

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）の概要 （令和4年9月30日まで）

1. 育児休業制度

子を養育する国家公務員の継続的な勤務を促進し、その福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資するための休業制度

2. 育児休業の承認

職員（一定の者を除く。）は、任命権者の承認を受けて、3歳に満たない子を養育するため、子が3歳に達する日まで、原則として1回まで（当該子の出生の日から人事院規則で定める期間内（57日間以内）にした最初の育児休業を除く。）育児休業をすることができる。任命権者は、当該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、育児休業を承認しなければならない。

3. 育児休業の効果

育児休業をしている職員は、身分を保有するが、職務に従事しない。

育児休業期間中は、給与を支給しない（職務復帰後に調整）。

4. 育児休業職員の業務の処理

任命権者は、職員の配置換え等の方法によっては育児休業をした職員の業務の処理が困難であると認めるときは、育児休業期間を限度とした任期付採用または臨時的任用を行う。

5. 育児短時間勤務

（1）制度概要

小学校就学前の子を養育する職員（一定の者を除く。）の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、常勤職員のまま1週間当たりの勤務時間を短くすることができる制度

（2）勤務のパターン

① 1日当たり3時間55分（週19時間35分）

② 1日当たり4時間55分（週24時間35分）

③ 週3日（週23時間15分）

④ 週2日半（週19時間25分） 等の勤務の形態から選択

（3）給与の取扱い

俸給月額及び職務関連手当（俸給の特別調整額等）は勤務時間に応じた額、生活関連手当（住居手当等）は全額支給

（4）並立任用

同一の官職に、週19時間25分～19時間35分勤務である2人の育児短時間勤務職員を任用可

（5）任期付短時間勤務職員

育児短時間勤務職員が処理できなくなる業務に従事させるため、任期付短時間勤務職員を任用可

6. 育児時間

(1) 制度概要

職員（一定の者を除く。）が小学校就学前の子を養育しつつ勤務する場合において、1日の勤務時間のうち2時間を限度として勤務しないことができる制度

(2) 取得単位（人事院規則による規定）

正規の勤務時間の始め又は終わりに、30分単位で取得可

(3) 給与の取扱い

勤務しない時間につき、給与額を減額

7. 不利益取扱いの禁止

職員は、育児休業、育児短時間勤務及び育児時間を理由として、不利益な取扱いを受けない。

8. 育児休業期間中の経済的援助

原則として、共済組合制度から、育児休業期間中子が1歳（一定の場合は1歳6月）に達する日までの期間、1日につき標準報酬日額の100分の50（育児休業期間が180日に達するまでは67%）が支給される。また、組合員の申出により、育児休業期間中の共済掛金は免除される。

※ 上記諸制度は常勤職員に係るものだが、平成23年4月1日より一定の非常勤職員についても、育児休業及び育児時間の取得が可能となった。

（育児休業については原則として子が1歳に達する日まで、育児時間については3歳に達するまでの子を養育する場合とされるなど、その任用形態を踏まえ常勤職員と異なっている部分がある。）