

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律に基づき、人事院規則九一八（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

平成二十八年十二月一日

人事院総裁 一宮 なほみ

人事院規則九一八―八三

人事院規則九一八（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正する人事院規則

人事院規則九一八（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を次のように改正する。

別表第八中 派遣職員の派遣の期間	派遣職員の派遣の期間 勤務時間法第16条に規定する介
---------------------	-------------------------------

「
介護休暇の期間
」

附 則

に改め、

「
勤務時間法第16条に規定する介護休暇の期間
1/2以下
」

を削る。

(施行期日)

1 この規則は、平成二十九年一月一日から施行する。

(経過措置)

2 改正後の規則九―八別表第八の規定は、この規則の施行の日以後の介護休暇の期間について適用し、同日前の介護休暇の期間については、なお従前の例による。

改正後		改正前	
別表第八 休職期間等換算表（第四十四条関係）		別表第八 休職期間等換算表（第四十四条関係）	
休職等の期間	換算率	休職等の期間	換算率
(略)		(略)	
<u>派遣職員の派遣の期間</u>	$\frac{3}{3}$ 以下	<u>派遣職員の派遣の期間</u>	$\frac{3}{3}$ 以下
<u>勤務時間法第16条に規定する介護休暇の期間</u>			
(略)	(略)	(略)	(略)
専従許可の有効期間	$\frac{2}{3}$ 以下	専従許可の有効期間	$\frac{2}{3}$ 以下
(削る)	(削る)	<u>勤務時間法第16条に規定する介護休暇の期間</u>	$\frac{1}{2}$ 以下
(略)	(略)	(略)	(略)
備考 (略)		備考 (略)	

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律に基づき、人事院規則九―四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

平成二十八年十二月一日

人事院総裁 一宮 なほみ

人事院規則九―四〇―四七

人事院規則九―四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正する人事院規則
人事院規則九―四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部を次のように改正する。

第十一条第二項中第十二号を第十三号とし、同項第十一号中「一日の勤務時間の一部について」を削り、「日が九十日」を「期間が三十日」に、「期間」を「全期間」に改め、同号を同項第十二号とし、同項中第十号の次に次の一号を加える。

十一 勤務時間法第二十一条の規定による介護時間の承認又は規則一五―一五第四条第三項の規定による同条第二項第七号の休暇の承認を受けて勤務しなかつた期間が三十日を超える場合には、その勤務しな

かつた全期間

附 則

この規則は、平成二十九年一月一日から施行する。

○ 人事院規則九一四〇―四七 新旧対照表

改正後	改正前
<p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第十一条 前条に規定する勤務期間は、給与法の適用を受ける職員として在職した期間とする。</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外する。</p> <p>一〇十 (略)</p> <p>十一 勤務時間法第二十一条の規定による介護時間の承認又は規則一五―一五第四条第三項の規定による同条第二項第七号の休暇の承認を受けて勤務しなかつた期間が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間</p> <p>十二 育児休業法第二十六条第一項の規定による育児時間の承認を受けて勤務しなかつた期間が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間</p> <p>十三 基準日以前六箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間</p>	<p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第十一条 (同上)</p> <p>2 (同上)</p> <p>一〇十 (同上)</p> <p>(新設)</p> <p>十一 育児休業法第二十六条第一項の規定による育児時間の承認を受けて一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日が九十日を超える場合には、その勤務しなかつた期間</p> <p>十二 (同上)</p>

給実甲第●●●●号

平成28年12月1日

人事院事務総長

給実甲第220号の一部改正について（通知）

給実甲第220号（期末手当及び勤勉手当の支給について）の一部を下記のとおり改正したので、平成29年1月1日以降は、これによってください。

記

第2項第2号中「第20条第3項」の次に「若しくは第20条の2第3項」を加える。

第31項第1号中「第11号」を「第12号」に改める。

以 上

給実甲第220号 新旧対照表（給実甲第●●●●号関係）

改正後	改正前
<p>2 期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる給与月額は、次に定めるところによる。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 給与法第15条、育児休業法第26条第2項、勤務時間法第20条第3項若しくは第20条の2第3項、法科大学院派遣法第7条第2項、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4条第4項、規則1—39（構造改革特別区域における人事院規則の特例に関する措置）第2条第4項（同規則第3条第2項又は第4条第2項において準用する場合を含む。）、規則14—8（営利企業の役員等との兼業）第5項又は規則17—2（職員団体のための職員の行為）第6条第7項の規定に基づき給与が減額される場合には、減額前の給与月額</p> <p>三～九 (略)</p> <p>31 規則第11条第2項第5号の規則第5条第2項第5号ロに係る「人事院の定める期間」は、第20項の機関における在職期間（復職後の最初の基準日（復職した日が基準日であるときは、当該基準日）以前6箇月以内の期間に限る。）のうち次に掲げる期間以外の期間とする。</p> <p>一 規則第11条第2項第1号から第4号まで又は第6号から第12号までに掲げる期間に相当する期間</p> <p>二 (略)</p>	<p>2 (同左)</p> <p>一 (同左)</p> <p>二 給与法第15条、育児休業法第26条第2項、勤務時間法第20条第3項、法科大学院派遣法第7条第2項、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4条第4項、規則1—39（構造改革特別区域における人事院規則の特例に関する措置）第2条第4項（同規則第3条第2項又は第4条第2項において準用する場合を含む。）、規則14—8（営利企業の役員等との兼業）第5項又は規則17—2（職員団体のための職員の行為）第6条第7項の規定に基づき給与が減額される場合には、減額前の給与月額</p> <p>三～九 (同左)</p> <p>31 (同左)</p> <p>一 規則第11条第2項第1号から第4号まで又は第6号から第11号までに掲げる期間に相当する期間</p> <p>二 (同左)</p>

