

令和4年2月17日

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長

（公印省略）

人事院規則19-0（職員の育児休業等）の一部改正等について
（令和4年4月1日施行の非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和等関係）

本日、人事院規則19-0（職員の育児休業等）の一部を改正する人事院規則（人事院規則19-0-14）が公布されるとともに、「人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について」の一部改正について（職職-23）及び「育児休業等の運用について」の一部改正について（職職-24）が発出され、令和4年4月1日から施行されることとなります。

つきましては、各地方公共団体におかれては、地方公務員法の趣旨に沿い、下記の人事院規則及び人事院運用通知の改正内容等に留意の上、非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和等について令和4年4月1日より適用すべく、条例の改正など所要の措置を講じていただくようお願いいたします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いいたします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

記

1 非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和

非常勤職員について次に掲げる措置を講ずるため、条例の改正など所要の措置を講じること。

- ① 育児休業、介護休暇、部分休業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」との要件の廃止
- ② 子の看護休暇及び短期介護休暇の「6月以上継続勤務」との要件を「6月以上の任期又は6月以上継続勤務」に緩和

なお、非常勤職員の育児休業及び部分休業の取得要件については、「職員の育児休業

等に関する条例（案）」（平成4年2月13日自治能第20号）をお示ししているところであるが、別添1の条例（案）のとおり所要の改正を行うものであること（第2条第4号及び第19条第2号の改正部分参照）。

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等

育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するため、次に掲げる措置を講じること。

- ① 妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認
- ② 勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等）
- ③ 育児休業等の取得状況の公表

なお、上記①及び②については、別添1の条例（案）のとおり「職員の育児休業等に関する条例（案）」について所要の改正を行うものであること（第23条及び第24条の新設部分参照）。

また、上記①から③までの措置を講じるに当たって留意すべき点は、別添2のとおりであること。

(参考)

- 「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち令和4年4月1日施行予定の事項（非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和等）
（「育児休業法の改正についての意見の申出のポイント」資料抜粋）

1～3 （略）

4 非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和、配偶者出産休暇等の新設等

① 育児休業・介護休暇等の取得要件のうち、在職期間要件の廃止・緩和

②～⑤ （略）

5 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等の各省各庁の長等への義務付け

① 妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認

② 勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等）

③ 育児休業の取得状況の報告

(参考情報)

- 公務員人事管理に関する報告（人事院ホームページ）

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r3/r3_top.html

※「令和3年 人事院勧告」ページ内「別紙第3 公務員人事管理に関する報告」参照

- 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（人事院ホームページ）

<https://www.jinji.go.jp/iken/moushide.html>

連絡先	総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第四係
電話	03-5253-5544（直通）

(別添1)

職員の育児休業等に関する条例(案) 新旧対照条文

(傍線部分は改正部分)

改 正 後

現 行

(育児休業をすることができない職員)

第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 三 (略)

四 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員

イ 次のいずれにも該当する非常勤職員

(削る)

(1) その養育する子(育児休業法第二条第一項に規定する子をいう。以下同じ。)が一歳六か月に達する日(以下「一

歳六か月到達日」という。)(第二条の四の規定に該当する場合にあつては、二歳に達する日)までに、その任期(

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き~~採用され~~採用されないことが明らかでない非

特定職」という。)に採用されることが明らかでない非

常勤職員

(2) (略)

ロ・ハ (略)

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 (略)

二 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第二

二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(

以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く

める職員(以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く

二 次(1)のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第二

二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く

(育児休業をすることができない職員)

第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 三 (略)

四 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員

イ 次のいずれにも該当する非常勤職員

(1) 任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に引き続き在職した期間が一年以上である非常勤職員

(2) その養育する子(育児休業法第二条第一項に規定する子をいう。以下同じ。)が一歳六か月に達する日(以下「一

歳六か月到達日」という。)(第二条の四の規定に該当する場合にあつては、二歳に達する日)までに、その任期(

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特定職に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員

でない非常勤職員

(3) (略)

ロ・ハ (略)

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 (略)

二 次(1)のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第二

二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く

める職員(以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く

二 次(1)のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第二

二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く

める職員(以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く

以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）

（削る）

（削る）

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

第二十三条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第二十四条 任命権者は、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、次に掲げる措置を講じなければならない。

