

## 人事院会議議事録

### 会議日

令和4年6月2日 木曜日

### 会議の出席者

川本総裁 古屋人事官 伊藤人事官  
(幹事) 松尾事務総長、池本総括審議官  
(説明員) (職員福祉局)  
役田職員福祉課長

### 議題

育児等と仕事の両立支援のための措置に関する人事院規則19-0（職員の育児休業等）等の一部改正

### 議事の概要

- 議題「育児等と仕事の両立支援のための措置に関する人事院規則19-0（職員の育児休業等）等の一部改正」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
  - ・ 子の出生の日から57日間以内の育児休業の承認等の手続を簡略化した場合、承認等の内容が適切に職員に通知されるよう、各府省を指導してほしい。
  - ・ 育児休業からの円滑な職務復帰を実現するため、育児休業中の職員とのコミュニケーションを良く取るように各府省に働きかけてもらいたい。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

育児等と仕事の両立支援のための措置に関する  
人事院規則 19—0（職員の育児休業等）等の一部改正について

令和4年6月2日  
職員福祉局

昨年8月、「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」において、育児休業の取得回数制限を緩和するための育児休業法改正について意見の申出を行い、あわせて、勧告時報告及び意見の申出の説明において、次の措置を講じることを表明した。

- (1) 育児休業の取得回数制限の緩和を踏まえた措置
  - ① 子の出生の日から57日間以内の育児休業の請求期限の短縮
  - ② 育児参加のための休暇の対象期間の拡大
  - ③ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定の見直し
- (2) 子の出生の日から57日間以内の非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和
- (3) 子が1歳以降の非常勤職員の育児休業の取得の柔軟化

これらの措置は、民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得に係る規定の施行日と合わせて本年10月1日実施予定としている。

本年5月、別紙の措置要綱案を各府省及び職員団体に提示したところ、各府省からは、特に子の出生の日から57日間以内の育児休業について、取得可能回数が増える一方、請求期限が短縮されることから、承認に当たって人事異動通知書の交付を要さないこととするなど承認手続を簡素化してほしいなどの意見が寄せられた。これに対しては、以下1(4)のとおり、子の出生の日から57日間以内の育児休業の承認、当該育児休業からの復帰等の際には、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に替えることができることとするよう、規定を改めることとしたい。

また、職員団体からは、今般の改正の内容は非常勤職員の取得要件の変更などを含んでおり複雑になっていることから、常勤職員、非常勤職員等ごとに改正内容を分かりやすく職員に周知するための資料を作成して提供してほしいなどの意見が寄せられた。これに対しては、常勤職員、非常勤職員の別に今回の改正内容を分かりやすく記載した周知用リーフレット等を作成して各府省等へ提供することとしたい。

以上を踏まえ、措置要綱案に係る措置を講じるため、次のとおり必要な人事院規則及び人事院公示の改正を行うこととしたい。

1 人事院規則 19—0（職員の育児休業等）の一部改正（人事院規則 19—0—15）  
……別紙 1

- (1) 育児休業の取得回数制限の緩和を踏まえた措置
  - ① 民間法制における出生時育児休業の申出期限が原則2週間前までとされることを踏まえ、子の出生の日から57日間以内の育児休業の承認の請求期限を現行原則「1月前」から「2週間前」までとする。また、育児休業の期間の延長の請求につ

いても、同様とする。

【改正後の規則 19—0 第 5 条第 1 項第 1 号、第 6 条】

- ② 今般の育児休業法の改正により、特別の事情にかかわらず、原則 2 回まで育児休業を取得することができるようになることから、現行制度において再度の育児休業を可能とする「人事院規則で定める特別の事情」を定める規定から、育児休業等計画書により申し出た場合についての規定を削除する。

また、現行の「人事院規則で定める特別の事情」において、任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている「非常勤職員」が、任期の更新又は引き続いての採用に伴い、更新前の任期の末日の翌日又は引き続いての採用の日を育児休業の期間の初日として再度の育児休業をすることができる旨規定しているが、任期付職員法に基づく任期付職員や任期付研究員などについても非常勤職員と同様の取扱いとするため、この規定の対象を「任期を定めて採用された職員」とする。