給実甲第●●●●号

平成28年12月1日

人事院事務総長

給実甲第326号の一部改正について（通知）

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）の一部を下記のとおり改正したので、平成29年1月1日以降は、これによってください。

なお、この通知による改正後の給実甲第326号第37条関係第12項(8)及び(10)の規定は、同日以後の育児休業又は介護休暇について適用し、同日前の育児休業又は介護休暇については、なお従前の例によってください。

記

第37条関係第12項(2)中「(11)」を「(14)」に改め、同項(19)中「平成28年人事院指令14—1（平成28年熊本地震の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について）第1項の規定」を「地震、水害、火災その他の災害の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置」に改め、同項中(19)を(22)とし、(9)から(18)までを(12)から(21)までとし、同項(8)中「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）」を「育児休業法」に改め、同項中(8)を(9)とし、(9)の次に(10)及び(11)として次のように加える。

(10) 勤務時間法第16条に規定する介護休暇

(1) 勤務時間法第16条に規定する介護時間

第37条関係第12項中(7)の次に(8)として次のように加える。

(8) 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3条第1項に規定する育児休業

以 上

改正後	改正前
<p>第37条関係</p> <p>1～11 (略)</p> <p>12 この条の第4項各号の「人事院の定める事由」は、次に掲げる事由とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 勤務時間法第16条に規定する休暇のうち、年次休暇、公務上の負傷若しくは疾病若しくは国家公務員災害補償法(昭和26年法律第191号。以下「補償法」という。)第1条の2に規定する通勤による負傷若しくは疾病(派遣法第3条に規定する派遣職員(以下「派遣職員」という。)の派遣先の業務上の負傷若しくは疾病又は補償法第1条の2に規定する通勤による負傷若しくは疾病を含む。<u>14</u>において同じ。)又は国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号。以下「官民人事交流法」という。)第16条、法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成15年法律第40号。以下「法科大学院派遣法」という。)第9条(法科大学院派遣法第18条において準用する場合を含む。)、平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法(平成27年法律第33号。以下「平成三十二年オリンピック・パラリンピック特措法」という。)第23条若しくは平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法(平成27年法律第34号。以下「平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法」という。)第10条の規定(以下この項において「特定規定」という。)により給与法第23条第</p>	<p>第37条関係</p> <p>1～11 (略)</p> <p>12 この条の第4項各号の「人事院の定める事由」は、次に掲げる事由とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 勤務時間法第16条に規定する休暇のうち、年次休暇、公務上の負傷若しくは疾病若しくは国家公務員災害補償法(昭和26年法律第191号。以下「補償法」という。)第1条の2に規定する通勤による負傷若しくは疾病(派遣法第3条に規定する派遣職員(以下「派遣職員」という。)の派遣先の業務上の負傷若しくは疾病又は補償法第1条の2に規定する通勤による負傷若しくは疾病を含む。<u>11</u>において同じ。)又は国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号。以下「官民人事交流法」という。)第16条、法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成15年法律第40号。以下「法科大学院派遣法」という。)第9条(法科大学院派遣法第18条において準用する場合を含む。)、平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法(平成27年法律第33号。以下「平成三十二年オリンピック・パラリンピック特措法」という。)第23条若しくは平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法(平成27年法律第34号。以下「平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法」という。)第10条の規定(以下この項において「特定規定」という。)により給与法第23条第</p>

<p>1 項及び附則第 6 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に係る病気休暇及び特別休暇</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p><u>(8) 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 3 条第 1 項に規定する育児休業</u></p> <p><u>(9) 育児休業法第 2 6 条第 1 項に規定する育児時間</u></p> <p><u>(10) 勤務時間法第 1 6 条に規定する介護休暇</u></p> <p><u>(11) 勤務時間法第 1 6 条に規定する介護時間</u></p> <p><u>(12)～(21) (略)</u></p> <p><u>(22) 地震、水害、火災その他の災害の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置による勤務しないことの承認</u></p> <p>13～18 (略)</p>	<p>1 項及び附則第 6 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に係る病気休暇及び特別休暇</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>(新設)</p> <p><u>(8) 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）第 2 6 条第 1 項に規定する育児時間</u></p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p><u>(9)～(18) (略)</u></p> <p><u>(19) 平成 2 8 年人事院指令 1 4 — 1（平成 2 8 年熊本地震の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について）第 1 項の規定による勤務しないことの承認</u></p> <p>13～18 (略)</p>
---	--

