに限る。)の適切な実施を確保できない場合 当該移動に要する時間を超えない範囲内

(2) 小学校就学の始期に達するまでの子若しくは小学校、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又は勤務時間法第20条第1項に規定する要介護者（別紙第1及び別紙第1の2を除き、以下「要介護者」という。）を介護する職員について、当該養育又は当該介護を行うために必要な時間を確保できない場合（当該休憩時間の延長について当該職員から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められる場合であって、当該休憩時間の直前又は直後に在宅勤務を行うときに限る。） 当該養育又は当該介護に要する時間を超えない範囲内

(削る)

(3) 規則第4条の5の2に規定する職員の休憩に必要と認められる時間を確保できない場合（当該休憩時間の延長について当該職員から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められる場合に限る。） 休憩に必要と認められる時間を超えない範囲内

5 各省各庁の長は、規則第7条第3項の規定に基づき、次に掲げる場合に該当する職員から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、同条第1項第2号の休憩時間を、当該休憩時間が60分とされている場合にあつては45分又は30分、45分とされている場合にあつては30分に短縮することができる。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合

(2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある

職員が当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合

(3) 要介護者を介護する職員が要介護者を介護する場合

(4) 交通機関を利用して通勤した場合に、出勤について職員の住居を出発した時刻から始業の時刻までの時間と退勤について終業の時刻から職員の住居に到着するまでの時間を合計した時間（交通機関を利用する時間に限る。）が、始業の時刻を遅らせ、又は終業の時刻を早めることにより30分以上短縮されると認められるとき（始業及び終業の時刻を変更することにより、当該合計した時間を30分以上短縮できる場合を除く。）。

(5) 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女子職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合

(6) 始業の時刻から終業の時刻

(削る)

までの時間の短縮が規則第4条の5の2に規定する職員に必要と認められる場合

6 各省各庁の長は、規則第7条第3項の規定に基づき、規則第4条の5の2に規定する職員から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められる場合には、第3項又は規則第7条第1項若しくは第2項の規定により正午から午後1時までの時間帯に置く休憩時間に加え、当該時間帯以外の正規の勤務時間の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯に30分又は15分の休憩時間を置くことができる。この場合において、勤務時間法第6条第2項の規定により勤務時間を割り振られた職員の始業の時刻は午前5時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定するものとする。

4 各省各庁の長は、前項(1)から(4)までの申出について確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に照会するな

7 各省各庁の長は、第3項、第4項(2)若しくは(3)、第5項又は前項の申出について確認する必要があると認めるときは、当該

ど、その事由や必要な休憩時間
について確認するものとする。

5 規則第7条第4項後段の規定
による休憩時間は、同条第1項
から第3項までに定める基準に
適合するように、同条第4項に
規定する休憩時間の申告をした
職員の業務内容、勤務する部局
又は機関の他の職員の勤務時間
帯、標準休憩時間等を考慮して
公務の運営に必要と認められる
範囲内で、当該申告と異なる始
まる時刻又は終わる時刻を設定
することにより置くものとす
る。この場合においては、でき
る限り、職員の希望を考慮する
ものとする。

(削る)

申出をした職員に照会するなど
その内容について確認するもの
とする。

8 規則第7条第4項後段の規定
による休憩時間は、申告をした
職員の業務内容、勤務する部局
又は機関の他の職員の勤務時間
帯、標準休憩時間等を考慮して
公務の運営に必要と認められる
範囲内で、申告とは異なった始
まる時刻又は終わる時刻を設定
することにより置くものとし、
当該始まる時刻又は終わる時刻
の設定に当たっては、できる限
り、職員の希望を考慮するもの
とする。

9 休憩時間申告簿は、各省各庁
の長が作成し、次に掲げる記載
事項の欄を設けるものとする。

(1) 職員の氏名

(2) 申告の対象とする期間

(3) 休憩時間の始まる時刻及び
終わる時刻又はこれに代わる
休憩時間の形態

第10 宿日直勤務及び超過勤務並びに超勤代休時間の指定関係

1～21 (略)

22 超勤代休時間指定簿の様式は別紙第1のとおりとする。ただし、別紙第1の様式に記載することとされている事項が全て含まれている場合には、各省各庁の長は、別に様式を定めることができる。

23 (略)

第13 病気休暇関係

1 (略)

2 規則第21条第1項の「人事院が定める日」は、同項各号に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、勤務時間を割り振らない日（規則第6条第2項各号列記以外の部分に規定する勤務時間を割り振らない日をいう。第5項及び第15の第6項において同じ。）、休日、代休

(4) 本人の確認

(5) 申告年月日

第10 宿日直勤務及び超過勤務並びに超勤代休時間の指定関係

1～21 (略)

22 超勤代休時間指定簿の様式は別紙第1の3のとおりとする。ただし、別紙第1の3の様式に記載することとされている事項が全て含まれている場合には、各省各庁の長は、別に様式を定めることができる。

23 (略)

第13 病気休暇関係

1 (略)

2 規則第21条第1項の「人事院が定める日」は、同項各号に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日とする。

日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日とする。

3・4 (略)

5 規則第21条第2項の「人事院が定める場合」は、連続する8日以上期間における週休日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間法第13条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日以外の日（以下この項及び第17の第3項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合とし、規則第21条第2項の「人事院が定める期間」は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間とし、同項の「人事院が定める時間」は、次に掲げる時間とする。

(1)～(6) (略)

6～8 (略)

第14 特別休暇関係

1 規則第22条第1項の特別休暇の取扱いについては、それぞれ

3・4 (略)

5 規則第21条第2項の「人事院が定める場合」は、連続する8日以上期間における週休日、勤務時間法第13条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日以外の日（以下この項及び第17の第3項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合とし、規則第21条第2項の「人事院が定める期間」は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間とし、同項の「人事院が定める時間」は、次に掲げる時間とする。

(1)～(6) (略)

6～8 (略)

第14 特別休暇関係

1 規則第22条第1項の特別休暇の取扱いについては、それぞれ

れ次に定めるところによる。

(1)～(3) (略)

(4) 第4号口の「人事院が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。

ア・イ (略)

ウ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び児童心理治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2の2第2項及び第3項に規定する施設

エ～ケ (略)

(5)～(17) (略)

2・3 (略)

第15 介護休暇関係

1・2 (略)

3 規則第23条第1項の「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。

4 規則第23条第1項第2号の「人事院が定めるもの」は、次

れ次に定めるところによる。

(1)～(3) (略)

(4) 第4号口の「人事院が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。

ア・イ (略)

ウ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び児童心理治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2の2第2項及び第4項に規定する施設

エ～ケ (略)

(5)～(17) (略)

2・3 (略)

第15 介護休暇関係

1・2 (略)

(新設)

(新設)

に掲げる者とする。

(1) 父母の配偶者

(2) 配偶者の父母の配偶者

(3) 子の配偶者

(4) 配偶者の子

5 規則第23条第5項の規定による指定期間の延長の指定の申出は、できる限り、指定期間の末日から起算して1週間前の日までに行うものとし、同項の規定による指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して1週間前の日までに行うものとする。

6 各省各庁の長は、規則第23条第7項の規定により指定期間を指定する場合において、規則第26条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日として申出の期間又は延長申出の期間から除く日に週休日又は勤務時間を割り振らない日が引き続くときは、当該週休日又は勤務時間を割り振らない日を除いた期間の指定期間

3 規則第23条第4項の規定による指定期間の延長の指定の申出は、できる限り、指定期間の末日から起算して1週間前の日までに行うものとし、同項の規定による指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して1週間前の日までに行うものとする。

4 各省各庁の長は、規則第23条第6項の規定により指定期間を指定する場合において、規則第26条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日として申出の期間又は延長申出の期間から除く日に週休日が引き続くときは、当該週休日を除いた期間の指定期間を指定するものとする。

を指定するものとする。

7 規則第28条第2項の「人事院が定める場合」は、次に掲げる場合とし、同項の「人事院が定める期間」は、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める期間とする。

(1)・(2) (略)

(3) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間以上である場合であって、2週間経過日が規則第23条第7項の規定により指定期間として指定する期間から除かれた日である場合 初日請求日から2週間経過日前の直近の指定期間として指定された日までの期間

8 (略)

第16 介護時間関係

1～3 (略)

4 第15の第8項の規定は、介護時間の請求について準用する。

第18 休暇簿関係

1 (略)

5 規則第28条第2項の「人事院が定める場合」は、次に掲げる場合とし、同項の「人事院が定める期間」は、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める期間とする。

(1)・(2) (略)

(3) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間以上である場合であって、2週間経過日が規則第23条第6項の規定により指定期間として指定する期間から除かれた日である場合 初日請求日から2週間経過日前の直近の指定期間として指定された日までの期間

6 (略)

第16 介護時間関係

1～3 (略)