【改正後の規則 19—0 第 4 条、第 18 条】

(2) 子の出生の日から 57 日間以内の非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和

民間法制における有期雇用労働者の出生時育児休業の取得要件を踏まえ、改正後の子の出生の日から 57 日間以内の非常勤職員の育児休業の取得要件を、次のとおりとする。

次の①・②のいずれにも該当する非常勤職員

- ① 子の出生の日から 57 日間の期間の末日から 6 月を経過する日（現行：子の 1 歳 6 か月到達日）までに、任期（任期が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする官職（特定官職）に採用されないことが明らかでない非常勤職員
- ② 勤務日が週 3 日以上又は年 121 日以上である非常勤職員（現行制度と同様）

【改正後の規則 19—0 第 3 条第 3 号イ】

(3) 子が 1 歳以降の非常勤職員の育児休業の取得の柔軟化

- ① 民間法制と同様、子が 1 歳以降の育児休業の取得を柔軟化し、子が 1 歳以上 1 歳 6 か月未満の期間の途中で夫婦交替での取得を可能とするため、非常勤職員の育児休業の対象期間を「子の 1 歳 6 か月到達日」とする要件のうち、育児休業の期間の初日に係る要件を次のとおりとする（下線部分が改正箇所）。

- ・ 非常勤職員が子の 1 歳到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者が子の 1 歳到達日の翌日以降、国等育児休業（育児休業法その他の法律の規定による育児休業）をする場合にあつては、当該国等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

また、非常勤職員に係る子の 1 歳以降の育児休業について取得回数を 1 回までとすることを規定する。

さらに、人事院が定める特別の事情（産前産後休業期間が始まったことにより

育児休業期間が終了した後に当該産前産後休業に係る子が死亡した場合など、育児休業の承認の失効・取消事由に該当した後に当該事由に係る事実が消滅した場合を定める。)がある場合に、1歳到達日の翌日以外からの取得等柔軟な取得を可能とするため、「育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事院が定める場合」に該当すれば、他の要件に該当しなくても子の1歳6か月到達日まで育児休業をできるようにする。

【改正後の規則19—0第3条の3第3号】

- ② 非常勤職員の育児休業の対象期間を「子が2歳に達する日」までとする要件についても、①と同様に改正を行う。

【改正後の規則19—0第3条の4】

- ③ ①の改正により、子が1歳以上1歳6か月未満の期間における育児休業の期間の初日は子の1歳到達日の翌日に限定されなくなるが、民間法制及び現行制度と同様、①の改正後も、子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合には、改めて育児休業の取得要件を問わないこととする。

【改正後の規則19—0第3条第3号ロ(1)】

- ④ 子が1歳以上1歳6か月未満又は1歳6か月以上2歳未満の期間における育児休業をしようとする場合において、子の1歳到達日又は子の1歳6か月到達日以前に育児休業の承認の請求をするときは、育児休業の承認の請求期限を2週間前までとする。また、育児休業の期間の延長の請求についても、同様の改正を行う。

【改正後の規則19—0第5条第1項第2号・第3号、第6条】

#### (4) 子の出生の日から57日間以内の育児休業に係る人事異動通知書の交付

現行制度において、育児休業の承認、育児休業からの職務への復帰等の際、人事異動通知書を交付しなければならないこととされているが、今般の育児休業の取得回数制限の緩和や請求期限の短縮により、各府省における承認事務の負担が増加することも考えられることから、各府省からの意見も踏まえ、子の出生の日から57日間以内の育児休業の承認、当該育児休業からの職務への復帰等の際には、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に替えることができるよう、改正を行う。

【改正後の規則19—0第12条】

## 2 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）・人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部改正（人事院規則15—14—39、人事院規則15—15—19）……別紙2及び3

育児休業法の改正により、子の出生の日から57日間以内における育児休業の取得を柔軟化することも踏まえ、妻の産後の体調回復が思わしくない場合や子が未熟児である場合などに育児参加のための休暇を産後8週間経過後にも使用することができるよう、同

