

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10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の一部改正等について（令和7年4月1日施行の超過勤務の免除の見直し及び仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等関係）

本日、次に掲げる人事院規則及び通知が公布又は発出され、令和7年4月1日から施行されます。

- ① 人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の一部を改正する人事院規則（人事院規則10-11-9）
- ② 人事院規則10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の一部を改正する人事院規則（人事院規則10-15-3）
- ③ 「人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の運用について」の一部改正について（令和7年職職-27）
- ④ 「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」の一部改正について（令和7年職職-28）
- ⑤ 「育児休業等の運用について」の一部改正について（令和7年職職-29）

今般の改正は、昨年8月8日の人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「仕事と生活の両立支援の拡充」の一部の項目に対応するものです。項目全体に対する今回の対応関係については別紙を参照してください。

今般の改正の主な内容及び各団体が措置を講じるに当たっての留意事項は下記のとおりです。このうち第1の1については、昨年5月31日付け通知¹（以下「育介法公布通知」という。）にてお示ししたとおり、地方公務員については既に法改正が行われており、本年4月1日から施行されます（育介法公布通知の記の第1）。

つきましては、育介法公布通知の記の第1に対応するため、及び、地方公務員法の趣旨に

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及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について（令和6年5月31日付け総行公第37号、こ総政第140号、基法発0531第1号）

沿い、下記の内容等に留意の上、超過勤務の免除の見直し等について本年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します。

その際の参考となるよう、改正する必要がある条例（案）をお示しします（別添）。

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（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 人事院規則及び人事院運用通知における主な改正事項

1. 超過勤務の免除の見直し

対象となる職員の範囲を、小学校就学の始期に達するまでの子に拡大すること。

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

以下を各省各庁の長に義務づけること。

- ・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
- ・職場環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）

第2 各団体が措置を講じるに当たって留意すべき点

1. 介護を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認【条例（案）第19条の2関係】

- 条例（案）第19条の2第1項の規定により、職員に対して同項に掲げる介護両立支援制度等その他の事項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、職員による介護両立支援制度等の申告、請求又は申出（以下この項において「請求等」という。）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、職員による介護両立支援制度等の請求等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19条の2第1項に掲げる「仕事と介護との両立に資する制度又は措置（介護両立支援制度等）」として、次に掲げる制度又は措置（非常勤職員にあっては、例規において定めるこれらに相当する制度又は措置）が挙げられること。
 - ① 条例（案）第3条第3項の規定により第17条第1項の要介護者を介護する職員として申告をした職員について勤務時間を割り振らない日を設け、又は勤務時間を

割り振ること。

- ② 条例（案）第 17 条第 1 項に規定する介護休暇
- ③ 条例（案）第 17 条の 2 第 1 項に規定する介護時間
- ④ 条例（案）第 10 条の 3 第 2 項の規定により読み替えられた同条第 1 項の規定により早出遅出勤務をさせること。
- ⑤ 条例（案）第 10 条の 4 第 4 項の規定により読み替えられた同条第 1 項の規定により深夜勤務をさせないこと。
- ⑥ 条例（案）第 10 条の 4 第 4 項の規定により読み替えられた同条第 2 項又は第 3 項の規定により時間外勤務をさせないこと。
- ⑦ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、要介護者の世話をを行うための人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第 22 条第 1 項第 12 号に相当する休暇
- ⑧ 条例（案）第 6 条第 3 項の規定により人事委員会規則で定める、同項第 2 号に掲げる場合として要介護者を介護する職員の休憩時間を延長又は短縮すること
- 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項に掲げる「介護両立支援制度等その他の事項」として、次に掲げる事項が挙げられること。
 - ① 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項に掲げる介護両立支援制度等
 - ② ①の申告先、請求先又は申出先
 - 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 3（※）第 1 項に規定する介護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
（※）令和 7 年 4 月 1 日より第 70 条の 4
- 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項又は第 2 項の規定により、職員に対して同条第 1 項に掲げる「介護両立支援制度等その他の事項」を知らせる場合には、次のいずれかの方法（第 1 項の規定による場合における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 19 条の 2 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。)

