

育児休業法の改正についての意見の申出 及び両立支援策の改正のポイント

平成21年8月
人 事 院

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 及び育児・介護のための両立支援策の改正の概要

急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備する。

○ 育児休業法の改正内容（意見の申出事項）

1 育児休業等をするできない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業をしている職員についても、育児休業をすることができるようにする。勤務時間を短縮する育児短時間勤務及び育児時間についても同様とする。

〔《関連事項》 配偶者が専業主婦(夫)の場合など、配偶者が常態として子を養育することができる場合にも育児休業をすることができるよう人事院規則を改正する。〕

2 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

育児休業により養育しようとする子の出生の日から産後休暇の期間(8週間)内に男性職員が最初の育児休業をした場合に、当該子について再度の育児休業をすることができるものとする。

○ 両立支援策の改正内容（人事院規則改正事項）

1 超過勤務の免除の新設

3歳未満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、超過勤務をさせてはならない規定を新設する。

2 子の看護休暇の拡充

小学校就学の始期に達するまでの子を看護する場合の休暇の期間(現行は年5日)を、当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日とする等の改正を行う。

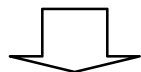
3 介護のための短期の休暇の新設

疾病等により日常生活を営むのに支障がある家族を介護等するための休暇を新設する。休暇の期間は、当該家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は10日とする。

育児休業等を行うことができない職員の範囲の見直し

【現 行】

配偶者が育児休業をしている場合など、職員の配偶者が常態として養育できる場合、職員は育児休業を行うことができない（育児短時間勤務、育児時間も同様）。

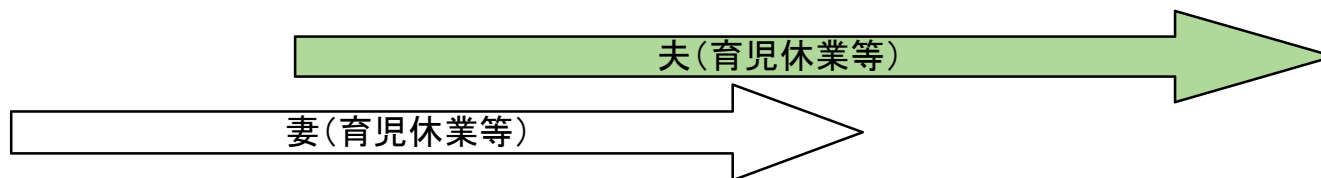


【改正案】

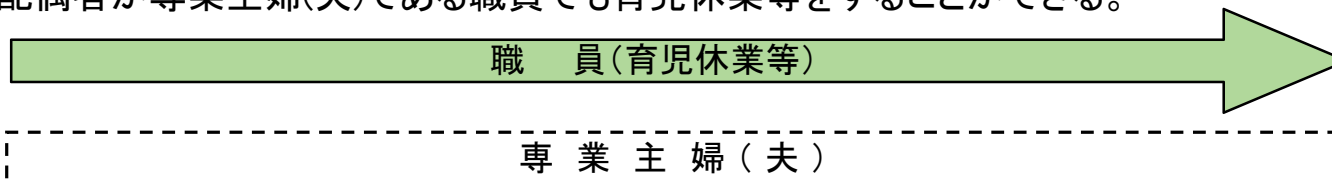
職員の配偶者の就業等の状況にかかわらず、職員は育児休業等を行うことができるようにする。

【イメージ図】

- (1) 配偶者が育児休業をしている職員でも育児休業等を行うことができる。



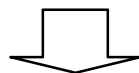
- (2) 配偶者が専業主婦(夫)である職員でも育児休業等を行うことができる。



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

【現 行】

育児休業の取得は原則1回。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を除き、再度の育児休業をすることができない。



【改正案】

子の出生の日から産後休暇の期間（8週間）内に、男性職員が最初の育児休業をした場合に、特別の事情がなくても、再度の育児休業をすることができるようにする。

【イメージ図】