- 一 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

イ 特定職に引き続き在職した期間が一年以上である非常勤職員
ロ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員

（新設）

（新設）

附 則

（施行期日）

第一条 この条例は、令和四年四月一日から施行する。

育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等を講じるに当たって留意すべき点

①妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認【条例（案）第23条関係】

- 条例（案）第23条第1項の規定により、職員に対して制度等を知らせるとともに職員の意向を確認するための措置を講ずることは、職員による育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、任命権者は、これを行うに当たっては、職員による育児休業の承認の請求を控えさせることとならないように配慮しなければならないこと。
- 条例（案）第23条第1項に掲げる「妊娠し、又は出産したことに準ずる事実」として、次に掲げる事実が挙げられること。
 - ① 職員が民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し、当該請求に係る3歳（非常勤職員にあっては、1歳。以下同じ。）に満たない者を現に監護していること又は同項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求することを予定しており、当該請求に係る3歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。
 - ② 職員が児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として3歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。
 - ③ 職員が、3歳に満たない児童の親その他の児童福祉法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として当該児童を受託することができない場合において、同条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1号に規定する養育里親として当該児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。
- 条例（案）第23条第1項に掲げる「育児休業に関する制度その他の事項」として、次に掲げる事項が挙げられること。
 - ① 育児休業に関する制度
 - ② 育児休業の承認の請求先
 - ③ 地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）第70条の2第1項に規定する育児休業手当金その他これに相当する給付に関する必要な事項
 - ④ 職員が育児休業の期間について負担すべき社会保険料の取扱い
- 条例（案）第23条第1項の規定により、職員に対して条例（案）第23条第1項に掲げる「育児休業に関する制度その他の事項」を知らせる場合には、次のいずれかの方法（③に掲げる方法にあっては、当該職員が希望する場合に限る。）によって行うものであること。
 - ① 面談による方法
 - ② 書面を交付する方法
 - ③ 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- 条例（案）第23条第1項に掲げる「面談その他の措置」として、次に掲げる措置（③

に掲げる措置にあつては、職員が希望する場合に限る。)が挙げられること。

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ 電子メール等の送信（当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

②勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等）【条例（案）第24条関係】

- 条例（案）第24条各号に掲げる措置を講ずるに当たっては、短期はもとより長期の育児休業の取得を希望する職員が希望するとおりの期間の育児休業の承認を請求することができるように配慮するものとする。
- 条例（案）第24条第3号に掲げる措置として、①職員の育児休業の取得に関する事例の収集及び職員に対する当該事例の提供、②職員に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知が挙げられること。

③育児休業等の取得状況の公表

- 職員の育児休業等の取得状況については、地方公務員法第58条の2に規定する人事行政の運営等の状況の公表に係る規定に基づき、公表すること。具体的な公表事項については、次に掲げる事項が想定されるものであること。
 - ① 前年度において子が出生した職員の数（男女別）
 - ② 前年度において育児休業をした職員の数（男女別）
 - ③ その他職員の育児休業等の取得に関する必要な事項
- なお、上記事項については、「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」において、毎年度総務省において調査を実施している事項であり、当該調査の過程で把握した取得状況を公表するものが考えられるものであること。

人事院は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）に基づき、人事院規則一九―〇（職員の育児休業等）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和四年二月十七日

人事院総裁 川本裕子

人事院規則一九―〇―一四

人事院規則一九―〇（職員の育児休業等）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一九―〇（職員の育児休業等）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

目次	改正後	目次	改正前
----	-----	----	-----

第一章～第四章 (略)

第五章 各省各庁の長等が講ずべき措置等 (第

三十二条―第三十四条)

第六章 雑則 (第三十五条)

附則

(育児休業をすることができない職員)

第三条 育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一・二 (略)

三 次のいずれかに該当する常時勤務すること
を要しない職員(以下「非常勤職員」という。

一) 以外の非常勤職員

イ 次のいずれにも該当する非常勤職員

第一章～第四章 (略)

(新設)

第五章 雑則 (第三十二条)

附則

(育児休業をすることができない職員)

第三条 育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一・二 (略)

三 次のいずれかに該当する常時勤務すること
を要しない職員(以下「非常勤職員」という。

一) 以外の非常勤職員

イ 次のいずれにも該当する非常勤職員

(削る)