給実甲第●●●●号

平成28年12月1日

人事院事務総長

給実甲第576号の一部改正について（通知）

給実甲第576号（給与簿等の取扱いについて）の一部を下記のとおり改正したので、平成29年1月1日以降は、これによってください。

記

第1の第2号中「及び介護休暇」を「、介護休暇及び介護時間」に改め、第1の第12号、第2の第2項及び第4項並びに第3の第1項第3号中「介護休暇」の次に「、介護時間」を加える。

第4の第5項第2号口ただし書、第3号口ただし書及びハただし書並びに第4号口ただし書中「その介護休暇」の次に「、介護時間」を加える。

以 上

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 (略)</p> <p>二 年次休暇、病気休暇、特別休暇、<u>介護休暇及び介護時間</u> それぞれ勤務時間法第16条に規定する休暇をいう。</p> <p>三～十一 (略)</p> <p>十二 欠勤 正規の勤務時間中に勤務しないために給与を減額される場合 (<u>介護休暇、介護時間</u>、短従許可、育児時間、勤務時間を割く兼業又は勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣の場合を除く。) をいう。</p> <p>第2 出勤簿</p> <p>1 (略)</p> <p>2 出勤簿には、職員(一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成9年法律第65号)第8条の規定の適用を受ける職員を除く。)が定時までに出勤したことを証するために押印等を行い、勤務時間管理員は各職員の年次休暇、病気休暇、特別休暇、<u>介護休暇、介護時間</u>、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、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣及び欠勤の日数及び時間数並びにその他必要とする事項をその都度記入し、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項に規定する週休日の振替等、勤務時間法第13条の2第1項の規定に基づく超勤代休時間の指定及び勤務時間法第15条第1項の規定に基づく休日の代休日の指定については、その都度その旨を表示するものとする。</p> <p>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項に規定する週休日の日数、当該転出</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 (略)</p> <p>二 年次休暇、病気休暇、特別休暇<u>及び介護休暇</u> それぞれ勤務時間法第16条に規定する休暇をいう。</p> <p>三～十一 (略)</p> <p>十二 欠勤 正規の勤務時間中に勤務しないために給与を減額される場合 (<u>介護休暇</u>、短従許可、育児時間、勤務時間を割く兼業又は勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣の場合を除く。) をいう。</p> <p>第2 出勤簿</p> <p>1 (略)</p> <p>2 出勤簿には、職員(一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成9年法律第65号)第8条の規定の適用を受ける職員を除く。)が定時までに出勤したことを証するために押印等を行い、勤務時間管理員は各職員の年次休暇、病気休暇、特別休暇、<u>介護休暇</u>、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、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣及び欠勤の日数及び時間数並びにその他必要とする事項をその都度記入し、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項に規定する週休日の振替等、勤務時間法第13条の2第1項の規定に基づく超勤代休時間の指定及び勤務時間法第15条第1項の規定に基づく休日の代休日の指定については、その都度その旨を表示するものとする。</p> <p>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項に規定する週休日の日数、当該転出</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。

第3 勤務時間報告書

- 1 勤務時間報告書には、その給与期間につき、次に掲げる事項をそれぞれ転記し又は記入する。
 - 一・二 (略)
 - 三 出勤簿に記載されている介護休暇、介護時間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣及び欠勤の時間数
 - 四～七 (略)
- 2～5 (略)

第4 職員別給与簿

- 1～4 (略)
- 5 給与事務担当者は、勤務時間管理員からの報告等に基づき、職員別給与簿の下段の各欄を記入するものとする。この場合において、次の各号に掲げる欄については、当該各号に定めるところにより記入するものとする。
 - 一 (略)
 - 二 第4欄 次に定めるところによる。
 - イ (略)
 - ロ 減額される場合においては、次の式により計算された金額を記入する。
(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額) - { (俸給の月額 × 1.2) ÷ (1週間当たりの勤務時間 × 5.2) (円位未満四捨五入) } (給与法附則第8項対象職員にあつては、給与法附則第10項中「算出した給与額」とあるのは「算出した給与額(俸給の月額に係るものに限る。)」と、「俸給月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額合計額」とあるの

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、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。

第3 勤務時間報告書

- 1 勤務時間報告書には、その給与期間につき、次に掲げる事項をそれぞれ転記し又は記入する。
 - 一・二 (略)
 - 三 出勤簿に記載されている介護休暇、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣及び欠勤の時間数
 - 四～七 (略)
- 2～5 (略)

第4 職員別給与簿

- 1～4 (略)
- 5 給与事務担当者は、勤務時間管理員からの報告等に基づき、職員別給与簿の下段の各欄を記入するものとする。この場合において、次の各号に掲げる欄については、当該各号に定めるところにより記入するものとする。
 - 一 (略)
 - 二 第4欄 次に定めるところによる。
 - イ (略)
 - ロ 減額される場合においては、次の式により計算された金額を記入する。
(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額) - { (俸給の月額 × 1.2) ÷ (1週間当たりの勤務時間 × 5.2) (円位未満四捨五入) } (給与法附則第8項対象職員にあつては、給与法附則第10項中「算出した給与額」とあるのは「算出した給与額(俸給の月額に係るものに限る。)」と、「俸給月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額合計額」とあるの

