

人事院会議議事録

会議日

令和6年7月30日 火曜日

会議の出席者

川本総裁 伊藤人事官 土生人事官

(幹事) 柴崎事務総長、役田総括審議官

(説明員) (職員福祉局)

荻野局長、荒竹次長、木村職員団体審議官、
西職員福祉課長

議題

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

議事の概要

- 議題「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出案については、担当局の案のとおり進めることとされた。

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出について

令和6年7月30日
職員福祉局

1 趣旨

育児・介護の事情を有する者も含め、誰もが個性や能力を十分に発揮できる公務職場を実現することは重要な課題であり、公務の魅力向上にもつながるものである。

本院ではこれまで、育児・介護等と仕事の両立支援制度の累次の改正やその周知等を行ってきたところ、本年5月、民間労働法制において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の内容を含む「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年法律第42号）が成立した。

上記の民間法制の改正内容も踏まえ、公務においても、子の年齢に応じた柔軟な働き方を選択できるようにし、職員の希望や事情に対応した勤務を可能とする必要がある。

2 概要

以下の項目については、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）の改正が必要となるため、国会及び内閣に対して、別紙のとおり、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出について」を行うこととしたい。

(1) 育児時間の取得パターンの多様化

1日に2時間の範囲内で取得できる現行の育児時間に、今般、民間法制において導入される労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための新たな休暇に相当する措置として、1年に10日相当時間数の範囲内で1日当たりの上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを追加するとともに、このパターンの育児時間と現行の育児時間のいずれを取得するかは、職員による選択制とする。

(2) 非常勤職員の育児時間の対象範囲の見直し

非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大する。

参考資料1 本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

参考資料2 育児、介護に関する休暇制度等の改正について（措置概要）

以 上

別紙第4

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

次の事項を実現するため、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）を改正されるよう意見を申し出る。

1 改正の内容

- (1) 育児時間について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、1年につき人事院規則で定める時間を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択することができるものとする。
- (2) 育児時間の請求をしようとする職員は、人事院規則で定める期間ごとに、選択する育児時間の形態を申し出るものとし、人事院規則で定める特別の事情が生じた場合には、当該申出の内容を変更できるものとする。
- (3) 育児時間の対象となる常時勤務することを要しない職員が養育する子の年齢について、小学校就学の始期に達するまでとすること。

2 改正の実施時期等

(1) 改正の実施時期

この改正は、当該改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内の日から実施すること。

(2) その他所要の措置

この改正に伴い、所要の措置を講ずること。

本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

趣旨

本年5月に改正された民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充し、職員の希望や事情に対応した勤務を可能にする

➤➤➤ 育児をする者も含め誰もが能力を十分に発揮できる公務職場の実現、公務の魅力向上

概要

育児休業法を改正し、

- ・ 育児時間について、1年につき人事院規則で定める時間の範囲内(10日相当)で勤務しないことができるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

【現行】

2h

1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

【改正後】

2h

①1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2h以上(1日単位で取得することも可)

②1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、①②のいずれかを選択して取得可能

男女ともに仕事と育児・介護を両立し、誰もが活躍できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等の措置を講ずる。

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

① 育児時間の見直し【法律事項、規則・運用事項】

- ・ 育児時間の取得パターンを多様化し、1日につき2時間又は1年につき人事院規則で定める時間(10日相当を想定)の範囲内で勤務しないことのいずれかを選択可能とするとともに、取得可能時間帯の制限を撤廃
- ・ 非常勤職員の育児時間の取得可能期間を、子が小学校就学の始期に達するまでに拡大(現行:3歳未満の子)

② 超過勤務の免除の見直し【規則・運用事項】

- ・ 対象となる子の範囲を、小学校就学前の子に拡大(現行:3歳未満の子)

③ 子の看護休暇等の見直し【規則・運用事項】

- ・ 子の行事参加(入園・卒園式、入学式)や感染症に伴う学級閉鎖等の場合でも休暇を取得可能となるよう、取得事由を拡大
- ・ 対象となる子の範囲を、小学校3年生までの子に拡大(現行:小学校就学前の子)
- ・ 非常勤職員の子の看護休暇、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得要件から「6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているもの」を削除

④ 育児に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備【規則・運用事項】

- ・ 育児期の職員への面談等による制度(※)周知、制度利用・働き方の意向聴取及び職員の意向への配慮を各省各庁の長に義務付け
※始業時刻等の変更(フレックスを含む)、テレワーク、1日2時間までの育児時間、年間10日相当の育児時間、その他の措置(ベビーシッター補助等)

2. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等【規則・運用事項】

- ① 職員が家族の介護に直面した旨を申し出た場合の仕事と介護の両立支援制度等の個別の周知・意向確認、職員への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供及び職場環境の整備(研修等の開催、相談窓口の設置等)を各省各庁の長に義務付け
- ② 非常勤職員の短期介護休暇の取得要件から「6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているもの」を削除

1:令和7年4月1日(1①及び④以外)

2:民間育児・介護休業法の改正事項のうち1①及び④に相当する規定に係る施行日と同日(1①及び④)

両立支援施策の充実により、人材確保にも資する