（削る）

（削る）

（削る）

（特別の形態によって勤務する必要の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。）

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っ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。

（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。

（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の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。）を行った後において、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。