休暇の対象期間を出産の日以後1年を経過する日まで拡大する。

### 3 人事院規則9—40（期末手当及び勤勉手当）の一部改正（人事院規則9—40—57）……別紙4

現行では、承認に係る期間（当該期間が2以上ある場合はそれぞれの期間を合算した期間）が1か月以下である育児休業の期間については、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たり除算しないこととしている。これについて、子の出生の日から57日間における育児休業の取得回数制限が緩和されることを踏まえ、承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間以内の期間に含まれる育児休業の期間とそれ以外の育児休業の期間のそれぞれについて、承認に係る期間が1か月以下である場合には在職期間等の算定に当たり除算しないこととする改正を行う。

### 4 事務総長に対する育児休業等関係権限の委任のための公示（平成4年人事院公示第1号）の一部改正……別紙5

上記1の人事院規則の改正に伴い、次の人事院の権限を人事院事務総長に委任する等の改正を行う。

- ・ 上記1(3)①・②のとおり新設する規定において人事院が定めることとされている特別の事情について定めること

【改正後の平成4年公示第1号第2項第2号・第4号】

### 5 公布日、施行日等

公布日・公示日 : 令和4年6月17日

施行日・効力発生日 : 令和4年10月1日

以 上

# 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置に関する措置要綱案 (令和4年10月1日施行予定分)

令和4年5月  
人事院職員福祉局

- ※ 昨年8月の「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」時に表明した事項のうち令和4年10月1日施行予定分
- ※ 下記の枠囲み内の〔措置内容〕において、【人事院規則】以下は人事院規則における規定内容を、【運用通知】【給実甲】以下は事務総長通知における規定内容を示す。

## I 育児休業

### 1 育児休業の取得回数制限の緩和に伴う改正

〔参考〕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の骨子（令和3年8月10日）

#### 1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

- ※ 人事院の意見の申出に基づき、「国家公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律案」が令和4年2月1日に閣議決定され、同日、国会に提出された。同法案は、同年4月6日に可決・成立し、同月13日に同法律（令和4年法律第19号）が公布された（令和4年10月1日施行予定）。

#### (1) 再度の育児休業取得に係る「人事院規則で定める特別の事情」（育児休業等計画書）

##### 〔説明〕

現行では、育児休業の取得回数は、同一の子について原則として1回としているが、「人事院規則で定める特別の事情」がある場合、再度の育児休業を取得することができる。この「人事院規則で定める特別の事情」の一つとして、育児休業の承認の請求の際、育児休業により子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出て、この育児休業の終了後3月以上の期間を経過したことがある。今般の育児休業法の改正により、育児休業の取得回数制限が緩和され、特別の事情にかかわらず、原則2回まで育児休業を取得することができるようになることから、育児休業等計画書により申し出た場合の再度の育児休業の取得は「人事院規則で定める特別の事情」から削除する。

## 〔措置内容〕

## 【人事院規則 19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

- ・ 再度の育児休業（育児休業法改正後は、3回目以降の育児休業）を取得することができる「人事院規則で定める特別の事情」から、育児休業により子を養育するための計画について育児休業等計画書により申し出たことを削除する。（この計画書により申し出た場合の再度の育児短時間勤務の取得の仕組みは存置することから、育児休業等計画書を育児短時間勤務計画書に改める。）

## 【育児休業等の運用について（平成4年1月17日職福—20）の一部改正】

- ・ 育児休業等計画書を育児短時間勤務計画書に改めるなどする。
- ・ 育児休業承認請求書の記載事項を整理するなどする。

## (2) 再度の育児休業取得に係る「人事院規則で定める特別の事情」（任期付職員の任期の更新等）

## 〔説明〕

今般の育児休業法の改正により、任期を定めて採用された職員が、任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合に、任期の更新又は引き続いての採用に伴い、更新前の任期の末日の翌日又は引き続いての採用の日を育児休業の期間の初日として再度の育児休業をしようとするときには、再度の育児休業の直前の育児休業は育児休業の取得回数としてカウントしないこととされる。