- 条例（案）第 19 条の 2 第 2 項に掲げる「40 歳に達した日」とは、40 歳の誕生日の前日をいうこと。

2. 勤務環境の整備【条例（案）第 19 条の 3 関係】

- 条例（案）第 19 条の 3 第 3 号に掲げる措置として、次に掲げる措置が挙げられること。
 - ① 職員の介護両立支援制度等の利用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 職員に対する介護両立支援制度等及び介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第四係
TEL 03-5253-5544

【参考】公務員人事管理に関する報告（仕事と生活の両立支援の拡充部分 抜粋）

(2) 仕事と生活の両立支援の拡充

ア 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

(ア) 育児時間の取得パターンの多様化等

公務における育児時間は、民間労働法制における所定労働時間の短縮に相当する措置として、現行制度上、1日に2時間の範囲内で取得できる。今般、民間労働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。なお、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。

さらに、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する（現行は3歳未満の子）。

今般の改正で対応

(イ) 超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大

職員が請求した場合に超過勤務の免除の対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大する（現行は3歳未満の子）。

(ウ) 子の看護休暇等の見直し

子の看護休暇の対象となる子の範囲を小学校3年生までの子に拡大する（現行は小学校就学前の子）とともに、子の行事参加（入園・入学式、卒園式）や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用できるよう取得事由を拡大する。

また、非常勤職員の子の看護休暇の取得要件並びに同様の取得要件を定めている、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を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初からこれらの休暇を取得可能とする。

(I) 仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等

妊娠・出産時や育児期の職員への、面談等による両立支援制度の周知や制度利用・働き方の意向聴取及び聴取した意向への配慮を各省各庁の長に義務付け、職員が子の年齢に応じた柔軟な働き方を選択できるよう支援する。

今般の改正で対応

イ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

家族の介護の必要性が生じた職員への両立支援制度の周知・意向確認や職員への仕事と介護の両立支援制度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、職員が仕事と介護の両立に必要な制度を選択できるよう支援する。

また、非常勤職員の短期介護休暇の取得要件を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初から取得可能とする。

(別添1)

○ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案) 新旧対照条文

(傍線部分は改正部分)

改 正 後

現 行

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)
第十条の四 (略)

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)
第十条の四 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のあ
る職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後十
時から翌日の午前五時までの間をいう。以下この項において同じ
。)において常態として当該子を養育することができるものとし
て人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を
除く。)が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養
育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合
を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が
、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するため
に請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するため
の措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第十条第二
項に規定する勤務(災害その他避けることのできない事由に基づ
く臨時の勤務を除く。次項において同じ。)をさせてはならない。

2 任命権者は、三歳に満たない子のある職員が、人事委員会規則
で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合に
は、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずるこ
とが著しく困難である場合を除き、第十条第二項に規定する勤務
(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除
く。次項において同じ。)をさせてはならない。

3 (略)

3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が
、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するため
に請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するため
の措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、一月につい
て二十四時間、一年について百五十時間を超えて、第十条第二項
に規定する勤務をさせてはならない。

4 前三項の規定は、第十七条第一項に規定する日常生活を営むの
に支障がある者を介護する職員について準用する。この場合にお
いて、第一項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後十時から

4 前三項の規定は、第十七条第一項に規定する日常生活を営むの
に支障がある者を介護する職員について準用する。この場合にお
いて、第一項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後十時から

翌日の午前五時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、並びに第二項及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第十七条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第一項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。）における」と、第二項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

5 (略)

(介護休暇)

第十七条 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者（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。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者（第十九条の二第一項において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、三回を超えず、かつ、通算して六月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2・3 (略)

翌日の午前五時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第二項中「三歳に満たない子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第十七条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第一項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。）における」と、第二項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

(介護休暇)

第十七条 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者（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。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、三回を超えず、かつ、通算して六月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2・3 (略)

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等に対する意向
確認等)

第十九条の二 任命権者は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置(以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出(次条において「請求等」という。)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、職員に対して、当該職員が四十歳に達した日の属する年度(四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。)において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第十九条の三 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 三 その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

附 則 (令四・三・一八総行公第二〇号)

(経過措置)

第二条 暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和三年法律第六十三号)附則第四条第一項若しくは第二項(これらの規定を同法附則第九条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)、第五条第一項から第四項まで、第六条第一項若しくは第二項(これらの規定を同法附則第九条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))又は第七条第一項から第