4 第15の第6項の規定は、介護時間の請求について準用する。

第18 休暇簿関係

1 (略)

2 介護休暇の休暇簿については、次に定めるところによる。

(1) (略)

(2) 介護休暇の休暇簿の記入要領については、次のとおりとする。

ア～ウ (略)

エ 各省各庁の長は、指定期間を指定する場合（カの場合を除く。）は、当該指定期間の指定について確認するとともに、規則第23条第7項の規定により指定期間から除いた期間がある場合には、その旨及び当該指定期間から除いた期間を「備考」欄に記入し、「期間」欄に同条第8項の規定により通算した指定期間を記入するものとする。

オ 「延長・短縮後の末日」欄には、職員が規則第23条第5項の規定により改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を記入する。

2 介護休暇の休暇簿については、次に定めるところによる。

(1) (略)

(2) 介護休暇の休暇簿の記入要領については、次のとおりとする。

ア～ウ (略)

エ 各省各庁の長は、指定期間を指定する場合（カの場合を除く。）は、当該指定期間の指定について確認するとともに、規則第23条第6項の規定により指定期間から除いた期間がある場合には、その旨及び当該指定期間から除いた期間を「備考」欄に記入し、「期間」欄に同条第7項の規定により通算した指定期間を記入するものとする。

オ 「延長・短縮後の末日」欄には、職員が規則第23条第4項の規定により改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を記入する。

カ 各省各庁の長は、指定期間の延長又は短縮の指定をする場合は、当該指定期間の延長又は短縮の指定について確認するとともに、規則第23条第7項の規定により指定期間から除いた期間がある場合には、その旨及び当該指定期間から除いた期間を「備考」欄に記入し、「延長・短縮後の期間」欄に同条第8項の規定により通算した指定期間を記入するものとする。

キ～サ (略)

3・4 (略)

カ 各省各庁の長は、指定期間の延長又は短縮の指定をする場合は、当該指定期間の延長又は短縮の指定について確認するとともに、規則第23条第6項の規定により指定期間から除いた期間がある場合には、その旨及び当該指定期間から除いた期間を「備考」欄に記入し、「延長・短縮後の期間」欄に同条第7項の規定により通算した指定期間を記入するものとする。

キ～サ (略)

3・4 (略)

(別紙を削る)

別紙第 1

状況届	
(年 月 日提出)	
所 属 氏 名	
次のとおり勤務時間法第6条第4項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りに係る <input type="checkbox"/> 子の養育の状況 <input type="checkbox"/> 要介護者の介護の状況 <input type="checkbox"/> 職員の状況	
を申し出ます。	
1 申出に係る子の養育の状況	
(1) 氏名	<input type="checkbox"/> 同居 <input type="checkbox"/> 別居
(職員との同居又は別居の別 統柄等:	
(2) 子の生年月日	年 月 日生(□出産予定日)
(3) 養子縁組の効力が生じた日	年 月 日
2 申出に係る要介護者の介護の状況	
(1) 氏名	<input type="checkbox"/> 同居 <input type="checkbox"/> 別居
(職員との同居又は別居の別 統柄等:	
(2) 要介護者の状態及び具体的な介護の内容	
3 職員の状況	
<input type="checkbox"/> 身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者等 (障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第37条第2項に規定 する対象障害者)	
<input type="checkbox"/> 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10-4(職員の保健 及び安全保持)第9条第1項に規定する健康管理医が認めるもの	
注1	子を養育するために申し出る場合、申出に係る子の氏名、申出者との統柄等(申出に係る子が勤務時間法第6条第4項第1号において子に含まれるものとされる者である場合にあっては、その事実)及び生年月日を証明する書類(医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書又は養子縁組届受理証明書、事件が係属している家庭裁判所等が発行する事件係属証明書、児童相談所長が発行する委託措置決定通知書又は証明書等)を添付する(写しても可)。なお、申出に係る子が申出の際に出生していない場合には、「1(2)子の生年月日」に「出産予定日」を記入し、「出産予定日」の□にレ印を記入する。
2	「2(2)要介護者の状態及び具体的な介護の内容」は、要介護者の介護の状況について申し出る場合に、職員が要介護者の介護をしなければならなくなった状況及び介護の内容が明らかになるように、具体的に記入する。
3	「3 職員の状況」は、規則第4条の5の2に規定する職員が状況を申し出る場合に、該当する□にレ印を記入する。

(別紙を削る)

別紙第 1 の 2

状況変更届	
(年 月 日提出)	
所 属 氏 名	
次のとおり勤務時間法第 6 条第 4 項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りに係る <input type="checkbox"/> 子の養育の状況 <input type="checkbox"/> 要介護者の介護の状況 <input type="checkbox"/> 職員の状況	
) について変更が生じたので届け出ます。	
1 届出の事由	
2 届出の事実が発生した日	
	年 月 日
注 「1 届出の事由」には、勤務時間法第 6 条第 4 項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りに係る状況の変更についてその内容が明らかになるように、具体的に記入する。	

別紙第 1 (略)	別紙第 1 の 3 (略)
--------------	------------------

1 6 「人事院規則 1 5 — 1 5 (非常勤職員の勤務時間及び休暇) の運用について (平成 6 年 7 月 2 7 日職職— 3 2 9)」の一部を次の表により改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>第 2 条関係</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 各省各庁の<u>長は、この条の第 1 項の規定により非常勤職員の勤務時間を定めるに当たっては、常勤職員の勤務時間に関する基準を考慮するものとする。</u></p> <p>4 <u>この条の第 2 項の「人事院の定めるもの」は、人事院規則 8 — 1 2 (職員の任免) 第 4 条第 1 3 号に規定する期間業務職員のうち、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 3 3 号。以下「勤務時間法」という。) 第 7 条第 1 項に規定する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の勤務時間に関する基準を考慮して勤務時間が定められているものとす</u></p>	<p>第 2 条関係</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 各省各庁の<u>長は、非常勤職員の勤務時間を定めるに当たっては、常勤職員の勤務時間に関する基準を考慮するものとする。</u></p> <p>(新設)</p>

る。

5 この条の第2項の規定により同項に規定する期間業務職員の勤務時間を定める場合の基準及び手続については、勤務時間法第6条第3項の規定による勤務時間を割り振らない日の設定又は勤務時間の割振りの基準及び手続の例に準じて取り扱うものとする。

6 この条の第2項の「人事院の定める期間」は、人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第4条の3第1項に定める期間の例に準じて取り扱うものとする。

第3条関係

1～5 （略）

6 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間（第2条関係第4項に規定する基準を考慮して勤務時間が定められている非常勤職員にあっては、1時間又は15分）を単位とすることができる。

（新設）

（新設）

第3条関係

1～5 （略）

6 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間（人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第7条第1項第3号に規定する職員の勤務時間に関する基準を考慮して勤務時間が定められている非

7 (略)

第4条関係

1 年次休暇以外の休暇の取扱いについては、それぞれ次に定めるところによる。

(1)~(6) (略)

(7) この条の第1項第8号の「人事院の定める日」は、勤務時間が定められていない日とし、同号の「原則として連続する3日」の取扱いについては、暦日によるものとし、特に必要があると認められる場合には1暦日ごとに分割することができるものとする。

(8) この条の第1項第9号の「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいい、同号の「通院等」とは、医療

常勤職員にあつては、1時間又は15分)を単位とすることができる。

7 (略)

第4条関係

1 年次休暇以外の休暇の取扱いについては、それぞれ次に定めるところによる。

(1)~(6) (略)

(7) この条の第1項第8号の「人事院の定める日」は、勤務時間が割り振られていない日とし、同号の「原則として連続する3日」の取扱いについては、暦日によるものとし、特に必要があると認められる場合には1暦日ごとに分割することができるものとする。

(8) この条の第1項第9号の「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいい、同号の「通院等」とは、医療

機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいい、同号の「人事院が定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（同号に規定する人事院が定める不妊治療を受ける場合にあつては、10）を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあつては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に定められた勤務時間であつて1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があると

機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいい、同号の「人事院が定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（同号に規定する人事院が定める不妊治療を受ける場合にあつては、10）を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあつては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であつて1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があると

きは、当該残日数の全てを使用することができる。

(9)・(10) (略)

(11) この条の第1項第12号の「妻（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。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合」とは、非常勤職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子（人事院規則15—14第4条の3第1項第2号イにおいて子に含まれるものとされる者を含む。(12)及び(13)において同じ。）の出生の届出等のために勤務しない場合をいい、この条の第1項第12号の「人事院が定める期間」は、非常勤職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までとし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日

きは、当該残日数の全てを使用することができる。

(9)・(10) (略)

(11) この条の第1項第12号の「妻（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。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合」とは、非常勤職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子（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6条第4項第1号において子に含まれるものとされる者を含む。(12)及び(13)において同じ。）の出生の届出等のために勤務しない場合をいい、この条の第1項第12号の「人事院が定める期間」は、非常勤職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日ま

