

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案参照条文

目次

○ 国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）（抄）	1
○ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）	1
○ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）	4
○ 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（平成九年法律第六十五号）（抄）	5
○ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第二百二十五号）（抄）	6
○ 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（平成十七年法律第百十三号）（抄）	7
○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）	7
○ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）	8
○ 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）（抄）	11

- 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）（抄）----- 12
- 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）（抄）----- 13
- 地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）（抄）----- 13
- 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法
（昭和四十六年法律第七十七号）（抄）----- 14
- 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）（抄）----- 14

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案参照条文

○ 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）（抄）

（情勢適応の原則）

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

② 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたとき認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

○ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）

（人事院の権限）

第二条 人事院は、この法律の施行に関し、次に掲げる権限を有する。

一・二 略

三 職員の給与額を研究して、その適当と認める改定を国会及び内閣に同時に勧告すること、この法律の実施及びその実際の結果に関するすべての事項について調査するとともに、その調査に基づいて調整を命ずること並びに必要に応じ、この法律の目的達成のため適当と認める勧告を付してその研究調査の結果を国会及び内閣に同時に報告すること。

四・七 略

第五条 俸給は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号。以下「勤務時間法」という。）第三十三条第一項に規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であつて、この法律に定める俸給の特別調整額、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（第十四条の規定による手当を含む。第十九条の十において同じ。）、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いた全額とする。

2 略

（住居手当）

第十一条の十 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

一 自ら居住するため住宅（貸間を含む。第三号において同じ。）を借り受け、月額一万二千円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（国家公務員宿舎法第十三条の規定による有料宿舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他人事院規則で定める職員を除く。）

二 当該職員の所有に係る住宅（人事院規則で定めるこれに準ずる住宅を含む。）のうち当該職員その他人事院規則で定める者によつて新築され、又は購入された住宅であつて、当該新築又は購入の日から起算して五年を経過していないものに居住している職員で世帯主であるもの

三 第十二条の二第一項又は第三項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（国家公務員宿舎法第十三条の規定による有料宿舎その他人事院規則で定める住宅を除く。）を借り受け、月額一万二千円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定めるもの

2 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（第一号又は第二号に掲げる職員のうち第三号に掲げる職員でもあるものについては、第一号又は第二号に掲げる額及び第三号に掲げる額の合計額）とする。

一 前項第一号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に百円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

イ 月額二万三千円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から一万二千円を控除した額

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

二 前項第二号に掲げる職員 二千五百円

三 前項第三号に掲げる職員 第一号の規定の例により算出した額の二分の一に相当する額（その額に百円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

3 略

（給与の減額）

第十五条 職員が勤務しないときは、勤務時間法第十四条に規定する祝日法による休日（勤務時間法第十五条第一項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）又は勤務時間法第十四条に規定する年末年始の休日（勤務時間法第十五条第一項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあつた場合を除き、その勤務しない一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

（超過勤務手当）

第十六条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日給が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

二 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が七時間四十五分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合」とあるのは、「百分の百」とする。

（期末手当）

第十九条の四 期末手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条から第十九条の六までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日（次条及び第十九条の六においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（第二十三条第七項の規定の適用を受ける職員及び人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、六月に支給する場合には百分の百四十、十二月に支給する場合には百分の百六十を乗じて得た額（行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの並びに同表及び指定職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、人事院規則で定める職員を除く。第十九条の七において「特定管理職員」という。）にあつては六月に支給する場合には百分の百二十、十二月に支給する場合には百分の百四十を乗じて得た額、指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては六月に支給する場合には百分の七十五、十二月に支給する場合には百分の九十を乗じて得た額）に、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

一 六箇月 百分の百

二 五箇月以上六箇月未満 百分の八十

三 三箇月以上五箇月未満 百分の六十

四 三箇月未満 百分の三十

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「百分の百四十」とあるのは「百分の七十五」と、「百分の百六十」とあるのは「百分の八十五」と、「百分の百二十」とあるのは「百分の六十五」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の四十」と、「百分の九十」とあるのは「百分の五十」とする。

4 6 略

（勤勉手当）

第十九条の七 勤勉手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前六箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務

