

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

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、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意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

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

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

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(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 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

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

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

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

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
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

令和3年8月10日

衆議院議長 大島理森 殿

参議院議長 山東昭子 殿

内閣総理大臣 菅 義偉 殿

人事院総裁 川本裕子

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

人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとする必要があり、その方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認めるので、別紙要綱により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、国家公務員法第23条の規定に基づき、意見を申し出る。

別 紙

国家公務員の育児休業等に関する制度の改正の要綱

第 1 育児休業の取得回数制限の緩和

- 1 職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、2回以内とすること。
- 2 1の育児休業の回数については、次に掲げる育児休業に係るものを含まないものとする。こと。
 - (1) 子の出生の日から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第19条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして同法第23条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてする最初及び2回目の育児休業（(2)に掲げる育児休業を除く。）
 - (2) 任期を定めて採用された職員が、当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする官職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新される前の任期の末日の翌日又は当該採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

第 2 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。

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

令和3年8月10日

人 事 院

人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業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。

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く我が国において、育児の事情を有する者も含め、誰もが性別にかかわらず個性や能力を十分に発揮できる社会を実現することは一層重要な課題となっているが、育児の負担は依然として女性に偏っている実態がある。このような状況の下、男性による育児を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランス推進のみならず、女性の活躍促進のためにも極めて重要である。

国家公務員について、人事院はこれまで、育児と仕事の両立支援制度の累次の改正やその周知などを行ってきた。また、政府においても、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組が進められている。これらにより、男性職員の育児休業取得率は着実に増加してきているが、女性職員と比べていまだ低い水準にあり、休業期間も短い状況にある。

昨年5月には「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進することとされた。また、本

年6月には、民間労働者について、男性の育児休業取得促進等のため、「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」（育児・介護休業法）等を改正する法律が成立したところである。

国家公務員についても、夫婦交替等での取得を容易にし、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、職員の育児と仕事の両立を支援するための休暇や休業をより柔軟に取得できるものとする必要がある。その方策の一つとして、今般、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当であると認め、意見の申出を行ったものである。

あわせて、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。妊娠から出産、育児に至るまで切れ目のない措置を講じることにより、これらの事情を有する職員も勤務を継続し、キャリアを形成していくことができるようになるとともに、両立支援策に積極的な姿勢を示すことで、優秀な人材の確保にもつながり、能率的な公務運営に資することとなるものである。

今般の意見の申出の内容及び趣旨並びに妊娠、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の概要は、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 育児休業の取得回数制限の緩和

- 1 職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、2回以内とすること。

【趣旨】

現在、育児休業の取得回数は原則1回までとされており、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ない限り、再度の取得ができない。また、女性職員が長期間の育児休業を取得する一方、男性職員は補助的に短期間の育児休業を取得する傾向がある。夫婦交替等での柔軟な取得を可能とし、男性職員の育児休業取得促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、育児休業を原則2回まで取得することができるようにするものである。

- 2 1の育児休業の回数については、次に掲げる育児休業に係るものを含まないものとする。

- (1) 子の出生の日から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第19条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして同法第23条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてする最初及び

2回目の育児休業（(2)に掲げる育児休業を除く。）

(2) 任期を定めて採用された職員が、当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする官職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新される前の任期の末日の翌日又は当該採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

【趣旨】

- (1) 現在、原則1回までの一般の育児休業に加えて、主に男性職員を対象として、子の出生後8週間以内に1回までの育児休業が取得可能とされている。配偶者の退院後やいわゆる里帰り出産から戻った時期など、特に配偶者への支援が必要となる子の出生直後の複数の時期において男性職員が育児を担うことが求められることから、1の原則2回までの一般の育児休業に加えて、子の出生後8週間以内に2回までの育児休業を取得することができるようにするものである。
- (2) 現在、任期を定めて採用された職員は、任期の末日を超えて育児休業をすることができず、任期の末日まで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がなされるときは、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。この場合に、再度の育児休業の直前の育児休業について、1の原則2回までの一般の育児休業及び2(1)の子の出生後8週間以内の2回までの育児休業の取得回数には含まないこととするものである。