1日当たりの勤務時間に2を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に定められた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

- (12) この条の第1項第13号の「当該出産に係る子（規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第4条の3第1項第2号イにおいて子に含まれるものとされる者を含む

でとし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に2を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

- (12) この条の第1項第13号の「当該出産に係る子（勤務時間法第6条第4項第1号において子に含まれるものとされる者を含む。次項第3号イ及びハを除き、以下同じ。）又

む。次項第3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」とは、非常勤職員の妻の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)と同居してこれらを監護することをいい、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間(勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に定められた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数)とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があると

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」とは、非常勤職員の妻の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)と同居してこれらを監護することをいい、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間(勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数)とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができ

きは、当該残日数の全てを使用することができる。

- (13) この条の第2項第2号の「小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する」とは、小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この(13)において同じ。）と同居してこれを監護することをいい、同号の「人事院の定めるその子の世話」は、その子に予防接種又は健康診断を受けさせることとし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10）を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤

る。

- (13) この条の第2項第2号の「小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する」とは、小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この(13)において同じ。）と同居してこれを監護することをいい、同号の「人事院の定めるその子の世話」は、その子に予防接種又は健康診断を受けさせることとし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10）を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤

職員の1回の勤務に定められた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数)とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

- (14) この条の第2項第3号の「同居」には、非常勤職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含むものとし、同号の「人事院の定める世話」は、次に掲げる世話とし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（要介護者が2人以上の場合にあっては、10）を乗じて得た数の時間とし、同号の「人事院の定めるもの」は、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子と

職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数)とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

- (14) この条の第2項第3号の「同居」には、非常勤職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含むものとし、同号の「人事院の定める世話」は、次に掲げる世話とし、同号の「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（要介護者が2人以上の場合にあっては、10）を乗じて得た数の時間とし、同号の「人事院の定めるもの」は、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子と

し、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に定められた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

ア・イ （略）

- (15) この条の第2項第4号の申出及び指定期間の指定の手続については、人事院規則15—14第23条第3項から第7項までの規定の例によるものとし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間とし、1時間を単位とする当該休暇は、1日を通じ、始業の時刻

し、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

ア・イ （略）

- (15) この条の第2項第4号の申出及び指定期間の指定の手続については、人事院規則15—14第23条第2項から第6項までの規定の例によるものとし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間とし、1時間を単位とする当該休暇は、1日を通じ、始業の時刻

<p>から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該休暇と要介護者を異にするこの条の第2項第5号の休暇の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該休暇の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）の範囲内とする。</p> <p>(16)～(18) (略)</p> <p>2～4 (略)</p>	<p>から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該休暇と要介護者を異にするこの条の第2項第5号の休暇の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該休暇の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）の範囲内とする。</p> <p>(16)～(18) (略)</p> <p>2～4 (略)</p>
---	---

17 「災害補償制度の運用について（昭和48年11月1日職厚一905）」の一部を次の表により改正する。

改正後	改正前
<p>第1 用語の定義</p> <p>この通達において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>一～七 (略)</p> <p>八 <u>週休日 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。以下「勤務時間法」という。）第6条第1項に規定する週休日又はこれに相当する日をいう。</u></p> <p>九 <u>勤務時間を割り振らない日</u></p>	<p>第1 用語の定義</p> <p>この通達において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>一～七 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>

勤務時間法第6条第3項及び勤務時間法第8条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定による勤務時間を割り振らない日又はこれに相当する日をいう。

十 休日 勤務時間法第14条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日並びに代休日（勤務時間法第15条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）又はこれらに相当する日をいう。

(削る)

十一・十二 (略)

第2 公務上の災害の認定関係

1 公務上の負傷の認定

次に掲げる負傷は、原則として、公務上のものとする。ただし、(1)に該当する負傷であっても、故意又は本人の素因による

八 休日 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。以下「勤務時間法」という。）第14条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日並びに代休日（勤務時間法第15条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）又はこれらに相当する日をいう。

九 週休日 勤務時間法第6条第1項に規定する週休日又はこれに相当する日をいう。

十・十一 (略)

第2 公務上の災害の認定関係

1 公務上の負傷の認定

次に掲げる負傷は、原則として、公務上のものとする。ただし、(1)に該当する負傷であっても、故意又は本人の素因による

もの、天災地変によるもの（天災地変による事故発生の危険性が著しく高い職務に従事している場合及び天災地変による罹災地へ当該罹災地以外の地域から出張した場合におけるものを除く。）及び偶発的な事故によるもの（私的怨恨によるものを含む。）と明らかに認められるものについては、この限りでない。

(1) 次に掲げる場合に発生した負傷

ア～カ （略）

キ 次に掲げる出勤又は退勤

（住居（イ）の場合にあつては、職員の居場所を含む。）又は勤務場所を始点又は終点とする往復行為をいう。以下同じ。）の途上にある場合（合理的な経路若しくは方法によらない場合又は遅刻若しくは早退の状態にある場合を除く。）

（ア）～（エ） （略）

（オ） 週休日又は勤務時間を

もの、天災地変によるもの（天災地変による事故発生危険性が著しく高い職務に従事している場合及び天災地変による罹災地へ当該罹災地以外の地域から出張した場合におけるものを除く。）及び偶発的な事故によるもの（私的怨恨によるものを含む。）と明らかに認められるものについては、この限りでない。

(1) 次に掲げる場合に発生した負傷

ア～カ （略）

キ 次に掲げる出勤又は退勤

（住居（イ）の場合にあつては、職員の居場所を含む。）又は勤務場所を始点又は終点とする往復行為をいう。以下同じ。）の途上にある場合（合理的な経路若しくは方法によらない場合又は遅刻若しくは早退の状態にある場合を除く。）

（ア）～（エ） （略）

（オ） 週休日に特に勤務する

割り振らない日に特に勤務することを命ぜられた場合の出勤又は退勤の途上

(カ) 休日に特に勤務することを命ぜられた場合（交替制勤務者等でその日（代休日又はこれに相当する日を除く。）に当然に勤務することとなっている場合を除く。）の出勤又は退勤の途上

(キ) 週休日又は勤務時間を割り振らない日とされていた日に勤務時間法第8条第1項（同条第2項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定に基づく勤務時間の割り振り又はこれに相当する勤務時間の変更が行われたことにより勤務することとなった場合（交替制勤務者等にあつては、週休日とされていた日前1週間以内に同条第1項の規

ことを命ぜられた場合の出勤又は退勤の途上

(カ) 休日に特に勤務することを命ぜられた場合（交替制勤務者等でその日（代休日を除く。）に当然に勤務することとなっている場合を除く。）の出勤又は退勤の途上

(キ) 週休日とされていた日に勤務時間の割り振りが変更されたことにより勤務することとなった場合（交替制勤務者等にあつては、その日前1週間以内に変更された場合に限る。）の出勤又は退勤の途上

定に基づく勤務時間の割
振り又はこれに相当する
勤務時間の変更が行われ
た場合に限る。） の出勤
又は退勤の途上

(ク)・(ケ) (略)

ク (略)

(2)～(6) (略)

2～4 (略)

第5 平均給与額関係

1～4 (略)

5 補償法第4条第3項による控
除日数のうちには、週休日、勤
務時間を割り振らない日、休日
及び勤務時間法第13条の2第
1項の規定により割り振られた
勤務時間の全部について同項に
規定する超勤代休時間を指定さ
れた日又はこれに相当する日が
含まれる。

6・7 (略)

8 規則16—0第12条の「給
与の総額」とは、次に掲げる額
の合算額をいう。

(1) 規則16—0第12条に規
定する平均給与額の算定期間

(ク)・(ケ) (略)

ク (略)

(2)～(6) (略)

2～4 (略)

第5 平均給与額関係

1～4 (略)

5 補償法第4条第3項による控
除日数のうちには、週休日、休
日及び勤務時間法第13条の2
第1項の規定により割り振られ
た勤務時間の全部について同項
に規定する超勤代休時間を指定
された日又はこれに相当する日
が含まれる。

6・7 (略)

8 規則16—0第12条の「給
与の総額」とは、次に掲げる額
の合算額をいう。

(1) 規則16—0第12条に規
定する平均給与額の算定期間

(2)及び(3)において「平均給与額の算定期間」という。)に係る俸給、扶養手当等月ぎめの給与の月額(休職等により本来の給与の月額の一定割合を支給することとされている場合にあつては、その割合による額)をその期間の属する月の総日数から週休日及び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で除して得た額にその期間の総日数から週休日及び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乗じて得た額(その期間内の欠勤等を理由として給与が減額された場合にあつては、その額から減額された給与の額に相当する額を差し引いた額)

