

給与法の改正に伴う人事院規則の改正等の概要

1 超過勤務手当の支給割合の引上げ関係

① 人事院規則 9-97（超過勤務手当の支給割合）の全部改正

(7) 人事院規則 9-97（超過勤務手当の支給割合）の全部改正

「月60時間の超過勤務の算定」及び「月60時間を超える超過勤務手当の支給割合の引上げ」の対象としない勤務について、

- ・ 官執勤務職員にあっては「日曜日における勤務」、交替制等勤務職員にあっては「月の最初の週休日からその月における日曜日の日数分の週休日までの週休日における勤務」とすること、
- ・ これらの週休日について週休日の振替を行った場合は、振り替えられた週休日の勤務を対象としない勤務とすること、
- ・ 月の途中で勤務の形態に変更があった職員などにあつては①及び②の取扱いとの権衡を考慮して人事院が定めること

等を規定するとともに、規則の名称を「超過勤務手当」に改定。

(4) 人事院規則 9-5（給与簿）の一部改正

超過勤務手当の支給割合の引上げに伴い、給与簿の内容を整備。

(7) 人事院規則 9-7（俸給等の支給）の一部改正

超勤代休時間に勤務した場合に、当該超勤代休時間に代えられた超過勤務手当をその勤務した超勤代休時間の属する給与期間の次の給与期間における俸給の支給定日に支給することを規定。

② 人事院規則 9-43（休日給）の一部改正

超勤代休制度の新設に伴い、毎日曜日を週休日としない交替制勤務職員に対する休日給の支給される日を「割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間を指定された日」の直後の勤務日等に改正。

2 「超勤代休時間」の新設関係

① 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

(7) 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

超勤代休時間制度の新設に伴い、超勤代休時間の指定に関する手続等に関し、以下の事項等について定める。

- ・ 超勤代休時間を指定できる期間は、超過勤務が60時間を超えた月の末日の翌日から同日を起算日とする2月後までの日までの期間とすること。
- ・ 超勤代休時間を指定する場合、超過勤務手当の支給割合の区分ごとの月60時間を超える超過勤務時間数に応じ、それぞれ15/100、25/100又は50/100を乗じて得た時間数を各省各庁の長が指定するものとする。
- ・ 超勤代休時間の指定は、4時間又は7時間45分（年次休暇の時間に連続して超勤代休時間を指定する場合には、年次休暇と超勤代休時間を合計して4時間又は7時間45分）を単位として行うこと。
- ・ 各省各庁の長は、原則として始業又は終業の時刻に連続するよう超勤代休時間を指定しなければならないこと。
- ・ 各省各庁の長は、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、超勤代休時間を指定しないものとする。
- ・ 各省各庁の長は、超勤代休時間制度が特に長い超過勤務を行った職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、職員が超勤代休時間の指定を希望しない場合を除き、超勤代休時間を指定するよう努めるものとする。
- ・ 超勤代休時間の指定に関し必要な事項は、人事院が定めるものとする。
- ・ 超勤代休時間に係る規定について、人事院の承認を得て別段の定めをすることができる。

(イ) 人事院規則1－34(人事管理文書の保存期間)の一部改正

超勤代休時間の指定に関する文書等の保存期間を規定。

3 平成22年6月期以降の勤勉手当の支給割合関係

○ 人事院規則9－40(期末手当及び勤勉手当)の一部改正

平成22年6月期以降の特定管理職員、指定職職員等の勤勉手当の支給割合が改正されることに伴い、勤勉手当の成績率の基準を改正。

〔公布日及び施行日〕

平成22年2月1日公布、4月1日施行

以 上