(1) その養育する子（育児休業法第三条第

一項に規定する子をいう。以下同じ。）

が一歳六か月に達する日（以下「一歳六

か月到達日」という。）（第三条の四の

規定に該当する場合にあつては、二歳に

達する日）までに、その任期（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任命権者を同じく

する官職（以下「特定官職」という。）

に引き続き採用されることが明らかで

(1) 任命権者を同じくする官職（以下「特

定官職」という。）に引き続き在職した

期間が一年以上である非常勤職員

(2) その養育する子（育児休業法第三条第

一項に規定する子をいう。以下同じ。）

が一歳六か月に達する日（以下「一歳六

か月到達日」という。）（第三条の四の

規定に該当する場合にあつては、二歳に

達する日）までに、その任期（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特定官職に引き続

き採用されることが明らかでない非常

勤職員

ない非常勤職員

(2) (略)

ロ・ハ (略)

(育児時間を請求することができない職員)

第二十八条 育児休業法第二十六条第一項の人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 (略)

二 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して人事院が定める非常勤職員以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）

(削る)

(削る)

(3) (略)

ロ・ハ (略)

(育児時間を請求することができない職員)

第二十八条 育児休業法第二十六条第一項の人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 (略)

二 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）

イ 特定官職に引き続き在職した期間が一年以上である非常勤職員

ロ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間

第五章 各省各庁の長等が講ずべき措置等

(妊娠又は出産等についての申出があつた場合における措置等)

第三十二条 各省各庁の長及び行政執行法人の長

(以下この章において「各省各庁の長等」という。)は、職員が当該各省各庁の長等に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして人事院が定める事実を申し出たときは、人事院の定めるところにより、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の人事院が定める事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当

を考慮して人事院が定める非常勤職員

(新設)

(新設)

該職員の意向を確認するための面談その他の人事院が定める措置を講じなければならない。

- 2 | 各省各庁の長等は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならぬ。

(勤務環境の整備に関する措置)

第三十三条 各省各庁の長等は、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、次に掲げる措置を講じなければならない。

- 一 | 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 | 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 | その他人事院が定める育児休業に係る勤務

(新設)

環境の整備に関する措置

2 | 人事院は、各省各庁の長等が前項の規定により実施する同項第一号の研修の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められる育児休業に係る研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(育児休業の取得の状況の報告及び公表)

第三十四条 各省各庁の長等は、毎年度（毎年四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。）前年度における職員の育児休業の取得の状況として人事院が定めるものを人事院に報告しなければならない。

2 | 人事院は、前項の規定による報告を取りまと

(新設)

め、その概要を公表しなければならない。

第六章 (略)

第三十五条 (略)

第五章 (略)

第三十二条 (略)

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和四年四月一日から施行する。

(人事院規則一―三四の一部改正)

2 人事院規則一―三四(人事管理文書の保存期間)の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分のように改める。

改正後	改正前
別表 人事管理文書の保存期間(第三条関係) 一〇十一 (略)	別表 人事管理文書の保存期間(第三条関係) 一〇十一 (略)

一〇三
(略)

備考

十三〇二十
(略)

文書等	の報告の	条第一項	第三十四	文書等

一〇三
(略)

備考

十三〇二十
(略)

令和4年2月17日

各府省事務次官 殿

各外局長 殿

人 事 院 事 務 総 長

「人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用
について」の一部改正について（通知）

「人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について（平成6年7月27日職職—329）」の一部を下記のとおり改正したので、令和4年4月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改 正 後	改 正 前
第4条関係 1 年次休暇以外の休暇の取扱い については、それぞれ次に定め るところによる。 (1) この条の第1項及び第2項	第4条関係 1 年次休暇以外の休暇の取扱い については、それぞれ次に定め るところによる。 (1) この条の第1項及び第2項

の「人事院の定める非常勤職員」は、次に掲げる休暇の区分に応じ、それぞれ次に定める職員とする。この場合において、ア及びイの「継続勤務」については、第3条関係第2項の規定の例によるものとする。

ア (略)

イ この条の第1項第9号、
第12号及び第13号並びに第2項第2号及び第3号
の休暇 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、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
(削る)