(2) 平均給与額の算定期間の属する月が、規則16—0第8条の2に規定する合計額に相当する額がある月であるときは、当該属する月における通

(2)及び(3)において「平均給与額の算定期間」という。)に係る俸給、扶養手当等月ぎめの給与の月額(休職等により本来の給与の月額の一定割合を支給することとされている場合にあつては、その割合による額)をその期間の属する月の総日数から週休日の日数を差し引いた日数で除して得た額にその期間の総日数から週休日の日数を差し引いた日数を乗じて得た額(その期間内の欠勤等を理由として給与が減額された場合にあつては、その額から減額された給与の額に相当する額を差し引いた額)

(2) 平均給与額の算定期間の属する月が、規則16—0第8条の2に規定する合計額に相当する額がある月であるときは、当該属する月における通

<p>勤についての当該相当する額を当該属する月の総日数から<u>週休日及び勤務時間を割り振らない日の日数の合計日数</u>を差し引いた日数で除して得た額に平均給与額の算定期間の総日数から<u>週休日及び勤務時間を割り振らない日の日数の合計日数</u>を差し引いた日数を乗じて得た額</p>	<p>勤についての当該相当する額を当該属する月の総日数から<u>週休日の日数</u>を差し引いた日数で除して得た額に平均給与額の算定期間の総日数から<u>週休日の日数</u>を差し引いた日数を乗じて得た額</p>
<p>(3)・(4) (略)</p>	<p>(3)・(4) (略)</p>
<p>9～12 (略)</p>	<p>9～12 (略)</p>
<p>第9 休業補償関係</p>	<p>第9 休業補償関係</p>
<p>1～5 (略)</p>	<p>1～5 (略)</p>
<p>6 休業期間中に<u>週休日又は勤務時間を割り振らない日</u>があった場合は、<u>それらの日</u>についても休業補償を支給する。</p>	<p>6 休業期間中に<u>週休日</u>があった場合は、<u>その日</u>についても休業補償を支給する。</p>
<p>7 (略)</p>	<p>7 (略)</p>

以 上

令和6年3月29日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

早出遅出勤務の円滑な運用について（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。以下「勤務時間法」という。）第6条第2項の規定に基づく各省各庁の長による勤務時間の割振りに関し、業務の状況や職員の事情等に応じた早出遅出勤務の適正かつ円滑な運用を確保するための取扱いについて定めましたので、令和7年4月1日以降は、これによってください。

なお、これに伴い、「修学等のための早出遅出勤務の円滑な運用に関する指針について（平成18年4月25日職職—157）」及び「障害の特性等に応じた早出遅出勤務の円滑な運用に関する指針について（平成30年12月7日職職—247）」は、廃止します。

記

1 基本的考え方

各省各庁の長は、勤務時間法第6条第2項の規定による勤務時間の割振り権限に基づき、必要に応じて弾力的な割振りを行い、職員に早出遅出勤務（1日の勤務時間の長さを変えずに始業及び終業の時刻を通常と異なる特定の時刻とする勤務）をさせることができる。早出遅出勤務については、より適正か

つ円滑な運用の促進を図る観点から、あらかじめ、対象となる職員、勤務時間帯、手続等に関する規程を整備しておく必要がある。当該規程には、原則となる勤務時間帯等のほか、各職場における管理者の判断に基づき、業務の都合や職員の事情に応じた柔軟な勤務時間の割振りが例外的にできる旨を定めておくこともできる。

また、各省各庁の長は、各職場において制度の周知を図ることなどにより、早出遅出勤務ができる環境の整備を行うことが望ましい。

2 特に配慮が必要な早出遅出勤務

1 のとおり、早出遅出勤務は、勤務時間の割振り権限を有する各省各庁の長によって実施されるものである。しかしながら、特に次に掲げる場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、職員の事情等を踏まえ早出遅出勤務について配慮することが望ましい。

一 超過勤務等による職員の疲労の蓄積を防止する必要がある場合（以下「疲労蓄積防止のための早出遅出勤務」という。）

二 「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職一328）」第3の第13項に規定する障害者である職員等に対して配慮が必要な場合（以下「障害の特性等に応じた早出遅出勤務」という。）

三 職員の修学等を支援する必要がある場合（以下「修学等のための早出遅出勤務」という。）

（注）上記に掲げるもののほか、人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）において、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務が規定されており、各省各庁の長は、これらの職員から請求があった場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、早出遅出勤務をさせるものとされている。

3 疲労蓄積防止のための早出遅出勤務に係る基準・手続等の参考例

疲労蓄積防止のための早出遅出勤務の運用に当たっては、早出・遅出の「組」のパターンに合わせて、特定日の勤務時間の割振りを変更する方法（一定の要件の下で管理者が割振りを変更する方式や、前日の終業時刻に着目して管理者が翌日の割振りをあらかじめ定められたパターンで変更する方式がある。）や、早出・遅出の「組」のパターンに合わせて、一定期間の勤務時間の割振りを変更する方法が考えられる。

参考モデルを示せば、別添のとおり。

4 障害の特性等に応じた早出遅出勤務及び修学等のための早出遅出勤務に係る基準・手続

障害者である職員等に対しては、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく、かつ、安定的に働くことができるような環境の整備が求められている。また、職員の修学等を支援することは、職員個人の能力・資質を伸ばし、長期的には公務能率の維持・向上に寄与するものと考えられる。

このような観点から、各職場の状況を踏まえつつも職員の事情や希望をできる限り考慮するため、早出遅出勤務を活用することが考えられる。これを踏まえ、障害の特性等に応じた早出遅出勤務及び修学等のための早出遅出勤務の実施に関する基準・手続を示すと、以下のとおり。

(1) 基準

- ① 各省各庁の長は、他の職員への影響など各職場における状況を十分把握した上で、公務の運営上の支障の有無を判断し、早出遅出勤務の可否を決定する。その際、早出遅出勤務を希望する職員の当該希望する期間に係る業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して当該判断を行う。
- ② 職員の健康及び福祉並びに公務能率の観点から、始業の時刻を午前5

時以後とし、かつ、終業の時刻を午後 10 時以前とする。

(2) 手続

- ① 早出遅出勤務を希望する職員は、当該希望する理由、始業及び終業時刻及び期間を明らかにして各省各庁の長に対して申出を行う。
- ② 各省各庁の長は、①の申出があった場合には、公務の運営上の支障の有無について判断の上、当該申出をした職員に対して早出遅出勤務の可否を速やかに通知し、公務の運営上の支障により早出遅出勤務を認めない場合には、当該支障のある日及び時間帯等を記載して通知するとともに、職員からの求めに応じて、その理由を説明する。
- ③ 各省各庁の長は、①の申出に係る事由について確認する必要があると認める場合には、当該申出をした職員に対して証明書類の提出等を求める。(例：修学等のための早出遅出勤務の場合であれば、入学証明書や在学証明書等)
- ④ 職員は、早出遅出勤務の必要がなくなった場合又は始業及び終業時刻若しくは期間を変更する必要がある場合その他早出遅出勤務に係る状況について変更が生じた場合には、速やかに各省各庁の長に対してその旨を届け出る。
- ⑤ ①の申出、②の通知、④の届出に関する書類の様式を定める場合の参考例を示せば、別紙 1 から別紙 3 までのとおり。なお、障害の特性等に応じた早出遅出勤務に係る①の申出や④の届出については、様式によらず、当該書面に係る記載事項を記載した電子メールを職員が送信する方法、各省各庁の長が自ら職員から聴取した内容を記録する方法等によることもできる。

(注 1) 障害の特性等に応じた早出遅出勤務に関して、職員から申出があった場合には、障害者である職員等が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく、かつ、安定的に働くことができるような環境の整備が求められる

ていることを踏まえ、当該職員の勤務時間について可能な限り配慮を行うことが必要である。

(注2) 修学等のための早出遅出勤務に関して、「修学等」の対象については、公務能率の維持・向上の観点から、夜間大学の課程や職務と関連性があるセミナー、資格講座等に限定することが基本であるが、必要に応じて、各省各庁の長の判断により、職務に密接な関連性のあるものに更に限定することができる。また、必要に応じて、任期付職員や臨時的職員など一定期間内に必要な職責を果たすことを目的として採用される職員については対象としないこと、最低勤続年数や利用回数等の要件を設けることもできる。ただし、役職、職種等により対象を限定することは適当でない。

なお、職場内の他の職員への負担の偏りや職員間の不公平感が生じないように十分留意すべきことは当然であるが、例えば、繁忙部署で勤務していることのみをもって早出遅出勤務を認めないなどとすることは適当でなく、週1日であっても活用の可能性を探るなど、職務に対する職員の士気の維持・向上に努めるものとする。