(新設)

(新設)

附 則 (令四・三・一八総行公第二〇号)

(経過措置)

第二条 暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和三年法律第六十三号)附則第四条第一項若しくは第二項(これらの規定を同法附則第九条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)、第五条第一項から第四項まで、第六条第一項若しくは第二項(これらの規定を同法附則第九条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))又は第七条第一項から第

四項までの規定により採用された職員をいう。)で地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占めるものは、この条例による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成〇〇年〇〇県条例第〇〇号。以下この条において「新条例」という。)第二条第三項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新条例の規定を適用する。

四項までの規定により採用された職員をいう。)で地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占めるものは、この条例による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成〇〇年〇〇県条例第〇〇号。以下この条において「新条例」という。)第二条第三項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新条例の規定を適用する。

附 則

(施行期日)

第一条 この条例は、令和七年四月一日から施行する。ただし、次条の規定は公布の日から施行する。

(経過措置)

第二条 この条例の施行の日(以下「施行日」という。)以後の日を時間外勤務制限開始日とする改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例第十条の四第二項の規定による請求(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために行うものに限る。)を行うものとする職員は、施行日前においても、人事委員会規則の定めるところにより、当該請求を行うことができる。

改 正 後

現 行

(部分休業の承認)
第二十条 (略)

(部分休業の承認)

第二十条 部分休業(育児休業法第十九条第一項に規定する部分休業をいう。以下同じ。)の承認は、勤務時間条例第〇条第〇項〔注1〕に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。))にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間(の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする)。

2 (略)

2 労働基準法第六十七条の規定による育児時間(以下「育児時間」という。)又は勤務時間条例第〇条第〇項〔注2〕の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない職員(非常勤職員を除く。)に対する部分休業の承認については、一日につき二時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、一日につき、当該非常勤職員について一日につき定められた勤務時間から五時間四十五分を減じた時間を超えない範囲内(当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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(平成三年法律第七十六号)第六十一条の二第二項の規定による介護をするための時間(以下「介護をするための時間」という。))の承認を受けて勤務しない場合にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、二時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内(で行うものとする)。

3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、一日につき、当該非常勤職員について一日につき定められた勤務時間から五時間四十五分を減じた時間を超えない範囲内(当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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(平成三年法律第七十六号)第六十一条第三十二項において読み替えて準用する同条第二十九項の規定による介護をするための時間(以下「介護をするための時間」という。))の承認を受けて勤務しない場合にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、二時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内(で行うものとする)。

〔注1〕勤務時間条例(案)第十条第一項に相当する規定

〔注1〕勤務時間条例(案)第十条第一項に相当する規定

〔注２〕 勤務時間条例(案)第十七条の二第一項に相当する規定

〔注２〕 勤務時間条例(案)第十七条の二第一項に相当する規定

附 則

(施行期日)

第一条 この条例は、令和七年四月一日から施行する。

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）に基づき、人事院規則一〇―一一（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和七年二月十四日

人事院総裁 川本裕子

人事院規則一〇―一一―一九

人事院規則一〇―一一（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一〇―一一（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）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（題名を含む。以下同じ。）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、これに加え、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ないものは、これを削る。

改正後	改正前
<p>育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等</p> <p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条・第二条）</p> <p>第二章 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限（第三条―第十三条）</p> <p>第三章 職員に対する意向確認等（第十四条・第十五条）</p>	<p>（新設）</p> <p>育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限</p>

第四章 雑則（第十六条）

附則

第一章 総則

（趣旨）

第一条 この規則は、育児又は介護を行う職員の福祉を増進し、もって職員の能率を發揮させるため、当該職員を早出遅出勤務とする措置、当該職員の深夜勤務を制限する措置及び当該職員の超過勤務を制限する措置並びに職員の意向を確認する措置等に関し、必要な事項を定めるものとする。

第二章 育児又は介護を行う職員の早出遅

出勤務並びに深夜勤務及び超過勤

（新設）

（趣旨）

第一条 この規則は、育児又は介護を行う職員の福祉を増進し、もって職員の能率を發揮させるため、当該職員を早出遅出勤務とする措置、当該職員の深夜勤務を制限する措置及び当該職員の超過勤務を制限する措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