一方、現行では、再度の育児休業を取得することができる「人事院規則で定める特別の事情」の一つとして、任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている職員が、任期の更新又は引き続いての採用に伴い、更新前の任期の末日の翌日又は引き続いての採用の日を育児休業の期間の初日として再度の育児休業をすることができる旨の規定があるものの、対象が「非常勤職員」に限られている。任期を定めて採用された職員には、非常勤職員以外にも、任期付職員法に基づく任期付職員や任期付研究員などがあることから、上記の育児休業法の改正内容を踏まえ、これらの職員についても非常勤職員と同様の取扱いとすることを規定する。

## 〔措置内容〕

## 【人事院規則 19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

- ・ 再度の育児休業（育児休業法改正後は、3回目以降の育児休業）を取得することができる「人事院規則で定める特別の事情」のうち、任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、任期の更新又は引き続いての採用に伴い、更新前の任期の末日の翌日又は引き続いての採用の日を育児休業の期間の初日として再度の育児休業をしようとするについて、「非常勤職員」を「任期を定めて採用された職員」に改める。

## (3) 他の子についての育児休業

## 〔説明〕

民間法制において、育児休業と出生時育児休業（子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内（＝57日間以内）に4週間以内の期間を定めてする育児休業）のそれぞれについて、一人の子についての休業期間中に他の子も養育している場合には、その他の子についても休業の回数のカウントに含めることとしていることから、国の職員についても同様の取扱いとする。

（民間法制における出生時育児休業の「子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで」の日数は、すなわち57日間。以下同じ。）

## 〔措置内容〕

## 【育児休業等の運用について（平成4年1月17日職福—20）の一部改正】

- ・ 1人の子についての育児休業（子の出生の日から57日間以内の育児休業のうち最初のもの及び2回目を除く。）の期間中に、他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児休業（子の出生の日から57日間以内の育児休業のうち最初のもの及び2回目を除く。）をしたものとして取り扱うものとする。

また、1人の子についての子の出生の日から57日間以内の育児休業の期間中に、他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に子の出生の日から57日間以内の育児休業をしたものとして取り扱うものとする。



## 2 子の出生の日から57日間以内の育児休業に係る請求期限の短縮

〔参考〕 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の骨子（令和3年8月10日）

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

**ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮**

### 〔説明〕

民間法制における出生時育児休業<sup>（注1）</sup>の申出期限が原則2週間前までとされることを踏まえ、国の職員について、子の出生の日から57日間以内の育児休業の請求期限を現行原則1月前から2週間前までに短縮する。

また、子の出生の日から57日間以内の育児休業について請求期限を短縮することで、より早く請求できていたにもかかわらず請求期限直前に請求するケースが増加すると、代替措置等を実施する人事当局側の負担が増加し、さらに、代替措置等を実施できずに育児休業を取得できないケースも生じ得ることから、民間法制と同様、早めの請求が効果的であること等について規定する。

（注1）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（以下「民間育児・介護休業法」という。）の改正により、民間労働者について、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとして新設

- 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- 申出期限は原則休業の2週間前まで
- 分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）
- 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能

### 〔措置内容〕

#### 【人事院規則19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

- ・ 子の出生の日から57日間以内に育児休業をしようとする場合に、育児休業の承認の請求は、育児休業を始めようとする日の2週間前までに行うものとするよう改める。

#### 【育児休業等の運用について（平成4年1月17日職福—20）の一部改正】

- ・ 職員が育児休業を円滑に取得できるようにするため、各省各庁の長等は、育児休業の承認を請求するものとされている期限にかかわらず育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするための勤務環境の整備を行い、職員は、業務の円滑な引継ぎ等のためには職員の意向に応じて早めに育児休業の承認を請求することが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意するものとする。

### 3 子の出生の日から57日間以内の非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和

〔参考〕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の骨子（令和3年8月10日）

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

**② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和**

#### 〔説明〕

民間法制における有期雇用労働者の出生時育児休業の取得要件を踏まえ、国の非常勤職員について、子の出生の日から57日間以内の育児休業の取得要件を緩和する。

〔改正後の子の出生の日から57日間以内の非常勤職員の育児休業の取得要件〕

次の①・②のいずれにも該当する非常勤職員

① 子の出生の日から57日間の期間の末日から6月を経過する日（現行：子の1歳6か月到達日）までに、任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする官職（特定官職）に採用されないことが明らかでない非常勤職員