以 上

- 「疲労蓄積防止のための早出遅出勤務」の場合の勤務時間の割振りを行う際の参考モデル

〔例1〕 早出・遅出の「組」のパターンに合わせて、特定日の勤務時間の割振りを変更する場合

〔例1の1〕 一定の要件の下で、管理者（各省各庁の長又は権限の委任を受けた者をいう。以下同じ。）が割振りを変更する方式

(1) 要件

- ・ 管理者は、連日にわたり超過勤務により夜間に退庁することを余儀なくされる職員につき、当該職員の負担の軽減に資すると認めるときには、通常よりも遅い始業時刻を指定することができる（なお、遅出勤務の場合、通常よりも終業時刻が遅く指定されていることから、管理者は、当該職員の負担の軽減に資するよう、できる限り終業時刻を超えて超過勤務を行わせないように努めるものとする。）。
- ・ なお、管理者は、業務上、やむを得ず通常よりも早い時刻から勤務する必要がある場合で、かつ、勤務時間の割振りを変更することにより通常より早い時刻に退庁させることができる場合には、当該職員の負担の軽減に資するよう、できる限り勤務時間の割振りをその早い時刻から開始するよう変更して、通常より早い終業時刻で退庁させるよう努めるものとする。
- ・ あわせて、その場合の具体的な勤務時間（早出・遅出の勤務時間）の割振り（休憩時間を含む。）のパターン（組）をあらかじめ定める（表1）。

(2) 手続

① 割振り方法

【別添】

- ・ 管理者は、職員のこれまでの超過勤務の状況（特に遅出勤務を指定する前日の超過勤務の状況）、体調、業務の状況等を考慮した結果、当該職員の翌日の勤務時間を通常より遅い始業とすることが適当と判断した場合には、遅出勤務を指定する前日中に当該職員に対して翌日の勤務時間をどの組にするかにつき口頭で通知する。
- ・ 管理者が職員より早く退庁する等により職員の退庁時刻を直接把握することができない場合には、退庁時刻が〇時以降のときは翌日の勤務時間はIV番、〇時以降のときはV番とするなどの条件付の割振りを口頭で通知する（あくまでも職員の任意による組の選択ではないことに留意する。）。
- ・ なお、当該職員を翌日に早期始業・早期退庁させる場合には、翌日の勤務の状況に応じて、あらかじめ定められたパターン（組）から選択して、その都度割振りを行う。

② 確認方法

早出・遅出勤務が指定された職員は、当該指定された日の登庁後、氏名、前日の退庁時刻（条件付割振りの場合）、変更後の勤務時間（組）、その始業時刻までに登庁したことなどを管理簿等に記入し、管理者の確認を受けた上で、これを勤務時間管理員に提出する。

③ 割振りの効果

職員の勤務時間は、原則として、通知の翌日に限り変更された勤務時間とする。

（表1）勤務時間の参考モデル

通常の勤務時間（時差通勤）

	勤務時間	休憩時間
--	------	------

A 番	8:30～12:00, 13:00～17:15	12:00～13:00
B 番	9:00～12:00, 13:00～17:45	12:00～13:00
C 番	9:15～12:00, 13:00～18:00	12:00～13:00
D 番	9:30～12:00, 13:00～18:15	12:00～13:00

早出の勤務時間

	勤務時間	休憩時間
I 番	7:00～12:00, 13:00～15:45	12:00～13:00
II 番	7:30～12:00, 13:00～16:15	12:00～13:00
III 番	8:00～12:00, 13:00～16:45	12:00～13:00

遅出の勤務時間

	勤務時間	休憩時間
IV 番	10:00～12:00, 13:00～18:45	12:00～13:00
V 番	10:30～12:00, 13:00～19:15	12:00～13:00
VI 番	11:00～12:30, 13:30～19:45	12:30～13:30
VII 番	12:00～13:30, 14:30～20:45	13:30～14:30
VIII 番	13:00～18:00, 19:00～21:45	18:00～19:00

〔例 1 の 2〕 前日の終業時刻に着目して、管理者が翌日の割振りをあらかじめ定められたパターン（組）で変更する方式

(1) 要件

- ・ 管理者は、国会関係業務への対応等により、深夜・早朝に退庁することを余儀なくされた職員につき、当該職員の負担の軽減に資すると認められるときには、あらかじめ定められた勤務終了時刻に応じて、

翌日の始業時刻を指定することができる（表2）（なお、当該職員を翌日に早期始業・早期退庁させる場合には、あらかじめ定められたパターン（組）によることができないので、翌日の業務の状況に応じて、その都度割振りを行う。）。

(2) 手続

- ・ 管理者は、職員と当日の終業見込み時刻や翌日の業務等の予定に関する打合せを行い、遅出勤務とすることが必要であると認められる場合には、あらかじめ定められた組の勤務時間で翌日の勤務を行うよう指定する。
- ・ 早出・遅出勤務をした職員は、出勤後、氏名、前日の退庁時刻、変更後の勤務時間（組）、その始業時刻までに登庁したことなどを管理簿等に記入し、管理者の確認を受けた上で、これを勤務時間管理員に提出する。

（表2）退庁時刻と翌日の勤務時間の参考モデル

退庁時刻	翌日の勤務時間
23時まで	IV番（10:00～18:45）
23時以降24時まで	VI番（11:00～19:45）
24時以降25時まで	VII番（12:00～20:45）
25時以降	VIII番（13:00～21:45）

* 具体的な勤務時間の割振りについては、表1の参考モデルを参照のこと

〔例2〕 早出・遅出の「組」のパターンに合わせて、一定期間の勤務時間の割振りを変更する場合

職員の超過勤務の縮減及び職員の疲労蓄積の防止の観点から、各府省の事情等に応じて、次のような規定を設けることも考えられる。

(1) 要件

- 国会関係業務、国際関係業務等、業務の必要上、一定期間、連続して通常より早い時刻から勤務させることが必要な業務又は通常より遅い時刻から勤務させることが必要な業務につくことが見込まれる職員につき、管理者は、職員の健康及び福祉も考慮の上、期間を指定して、通常より早い始業時刻又は遅い始業時刻を定めることができる。
- あわせて、その場合の具体的な勤務時間の割振り（休憩時間も含む。）のパターン（組）を定める（勤務時間の参考モデルは、表1に同じ。）。

(2) 手続

① 原則

対象とされた職員は、指定された期間中は早出・遅出の勤務時間が基本となる。

② 例外

早出・遅出勤務により業務に支障が生じるおそれがある場合については、管理者は、前日中に職員に対して口頭で通常の勤務時間で勤務することを通知することによって、通常の勤務時間の割振りとすることができる。

この場合、職員は、原則として、通知を受けた翌日に限り通常の勤務時間となる。

令和6年3月29日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

令和7年4月のフレックスタイム制の改正施行時の取扱い等について（通知）

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5年法律第73号。以下「令和5年改正法」という。）及び人事院規則1—82（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）に基づき、令和7年4月1日に、改正後のフレックスタイム制の基準（改正後の勤務時間法（令和5年改正法第3条の規定による改正後の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）をいう。以下同じ。）第6条第3項の規定をいう。以下同じ。）が施行されます。この施行の際の取扱い等に関する留意事項を下記のとおり通知しますので、適正な運用の確保に努めていただくようお願いします。

記

- 1 各省各庁の長は、改正前のフレックスタイム制の基準（改正前の勤務時間法（令和5年改正法第3条の規定による改正前の一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律をいう。以下同じ。）第6条第3項又は第4項の規定をいう。以下同じ。）による勤務時間の割振りを行おうとする場合において、単位期間

の末日としようとする日が改正後のフレックスタイム制の基準の施行日（令和7年4月1日。以下「施行日」という。）以後に到来するときは、人事院規則1―82附則第2条の規定を適用し、同条の規定により1週間、2週間又は3週間に短縮された単位期間について改正前のフレックスタイム制の基準による勤務時間の割振りを行い、かつ、当該単位期間の末日の翌日から施行日の前日（令和7年3月31日）までの期間について改正前の勤務時間法第6条第2項に基づき勤務時間を割り振ることを基本とすること。

なお、同規則附則第2条の規定を適用せず、単位期間の末日を施行日以後として改正前のフレックスタイム制の基準による勤務時間の割振りを行うことも差し支えないが、施行日以後の期間に係る勤務時間の割振りは施行日に無効となるため、単位期間の初日から施行日の前日までの期間に係る勤務時間の割振りについては、できる限り、1週間当たり38時間45分（1週間未満の端数が生ずる場合にあっては、1日当たり7時間45分）となるように留意すること。また、前述のとおり、施行日以後の期間に係る勤務時間の割振りは、施行日に無効となるため、フレックスタイム制を施行日以後も引き続き適用する場合には、改正後のフレックスタイム制の基準に基づき、施行日以後に改めて、新たな単位期間により勤務時間を割り振る必要があることにも留意すること。