（新設）

務の制限

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第三条 各省各庁の長(勤務時間法第三条に規定する各省各庁の長及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。)は、次に掲げる子(規則一五―一四(職員の勤務時間、休日及び休暇)第四条の三第一項第二号イにおいて子に含まれるものとされる者(以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。)を含む。第十四条を除き、以下同じ。)のある職員(勤務時間法第六条第三項の規定により勤務時間を割り振られた職員及び規則一五―一五(非常勤職員の勤務時間及び休暇)第二条第二項の規定により勤務

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第三条 各省各庁の長(勤務時間法第三条に規定する各省各庁の長をいう。以下同じ。)は、次に掲げる子(規則一五―一四(職員の勤務時間、休日及び休暇)第四条の三第一項第二号イにおいて子に含まれるものとされる者(以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。)を含む。以下同じ。)のある職員(勤務時間法第六条第三項の規定により勤務時間を割り振られた職員及び規則一五―一五(非常勤職員の勤務時間及び休暇)第二条第二項の規定により勤務時間を定められた職員を除く。)が当

時間を定められた職員を除く。)が当該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事院の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

一・二 (略)

(育児を行う職員の超過勤務の制限)

第九条 各省各庁の長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、超過勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤

該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事院の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

一・二 (略)

(育児を行う職員の超過勤務の制限)

第九条 各省各庁の長は、三歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、超過勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。以下同

務を除く。以下同じ。)をさせてはならない。

(育児を行う職員の超過勤務の制限の請求手続等)

第十一条 (略)

第十二条 (略)

2 超過勤務制限開始日から起算して第九条又は第十条の規定による請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、これらの規定による請求は、超過勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

一 (略)

じ。)をさせてはならない。

(育児を行う職員の超過勤務の制限の請求手続等)

第十一条 (略)

第十二条 (略)

2 超過勤務制限開始日から起算して第九条又は第十条の規定による請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、これらの規定による請求は、超過勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

一 (略)

二 当該請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合

3・4 (略)

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限)

第十三条 第三条から前条まで（第五条第一項第三号から第五号まで、第八条第一項第三号から第五号まで及び前条第一項第三号から第五号までを除く。）の規定は、勤務時間法第二十条第一項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第三条中「次

二 当該請求に係る子が、第九条の規定による請求にあつては三歳に、第十条の規定による請求にあつては小学校就学の始期に達した場合

3・4 (略)

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限)

第十三条 第三条から前条まで（第五条第一項第三号から第五号まで、第八条第一項第三号から第五号まで及び前条第一項第三号から第五号までを除く。）の規定は、勤務時間法第二十条第一項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第三条中「次

に掲げる子（規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第四条の三第一項第二号イにおいて子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。第十四条を除き、以下同じ。）とあるのは「勤務時間法第二十条第一項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）」と、「当該子を養育」とあるのは「当該要介護者を介護」と、第五条第一項第一号、第八条第一項第一号及び前条第一項第一号中「子」とあるのは「要介護者」と、第五条第一項第二号、第八条第一項第二号及び前条第一項第二号中「子が離縁又は養子縁組の取消しによ

に掲げる子（規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第四条の三第一項第二号イにおいて子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）とあるのは「勤務時間法第二十条第一項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）」と、「当該子を養育」とあるのは「当該要介護者を介護」と、第五条第一項第一号、第八条第一項第一号及び前条第一項第一号中「子」とあるのは「要介護者」と、第五条第一項第二号、第八条第一項第二号及び前条第一項第二号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員

り当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、第六条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして人事院の定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育」とあり、第九条及び第十条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と、第九条中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著し

の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、第六条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして人事院の定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育」とあり、第九条中「三歳に満たない子のある職員が当該子を養育」とあり、及び第十条中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と、第九条中「当該請求をした職員の業務

く困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と、第十一条第二項中「、第九条」とあるのは「、それぞれ第九条に規定する支障の有無」と、同条第三項中「第九条又は前条の」とあるのは「前条の」と、「第九条又は前条に」とあるのは「同条に」と、前条第二項中「次の各号」とあるのは「前項第一号又は第二号」と読み替えるものとする。