は「俸給月額」と、「俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額合計額」とあるのは「俸給月額減額基礎額」と読み替えた場合における同項の規定による額) × 第2欄の時間数 = 第4欄の金額

ただし、給与期間において勤務すべき全時間が介護休暇、短従許可期間、勤務時間を割く兼業若しくは欠勤であった場合、又は俸給から減額すべき金額がその介護休暇、介護時間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣若しくは欠勤があった給与期間に対する俸給の額より大であるか又はこれに等しい場合は、次の式により計算された金額を記入する。

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額) - (その介護休暇、介護時間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する俸給の額) = 第4欄の金額

三 第6欄 地域手当又は研究員調整手当の月額を記入する。ただし、これらの給与が同時に支給される場合にはその合計額を記入し、研究員調整手当の月額をこの欄の上部に括弧書で記入するものとし、次に掲げる場合には、それぞれの方法により求められた金額を記入する。

イ (略)

ロ 広域異動手当が支給される職員について減額される場合は、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - { (地域手当及び研究員調整手当 (いずれも俸給の月額に係るものに限る。)) の月額 × 1.2 } ÷ (1週間当たりの勤務時間 × 5.2) (円位未満四捨五入) } (給与法附則第8項対象職員にあっては、給与法附則第10項中「算出した給与額」とあるのは「算出した給与額 (俸給の

は「俸給月額」と、「俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額合計額」とあるのは「俸給月額減額基礎額」と読み替えた場合における同項の規定による額) × 第2欄の時間数 = 第4欄の金額

ただし、給与期間において勤務すべき全時間が介護休暇、短従許可期間、勤務時間を割く兼業若しくは欠勤であった場合、又は俸給から減額すべき金額がその介護休暇、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣若しくは欠勤があった給与期間に対する俸給の額より大であるか又はこれに等しい場合は、次の式により計算された金額を記入する。

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額) - (その介護休暇、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する俸給の額) = 第4欄の金額

三 第6欄 地域手当又は研究員調整手当の月額を記入する。ただし、これらの給与が同時に支給される場合にはその合計額を記入し、研究員調整手当の月額をこの欄の上部に括弧書で記入するものとし、次に掲げる場合には、それぞれの方法により求められた金額を記入する。

イ (略)

ロ 広域異動手当が支給される職員について減額される場合は、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - { (地域手当及び研究員調整手当 (いずれも俸給の月額に係るものに限る。)) の月額 × 1.2 } ÷ (1週間当たりの勤務時間 × 5.2) (円位未満四捨五入) } (給与法附則第8項対象職員にあっては、給与法附則第10項中「算出した給与額」とあるのは「算出した給与額 (俸給の

月額に対する地域手当及び研究員調整手当に係るものに限る。) 」と、「俸給月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当」とあるのは「俸給月額に対する地域手当及び研究員調整手当」と、「俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額」とあるのは「俸給月額減額基礎額に対する地域手当及び研究員調整手当」と読み替えた場合における同項の規定による額) × 第2欄の時間数 = 第6欄の金額

ただし、前号ロただし書に規定する場合に該当する場合には、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - (その介護休暇、介護時間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する地域手当及び研究員調整手当(いずれも俸給の月額に係るものに限る。))の額) = 第6欄の金額

ハ ロに規定する職員以外の職員について減額される場合は、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - {第3欄の金額 - (当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額 - 第4欄の金額)} = 第6欄の金額

ただし、前号ロただし書に規定する場合に該当する場合には、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - (その介護休暇、介護時間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する地域手当及び研究員調整手当(いずれも

月額に対する地域手当及び研究員調整手当に係るものに限る。) 」と、「俸給月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当」とあるのは「俸給月額に対する地域手当及び研究員調整手当」と、「俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額」とあるのは「俸給月額減額基礎額に対する地域手当及び研究員調整手当」と読み替えた場合における同項の規定による額) × 第2欄の時間数 = 第6欄の金額

ただし、前号ロただし書に規定する場合に該当する場合には、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - (その介護休暇、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する地域手当及び研究員調整手当(いずれも俸給の月額に係るものに限る。))の額) = 第6欄の金額

ハ ロに規定する職員以外の職員について減額される場合は、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - {第3欄の金額 - (当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額 - 第4欄の金額)} = 第6欄の金額

ただし、前号ロただし書に規定する場合に該当する場合には、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額) - (その介護休暇、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する地域手当及び研究員調整手当(いずれも俸給の月額

俸給の月額に係るものに限る。)の額) = 第6欄の金額

四 第7欄 広域異動手当の月額を記入する。
ただし、次に掲げる場合には、それぞれの方法により求められた金額を記入する。

イ (略)