② 勤務日が週3日以上又は年121日以上である非常勤職員（現行制度と同様）

#### 〔措置内容〕

##### 【人事院規則19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

子の出生の日から57日間以内に育児休業をしようとする場合の要件のうち、勤務日数に係るもの以外の要件について、子の出生の日から57日間の期間の末日から6月を経過する日までに、任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び任命権者を同じくする官職（特定官職）に引き続き採用されないことが明らかでないこととする。

### 4 子が1歳以降の非常勤職員の育児休業の取得の柔軟化

〔参考〕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の骨子（令和3年8月10日）

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

**③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化**

## (1) 非常勤職員の育児休業の対象期間を子の1歳6か月到達日までとする要件

## 〔説明〕

非常勤職員の育児休業の対象期間は子の1歳到達日までであるところ、現行では、次の①～③に掲げる場合のいずれにも該当するときは、この期間が子の1歳6か月到達日までとなる。

- ① 非常勤職員又はその配偶者が子の1歳到達日において育児休業等をしている場合
- ② 子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事院が定める場合に該当する場合（保育所等の利用ができない場合等）
- ③ 非常勤職員が子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

民間法制と同様、子が1歳以降の育児休業の取得を柔軟化するため、上記③を以下の③´のように改める（下線部分が改正箇所）。これにより、子が1歳以上1歳6か月未満の期間の途中で夫婦交替での取得が可能となる。

また、民間法制においては、1歳以降の育児休業は分割取得を認めないこととしていることから、非常勤職員に係る子の1歳以降の育児休業についても取得回数を1回までとするよう、以下の④の要件を新設する。

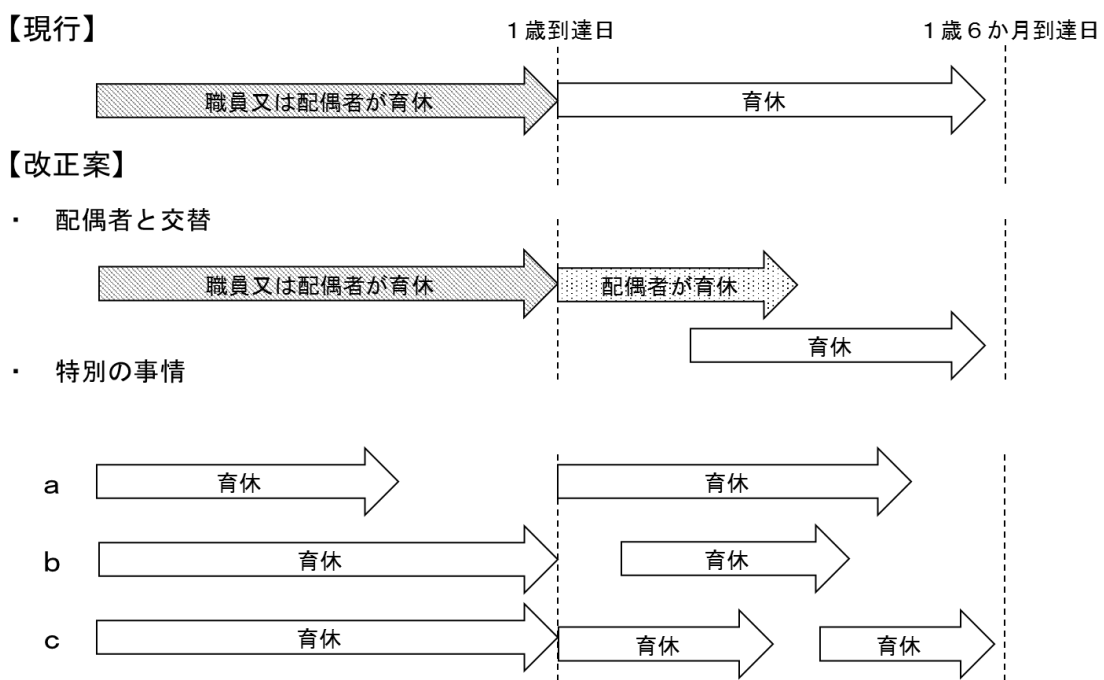
- ③´ 非常勤職員が子の1歳到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者が子の1歳到達日の翌日以降、国等育児休業（育児休業法その他の法律の規定による育児休業）をする場合にあっては、当該国等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合
- ④ 非常勤職員が子の1歳到達日後の期間において、①、②、③´の条件に該当して育児休業をしたことがない場合

