

総行公第18号
総行安第15号
令和6年3月29日

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

} 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
安全厚生推進室長
(公印省略)

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

本日、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備等に関する人事院規則(人事院規則1-82)が公布されるとともに、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院事務総長通知の一部改正について(通知)」(令和6年事企法-87)等の関連通知が発出され、令和6年4月1日から順次施行されることとなります。

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

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

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

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いいたします。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勤務間のインターバル確保

(1) 改正の趣旨及び内容

- ・ 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第1条の2を新設し、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第4条第1項に規定する各省各庁の長の責務に基づくものとして、各省各庁の長に対して、勤務間のインターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）を確保する努力義務を課すものであること。
- ・ これは、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の責務を法令上明確にするものであること。

(2) 目安時間

- ・ 勤務間のインターバルの目安は11時間とすること。

(3) 施行期日

- ・ 施行期日は令和6年4月1日とすること。

2 地方公共団体における取組に係る留意事項

(1) 勤務間のインターバル確保に係る取組について

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

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

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

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

【参考】公務員人事管理に関する報告（勤務間のインターバル確保部分 抜粋）

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備

(1) 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

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

ア 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

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

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

(ア) (略)

(イ) 勤務間のインターバルの確保

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

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

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

公務における勤務間のインターバル確保については、まずは、業務体制の見直しや、現行制度（フレックスタイム制・早出遅出勤務等）の積極的な活用、

業務合理化等による超過勤務の縮減等により実現に向け取り組んでいくことが可能である。あわせて、適切な行政サービスの提供に支障が生じないようにもする必要がある。

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

(ウ)、(エ) (略)

【参考情報】 公務員人事管理に関する報告（人事院ホームページ）

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/r5_top.html

(連絡先) 総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 三木、阿部、向井

TEL:03-5253-5544

【健康確保措置に関する事項】

安全厚生推進室 板垣、森田

TEL:03-5253-5560

人事院は、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った場合の各省	第四条の三第三項又は第三十三條の報告の文書	育兒介護等職員に	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 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
											（職員 の 証明	認するための証明	

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	第四條の四第二 項（第四條の六 第三項において 準用する場合を 含む。）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	更に係る割振り簿 更に係る割振り簿	勤務時 書類	間、休日 及び休 暇）	一四	は第四條の四第	制の割振り等の変
											（職員 の 変更の文	更に係る申告簿	

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 用)</p>	<p>第二十八條第一 項の介護休暇の 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 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	
	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

	に達した ものに限 る。）の 末日（同 日が到来 する前に 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
--	--

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 議に関する文書	第九條第二項の 通知の文書の写 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き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 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 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)

(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>

十〇十三 (略)

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)

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。

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。

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。

25 (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。

25 (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>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>
---	--

（人事院規則一〇―一一の一部改正）

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>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六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親（以下このイ及び第二十二条第一項第八号において「養子縁組里親」という。）である職員若しくは同法第六条の四第一号に規定する養育里親（第二十二条第一項第八号において「養育里親」という。）である職

員（児童の親その他の同法第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）

に委託されている児童を含む。第二十三条第一項第二号を除き、以下同じ。）又は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは特別支援学校の小学部に就学している子を養育する職員

ロ 勤務時間法第二十条第一項に規定する要介護者（第二十二条第一項第十二号及び第二十三条の二第二項において「要介護者」という。）を介護する職員

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ない。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定、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
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け、

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)

第二十二條 勤務時間法第十九條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)

第二十二條 勤務時間法第十九條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

(新設)

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

2| 勤務時間法第二十条第一項の人事院規則で定

(新設)

める期間は、二週間以上の期間とする。

3| (略)

2| (略)

4| 各省各庁の長は、前項の規定による指定期間

3| 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

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

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)

ないようにな該期間業務職員の勤務時間を定め
ることができろ。

(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、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、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29日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

勤務間のインターバル確保について（通知）

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第4条第1項に規定する各省各庁の長の責務（職員の健康及び福祉を考慮し、適正な勤務条件を確保）に基づくものとして、人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において、勤務間のインターバル（同規則第1条の2に規定する「職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間」をいう。以下同じ。）の確保に係る努力義務が規定され、令和6年4月1日に施行されます。

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

記

1 勤務間のインターバル確保の基本的考え方

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

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

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

2 勤務間のインターバルの目安

勤務間のインターバルの目安は、11時間とする。

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

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

【参考】

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

V. 勤務間インターバル

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

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

3 勤務間のインターバル確保に係る取組

(1) 勤務間のインターバルを確保するためには、長時間の超過勤務を減らしていくことが重要であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

- ① 「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について（平成31年2月1日職職一22）」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、業務の効率化等により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。
- ② 深夜までの勤務又は早朝からの勤務を要する状況が続く場合には、早出遅出勤務の活用や、執務体制の見直しによりシフト制とするなど、できる限り職員間における負担の分散や軽減を図ること。
- ③ フレックスタイム制の利用方法について各職場の幹部や管理職を含む職員に適切に周知するとともに、令和7年4月1日に施行する勤務間のインターバル確保のためコアタイムに勤務時間を割り振らないことができる特例を含め、積極的にフレックスタイム制を活用できる環境を整備すること。
- ④ 幹部や管理職が、率先して業務プロセスの見直しに取り組むことや、自らフレックスタイム制の活用を始めとする柔軟な働き方を実践することな

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

(2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間を含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

- ① 各職場において週や月単位で目標を定め、目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が恒常的に続く状況は避けるよう努めること。
- ② 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続く場合には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること。
- ③ 各職場において、目安となる勤務間のインターバル確保が困難な要因や課題等を分析し、対応を検討すること。

4 その他

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