ロ 減額される場合は、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき広域異動手当の額) - {第3欄の金額 - (当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額 - 第4欄の金額) - (当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額 - 第6欄の金額)} = 第7欄の金額

ただし、第2号ロただし書に規定する場合に該当する場合には、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき広域異動手当の額) - (その介護休暇、介護時間、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する広域異動手当(俸給の月額に係るものに限る。)の額) = 第7欄の金額

五～十六 (略)

6～9 (略)

第5～第10 (略)

に係るものに限る。)の額) = 第6欄の金額

四 第7欄 広域異動手当の月額を記入する。
ただし、次に掲げる場合には、それぞれの方法により求められた金額を記入する。

イ (略)

ロ 減額される場合は、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき広域異動手当の額) - {第3欄の金額 - (当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき俸給の額 - 第4欄の金額) - (当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき地域手当及び研究員調整手当の額 - 第6欄の金額)} = 第7欄の金額

ただし、第2号ロただし書に規定する場合に該当する場合には、次の式により計算された金額

(当該給与期間における俸給の支給定日において支給されるべき広域異動手当の額) - (その介護休暇、短従許可期間、育児時間、勤務時間を割く兼業、勤務時間内法科大学院派遣法第4条派遣又は欠勤があった給与期間に対する広域異動手当(俸給の月額に係るものに限る。)の額) = 第7欄の金額

五～十六 (略)

6～9 (略)

第5～第10 (略)

勤務時間法の改正に伴う人事院規則及び事務総長通達の一部改正について
(介護時間の創設等に伴う給与の取扱い関係)

平成28年11月

I 改正等の概要

1 俸給関係

(1) 人事院規則9—8(初任給、昇格、昇給等の基準)及び給実甲第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)の一部改正

規則：P1～P3、参考資料：P21～P24

昇給区分の決定に当たって、昇給の勤務成績判定期間における要勤務日数の6分の1以上の日数を勤務していない場合は下位の昇給区分に決定することとされているが、新たに創設される介護時間の承認を受けて勤務しなかった時間については、人事院規則9—8第37条第4項第1号及び第2号の「人事院の定める事由」に追加することにより、「勤務していない日数」として取り扱わないこととし、あわせて、育児休業及び介護休暇も同様の取扱いとするよう規定を改正する。

[通達第37条関係第12項]

当該昇給に係る措置及び育児休業の復職時調整の換算率を踏まえ、介護休暇についても換算率を現行の「2分の1以下」から「3分の3以下」に改正する。

[規則別表第8]

※ このほか、平成28年人事院指令14—1(平成28年熊本地震の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について)の廃止に併せ、今後、同様の措置により職務専念義務の免除を承認された期間については昇給区分の決定に当たって「勤務していない日数」として取り扱わないこととするよう規定を整備する。 [通達第37条関係第12項]

(2) 給実甲第576号(給与簿等の取扱いについて)の一部改正

通達：P13～P18

介護時間の承認を受けて勤務しなかった時間について、勤務一時間当たりの給与額の減額の対象とするよう規定を整備する。

[第1～第4]

2 手当関係

人事院規則9—40(期末手当及び勤勉手当)及び給実甲第220号(期末手当及び勤勉手当の支給について)の一部改正

規則：P4～P6、通達：P7～P8

介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間を勤勉手当の勤務期間から除算する。あわせて、介護時間の取扱いとの均衡を考慮して、育児時間についても同じ取扱いとなる改正を行う。

[規則第11条]

介護時間を取得した職員に係る期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる給与月額については、介護時間の取得により減額される前の給与月額を用いることを定める等の改正を行う。

