

## 昭和六十一年人事院規則一一二

人事院規則一一二（日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員を雇用する場合の任用、給与等の特例等）

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）及び一般職の職員の給与等に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）に基づき、日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員を採用する場合の任用、給与等の特例等に関し次の人事院規則を制定する。

### （趣旨）

**第一条** この規則は、日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法（昭和六十一年法律第九十一号。以下「再就職促進法」という。）第五十一条に規定する再就職促進方針に従い同項に規定する国鉄退職希望職員を採用する場合及び同法第十四条第一項に規定する再就職促進基本計画に従い同項に規定する清算事業団職員を採用する場合の任用、給与等の特例等に関し、必要な事項を定めるものとする。

### （採用の方法等）

**第二条** 再就職促進法第十四条第一項に規定する再就職促進基本計画（以下「再就職促進基本計画」という。）に従い同項に規定する清算事業団職員（以下「清算事業団職員」という。）を常勤官職に採用する場合には、選考により行うことができる。この場合においては、当該官職は、採用候補者名簿のない官職である場合を除き、選考による採用について人事院の承認を得たものでなければならない。

2 前項の選考は、経歴評定（日本国有鉄道及び日本国有鉄道清算事業団における勤務実績に基づく評定を含む。）及び実地試験、筆記試験、口述試験その他の方法により職務遂行の能力の有無を判定するものとする。

3 人事院は、任命権者に対し、必要に応じて、第一項の選考に関し、報告を求めることができる。

### （級別資格基準表の適用方法等）

**第三条** 再就職促進基本計画に従い清算事業団職員から引き続き給与法第六条第一項に規定する俸給表の適用を受ける職員（以下第七条までにおいて「職員」という。）となつた者のうち、次の各号に掲げる者に対する人事院規則九一八（初任給、昇格、昇給等の基準）別表第二に定める級別資格基準表（次項において「級別資格

基準表」という。）の適用については、当該各号に定める同表の試験欄の「正規の試験」の区分によることができる。

一 高等専門学校卒業程度の採用試験の結果に基づき日本国有鉄道に採用された者 B種  
二 高等学校卒業程度の採用試験の結果に基づき日本国有鉄道に採用された者 IⅠ種  
三 前二号に掲げる採用試験以外の採用試験の結果に基づき日本国有鉄道に採用された者及び人事院の定める学歴免許等の資格を有する者

2 再就職促進基本計画に従い清算事業団職員から引き続き職員となつた者に対して人事院規則九一八第十一条第一項の規定を適用する場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められ、かつ、あらかじめ人事院の承認を得たときは、級別資格基準表に定める必要経過年数に百分の八十以上百分の百未満の割合を乗じて得た年数をもつて、同表の必要経過年数とすることができる。

### （俸給月額額の決定等）

**第四条** 再就職促進基本計画に従い清算事業団職員から引き続き職員となつた者の俸給月額額は、あらかじめ人事院の承認を得て、その者が日本国有鉄道に採用された時に職員となり、引き続き在職したものとみなして人事院規則九一八の規定を適用した場合に得られる俸給月額に決定することができる。

2 前項の規定により俸給月額を決定された者については、あらかじめ人事院の承認を得て、職員となつた後の最初の昇給に係る昇給期間を人事院の承認を得た期間短縮することができる。

### （人事院規則九一八の規定の適用に関する特例）

**第五条** 再就職促進基本計画に従い清算事業団職員から引き続き職員となつた者については、人事院規則九一八第十條第一号中「第十七条」とあるのは「人事院規則一一二（日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員を採用する場合の任用、給与等の特例等）第四条第一項」と、同規則第二十六条第一項第二号中「第十七条」とあるのは「人事院規則一一二第四条第一項」として、これらの規定を適用する。