の「人事院の定める非常勤職員」は、次に掲げる休暇の区分に応じ、それぞれ次に定める職員とする。この場合において、アからウまでの「継続勤務」については、第3条関係第2項の規定の例によるものとする。

ア (略)

イ この条の第1項第9号、
第12号及び第13号の休暇 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、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

ウ この条の第2項第2号及び第3号の休暇 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められ

立 この条の第2項第4号の
休暇 同号に規定する申出
の時点において、1週間の
勤務日が3日以上とされて
いる職員又は週以外の期間
によって勤務日が定められ
ている職員で1年間の勤務
日が121日以上であるも
のであって、当該申出にお
いて、(15)の規定により指定
期間の指定を希望する期間
の初日から起算して93日
を経過する日から6月を経
過する日までに、その任期
(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（国家公務員法第55条
第1項に規定する任命権者
及び法律で別に定められた
任命権者並びにその委任を
受けた者をいう。）を同じ

ている職員で1年間の勤務
日が121日以上であるも
のであって、6月以上継続
勤務しているもの
エ この条の第2項第4号の
休暇 同号に規定する申出
の時点において、1週間の
勤務日が3日以上とされて
いる職員又は週以外の期間
によって勤務日が定められ
ている職員で1年間の勤務
日が121日以上であるも
のであって、任命権者（国
家公務員法第55条第1項
に規定する任命権者及び法
律で別に定められた任命権
者並びにその委任を受けた
者をいう。）を同じくする
官職（以下この(1)において
「特定官職」という。）に
引き続き在職した期間が1
年以上であり、かつ、当該
申出において、(15)の規定に
より指定期間の指定を希望
する期間の初日から起算し
て93日を経過する日から

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もの

エ この条の第2項第5号の
休暇 初めて同号の休暇の
承認を請求する時点におい
て、1週間の勤務日が3日
以上とされている職員又は
週以外の期間によって勤務
日が定められている職員で
1年間の勤務日が121日
以上であるものであって、
1日につき定められた勤務
時間が6時間15分以上で
ある勤務日があるもの

(2) (1)ウの「引き続き採用」さ
れるものであるかどうかの判
断は、その雇用形態が社会通
念上中断されていないと認め

6月を経過する日までに、
その任期（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
び特定官職に引き続き採用
されないことが明らかでないもの

オ この条の第2項第5号の
休暇 初めて同号の休暇の
承認を請求する時点におい
て、1週間の勤務日が3日
以上とされている職員又は
週以外の期間によって勤務
日が定められている職員で
1年間の勤務日が121日
以上であるものであり、か
つ、1日につき定められた
勤務時間が6時間15分以
上である勤務日があるもの
であって、特定官職に引き
続き在職した期間が1年以
上であるもの

(2) (1)エ及びオの「引き続き在
職」するものであるかどうか
又は(1)エの「引き続き採用」
されるものであるかどうかの

られるかどうかにより行うものとし、(1)ウの「引き続き採用されないことが明らかでない」かどうかの判断は、この条の第2項第4号に規定する申出の時点において判明している事情に基づき行うものとする。

(3)～(18) (略)

2～4 (略)

判断は、それぞれその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められるかどうかにより行うものとし、(1)エの「引き続き採用されないことが明らかでない」かどうかの判断は、この条の第2項第4号に規定する申出の時点において判明している事情に基づき行うものとする。

(3)～(18) (略)

2～4 (略)

以 上

令和4年2月17日

各府省事務次官 殿

各外局の長 殿

各独立行政法人の長 殿

人 事 院 事 務 総 長

「育児休業等の運用について」の一部改正について（通知）

「育児休業等の運用について（平成4年1月17日職福—20）」の一部を下記のとおり改正したので、令和4年4月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加える。

改 正 後	改 正 前
第1 総則関係 1～7 (略) 8 <u>規則第3条第3号イ(1)及びハ</u> 、第3条の3第3号、第3条の 4並びに第4条第8号の「引き 続き採用」されるものであるか	第1 総則関係 1～7 (略) 8 <u>規則第3条第3号イ(1)及び第 28条第2号イの「引き続き在 職」するものであるかどうか又 は規則第3条第3号イ(2)及びハ</u>

どうかの判断は、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められるかどうかにより行うものとする。

9～14 (略)

第2 育児休業の承認関係

1～4 (略)