第三章 職員に対する意向確認等

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等に対する意向確認等)

第十四条 各省各庁の長は、職員が配偶者（届出

を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と、第十一条第二項中「、第九条」とあるのは「、それぞれ第九条に規定する支障の有無」と、同条第三項中「第九条又は前条の」とあるのは「前条の」と、「第九条又は前条に」とあるのは「同条に」と、前条第二項中「次の各号」とあるのは「前項第一号又は第二号」と読み替えるものとする。

(新設)

(新設)

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。以下この項において同じ。）
母、子、配偶者の父母又は規則一五―一四第二十三条第一項で定める者が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、人事院の定めるところにより、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資するものとして人事院が定める制度又は措置（以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。）
その他の人事院が定める事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出（次条において「請求等」という。）に係る当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 | 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、職員に対して、当該職員が四十歳に達した日の属する年度（四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。）において、前項に規定する人事院が定める事項を知らせなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第十五条 各省各庁の長は、介護両立支援制度等の請求等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 職員に対する介護両立支援制度等に係る研

修の実施

（新設）

二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

三 その他人事院が定める介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

2 人事院は、各省各庁の長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介護両立支援制度等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。

第四章 雑則

(削る)

第十六条 (略)

(新設)

(雑則)

第十四条 (略)

附則

(施行期日)

第一条 この規則は、令和七年四月一日から施行する。ただし、次条の規定は公布の日から施行する。

(経過措置)

第二条 この規則の施行の日以後の日を超過勤務制限開始日とするこの規則による改正後の規則一〇―一―
第九条の規定による請求（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために行うものに限
る。）を行おうとする職員は、この規則の施行の日前においても、同条及び同規則第十一条第一項の規定
の例により、当該請求を行うことができる。

(人事院規則一―三四の一部改正)

第三条 人事院規則一―三四（人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置）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傍線部分又は破線で囲んだ部分をこれに対応する改正後欄に掲
げる規定の傍線部分又は破線で囲んだ部分のように改める。

改正後

<p>別表 人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置（第三条、第四条関係）</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 研修及び能率</p>		<p>人事管理文書の区分</p>		<p>人事管理文書の例</p>		<p>保存期間</p>		<p>保存期間</p>	
<p>規則一〇</p> <p>― 一 一</p> <p>（育児又は介護を 行う職員 の早出遅 出勤並 びに深夜 勤務及び 超過勤務</p>		<p>（略）</p> <p>（略）</p>		<p>（略）</p> <p>（略）</p>		<p>（略）</p> <p>三年</p>		<p>（略）</p> <p>廃棄</p>	
<p>― 一 一</p> <p>は第十二条第三 項（これらの規 定を第十三条に おいて準用する 場合を含む。）</p>		<p>第八條第三項又 は第十二條第三 項（これらの規 定を第十三條に おいて準用する 場合を含む。）</p>		<p>深夜勤務の制限に 係る育児又は介護 の状況変更届</p>		<p>深夜勤務の制限に 係る育児又は介護 の状況変更届</p>		<p>満了時の 措置</p>	
<p>第十四條第一項 の申出の文書</p>		<p>第十四條第一項 の申出の文書</p>		<p>介護を必要とする 状態に至ったこと</p>		<p>介護を必要とする 状態に至ったこと</p>		<p>介護を必要とする 状態に至ったこと</p>	

改正前

<p>別表 人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置（第三条、第四条関係）</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 研修及び能率</p>		<p>人事管理文書の区分</p>		<p>人事管理文書の例</p>		<p>保存期間</p>		<p>保存期間</p>	
<p>規則一〇</p> <p>― 一 一</p> <p>（育児又は介護を 行う職員 の早出遅 出勤並 びに深夜 勤務及び 超過勤務</p>		<p>（略）</p> <p>（略）</p>		<p>（略）</p> <p>（略）</p>		<p>（略）</p> <p>三年</p>		<p>（略）</p> <p>廃棄</p>	
<p>― 一 一</p> <p>は第十二条第三 項（これらの規 定を第十三条に おいて準用する 場合を含む。）</p>		<p>第八條第三項又 は第十二條第三 項（これらの規 定を第十三條に おいて準用する 場合を含む。）</p>		<p>深夜勤務の制限に 係る育児又は介護 の状況変更届</p>		<p>深夜勤務の制限に 係る育児又は介護 の状況変更届</p>		<p>満了時の 措置</p>	
<p>第十四條第一項 の申出の文書</p>		<p>第十四條第一項 の申出の文書</p>		<p>介護を必要とする 状態に至ったこと</p>		<p>介護を必要とする 状態に至ったこと</p>		<p>介護を必要とする 状態に至ったこと</p>	