### （調整手当）

**第六条** 再就職促進基本計画に従い清算事業団職員から引き続き職員となつた者のうち、職員となつた日（以下この項において「採用日」という。）の前日に日本国有鉄道清算事業団において人事院規則九一四九（調整手当）別表第一に掲げる地域に勤務していた者で、採用日の前日に職員であつたものとし、かつ、現に在勤することとなつた地域又は官署に採用日に異動したものとした場合に給与法第十一条の六第一項に規定する調整手当の支給要件を具備することとなるものには、同条第二項の調整手当を支給する。

2 前項の規定により支給される調整手当の額及び支給期間は、その者が具備することとなる給与法第十一条の六第一項の支給要件に応じ同項の規定による調整手当が支給されるものとした場合の当該調整手当の額及び支給期間と同一の額及び期間とする。

（期末手当及び勤勉手当）  
**第七条** 給与法第十九条の三第一項に規定する基準日（以下この項において「基準日」という。）以前三箇月以内（基準日が十二月一日であるときは、六箇月以内）の期間において、再就職促進基本計画に従い清算事業団職員から引き続き職員となつた者（当該期間に係る期末手当に相当する給与が日本国有鉄道清算事業団から支給される者を除く。）に対して支給する期末手当に係る在職期間の算定については、その期間内において日本国有鉄道に在職した期間のある者については、その期間を含む。）は、人事院規則九一四〇（期末手当及び勤勉手当）第五条第一項の在職期間に算入する。

2 前項の規定は、勤勉手当に係る在職期間の算定について準用する。この場合において、同項中「第十九条の三第一項」とあるのは「第十九条の四第一項」と、「三箇月以内（基準日が十二月一日であるときは、六箇月以内）」とあるのは「六箇月以内」と、「期末手当」とあるのは「勤勉手当」と、「第五条第一項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3 前二項の規定に基づき算入する期間の算定については、人事院規則九一四〇第五条第二項及び第十一条第二項の規定を準用する。

### （採用時の健康診断）

**第八条** 再就職促進基本計画に従い清算事業団職員を採用する場合における人事院規則一〇一四（職員の保健及び安全保持）第十九条前段に規定する健康診断の実施に当たつては、その者が採用前六箇月以内に日本国有鉄道清算事業団又は日本国有鉄道において当該健康診断における検査と同一の項目について検査を受けているときは、当該項目については検査を要しないものとする。

（年次休暇の日数）  
**第九条** 再就職促進基本計画に従い清算事業団職員から引き続き給与法第十四条の三の規定の適用を受ける職員となつた者の当該年の年次休暇の日数は、二十日に当該年の前年における年次有給休暇の残日数（当該日数が十日を超える場合にあっては、十日）を加えて得た日数から、当該職員となつた日の前日までの間に使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数（当該日数がその者の当該年における在職期間に應じ、人事院規則一五一一（職員の休暇）別表第一の日数欄に掲げる日数に満たない場合にあっては、当該掲げる日数）とする。

（実務研修生）  
**第十条** 任命権者は、日本国有鉄道清算事業団が実務の体験を目的とする研修のため清算事業団職員を国の機関に派遣した場合において、特に必要があると認められるときは、当該清算事業団職員を非常勤職員として採用することができる。

2 前項の規定により非常勤職員として採用された者（以下この条において「実務研修生」という。）については、給与を支給しない。

3 各庁の長（給与法第七条に掲げる各庁の長又はその委任を受けた者をいう。以下この条において同じ。）は、実務研修生に対して人事院の定める日数の年次休暇を与えなければならない。

4 各庁の長は、実務研修生が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、必要最小限度の期間の休暇を与えるものとする。

5 各庁の長は、実務研修生が人事院規則一五一一第六条各号に掲げる場合に該当する場合においては、同条各号に掲げる期間の休暇を与えるものとする。

6 前三項の休暇の承認その他実務研修生の休暇に関し必要な事項は、人事院が定める。

### （報告）

**第十一条** 任命権者は、再就職促進基本計画に従い清算事業団職員を採用した場合においては、人事院