2 改正前の勤務時間法第8条の規定により、改正前の勤務時間法第6条第4項の規定により週休日とされた日について週休日の振替等を行う場合、施行日以後に係る週休日の振替等は施行日に無効となるため、各省各庁の長は、このような週休日の振替等を行わないように留意すること。

3 各省各庁の長は、改正後のフレックスタイム制の基準の適用開始に当たり、部局又は機関内の職員について単位期間の初日を合理的と考えられる特定の日（例えば、施行日以後最初に到来する月曜日）に統一することが公務の円滑な運営に必要と認める場合には、当該特定の日の前日までの間は、公務の運営に支障があることを理由として改正後の勤務時間法第6条第2項の規定により勤

務時間を割り振ることとしても差し支えないこと。

4 各省各庁の長は、人事院規則1—82第11条の規定による改正（第2号において単に「改正」という。）前の人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において、第1号に掲げる職員（研究業務等に従事する職員、特定専門スタッフ職員及び矯正医官）については当該職員の申告どおりに勤務時間を割り振り、第2号に掲げる職員（育児又は介護を行う職員等）についてはできる限り、当該職員の申告どおりとなるように週休日を設定し、及び勤務時間を割り振ることとされていた趣旨を踏まえ、これらの職員への改正後のフレックスタイム制の基準の適用に当たっては、できる限り、これらの職員の申告どおり勤務時間を割り振らない日を設定し、又は勤務時間を割り振ることが望ましいことに留意すること。ただし、公務の運営に支障が生ずると認められる場合には、この限りではないこと。

一 試験研究又は調査研究に関する業務を行う機関に勤務し、これらの研究業務に従事する職員その他これに類する職員として各省各庁の長が認める職員及び矯正医官

二 改正後の人事院規則15—14第4条の3第1項第2号に規定する育児介護等職員として申告をした職員

以 上

【参考資料】

第4項第1号に掲げる職員について、改正前の規定は以下のとおり。

○試験研究又は調査研究に関する業務を行う機関に勤務し、これらの研究業務に従事する職員その他これに類する職員として各省各庁の長が認める職員

給与法別表第7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次長を除く。以下「特定研究職員」という。）、任期付研究員法第3条第1項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「任期付研究員」という。）若しくは試験研究に関する業務の遂行を支援する業務に従事する職員（特定研究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（給与法別表第10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。）

○矯正医官

矯正施設（矯正医官の兼業の特例等に関する法律（平成27年法律第62号）第2条第1号に規定する矯正施設をいう。以下同じ。）の長である矯正医官（同条第2号に規定する矯正医官をいう。以下同じ。）以外の矯正医官であって、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

令和 6 年 3 月 2 9 日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

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
 施行等に伴う関係人事院事務総局職員福祉局長通知の一部改正につ
 いて（通知）

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 5 年法律第 7
 3 号）の一部の施行等に伴い、下記に掲げる人事院事務総局職員福祉局長通知の
 一部をそれぞれ次のとおり改正したので、令和 7 年 4 月 1 日以降は、これによっ
 てください。

記

1 休憩時間の運用について（平成 3 0 年 1 2 月 7 日職職— 2 4 6）

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付し又は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傍線を付し又は破線で囲んだ部分のよ
 うに改める。

改 正 後	改 正 前
1・2 （略）	1・2 （略）
3 各省各庁の長があらかじめ運用 通知第 6 の第 3 項の申出に関する	3 各省各庁の長があらかじめ運用 通知第 6 の第 3 項から第 6 項まで

書類の様式を定める場合の参考例を示せば、別紙1及び別紙2のとおりであること。

4 運用通知第3の第13項に規定する職員に係る運用通知第6の第3項の申出については、書面によらない方法で行うことも可能であり、その場合の方法としては、当該書面に係る記載事項について、様式によらず、職員が電子メールを送信する方法や、各省各庁の長が職員から聴取した内容を記録する方法等が考えられること。

5 運用通知第6の第3項(2)アの「適切な実施を確保できない場合」とは、在宅勤務等を行う場所と通常の勤務場所との間の移動並びに当該職員の食事及び疲労の回復のために必要な時間を確保することができない場合をいうこと。

6 運用通知第6の第3項(3)イの「交通機関を利用する時間」は、交通機関を利用するために待つ時間及び乗り継ぎのために待つ時間を含むものであること。

7 運用通知第6の第3項(3)ウの

の申出に関する書類の様式を定める場合の参考例を示せば、別紙1及び別紙2のとおりであること。

4 規則第4条の5の2に規定する職員に係る運用通知第6の第3項から第6項までの申出については、書面によらない方法で行うことも可能であり、その場合の方法としては、当該書面に係る記載事項について、職員が電子メールを送信する方法や、各省各庁の長が職員から聴取した内容を記録する方法等が考えられること。

5 運用通知第6の第4項(1)の「適切な実施を確保できない場合」とは、職員の住居と通常の勤務場所との間の移動並びに当該職員の食事及び疲労の回復のために必要な時間を確保することができない場合をいうこと。

6 運用通知第6の第5項(4)の「交通機関を利用する時間」は、交通機関を利用するために待つ時間及び乗り継ぎのために待つ時間を含むものであること。

7 運用通知第6の第5項(5)の「交

「交通機関の混雑の程度」とは、職員が通常の勤務における登庁又は退庁の時間帯に常例として利用する交通機関の混雑の程度をいうこと。

また、母体又は胎児の健康保持への影響については、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。

8 （略）

「交通機関の混雑の程度」とは、職員が通常の勤務における登庁又は退庁の時間帯に常例として利用する交通機関の混雑の程度をいうこと。

また、母体又は胎児の健康保持への影響については、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。

8 （略）

休憩時間変更事由届
(第6の第3項②イ及び同項③アからウまで関係)

(年 月 日提出)

(各省各庁の長)	殿	所属	氏名
(該当する□にシ印を付する。)			
<input type="checkbox"/> 次の事由に該当し、次のとおり休憩時間を変更したいので申し出ます。 <input type="checkbox"/> 次に該当する事由が消滅した(する)ので申し出ます。			
(申出の事由の事実発生日又は消滅日： 年 月 日)			
I 休憩時間の延長(延長の内容： 分 → 分)			
<input type="checkbox"/> 1 小学校就学の始期に達するまでの子又は小学校、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の養育			
子の氏名			
子の生年月日又は出産予定日		年 月 日	
<input type="checkbox"/> 2 要介護者の介護			
要介護者の氏名	職員との続柄	要介護者の状態及び具体的な介護の内容	
II 休憩時間の短縮(短縮後の休憩時間：□4.5分 □3.0分)			
<input type="checkbox"/> 1 小学校就学の始期に達するまでの子又は小学校、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の養育			
子の氏名			
子の生年月日又は出産予定日		年 月 日	
<input type="checkbox"/> 2 要介護者の介護			
要介護者の氏名	職員との続柄	要介護者の状態及び具体的な介護の内容	
<input type="checkbox"/> 3 通勤時間の短縮			
変更前後の通勤経路及び通勤時間	変更前		
	変更後		
<input type="checkbox"/> 4 妊娠中の女子職員の通勤			
備考			

休憩時間変更事由届
(第6の第4項②及び第5項①から⑤まで関係)

(年 月 日提出)

(各省各庁の長)	殿	所属	氏名
(該当する□にシ印を付する。)			
<input type="checkbox"/> 次の事由に該当し、次のとおり休憩時間を変更したいので申し出ます。 <input type="checkbox"/> 次に該当する事由が消滅した(する)ので申し出ます。			
(申出の事由の事実発生日又は消滅日： 年 月 日)			
I 休憩時間の延長(延長の内容： 分 → 分)			
<input type="checkbox"/> 1 小学校就学の始期に達するまでの子又は小学校、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の養育			
子の氏名			
子の生年月日又は出産予定日		年 月 日	
<input type="checkbox"/> 2 要介護者の介護			
要介護者の氏名	職員との続柄	要介護者の状態及び具体的な介護の内容	
II 休憩時間の短縮(短縮後の休憩時間：□4.5分 □3.0分)			
<input type="checkbox"/> 1 小学校就学の始期に達するまでの子の養育			
子の氏名			
子の生年月日又は出産予定日		年 月 日	
<input type="checkbox"/> 2 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子の送迎			
子の氏名			
子の生年月日		年 月 日	
送迎が 必要な理由			
<input type="checkbox"/> 3 要介護者の介護			
要介護者の氏名	職員との続柄	要介護者の状態及び具体的な介護の内容	
<input type="checkbox"/> 4 通勤時間の短縮			
変更前後の通勤経路及び通勤時間	変更前		
	変更後		
<input type="checkbox"/> 5 妊娠中の女子職員の通勤			
備考			

(裏面)