第2 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。

【趣旨】

民間労働者について育児休業の分割取得等を可能とする「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」（令和3年法律第58号）の規定が、同法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されるところ、国家公務員についても、その施行から遅れることなくこの改正を実施することができるようにするものである。

第3 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

第1の措置に併せて、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、次の1及び2の措置を一体的に講じる。

1 育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

(1) 子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限の短縮

子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで（現行1月前まで）に短縮する。

(2) (1)のほか、非常勤職員についての次の措置

ア 育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和

非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止する。

また、非常勤職員の育児休業の取得要件のうち、「子が1歳6か月に達する日まで」に、その任期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との要件について、非常勤職員が子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合には、「子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。

イ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とする。

(3) 各省各庁の長等に対する措置等の義務付け

各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付ける。

- ア 本人又は配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- イ 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ウ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

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

(1) 不妊治療のための休暇の新設等

不妊治療と仕事の両立については、昨年的人事院勧告時の報告において、「不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく」と言及した。これを受けて、本年1月から2月にかけて一般職の国家公務員を対象としたアンケートを実施したところ、不妊治療と仕事の両立を支援する措置について、職員のニーズがあること等が確認でき、有識者からも、仕事を続けながら治療を受

けることができる環境の整備が重要であるとの意見があった。

職員の休暇等については、従来より、情勢適応の原則の下、民間における普及状況や社会的な要請も踏まえつつ、必要な措置を講じてきている。我が国の少子化の進行、人口減少は深刻さを増しており、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられている。また、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針」において、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が盛り込まれるとともに、不妊治療と仕事の両立を支援する助成金が設けられるなど、民間企業における取組を促進するための各種施策が講じられている。さらに、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられる。

地方公共団体においては、不妊治療のために使用できる特別な休暇等を措置している団体が一定数ある。

このため、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。継続的な勤務が見込まれる非常勤職員についても不妊治療と仕事の両立を支援するため同様の休暇を措置する。

あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係

る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

(2) 育児参加のための休暇の対象期間の拡大

現在、男性職員は、妻が出産する場合、産前6週（多胎妊娠の場合、14週）から産後8週までの期間において、育児参加のための休暇を5日の範囲内で使用できる。今般、第1の2(1)で述べたとおり子の出生後8週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同休暇を産後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子が1歳に達する日まで拡大する。

(3) (1)及び(2)のほか、非常勤職員についての次の措置

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

ア 育児時間、介護時間、子の看護休暇及び短期介護休暇の取得要件の緩和

1(2)アで述べたとおり、非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止することに併せて、育児時間及び介護時間の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止するとともに、子の看護休暇及び短期介護休暇の取得要件のうち「6月以上継続勤務している」との要件を「6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している」と改める。これにより、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等が取

得できることとなる。

イ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の新設

前述の「少子化社会対策大綱」等により子の出生直後の時期を中心に男性の育児参画が促進されていること等を踏まえ、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について、配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設ける。

ウ 産前休暇及び産後休暇の有給化

現在、非常勤職員の出産に際しては、人事院規則により、産前及び産後の期間に無給の休暇が措置されているが、前述の妊娠・出産関連の措置との整合性を図る観点から、これらの産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

(4) 期末手当及び勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いの見直し

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っては、現行制度において、承認に係る期間が1か月以下である育児休業の期間は、手当の対象となる期間から除算しないこととしているところ、この取扱いは維持した上で、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。これにより、子の出生後8週間以内における育児休業の期間又はそれ以外の育児休業の期間のうち、承認に係る期間が1か月以下であるものはそれぞれ除算しないこととなる。

3 実施時期

1及び2のうち、第1の育児休業の取得回数制限の緩和を踏まえた措置は、第2の実施時期に合わせて実施する。このほか、休暇の新設及び有給化は、令和4年1月1日から実施し、非常勤職員の休暇・休業等の取得要

件の緩和及び各省各庁の長等に対する措置等の義務付けは、同年４月１日から実施する。

以　　上