さらに、子が1歳以降の育児休業の取得を柔軟化するため、人事院が定める特別の事情（※）がある場合には、上記②の「育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事院が定める場合」に該当すれば子の1歳6か月到達日まで育児休業をできるようにする。また、当該「人事院が定める場合」として、現行の運用通知で定められている事項に加えて「人事院が定める特別の事情」として定める事項を追加する。

これにより、

- a 子の1歳到達日に育児休業をしていない場合の取得（上記①の例外）
- b 子の1歳到達日の翌日以外からの取得（上記③´の例外）
- c 子が1歳以上1歳6か月未満の期間における複数回の取得（上記④の例外）が可能となる。

※ 民間法制においては、子が1歳以降の有期雇用労働者の育児休業を柔軟に取得することができる「厚生労働省令で定める特別の事情」として、産前産後休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した後に当該産前産後休業に係る子が死亡した場合など、育児休業期間の終了事由に該当した後に当該事由に係る事実が消滅した場合が定められている。国の職員についても、同様の考え方により、「人事院が定める特別の事情」として、育児休業の承認の失効・取消事由に該当した後に当該事由に係る事実が消滅した場合を定める。



### 〔措置内容〕

#### 【人事院規則19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

- (1) ・ 非常勤職員の育児休業の対象期間（子が1歳に達する日（以下「子の1歳到達日」という。）を子が1歳6か月に達する日（以下「子の1歳6か月到達日」という。）までとする要件を、次の①～④に掲げる場合のいずれにも該当するときとするよう改める。
- ① 非常勤職員又はその配偶者が子の1歳到達日において育児休業等をしている場合（現行どおり）
  - ② 子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事院が定める場合に該当する場合（現行どおり）

- ③ 非常勤職員が子の1歳到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者が子の1歳到達日の翌日以降、国等育児休業（育児休業法その他の法律の規定による育児休業）をする場合にあっては、当該育児休業等の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合
- ④ 非常勤職員が子の1歳到達日後の期間において、(1)の条件に該当して育児休業をしたことがない場合

・また、人事院が定める特別の事情がある場合にあっては、当該要件を上記②に掲げる場合に該当するときとするよう改める。

#### 【育児休業等の運用について（平成4年1月17日職福—20）の一部改正】

- ・ 上記(1)の「人事院が定める特別の事情」は、次の①～④のとおりとする。  
あわせて、上記(1)②の「人事院が定める場合」にも次の①～④を追加する。
- ① 育児休業の承認が、産前の休業を始め又は出産したことにより効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと
- a 死亡した場合
- b 養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- ② 育児休業の承認が、当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認されたことにより取り消された後、当該子が次に掲げる場合に該当することとなったこと
- a ① a 又は b に掲げる場合
- b 特別養子縁組の成立の請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童を里親に委託する措置が解除された場合
- ③ 育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った後、当該休職又は停職が終了したこと
- ④ 育児休業の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後、当該子を養育することができる状態に回復したこと

