

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 出の説明

平成22年 8 月10日

人 事 院

人事院は、常時勤務することを要しない職員（非常勤職員）について育児休業等を行うことができるようにするため育児休業等に関する制度を改正することが適当と認め、本日、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して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を行った。

人事院は、従来から、非常勤職員について、民間における同種の労働者の勤務条件との均衡も考慮して、その処遇の整備を進めてきたところである。今般、非常勤職員について日々任用が更新されるという日々雇用の仕組みを廃止し、一定の任期を設定して任用される期間業務職員の制度を設けることとされたこと、民間における期間を定めて雇用される者については、一定の要件の下で、育児休業等を行うことができること等の状況を踏まえ、仕事と育児の両立を図る観点から、非常勤職員について育児休業等を行うことができるようにすることが適当と認め、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正されるよう、意見の申出を行ったものである。その内容及び趣旨は、別紙のとおりである。

別 紙

国家公務員の育児休業等に関する制度の改正についての説明

第 1 常時勤務することを要しない職員の育児休業

1 常時勤務することを要しない職員について、任命権者の承認を受けて、その子を養育するため、当該子が1歳に達する日（当該職員の配偶者が当該子が1歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合にあつては、当該子が1歳2か月に達する日までの間で人事院規則で定める日）まで、育児休業をすることができるようにすること。

ただし、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる職員として人事院規則で定める職員については、この限りでないものとする。

【趣旨】

現在、非常勤職員は、育児休業をすることができないこととされているが、仕事と育児の両立を図るため、非常勤職員についても、その任用・勤務形態を踏まえ、育児休業をすることができない合理的な理由があると認められる非常勤職員を除き、子が1歳に達する日（配偶者が当該子が1歳に達する日以前に育児休業をしている場合には、当該子が1歳2か月に達する日までの間で人事院規則で定める日）まで、育児休業をすることができるようにするものである。

育児休業をすることができない合理的な理由があると認められる非常勤職員としては、育児休業の承認の請求時に、

- ① 引き続き任用された期間が1年に満たない職員
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き任用されることが見込まれな

い職員

③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、その任期が満了し、かつ、任期が更新されないこと又は再び採用されないことが明らかな職員

④ 1週間の勤務日数が2日以下である職員

等を予定している。

2 1の改正に伴い、子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例に関し、所要の措置を講ずること。

【趣旨】

育児休業は、配偶者の疾病等により子の養育に著しい支障が生じる等の特別の事情がある場合以外は、1回に限られるが、子の出生の日から産後休暇の期間（8週間）内に最初の育児休業をした場合には、特別の事情がない場合であっても、当該子について再び育児休業をすることができるよう、常勤職員と同様の定めをするものである。

3 常時勤務することを要しない職員について、任命権者の承認を受けて、当該職員の1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、当該子の1歳に達する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規則で定める場合に該当する場合に限り、当該子が1歳6か月に達する日まで、育児休業をすることができるようにすること。

ただし、当該育児休業をしようとする期間の初日の前日において育児休業をしていない職員で、1の人事院規則で定める職員に該当するものについては、この限りでないものとする。

【趣旨】

継続的な勤務を促進する観点から、1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、育児休業をすることが特に必要と認められる場合に限り、育児休業をすることができるようにするものである。

ただし、当該子が1歳に達する日後の期間に引き続く育児休業をしない非常勤職員で、育児休業をすることができない合理的な理由があると認められる非常勤職員（1参照）については、育児休業をすることができないこととするものである。

育児休業をすることが特に必要と認められる場合としては、

- ① 保育所入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 配偶者が死亡した場合
- ③ 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になった場合

等を予定している。

4 1及び3の改正に伴い、育児休業の承認の請求に関し、所要の措置を講ずること。

【趣旨】

育児休業の承認の請求について、請求期間その他必要な事項を人事院規則で定めるものとする。

第2 常時勤務することを要しない職員の育児時間

各省各庁の長は、常時勤務することを要しない職員（国家公務員法第81条の4第1項又は第81条の5第1項の規定により採用された職員で同項に規定する短時間勤務の官職を占めるものを除く。）が請求した場合

において、公務の運営に支障がないと認めるときは、人事院規則の定めるところにより、当該職員がその3歳に達するまでの子を養育するため、育児時間を承認することができるようにすること。

ただし、育児時間をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる職員として人事院規則で定める職員については、この限りでないものとする。

【趣旨】

現在、非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。以下同じ。）は、育児時間の承認を請求することができないこととされているが、仕事と育児の両立を図るため、非常勤職員についても、その任用・勤務形態を踏まえ、育児時間をすることができない合理的な理由があると認められる非常勤職員を除き、3歳に達するまでの子を養育するため、各省各庁の長が育児時間を承認することができるようにするものである。

育児時間をすることができない合理的な理由があると認められる非常勤職員としては、育児時間の承認の請求時に、

- ① 引き続き任用された期間が1年に満たない職員
 - ② 1週間の勤務日数が2日以下である職員
- 等を予定している。

第3 実施時期

この改正は、平成23年4月1日から実施すること。

以 上