記入上の注意

1. II.3「通勤時間の短縮」に係る「変更前」欄及び「変更後」欄の記入方法は、次の記入例を参照する。

記入例

変更前後の通勤経路及び通勤時間	変更前	10分	30分
	官署 17:15 徒歩 17:55発 〇〇停留所 バス 18:30着 終業		
変更後	10分	30分	
官署 17:00 徒歩 17:15発 〇〇停留所 バス 17:50着 終業			

2. 備考欄は、例えば人事担当部局において公務の運営の支障の有無等を記入する場合に用いる。

(裏面)

記入上の注意

1. II.4「通勤時間の短縮」に係る「変更前」欄及び「変更後」欄の記入方法は、次の記入例を参照する。

記入例

変更前後の通勤経路及び通勤時間	変更前	10分	30分
	官署 17:15 徒歩 17:55発 〇〇停留所 バス 18:30着 終業		
変更後	10分	30分	
官署 17:00 徒歩 17:15発 〇〇停留所 バス 17:50着 終業			

2. 備考欄は、例えば人事担当部局において公務の運営の支障の有無等を記入する場合に用いる。

別紙2

休憩時間変更事由届
(第6の第3項(1)、(2)ウ、(3)エ及び(4)関係)

(年 月 日提出)

(各庁各課の長)	職	所属	氏名
<input type="checkbox"/> 該当する□にし印を付する。 <input type="checkbox"/> 次の事由に該当し、次のとおり休憩時間を変更したいので申し出ます。 <input type="checkbox"/> 次に該当する事由が消滅した(する)ので申し出ます。			
〈申出の事由の事実発生日又は消滅日： 年 月 日〉			
<input type="checkbox"/> 身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者等 (障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和36年法律第123号)第37条第2項に規定する対象障害者)			
<input type="checkbox"/> 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10-4(職員の保健及び安全保持)第9条第1項に規定する健康管理医が認めるもの			
休憩時間の変更の類型	<input type="checkbox"/> 分割	<input type="checkbox"/> 延長	<input type="checkbox"/> 短縮 <input type="checkbox"/> 追加
休憩時間の変更の 具体的内容			
休憩時間の変更を 必要とする理由			
備考			

記入上の注意

備考欄は、例えば人事担当部局において公務の運営の支障の有無等を記入する場合に用いる。

別紙2

休憩時間変更事由届
(第6の第3項、第4項(3)、第5項の(6)及び第6項関係)

(年 月 日提出)

(各庁各課の長)	職	所属	氏名
<input type="checkbox"/> 該当する□にし印を付する。 <input type="checkbox"/> 次の事由に該当し、次のとおり休憩時間を変更したいので申し出ます。 <input type="checkbox"/> 次に該当する事由が消滅した(する)ので申し出ます。			
〈申出の事由の事実発生日又は消滅日： 年 月 日〉			
<input type="checkbox"/> 身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者等 (障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和36年法律第123号)第37条第2項に規定する対象障害者)			
<input type="checkbox"/> 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10-4(職員の保健及び安全保持)第9条第1項に規定する健康管理医が認めるもの			
休憩時間の変更の類型	<input type="checkbox"/> 分割	<input type="checkbox"/> 延長	<input type="checkbox"/> 短縮 <input type="checkbox"/> 追加
休憩時間の変更の 具体的内容			
休憩時間の変更を 必要とする理由			
備考			

記入上の注意

備考欄は、例えば人事担当部局において公務の運営の支障の有無等を記入する場合に用いる。

2 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）

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
<p>1～5 （略）</p> <p>6 長時間の超過勤務を命ぜざるを得ない場合の職員の健康への配慮</p> <p>(1) 長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあることから、極力これを避けるよう努めること。また、公務の運営の必要上、職員に長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合については、人事担当部局等に事前又は直後に報告し超過勤務命令の状況のチェックを受ける方策などにより、必要最小限にとどめるよう努めること。</p> <p>とりわけ<u>週休日又は勤務時間法第6条第3項の規定による勤務時間を割り振らない日</u>において勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉に与える影響の</p>	<p>1～5 （略）</p> <p>6 長時間の超過勤務を命ぜざるを得ない場合の職員の健康への配慮</p> <p>(1) 長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあることから、極力これを避けるよう努めること。また、公務の運営の必要上、職員に長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合については、人事担当部局等に事前又は直後に報告し超過勤務命令の状況のチェックを受ける方策などにより、必要最小限にとどめるよう努めること。</p> <p>とりわけ<u>週休日</u>において勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉に与える影響の大きさに鑑み、特に嚴重に出勤の必要性のチェックを行うこと。</p>

大きさに鑑み、特に厳重に出勤
の必要性のチェックを行うこ
と。

(2) (略)

7 (略)

(2) (略)

7 (略)

以 上

令和6年3月29日

各府省人事担当課長 殿

人事院事務総局職員福祉局職員福祉課長

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
施行等に伴う関係人事院事務総局職員福祉課長通知の整備について
(通知)

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5年法律第7
3号）の一部の施行等に伴い、関係人事院事務総局職員福祉課長通知を下記のと
おり整備したので、令和7年4月1日以降は、これによってください。

記

- 1 「異動日を挟んだ週休日の振替等の取扱いについて（平成25年2月1日職
職—25）」の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する
改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
<u>I. 事前振替の原則</u>	<u>I. 異動前の週休日とされた日に勤</u>
<u>週休日の振替等は、職員の適正</u>	<u>務する必要がある場合</u>
<u>な勤務条件の確保の観点から当然</u>	<u>1. 事前振替の原則</u>
<u>に事前（勤務することを命ずる必</u>	<u>週休日の振替等は、職員の適</u>

要がある日及び週休日等に変更する日の到来前）に行わなければならないものとされている。

なお、事前に週休日の振替等を行うことができなかった場合の当該週休日等における勤務については、全て超過勤務となる。

正な勤務条件の確保の観点から当然に事前（異動前の週休日とされた日に勤務するまで）に行わなければならないものとされている。

なお、緊急の業務等によって事前に週休日の振替等を行うことができなかった場合における当該日の勤務については、全て超過勤務となる。

2. 具体的な取扱い

(1) 異動前の週休日とされた日における勤務を命ずる時点で異動することが明らかでない場合

ア 異動前の週休日とされた日に勤務した後に異動することが明らかとなった場合

週休日の振替等により異動前の週休日とされた日に勤務を命ずる時点では異動することが明らかでなく、当該日に勤務した後に異動することが明らかとなった場合であって、振替による週休日（人事院規則 15 —

14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第6条第2項に規定する4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合にあっては、4時間の勤務時間の割振りをやめる日。以下同じ。）が異動日以後に設定されていたときには、公務の円滑な運営、職員の健康及び福祉、職員の適正な勤務条件の確保等の観点を踏まえ、次のとおり取り扱うこととする。

① 各省各庁の長を同じくする他の官職に異動する場合

職員が現に任命されている官職と各省各庁の長（勤務時間法第3条に規定する各省各庁の長をいう。なお、勤務時間の割振りに関する権限が委任されている場合も、委任元の当該各省各庁の長をいう。以下同じ。）を同じくする他の官職に異動

する場合には、異動日以
後に既に設定されていた
振替による週休日を有効
なものとして取り扱うと
ともに、当該職員の異動
後の勤務時間の割振り権
者（各省各庁の長及び勤
務時間の割振りに関する
権限の委任を受けた者を
いう。以下同じ。）は、
当該職員の異動後の業務
の状況等を踏まえ、必要
に応じて、既に設定され
ていた振替による週休日
を振替可能期間（勤務時
間法第8条に規定する人
事院規則で定める期間を
いう。以下同じ。）内に
ある別の日に変更するこ
とができることとする。

この場合において、当
該職員の異動前の勤務時
間の割振り権者は、当該
職員に対し、異動以後
に既に設定されていた振
替による週休日は有効な

ものとして取り扱われる
こと及び振替による週休
日は異動後の業務の状況
等によって別の日に変更
される可能性があること
を速やかに口頭等で通知
するとともに、当該職員
の異動後の勤務時間の割
振り権者に対し、週休日
の振替等に係る資料の写
しを速やかに送付するも
のとする。

なお、異動日以後の振
替による週休日に勤務さ
せる必要がある場合にお
ける当該日の勤務につい
ては、全て超過勤務とな
る。

② 各省各庁の長を異にす
る他の官職に異動する場
合

職員が現に任命されて
いる官職と各省各庁の長
を異にする他の官職に異
動する場合には、当該職
員の異動前の各省各庁の

長とは異なる異動後の各省各庁の長が当該職員に新たに勤務時間を割り振ることから、結果的に異動日以後の振替による週休日はなくなることとなる。

職員の適正な勤務条件の確保等の観点から、このような事態が生じることが可能な限り避けることが適当であり、各省各庁の長は、職員の異動の可能性等を踏まえ、このような週休日の振替等を可能な限り行わないように留意する必要がある。