5 規則第3条第3号イ(2)の「人事院が定める非常勤職員」は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員とする。

6 規則第3条の3第3号ロの「人事院が定める場合」は、次に掲げる場合とし、同号ロに掲げる場合に該当するかどうかの判断は、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものとする。

(1) (略)

、第3条の3第3号、第3条の4並びに第4条第8号の「引き続き採用」されるものであるかどうかの判断は、それぞれその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められるかどうかにより行うものとする。

9～14 (略)

第2 育児休業の承認関係

1～4 (略)

5 規則第3条第3号イ(3)の「人事院が定める非常勤職員」は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員とする。

6 規則第3条の3第3号ロの「人事院が定める場合」は、次に掲げる場合とし、同号ロに掲げる場合に該当するかどうかの判断は、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものとする。

(1) (略)

(2) 常態として規則第3条の3第3号ロに規定する当該子を養育している当該子の親（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下この項及び第14の第2項において「養子縁組里親」という。）である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。以下この項において同じ。）である配偶

(2) 常態として規則第3条の3第3号ロに規定する当該子を養育している当該子の親（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。以下この項において同じ。）である配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と

者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）であって当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

ア～エ（略）

7～9（略）

第13 育児時間関係

1～5（略）

6 規則第28条第2号の「人事院が定める非常勤職員」は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものとする。

7～10（略）

第14 各省各庁の長等が講ずべき措置等関係

同様の事情にある者を含む。以下同じ。）であって当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

ア～エ（略）

7～9（略）

第13 育児時間関係

1～5（略）

6 規則第28条第2号ロの「人事院が定める非常勤職員」は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものとする。

7～10（略）

（新設）

1 規則第32条第1項の規定により、職員に対して制度等を知らせるとともに職員の意向を確認するための措置を講ずることは、職員による育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、各省各庁の長等は、これを行うに当たっては、職員による育児休業の承認の請求を控えさせることとならないように配慮しなければならない。

2 規則第32条第1項の「人事院が定める事実」は、次に掲げる事実とする。

(1) 職員が民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し、当該請求に係る3歳（非常勤職員にあつては、1歳。以下この項において同じ。）に満たない者を現に監護していること又は同項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求することを予定しており、当

該請求に係る3歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。

(2) 職員が児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として3歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。

(3) 職員が、3歳に満たない児童の親その他の児童福祉法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として当該児童を受託することができない場合において、同条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1号に規定する養育里親として当該児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。

3 規則第32条第1項の「人事院が定める事項」は、次に掲げる事項とする。

(1) 育児休業に関する制度

- (2) 育児休業の承認の請求先
- (3) 国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）第68条の2第1項に規定する育児休業手当金その他これに相当する給付に関する必要な事項
- (4) 職員が育児休業の期間について負担すべき社会保険料の取扱い

4 規則第32条第1項の規定により、職員に対して前項に規定する事項を知らせる場合には、次のいずれかの方法（(3)に掲げる方法にあつては、当該職員が希望する場合に限る。）によつて行わなければならない。

- (1) 面談による方法
- (2) 書面を交付する方法
- (3) 電子メールその他の受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいい、以下この(3)及び次項

(3)において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

5 規則第32条第1項の「人事院が定める措置」は、次に掲げる措置((3)に掲げる措置にあつては、職員が希望する場合に限る。)とする。

(1) 面談

(2) 書面の交付

(3) 電子メール等の送信(当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

6 各省各庁の長等は、規則第33条第1項各号に掲げる措置を講ずるに当たっては、短期はもとより長期の育児休業の取得を希望する職員が希望するとおりの期間の育児休業の承認を請求することができるように配慮するものとする。

7 規則第33条第1項第3号の「人事院が定める育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置」は、次に掲げる措置とする。

(1) 職員の育児休業の取得に関する事例の収集及び職員に対する当該事例の提供

(2) 職員に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

8 規則第34条第1項の「前年度における職員の育児休業の取得の状況として人事院が定めるもの」は、同項の規定により報告を行う日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下この項において同じ。）の前年度において子が出生した職員（任期付短時間勤務職員、臨時的に任用された職員及び規則第3条各号に掲げる職員を除く。以下この項において同じ。）の数、当該前年度において育児休業をした職員の数その他職員の育児休業の取得に関する必要な事項とする。

以 上