員法第三十八條第一号に該当して同法第七十六條の規定により失職し、又は死亡した職員（人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、各庁の長又はその委任を受けた者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

一 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に百分の七十五（特定管理職員にあつては、百分の九十五）を乗じて得た額の総額

ロ 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に百分の八十五を乗じて得た額の総額

二 前項の職員のうち再任用職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の三十五（特定管理職員にあつては、百分の四十五）、十二月に支給する場合においては百分の四十（特定管理職員にあつては、百分の五十）を乗じて得た額の総額

3 5 略

ロ 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に百分の四十五を乗じて得た額の総額

（非常勤職員の給与）

第二十二條 委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者で、常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。）については、勤務一日につき、三万五千三百円（その額により難い特別の事情があるものとして人事院規則で定める場合にあつては、十万円）を超えない範囲内において、各庁の長が人事院の承認を得て手当を支給することができる。

2・3 略

○ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）

（一週間の勤務時間）

（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 第六條第二項若しくは第三項、第七條又は第八條の規定により勤務時間が割り振られた日（第十五條第一項において「勤務日等」という。）に通常の勤務場所を離れる勤務のうち研修その他の勤務する時間帯が定められる勤務で人事院規則で定めるものを命ぜられた職員については、当該勤務を命ぜられた時間をこれらの規定により割り振られた勤務時間とみなす。

(休日の代休日)

第十五条 各省各庁の長は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日(以下この項において「休日」と総称する。)である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、人事院規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日(次項において「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日等(休日を除く。)を指定することができる。

2 略

○ 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

(平成九年法律第六十五号) (抄)

(給与に関する特例)

第六条 第一号任期付研究員には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額 円
1	399,000
2	461,000
3	524,000
4	610,000
5	711,000
6	812,000

2 5 6 略

(給与法の適用除外等)

第七条 給与法第六条、第八条、第十条から第十一条の二まで、第十一条の十及び第十九条の七の規定は、第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員には、適用しない。

2 第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員に対する給与法第三条第一項、第七条、第十一条の九第一項、第十九条の三第一項、第十九条の四第二項、第二十条及び第二十一条第一項の規定の適用については、給与法第三条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び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(以下「任期付研究員法」という。)」と、給与法第七条中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六条の規定」と、給与法第十一条の九第一項中「限る。」とあるのは「限る。」並びに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」と、給与法第十九条の三第一項中「以下「管理職員等」とあるのは「任期付研究員法第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員を含む。以下「管理職員等」と、給与法第十九条の四第二項中「百分の百四十」とあるのは「百分の百六十」と、「百分の百六十」とあるのは「百分の百八十」と、給与法第二十条中「第六条」とあるのは「任期付研究員法第六条」と、給与法第二十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六条」とする。

(職員の裁量による勤務)

第八条 各省各庁の長（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）以下「勤務時間法」という。）

（第三条に規定する各省各庁の長及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、第一号任期付研究員の職務につき、その職務の性質上時間配分の決定その他の職務遂行の方法を大幅に当該第一号任期付研究員の裁量にゆだねることが当該第一号任期付研究員に係る研究業務の能率的な遂行のため必要であると認められる場合には、当該第一号任期付研究員を、人事院規則の定めるところにより、勤務時間法の規定による勤務時間の割振りを行わないで、その職務に従事させることができる。この場合において、当該第一号任期付研究員は、人事院規則の定めるところにより、その勤務の状況について各省各庁の長に報告しなければならない。

2 前項の場合における第一号任期付研究員については、月曜日から金曜日までの五日間において、人事院規則で定める時間帯について勤務時間法第六条第二項の規定により一日につき七時間四十五分の勤務時間を割り振られたものとみなし、国民の祝日に関する法律（昭和二十三年法律第七十八号）に規定する休日その他の人事院規則で定める日を除き、当該勤務時間を勤務したものとみなす。

3 略

○ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第二百二十五号）（抄）

（給与に関する特例）

第七条 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「特定任期付職員」という。）には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額 円
1	376,000
2	426,000
3	479,000
4	545,000
5	622,000
6	728,000
7	852,000