イ 異動前の週休日とされた日に勤務するまでに異動することが明らかとなった場合

週休日の振替等により異動前の週休日とされた日に勤務を命ずる時点では異動することが明らかでなかったが、当該日に勤務するま

でに異動することが明らか
となった場合であって、振
替による週休日が異動日以
後に設定されていたときに
は、公務の円滑な運営、職
員の健康及び福祉、職員の
適正な勤務条件の確保等の
観点を踏まえ、次のとおり
取り扱うこととする。

① 振替可能期間内で、か
つ、異動日の前日までに
振替による週休日を設け
ることができる場合には
は、既に設定されていた
振替による週休日を変更
することとする。

② ①のとおり振替による
週休日を変更することが
できない場合であって、
職員が現に任命されてい
る官職と各省各庁の長を
同じくする他の官職に異
動するときには、次のい
ずれかの方法によること
とし、職員が現に任命さ
れている官職と各省各庁

の長を異にする他の官職
に異動するときには、i
の方法によることとす
る。

i 週休日の振替等を取
り消す。なお、異動前
の週休日とされた日に
おける勤務は超過勤務
となる。

ii 当該職員の異動前の
勤務時間の割振り権者
は、当該職員の異動後
の勤務時間の割振り権
者に対し、当該職員が
異動日以後の振替可能
期間にある日に勤務し
ないことが業務の円滑
な運営に支障をきたす
おそれがないかを確認
し、当該職員の異動後
の勤務時間の割振り権
者がおそれがない
と判断した場合には、
当該日を振替による週
休日とする週休日の振
替等を行うことができ

ることとする。この場
合における当該職員の
異動後の勤務時間の割
振り権者への関係資料
の送付や異動日以後の
振替による週休日に勤
務させる必要がある場
合の当該週休日におけ
る勤務の取扱いについ
ては、(1)ア①によるこ
ととする。

ただし、当該職員の
異動後の勤務時間の割
振り権者が、当該日に
当該職員が勤務しない
ことが業務の円滑な運
営に支障をきたすおそ
れがあると判断した場
合には、当該職員の異
動前の勤務時間の割振
り権者は週休日の振替
等を取り消す。なお、
異動前の週休日とされ
た日における勤務は超
過勤務となる。

(2) 異動前の週休日とされた日

における勤務を命ずる時点で
異動することが明らかである
場合

週休日の振替等により異動
前の週休日とされた日に勤務
を命ずる時点で異動すること
が明らかである場合には、(1)
イに準じて取り扱うものとす
る。

II. 週休日の振替等が異動日を挟ん
で行われる場合等の具体的な取扱

い

別表のとおり。

II. 異動前の勤務日を週休日に変更
していた場合

1. 振替による週休日を週休日と

して休んだ後に異動する場合

振替による異動前の週休日を
週休日として休んだ後、振替に
よる勤務日（4時間の勤務時間
の割振り変更を行う場合にあっ
ては、4時間の勤務時間を割り
振る日。以下同じ。）とされた
日が到来するまでの間に異動が
あると、当該職員の異動前の勤
務時間の割振り権者は、当該日
に週休日の振替等によって命じ
ようとしていた勤務に当該職員
を従事させることができなくな
ることから、週休日の振替等を

行うに当たっては、このようなことが生じないように十分に留意する必要がある。

2. 振替による週休日とされた日が到来するまでに異動することが明らかとなった場合

振替による週休日とされた日が到来するまでに異動することが明らかとなった場合は、週休日の振替等を取り消すこととする。

Ⅲ. 代休日及び超勤代休時間の取扱い

1. 代休日の取扱い

Ⅱは、勤務時間法第 15 条第 1 項に規定する代休日の取扱いに関して準用するものとする。

2. 超勤代休時間の取扱い

勤務時間法第 13 条の 2 第 1 項に規定する超勤代休時間については、Ⅱの趣旨を踏まえ、適切に対応するものとする。

この場合、当初指定した超勤代休時間を改めて別の日に指定するときには、当該超勤代休時間と同じ時間数の超勤代休時間

Ⅲ. 代休日及び超勤代休時間の取扱い

1. 代休日の取扱い

Iは、勤務時間法第 15 条第 1 項に規定する代休日の取扱いに関して準用するものとする。

2. 超勤代休時間の取扱い

勤務時間法第 13 条の 2 第 1 項に規定する超勤代休時間については、I の 2の趣旨を踏まえ、適切に対応するものとする。

この場合、当初指定した超勤代休時間を改めて別の日に指定するときには、当該超勤代休時間と同じ時間数の超勤代休時間

<p>を職員の意向を確認した上で指定するなど職員にとって不利益な取扱いとならないように留意する必要がある。</p>	<p>を職員の意向を確認した上で指定するなど職員にとって不利益な取扱いとならないように留意する必要がある。</p>
<p>IV. その他</p> <p>週休日の振替等を行うに当たっては、勤務日や<u>週休日等</u>の変更という重要な勤務条件の変更に際して職員に確実にその内容を伝えることが必要であることを踏まえ、職員にその内容を記載した文書により通知することを原則としている点を含め、週休日の振替等に関する人事院規則等の規定に則って適切に対応することとする。</p>	<p>IV. その他</p> <p>週休日の振替等を行うに当たっては、勤務日や<u>週休日</u>の変更という重要な勤務条件の変更に際して職員に確実にその内容を伝えることが必要であることを踏まえ、職員にその内容を記載した文書により通知することを原則としている点を含め、週休日の振替等に関する人事院規則等の規定に則って適切に対応することとする。</p>

2 次に掲げる人事院事務総局職員福祉課長通知は、廃止する。

- (1) 障害を有する職員に係る勤務時間の割振り等の手続について（平成30年12月7日職職一250）
- (2) 「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について」に定める早出・遅出勤務の活用について（平成31年2月1日職職一23）

以 上

異動が判明する時点	振替後の勤務日 又は 週休日	振替後の形		異動日を挟む振替の取扱い
		異動前	異動後	
週休日の振替を行った後	到来前	勤務日	週休日	【原則】振替後の週休日とする日を振替可能期間内にある異動前の別の日に変更することとし、変更できない場合は、振替を取り消す(①) 【例外】各省各庁の長が同一であって、かつ、公務運営上の支障がない場合は、振替を引き続き有効とすることも可能(③)
		週休日	勤務日	異動前の勤務時間の割振り権者は、異動後の官職における勤務を命ずる権限がないため、振替を取り消す(①)
	到来後	勤務日	週休日	各省各庁の長が同一の場合は、振替は有効(③) 各省各庁の長が異なる場合は、振替後の週休日のみ無効となる (注)既に到来した振替後の勤務日は、正規の勤務時間を勤務したものとして取り扱う
		週休日	勤務日	振替後の勤務日のみ無効となる (注)既に到来した振替後の週休日は、勤務時間が割り振られていなかったものとして取り扱う
週休日の振替を行う前	勤務日	週休日	【原則】このような振替は行わず、異動前の週休日と異動前の勤務日との間で振替を行うか、振替を行わない(②) 【例外】各省各庁の長が同一であって、かつ、公務運営上の支障がない場合は、このような振替を行うことも可能(③)	
	週休日	勤務日	異動前の勤務時間の割振り権者は、異動後の官職における勤務を命ずる権限がないため、振替は行うことができない(②)	

【用語の定義】

- ・各省各庁の長：勤務時間法第3条に規定する各省各庁の長をいう。なお、勤務時間の割振りに関する権限が委任されている場合も、委任元の当該各省各庁の長をいう
- ・勤務時間の割振り権者：各省各庁の長及び勤務時間の割振りに関する権限の委任を受けた者をいう
- ・週休日の振替(振替)：人事院規則15—14第6条第2項に規定する週休日の振替等をいう
- ・振替可能期間：勤務時間法第8条第1項に規定する人事院規則で定める期間をいう
- ・振替後の週休日(当初の勤務日)：振替により週休日等に変更する日をいう
- ・振替後の勤務日(当初の週休日)：振替により勤務時間を割り振る日をいう

【留意点】

- ・不適切な振替(二重下線の例)だけでなく、原則として、定期的な異動日(4月1日等)を挟む週休日の振替は、できる限り行わないことが適切である
- ・①及び②の場合の週休日の勤務は、全て超過勤務として取扱う
- ・③の場合、異動後の勤務時間の割振り権者において、振替後の週休日を振替可能期間内にある別の日に変更することも可能
- ・③の場合、異動前の勤務時間の割振り権者は、当該異動する職員に対し、週休日の振替は有効であること及び異動後の状況により振替後の週休日に変更される可能性があることを速やかに口頭等で通知すること。また、異動後の勤務時間の割振り権者に対し、週休日の振替に関する資料の写しを速やかに送付すること