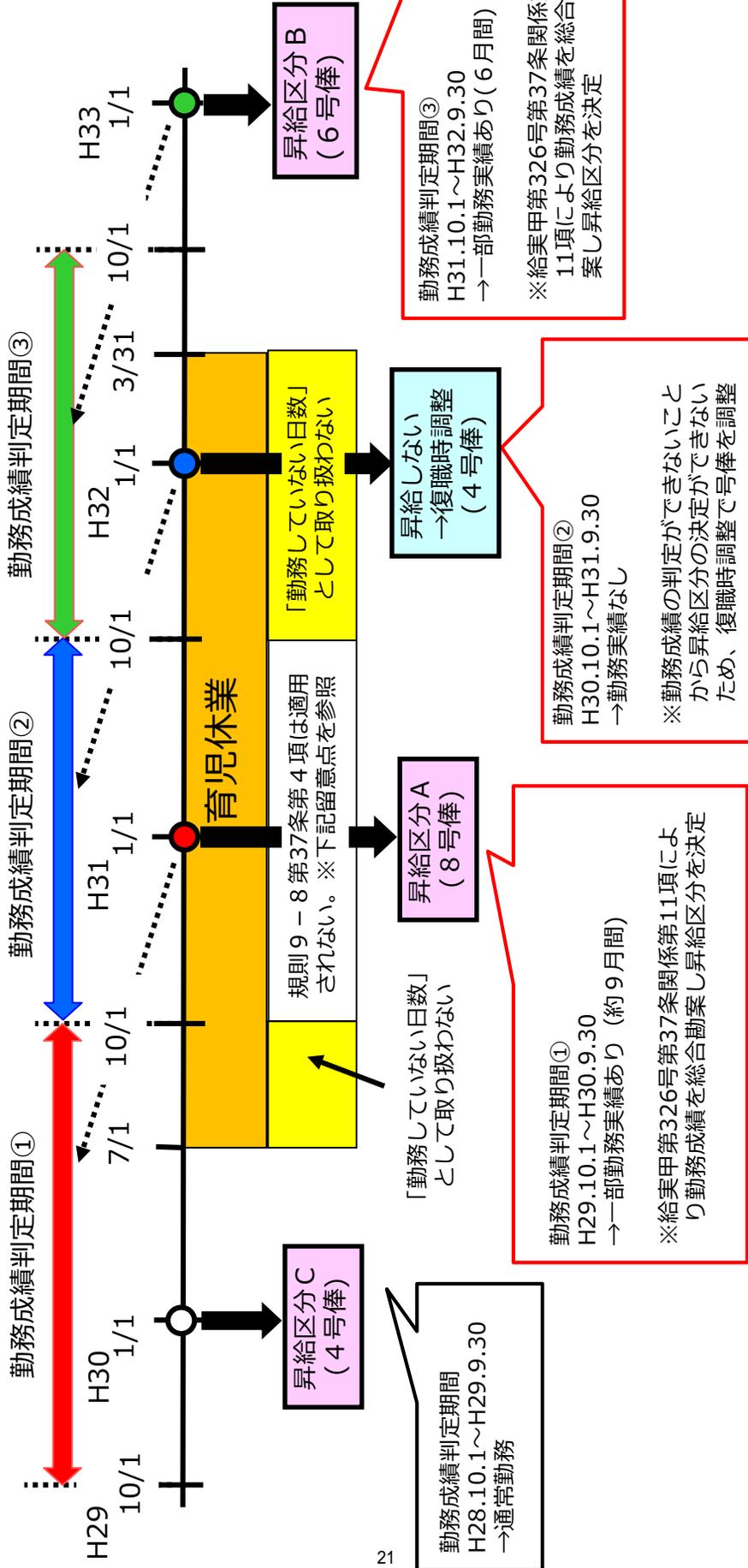
[通達第2項第2号等]

II 公布（発出）日・施行日

公布（発出）日は、平成28年12月1日とし、平成29年1月1日から施行する。

以 上

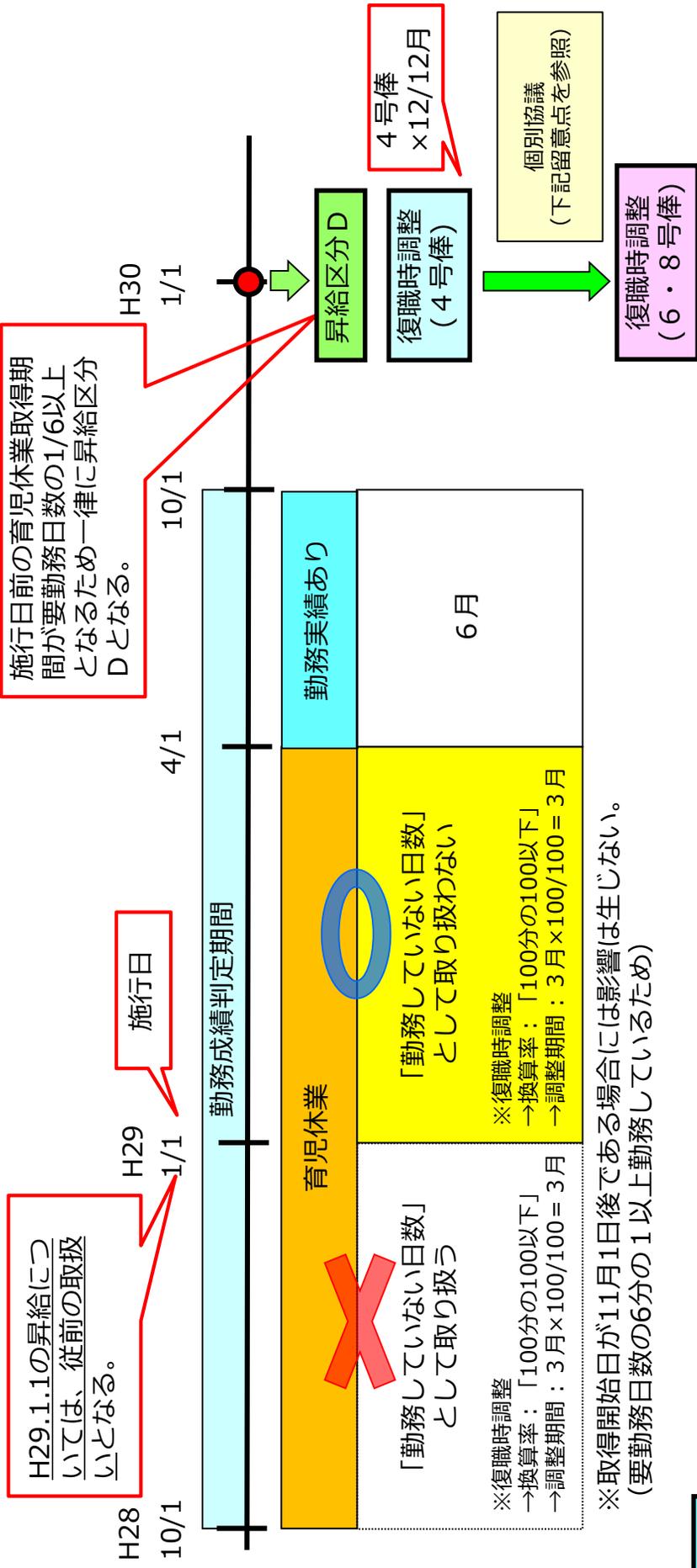
育児休業を規則9-8第37条第4項第1号及び第2号の「人事院の定める事由」とした場合の運用イメージ（介護休暇も同様の取扱い）