## (2) 非常勤職員の育児休業の対象期間を子が2歳に達する日までとする要件

## 〔説明〕

非常勤職員の育児休業の対象期間を子が2歳に達する日までとする要件についても、(1)と同様に改正を行う。

## 〔措置内容〕

## 【人事院規則19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

(2)・非常勤職員の育児休業の対象期間（子の1歳到達日）を子が2歳に達する日までとする要件を、次の①～④に掲げる場合のいずれにも該当するときとするよう改める。

- ① 非常勤職員又はその配偶者が子の1歳6か月到達日において育児休業等をしている場合（現行どおり）
- ② 子の1歳6か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事院が定める場合に該当する場合（現行どおり）
- ③ 非常勤職員が子の1歳6か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者が国等育児休業（育児休業法その他の法律の規定による育児休業）をする場合にあっては、当該育児休業等の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合
- ④ 非常勤職員が子の1歳6か月到達日後の期間において、(2)の条件に該当して育児休業をしたことがない場合

・また、人事院が定める特別の事情（8頁に掲げる運用通知①～④の事情）がある場合にあっては、当該要件を上記②に掲げる場合に該当するときとするよう改める。

## (3) 非常勤職員の子が1歳以上の期間における育児休業の取得要件の確認

## 〔説明〕

子の1歳到達日に育児休業をしている非常勤職員が、子が1歳以上1歳6か月未満の期間における育児休業をしようとする場合、現行では、当該育児休業の期間の初日が子の1歳到達日の翌日に限定されており、引き続いて育児休業を取得することとなることから、この際に改めて育児休業の取得要件<sup>(注2)</sup>を問われない。(1)の改正により、子が1歳以上1歳6か月未満の期間における育児休業の期間の初日は子の1歳到達日の翌日に限定されなくなるが、民間法制と同様、(1)の改正後も、このように改めて取得要件を問われない取扱いが現行と同様のものとなるよう、育児休業の取得要件を確認しない場合を、子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合とする改正

を行う。

(注2) 次のいずれにも該当すること

- ・ 子の1歳6か月到達日までに、任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び任命権者を同じくする官職に引き続き採用されないことが明らかでないこと
- ・ 勤務日が週3日以上又は年121日以上であること

〔措置内容〕

【人事院規則19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

- ・ 現行では、子の1歳到達日に育児休業をしている非常勤職員が、子が1歳以上1歳6か月未満の期間における育児休業をしようとする場合に、育児休業の取得要件を改めて問われないところ、(1)の改正に伴い、この取扱いの対象となる場合を、子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合とする。

(4) 非常勤職員の子が1歳以上の期間における育児休業の請求期限

〔説明〕

子の1歳到達日又は子の1歳6か月到達日に育児休業をしている非常勤職員が、子が1歳以上1歳6か月未満又は1歳6か月以上2歳未満の期間における育児休業をしようとする場合、現行では、当該育児休業の期間の初日が子の1歳到達日又は子の1歳6か月到達日の翌日に限定されており、引き続いて育児休業を取得することとなることから、当該育児休業の請求期限は2週間前（当該育児休業以外は1月前）とされている。(1)及び(2)の改正により、子が1歳以上1歳6か月未満又は1歳6か月以上2歳未満の期間における育児休業の期間の初日は子の1歳到達日又は子の1歳6か月到達日の翌日に限定されなくなることから、民間法制と同様、このように請求期限を短縮する取扱いを、子の1歳到達日又は子の1歳6か月到達日以前に請求する場合とする改正を行う。

〔措置内容〕

【人事院規則19—0（職員の育児休業等）の一部改正】

- ・ 現行では、非常勤職員が、子が1歳以上1歳6か月未満又は1歳6か月以上2歳未満の期間における育児休業をしようとする場合には、育児休業を始めるようとする日の2週間前までに育児休業の承認の請求を行うものとされているところ、(1)及び(2)の改正に伴い、この取扱いの対象となる場合を、子の1歳到達日又は子の1歳6か月到達日以前までに請求する場合とする。

## II 育児参加のための休暇

〔参考〕 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の骨子（令和3年8月10日）

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

## 〔説明〕

育児休業法の改正により、子の出生の日から57日間以内における育児休業の取得を柔軟化することも踏まえ、妻の産後の体調回復が思わしくない場合や子が未熟児である場合などに育児参加のための休暇を産後8週間経過後にも使用することができるよう、同休暇の対象期間を出産の日以後1年を経過する日まで拡大する。

## 〔措置内容〕

【人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）・人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部改正】