2 5 略

（給与法の適用除外等）

第八条 給与法第六条、第八条、第十条から第十一条の二まで、第十一条の十及び第十九条の七の規定は、特定任期付職員には、適用しない。

2 特定任期付職員に対する給与法第三条第一項、第七条、第十一条の五、第十一条の九第一項、第十九条の三第一項、第十九条の四第二項、第二十条及び第二十一条第一項の規定の適用については、給与法第三条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（以下「任期付職員法」という。）第七條の規定」と、給与法第

七条中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付職員法第七条の規定」と、給与法第十一条の五中「指定職俸給表」とあるのは「指定職俸給表又は任期付職員法第七条第一項の俸給表」と、給与法第十一条の九第一項中「指定職俸給表」とあるのは「指定職俸給表又は任期付職員法第七条第一項の俸給表」と、給与法第十九条の三第一項中「以下「管理職員等」とあるのは「任期付職員法第七条第一項の俸給表の適用を受ける職員を含む。以下「管理職員等」と、給与法第十九条の四第二項中「百分の百四十」とあるのは「百分の百六十」と、「百分の百六十」とあるのは「百分の百八十」と、給与法第二十条中「第六条」とあるのは「任期付職員法第七条」と、給与法第二十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付職員法第七条」とする。

○ 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（平成十七年法律第百十三号）（抄）

附則

（俸給の切替えに伴う経過措置）

第十一条 切替日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額に達しないこととなる職員（人事院規則で定める職員を除く。）には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。

2 切替日の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、同項の規定に準じて、俸給を支給する。

3 切替日以降に新たに俸給表の適用を受けるときとなつた職員について、任用の事情等を考慮して前二項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、前二項の規定に準じて、俸給を支給する。

○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条 略

24 略

5 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

（公務災害補償）

第四十五条 職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若

しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となつた場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によつて受ける損害は、補償されなければならない。

2 前項の規定による補償の迅速かつ公正な実施を確保するため必要な補償に関する制度が実施されなければならない。

3 4 (略)

(他の法律の適用除外等)

第五十八条 略

2 略

3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十三条まで並びに第一百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法(昭和二十二年法律第百号)第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第一百条まで、第一百零二条及び第一百零八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に關して適用しない。ただし、労働基準法第一百零二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第一百零八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法(昭和四十二年法律第百二十一号)第二条第一項に規定する者以外の職員に關しては適用する。

4 職員に關しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十九条第四項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。

5 略

○ 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)(抄)

(契約期間等)

第十四条 略

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 略

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

(療養補償)

第七十五条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

2 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

(休業補償)

第七十六条 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

2 使用者は、前項の規定により休業補償を行っている労働者と同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間(以下四半期という。)ごとの一箇月一人当り平均額(常時百人未満の労働者を使用する事業場については、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における当該事業場の属する産業に係る毎月きまつて支給する給与の四半期の労働者一人当

りの一箇月平均額。以下平均給与額という。)が、当該労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった日の属する四半期における平均給与額の百分の百二十をこえ、又は百分の八十を下るに至つた場合においては、使用者は、その上昇し又は低下した比率に応じて、その上昇し又は低下するに至つた四半期の次の次の四半期において、前項の規定により当該労働者に対して行つてゐる休業補償の額を改訂し、その改訂をした四半期に属する最初の月から改訂された額により休業補償を行わなければならない。改訂後の休業補償の額の改訂についてもこれに準ずる。

3 前項の規定により難い場合における改訂の方法その他同項の規定による改訂について必要な事項は、厚生労働省令で定める。
(障害補償)

第七十七条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

(休業補償及び障害補償の例外)

第七十八条 労働者が重大な過失によつて業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

(遺族補償)

第七十九条 労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、遺族に対して、平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。

(葬祭料)

第八十条 労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支払わなければならない。

(打切補償)

第八十一条 第七十五条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

(分割補償)

第八十二条 使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合においては、第七十七条又は第七十九条の規定による補償に替え、平均賃金に別表第三に定める日数を乗じて得た金額を、六年にわたり毎年補償することができる。

(補償を受ける権利)

第八十三条 補償を受ける権利は、労働者の退職によつて変更されることはない。

2 補償を受ける権利は、これを譲渡し、又は差し押えてはならない。

(他の法律との関係)

第八十四条 この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償

の責を免れる。

2 使用者は、この法律による補償を行った場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

(審査及び仲裁)