備考 一〇五 (略)	四〇二十 (略)	(略)	の制限並 びに意向
		(略)	(略)
		(略)	文書 についての申出の
		(略)	(略)
		(略)	(略)

備考 一〇五 (略)	四〇二十 (略)	(略)	の制限
		(略)	(略)
		(略)	(略)
		(略)	(略)
		(略)	(略)

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）に基づき、人事院規則一〇―一五（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和七年二月十四日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則一〇―一五―三

人事院規則一〇―一五（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一〇―一五（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）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傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
(定義)	(定義)

第二条 この規則において、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における次に掲げるものをいう。

一・二 (略)

三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ・ニ (略)

ホ 規則一〇―一一（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等）第三条の規定により早出遅出勤務をさせること。

へ・チ (略)

第二条 この規則において、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における次に掲げるものをいう。

一・二 (略)

三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ・ニ (略)

ホ 規則一〇―一一（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）第三条の規定により早出遅出勤務をさせること。

へ・チ (略)

リ 規則一五―一四第二十二條第一項第十一
号又は規則一五―一五第四條第二項第二号
の規定による子の看護等のための休暇
又 (略)
四 (略)

リ 規則一五―一四第二十二條第一項第十一
号又は規則一五―一五第四條第二項第二号
の規定による子の看護等のための休暇
又 (略)
四 (略)

附 則

この規則は、令和七年四月一日から施行する。

令和7年2月14日

各府省事務次官 殿

各外局の長 殿

人 事 院 事 務 総 長

「人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の運用について」の一部改正について（通知）

「人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）の運用について（平成10年11月13日職福—443）」の一部を下記のとおり改正したので、令和7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（題名を含む。以下同じ。）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、これを削り、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
人事院規則10—11	人事院規則10—11

(育児又は介護を行う
職員の早出遅出勤務並
びに深夜勤務及び超過
勤務の制限並びに意向
確認等)の運用につい
て

第6条関係

1・2 (略)

3 「深夜勤務をさせてはならない」とは、常勤の職員（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。以下「育児休業法」という。）第13条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び育児休業法第22条の規定による短時間勤務をしている職員（以下この項において「育児短時間勤務職員等」という。）を除く。）並びに国家公務員法（昭和22年法律第120号）第60条の2第2項に規定する定年前再任用短時間勤務職員及び育児休業法第23条第2項に規定する任期付短時間勤務職員（以下この項において「定年前再任用短時間勤

(育児又は介護を行う
職員の早出遅出勤務並
びに深夜勤務及び超過
勤務の制限)の運用に
ついて

第6条関係

1・2 (略)

3 「深夜勤務をさせてはならない」とは、常勤の職員（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。以下「育児休業法」という。）第13条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び育児休業法第22条の規定による短時間勤務をしている職員（以下この項において「育児短時間勤務職員等」という。）を除く。）並びに国家公務員法（昭和22年法律第120号）第60条の2第2項に規定する定年前再任用短時間勤務職員及び育児休業法第23条第2項に規定する任期付短時間勤務職員（以下この項において「定年前再任用短時間勤

務職員等」という。) にあっては、深夜において、勤務時間を割り振ってはならないこと並びに一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。以下「勤務時間法」という。）第13条第1項及び第2項に規定する勤務を命じてはならないことをいい、育児短時間勤務職員等にあつては、深夜において勤務時間を割り振ってはならないことをいい、常勤を要しない職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）にあつては、深夜において、勤務時間を定めてはならないこと及び当該勤務時間以外の時間における勤務を命じてはならないことをいう。

4 (略)

第9条関係

(削る)

1～3 (略)