育児参加のための休暇の対象期間を、妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間から、妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間に改める。

## III 期末手当・勤勉手当

〔参考〕 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の骨子（令和3年8月10日）

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア～ウ（略）

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

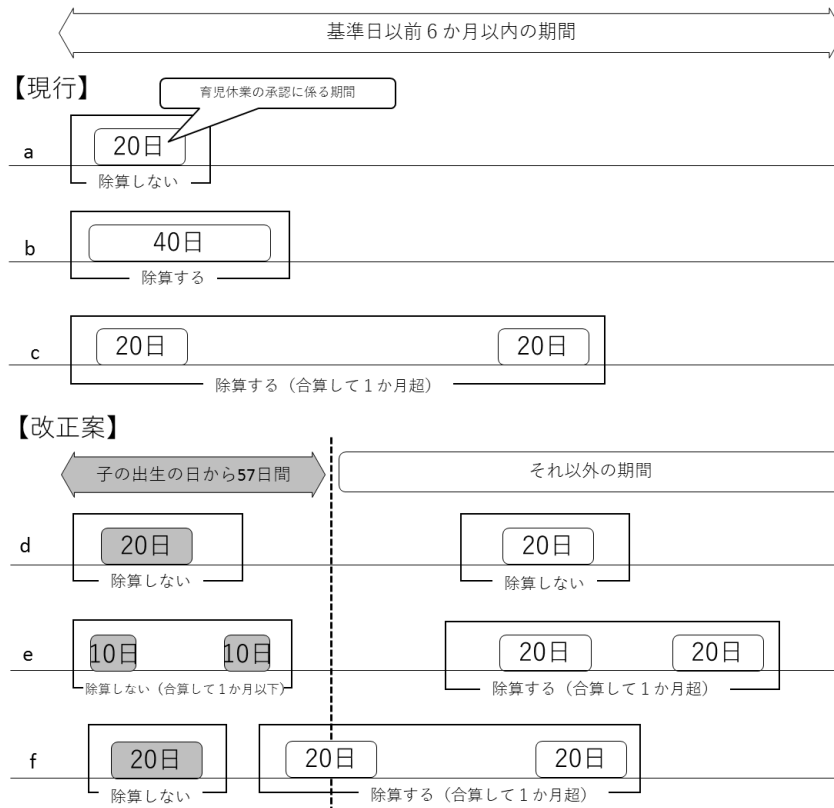
## 〔説明〕

育児休業法の改正により、子の出生の日から57日間における育児休業の取得回数制限が緩和されることを踏まえ、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に係る育児休業期間の除算の取扱いを見直す。

現行では、承認に係る期間（当該期間が2以上ある場合はそれぞれの期間を合算し



た期間)が1か月以下である育児休業の期間については、在職期間等の算定に当たり除算しないこととしている。改正後は、承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間以内の期間に含まれる育児休業の期間とそれ以外の育児休業の期間のそれぞれについて、承認に係る期間が1か月以下である場合には在職期間等の算定に当たり除算しないこととする改正を行う。



### 【措置内容】

#### 【人事院規則9—40（期末手当及び勤勉手当）の一部改正】

次の①及び②に掲げる育児休業に係る休業期間については、期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たり除算しないこととするよう改める。

- ① 承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間に含まれる育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である育児休業
- ② 承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間に含まれる育児休業以外の育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である育児休業

#### 【給実甲第220号（期末手当及び勤勉手当の支給について（通知））の一部改正】

人事院規則9—40の改正に伴い、所要の改正を行う。

## IV 施行期日（令和4年10月1日）

〔参考〕 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の骨子（令和3年8月10日）

## 3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施

## 〔説明〕

育児休業法等改正法は、民間育児・介護休業法改正法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に合わせて令和4年10月1日に施行される予定であり、今般の人事院規則等の改正も同日に施行する。

なお、Ⅲについては、令和4年12月期の期末手当・勤勉手当から適用されることとなり、承認に係る期間の一部又は全部が令和4年6月2日以降の期間に含まれる育児休業から今般の措置の対象となる。

以 上