第八十五条 業務上の負傷、疾病又は死亡の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して異議のある者は、行政官庁に対して、審査又は事件の仲裁を申し立てることができる。

2 行政官庁は、必要があると認める場合においては、職権で審査又は事件の仲裁をすることができる。

3 第一項の規定により審査若しくは仲裁の申立てがあつた事件又は前項の規定により行政官庁が審査若しくは仲裁を開始した事件について民事訴訟が提起されたときは、行政官庁は、当該事件については、審査又は仲裁をしない。

4 行政官庁は、審査又は仲裁のために必要であると認める場合においては、医師に診断又は検案をさせることができる。

5 第一項の規定による審査又は仲裁の申立て及び第二項の規定による審査又は仲裁の開始は、時効の中断に関しては、これを裁判上の請求とみなす。

第八十六条 前条の規定による審査及び仲裁の結果に不服のある者は、労働者災害補償保険審査官の審査又は仲裁を申し立てることができる。

2 前条第三項の規定は、前項の規定により審査又は仲裁の申立てがあつた場合に、これを準用する。

(請負事業に関する例外)

第八十七条 厚生労働省令で定める事業が数次の請負によつて行われる場合においては、災害補償については、その元請負人を使用者とみなす。

2 前項の場合、元請負人が書面による契約で下請負人に補償を引き受けさせた場合においては、その下請負人もまた使用者とする。但し、二以上の下請負人に、同一の事業について重複して補償を引き受けさせてはならない。

3 前項の場合、元請負人が補償の請求を受けた場合においては、補償を引き受けた下請負人に対して、まづ催告すべきことを請求することができる。ただし、その下請負人が破産手続開始の決定を受け、又は行方が知れない場合においては、この限りでない。

(補償に関する細目)

第八十八条 この章に定めるものの外、補償に関する細目は、厚生労働省令で定める。

○ 地方公営企業法 (昭和二十七年法律第二百九十二号) (抄)

(他の法律の適用除外等)

第三十九条 企業職員については、地方公務員法第五条、第八条(第一項第六号、第三項及び第五項を除く。)、第十四条第二項、第二十三条から第二十六条の三まで、第二十六条の五第三項、第三十七条、第三十九条第四項、第四十条第二項、第四十六条

から第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで及び第五十八条（同条第三項中労働基準法第十四条第二項及び第三項に係る部分並びに同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までに係る部分（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二条第一項に規定する者に適用される場合に限る。）を除く。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）第四条第二項、第七条、第八条、第十四条、第十五条及び第十九条、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）第六条並びに行瀬不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）の規定は、適用しない。

2 略

3 企業職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第十条第一項及び第十七条の規定の適用については、同項中「次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第六条の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあつては、第五号に掲げる勤務の形態）」とあるのは「五分の一勤務時間（当該職員の一週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に五分の一を乗じて得た時間に端数処理（五分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行つて得た時間をいう。）に二を乗じて得た時間に十分の一勤務時間（週間勤務時間に十分の一を乗じて得た時間に端数処理を行つて得た時間をいう。）を加えた時間から八分の一勤務時間（週間勤務時間に八分の一を乗じて得た時間に端数処理を行つて得た時間をいう。）に五を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように地方公営企業の管理者が定める勤務の形態」と、同法第十七条中「第十三条から前条まで」とあるのは「第十三条及び前条」とする。

4 略

○ 地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百十八号）（抄）

（職員に係る他の法律の適用除外等）

第五十三条 次に掲げる法律の規定は、特定地方独立行政法人の職員（以下この条において単に「職員」という。）には適用しない。

一 二（略）

三 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）第四条第二項、第七条、第八条、第十四条、第十五条及び第十九条の規定

2 略

5 職員に関する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項、第三条第二項、第五条第二項、第十条第一項及び第二項、第十七条並びに第十八条第三項の規定の適用については、同法第二条第一項中「条例で定める職員」とあるのは「設立団体（地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百十八号）第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例で定める職員」