第10条関係

務職員等」という。) にあっては、深夜において、勤務時間を割り振ってはならないこと並びに一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第13条第1項及び第2項に規定する勤務を命じてはならないことをいい、育児短時間勤務職員等にあつては、深夜において勤務時間を割り振ってはならないことをいい、常勤を要しない職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）にあつては、深夜において、勤務時間を定めてはならないこと及び当該勤務時間以外の時間における勤務を命じてはならないことをいう。

4 (略)

第9条関係

1 「3歳に満たない」とは、満3歳の誕生日の前日までをいう。

2～4 (略)

第10条関係

1 「業務を処理するための措置」については、第9条関係第1項の規定の例による。

2・3 (略)

第13条関係

この条において読み替えて準用する規則（人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等）をいう。以下同じ。）第5条第1項第2号、第8条第1項第2号及び第12条第1項第2号の「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した場合」とは、請求に係る要介護者が、離婚、婚姻の取消し、離縁等により職員の親族でなくなった場合をいう。

第14条関係

1 この条の第1項の規定により、職員に対して第3項に規定する事項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、職員による介護両立支援制度等の申告、請求又は申出（以下この項において

1 「業務を処理するための措置」については、第9条関係第2項の規定の例による。

2・3 (略)

第13条関係

この条において読み替えて準用する第5条第1項第2号、第8条第1項第2号及び第12条第1項第2号の「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した場合」とは、請求に係る要介護者が、離婚、婚姻の取消し、離縁等により職員の親族でなくなった場合をいう。

(新設)

「請求等」という。)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、各省各庁の長は、これを行うに当たっては、職員による介護両立支援制度等の請求等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 この条の第1項の「人事院が定める制度又は措置」は、次に掲げる制度又は措置とする。

(1) 勤務時間法第6条第3項の規定により人事院規則15—14第4条の3第1項第2号ロの要介護者を介護する職員として申告をした職員について勤務時間を割り振らない日を設け、又は勤務時間を割り振ること。

(2) 勤務時間法第20条第1項に規定する介護休暇又は人事院規則15—15第4条第2項第4号の規定による要介護者の介護をするための休暇

(3) 勤務時間法第20条の2第1項に規定する介護時間又は

人事院規則 15-15 第 4 条
第 2 項第 5 号の規定による要
介護者の介護をするための休
暇

(4) 規則第 13 条の規定により
読み替えられた規則第 3 条の
規定により早出遅出勤務をさ
せること。

(5) 規則第 13 条の規定により
読み替えられた規則第 6 条の
規定により深夜勤務をさせな
いこと。

(6) 規則第 13 条の規定により
読み替えられた規則第 9 条又
は第 10 条の規定により超過
勤務をさせないこと。

(7) 人事院規則 15-14 第 2
2 条第 1 項第 12 号又は人事
院規則 15-15 第 4 条第 2
項第 3 号の規定による要介護
者の世話をを行うための休暇

(8) 「職員の勤務時間、休日及
び休暇の運用について（平成
6 年 7 月 27 日職職一 3 2
8）」（以下「勤務時間等関
係運用通知」という。）第 6

の第3項(2)イの規定により要
介護者を介護する職員の休憩
時間を延長すること（「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2
7日職職一329）」（以下
「規則15—15運用通知」
という。）第2条関係第2項
の規定によりこれに準じて取
り扱う場合を含む。）。

(9) 勤務時間等関係運用通知第
6の第3項(3)アの規定により
要介護者を介護する職員の休
憩時間を短縮すること（規則
15—15運用通知第2条関
係第2項の規定によりこれに
準じて取り扱う場合を含
む。）。

(10) 人事院規則15—15第2
条第2項の規定により勤務時
間を定めること（規則15—
15運用通知第2条関係第5
項及び第6項の規定により(1)
に規定する勤務時間を割り振
らない日の設定又は勤務時間

の割振りの例に準じて取り扱う場合に限る。)。

3 この条の第1項の「人事院が定める事項」は、次に掲げる事項とする。

(1) 前項(1)から(10)までに掲げる制度又は措置

(2) (1)の申告先、請求先又は申出先

(3) 国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）第68条の4第1項に規定する介護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 この条の第1項又は第2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（この条の第1項の規定による場合における(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（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 この条の第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 この条の第2項の「40歳に