留意点

※ 勤務成績判定期間の全期間において育児休業等により勤務しなかった場合（派遣等の期間がある場合で、派遣先等での取組状況等により勤務成績を判定できる場合は除く）については、勤務成績の判定ができないため、昇給しないこととなることに留意
 →昇給区分の決定はされないことから、規則9-8第37条第4項は適用されない。

施行日 (H29.1.1) 前から育児休業を取得している場合の適用イメージ



留意点

育児休業取得者の勤務成績を踏まえ、各府省が昇給区分 A 又は B とすることが適当であるときは、復職時調整の個別協議が必要

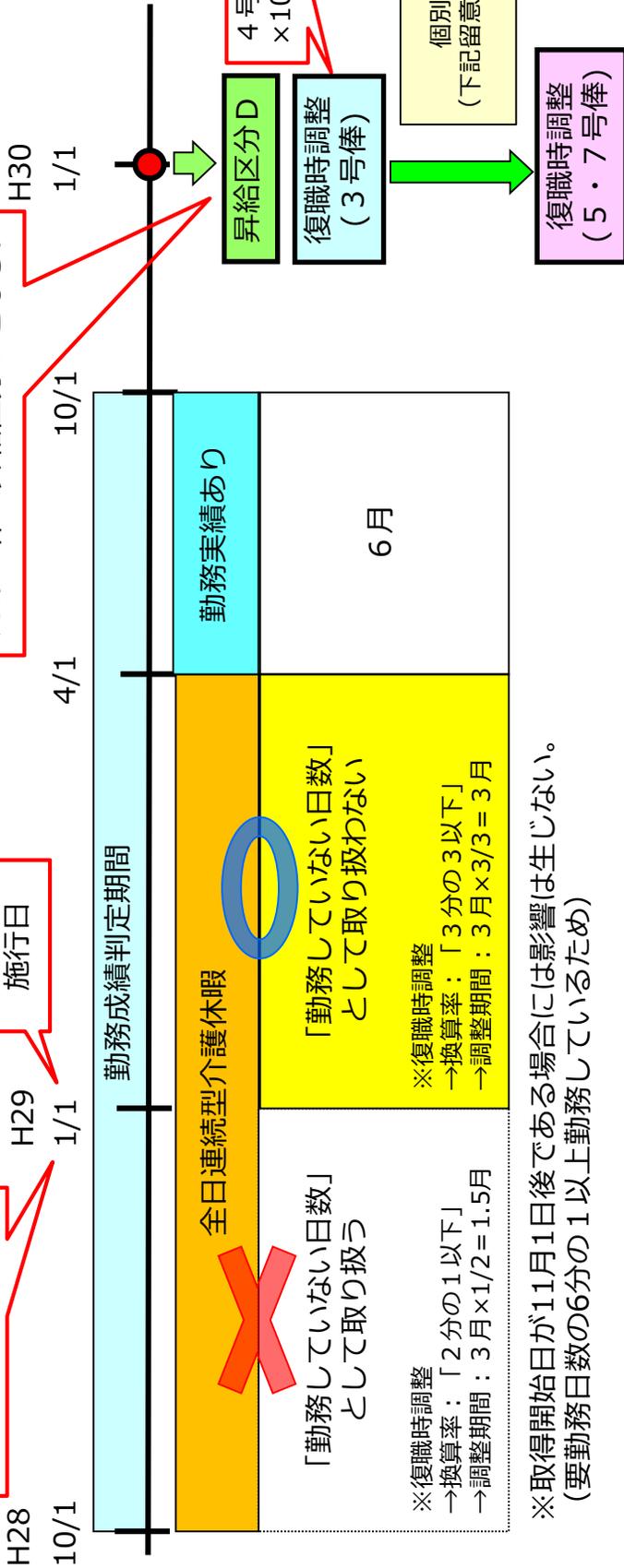
○号俸のイメージ
 <昇給区分 A の場合> 8号俸×12月/12月 = 8号俸
 <昇給区分 B の場合> 6号俸×12月/12月 = 6号俸