と、「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同法第三条第二項及び第五条第二項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同法第十条第一項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、「次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第六条の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態）によつて勤務する職員以外の職員にあつては、第五号に掲げる勤務の形態」とあるのは「当該職員の一週間当たりの通常の勤務時間となるように地方独立行政法人法第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人の理事長が定める勤務の形態」と、同条第二項及び同法第十七条中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同条中「第十三条から前条まで」とあるのは「第十三条及び前条」と、同法第十八条第三項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」とする。

6 略

○ 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）（抄）

附則（抄）

1 4 略

5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第十七条を除く。）及び地方公営企業法第三十七条から第三十九条までの規定を準用する。この場合において、同法第三十九条第一項中「第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで」とあるのは「第四十九条まで」と、同条第三項中「地方公営企業の管理者」とあるのは「任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）」と読み替えるものとする。

○ 地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）（抄）

（定義）

第二条 この法律で「職員」とは、次に掲げる者をいう。

一 常時勤務に服することを要する地方公務員（常時勤務に服することを要しない地方公務員のうちその勤務形態が常時勤務に服することを要する地方公務員に準ずる者で政令で定めるものを含む。）

二 一般地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第五十五条に規定する一般地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の役員（同法第十二条）に規定する役員をいう。第六十九条において同じ。）及び一般地方独立行政法人に使用される者で、一般地方独立行政法人から給与を受けるものうち常時勤務することを要する者（常時勤務することを要しない者のうちその勤務形態が常時勤務することを要する者に準ずる者で政令で定めるものを含む。）

2 14 略

○ 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法

(昭和四十六年法律第七十七号) (抄)

(教育職員に関する読替え)

第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十三条第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第十二号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第三項及び第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）は」と読み替えて同項の規定を適用するものとする。

○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）（抄）

(育児短時間勤務職員についての給与法の特例)

第十六条 育児短時間勤務職員についての給与法の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる給与法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

<p>第六条の二</p>	<p>とする</p>	<p>に、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号。以下「育児休業法」という。）第十七条の規定により読み替えられた勤務時間法第五条第一項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする</p>
<p>第八条第三項、第四項、第六項及び第八項</p>	<p>決定する</p>	<p>決定するものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする</p>
<p>第八条第十二項</p>	<p>とする</p>	<p>に、算出率を乗じて得た額とする</p>
<p>第九条の二第四項、第十七条及び第十九条の三第一項</p>	<p>勤務時間法</p>	<p>法</p>
<p>第十二条第二項第二号</p>	<p>再任用短時間勤務職員</p>	<p>育児休業法第十二条第一項に規定する育児短時間勤務をして</p>
<p>第十六条第一項</p>	<p>支給する</p>	<p>支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、第一号に掲げ</p>

第二十四条 任期付短時間勤務職員についての給与法の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる給与法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第十九条の四第四項	俸給 専門スタッフ職調整手当	る勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が八時間に達するまでの間の勤務にあつては、同条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百二十五）を乗じて得た額とする
第十九条の四第五項及び第十九条の七第三項	俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額 俸給の月額	俸給の月額を算出率で除して得た額 俸給の月額を算出率で除して得た額
第十九条の四第五項	俸給月額	俸給月額を算出率で除して得た額
第十九条の四第六項	人事院規則	育児短時間勤務職員の勤務時間を考慮して人事院規則
第六條の二	とする	に、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号。以下「育児休業法」という。）第二十五条の規定により読み替えられた勤務時間法第五条第一項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（第八条において「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第八条第三項、第四項、第六項及び第八項	決定する	決定するものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第九条の二第四項、第十七条及び第十九条の三第一項	勤務時間法	育児休業法第二十五条の規定により読み替えられた勤務時間法
第十二条第二項第二号	再任用短時間勤務職員	育児休業法第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）
第十六条第一項	支給する	支給する。ただし、任期付短時間勤務職員が、第一号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間と

第二十二條第一項	第十九條の八第三項	
再任用短時間勤務職員	再任用職員 第十條の四、第十一條、第十一條の二、第十一條の五から第十一條の七まで、第十一條の九、第十一條の十、第十二條の二、第十三條の二及び第十四條	
任期付短時間勤務職員	任期付短時間勤務職員	の合計が七時間四十五分に達するまでの間の勤務にあつては、同條に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百二十五）を乗じて得た額とする 第十一條、第十一條の二、第十一條の十及び第十二條の二