達した日」とは、40歳の誕生日の前日をいう。

第15条関係

この条の第1項第3号の「人事院が定める介護両立支援制度等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) 職員の介護両立支援制度等の利用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) 職員に対する介護両立支援制度等及び介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

第16条関係

- 1 (略)
- 2 規則第5条第3項、第8条第3項及び第12条第3項の届出（規則第13条において準用するこれらの届出を含む。）は、別紙第2の様式の育児又は介護の状況変更届により行うものとする。ただし、各省各庁の長は、職員を早出遅出勤務とする措置又は職員の深夜勤務若しくは超過勤務を制限する措置に関し支障のない範囲内で、様式中

(新設)

第14条関係

- 1 (略)
- 2 第5条第3項、第8条第3項及び第12条第3項の届出（第13条において準用するこれらの届出を含む。）は、別紙第2の様式の育児又は介護の状況変更届により行うものとする。ただし、各省各庁の長は、職員を早出遅出勤務とする措置又は職員の深夜勤務若しくは超過勤務を制限する措置に関し支障のない範囲内で、様式中の各欄の配

の各欄の配列を変更し又は各欄
以外の欄を設定する等当該様式
を変更し、これによることがで
きる。

列を変更し又は各欄以外の欄を
設定する等当該様式を変更し、
これによることができる。

以 上

令和7年2月14日

各府省事務次官 殿

各外局長 殿

人 事 院 事 務 総 長

「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」の一部改正について（通知）

「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職—328）」の一部を下記のとおり改正したので、令和7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をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
第1 総則関係	第1 総則関係
1 (略)	1 (略)
2 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇） （以下「規則」という。）第1条の「別に定めるもの」とは、 人事院規則15—15（非常勤	2 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇） （以下「規則」という。）第1条の「別に定めるもの」とは、 人事院規則15—15（非常勤

職員の勤務時間及び休暇)及び
人事院規則 20-0 (任期付研究
員採用、給与及び勤務時間
の特例) 第9条から第13条ま
でに規定する事項をいう。な
お、この他に勤務時間等に関し
ては、人事院規則 10-4 (職
員の保健及び安全保持)、人事
院規則 10-7 (女子職員及び
年少職員の健康、安全及び福
祉)、人事院規則 10-11
(育児又は介護を行う職員の早
出遅出勤務並びに深夜勤務及び
超過勤務の制限並びに意向確認
等)及び人事院規則 19-0
(職員の育児休業等)に関連規
定がある。

職員の勤務時間及び休暇)及び
人事院規則 20-0 (任期付研究
員採用、給与及び勤務時間
の特例) 第9条から第13条ま
でに規定する事項をいう。な
お、この他に勤務時間等に関し
ては、人事院規則 10-4 (職
員の保健及び安全保持)、人事
院規則 10-7 (女子職員及び
年少職員の健康、安全及び福
祉)、人事院規則 10-11
(育児又は介護を行う職員の早
出遅出勤務並びに深夜勤務及び
超過勤務の制限)及び人事院規
則 19-0 (職員の育児休業
等)に関連規定がある。

以 上

令和7年2月14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日職福一20）」の一部を下記のとおり改正したので、令和7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をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
第14 各省各庁の長等が講ずべき措置等関係 1・2 (略) 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)・(2) (略) (3) 国家公務員共済組合法（昭	第14 各省各庁の長等が講ずべき措置等関係 1・2 (略) 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)・(2) (略) (3) 国家公務員共済組合法（昭

<p>和 3 3 年法律第 1 2 8 号) 第 6 8 条の 2 第 1 項に規定する 育児休業手当金、<u>同法第 6 8 条の 3 第 1 項に規定する育児 休業支援手当金その他</u>これに 相当する給付に関する必要な 事項</p> <p>(4) (略)</p> <p>4 ~ 8 (略)</p>	<p>和 3 3 年法律第 1 2 8 号) 第 6 8 条の 2 第 1 項に規定する 育児休業手当金<u>その他</u>これに 相当する給付に関する必要な 事項</p> <p>(4) (略)</p> <p>4 ~ 8 (略)</p>
--	--

以 上