注) この場合において上位区分を適用する際も、規則9 - 8 第37条第6項の「人事院の定める割合」におおむね合致していなければならぬ。

施行日（H29.1.1）前から介護休暇を取得している場合の適用イメージ

H29.1.1の昇給については、従前の取扱いと異なる。

施行日前の介護休暇取得期間が要勤務日数の1/6以上となるため一律に昇給区分Dとなる。



留意点

介護休暇取得者の勤務成績を踏まえ、各府省が昇給区分A又はBとすることが適当であると考えるときは、復職時調整時の個別協議が必要

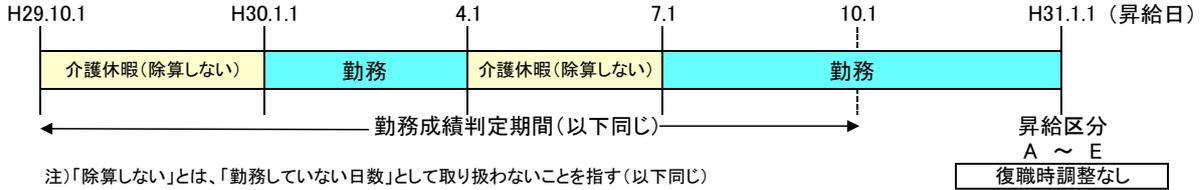
- 号俸のイメージ
- <昇給区分Aの場合> 8号俸×10.5月/12月 = 7号俸
- <昇給区分Bの場合> 6号俸×10.5月/12月 = 5号俸

注) この場合において上位区分を適用する際も、規則9 - 8第37条第6項の「人事院の定める割合」におおむね致していないければならない。

育児休業・介護休暇を「人事院の定める事由」とした場合の参考例

1. 勤務成績判定期間中において勤務実績がある場合

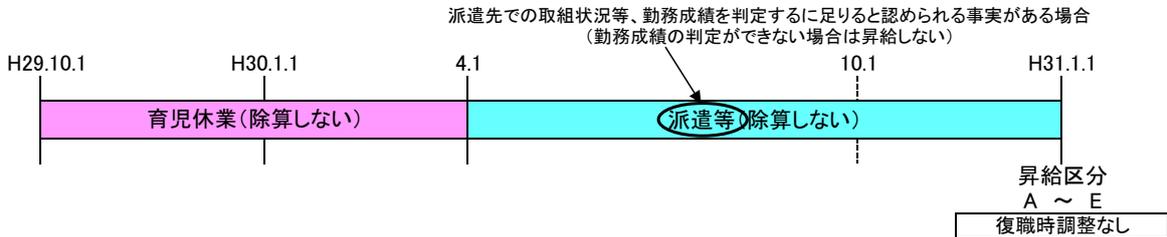
(例1) 昇給評語(直近の能力評価及び直近の連続した2回の業績評価の全体評語)が全てある場合



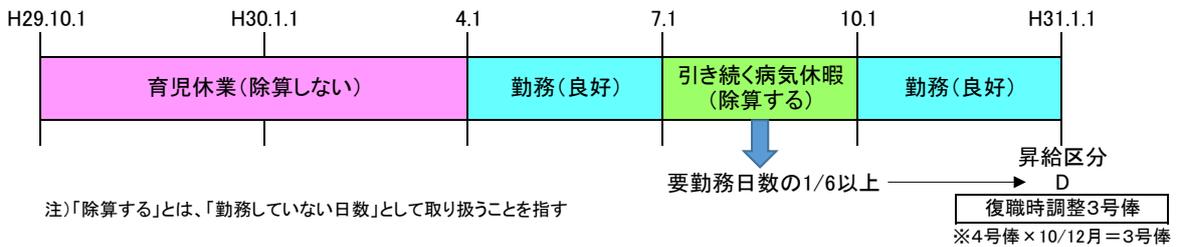
(例2) 昇給評語の一部がない場合(総合勘案)



(例3) 昇給評語の全部がない場合(総合勘案)

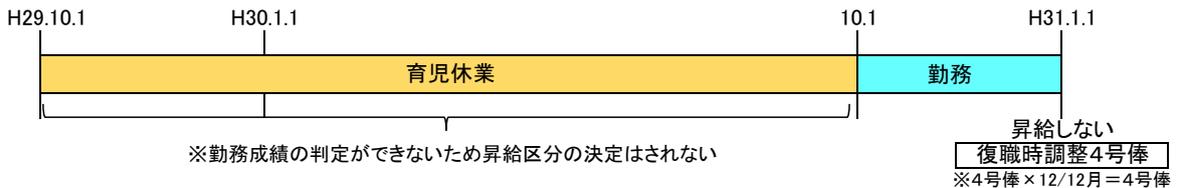


(例4) 「人事院の定める事由」以外で6分の1以上の日数を勤務していない場合



2. 勤務成績判定期間中において勤務実績がない場合

(例5)



(例6)

