

平成四年人事院規則一九一〇

人事院規則一九一〇（職員の育児休業等）

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）及び一般職の職員の給与等に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）に基づき、職員の育児休業等に関し次の人事院規則を制定する。

目次

- 第一章 総則（第一条・第二条）
- 第二章 育児休業（第三条―第十六条）
- 第三章 育児短時間勤務（第十七条―第二十七条）
- 第四章 育児時間（第二十八条―第三十一条）
- 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

第一章 総則

（趣旨）

第一条 この規則は、職員の育児休業、育児短時間勤務（育児休業法第十二条第一項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。）及び育児時間（育児休業法第二十六条第一項に規定する育児時間をいう。以下同じ。）に関し必要な事項を定めるものとする。

（任命権者）

第二条 育児休業法に規定する任命権者には、併任に係る官職の任命権者は含まれないものとする。

第二章 育児休業

（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 育児休業法第七条第一項若しくは配偶者同行休業法第七条第一項又は規則八一―一二（職員の任免）第四十二条第二項（第一号及び第二号を除く。）の規定により任期を定めて採用された職員
- 二 法第八十一条の五第一項から第四項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員
- 三 勤務延長職員
- 四 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。）であつて、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員

イ 次のいずれにも該当する非常勤職員

(1) 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。）（当該子の出生の日から第四条の三に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあつては当該期間の末日から六月を経過する日、第三条の四の規定に該当する場合にあつては当該子が二歳に達する日）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任命権者を同じくする官職（以下「特定官職」という。）に採用されないことが明らかでない非常勤職員

ロ 勤務日の日数を考慮して人事院が定める非常勤職員

(2) 次のいずれかに該当する非常勤職員

(1) その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員が第三条の三第二号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日。以下（一）において同じ。）において育児休業をしている非常勤職員であつて、同条第三号に掲げる場

合に該当して当該子の一歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

- (2) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であつて、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定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、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

（育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める者）

第三条の二 育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める者は、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第六条の四第一号に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第二十七条第一項第三号の規定により委託されている当該児童とする。

（育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める日）

第三条の三 育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

- 一 次号及び第三号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の一歳到達日
- 二 非常勤職員の配偶者（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。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の一歳到達日以前の日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下「国等育児休業」という。）をしている場合において、当該非常勤職員が、当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日）が当該子の一歳到達日の翌日後である場合又は当該国等育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が規則一五―一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第四条第一項第十号又は第十一号（当該非常勤職員が法六十条の二第二項に規定する定年前再任用短時間勤務職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）である場合にあつては、規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第二十二条第一項第六号又は第七号）の休暇により勤務しなかつた日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）

三 一歳から一歳六か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であつては、当該非常勤職員が当該子の一歳到達日以後である場合）に該当する場合、人事院が定める特別の事情がある場合にあつてはハに掲げる場合に該当する場合、当該子の一歳六か月到達日

イ 当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする国等育児休業の期間の末日とされた日）が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該国等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して国等育児休業をする場合にあつては、当該国等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

ロ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日）が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配

合に該当して当該子の一歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする国等育児休業の期間の末日とされた日）が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において国等育児休業をしている場合

ハ 当該子の一歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事院が定める場合に該当する場合

ニ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日）が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

（育児休業法第三条第一項本文の人事院規則で定める場合）

第三条の四 育児休業法第三条第一項本文の人事院規則で定める場合は、一歳六か月から二歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であつて次条第七号に掲げる事情に該当するときは第二号及び第三号に掲げる場合に該当する場合、人事院が定める特別の事情がある場合にあっては同号に掲げる場合に該当する場合）とする。

一 当該非常勤職員が当該子の一歳六か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して国等育児休業をする場合にあっては、当該国等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

二 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳六か月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の一歳六か月到達日において国等育児休業をしている場合

三 当該子の一歳六か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事院が定める場合に該当する場合

四 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳六か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

（育児休業法第三条第一項ただし書の人事院規則で定める特別の事情）

第四条 育児休業法第三条第一項ただし書の人事院規則で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

一 育児休業の承認が、産前の休業を始め又は出産したことにより効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

イ 死亡した場合

ロ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

二 育児休業の承認が、第九条に規定する事由に該当したことにより取り消された後、同条に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

イ 前号イ又はロに掲げる場合

ロ 民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除された場合

三 育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った後、当該休職又は停職が終了したこと。

四 育児休業の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後、当該子を養育することができている状態に回復したこと。

五 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について児童福祉法第三十九条第一項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の

総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第二十四条第二項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っていないが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じること。

六 第三条の三第三号に掲げる場合に該当すること又は第三条の四の規定に該当すること。

七 任期を定めて採用された職員であつて、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定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、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。

（育児休業法第三条第一項第一号の人事院規則で定める場合）

第四条の二 育児休業法第三条第一項第一号の人事院規則で定める場合は、規則一五一―一四第二十二条第一項第七号に掲げる場合とする。

第四条の三 育児休業法第三条第一項第一号の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は、五十七日間とする。

（育児休業の承認の請求手続）

第五条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、第四条第七号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の一月（次に掲げる場合は、二週間）前までに行うものとする。

一 当該請求に係る子の出生の日から前条に規定する期間内に育児休業をしようとする場合

二 第三条の三第三号に掲げる場合に該当する場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子の一歳到達日（当該請求をする非常勤職員が同条第二号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする国等育児休業の期間の末日とされた日）が当該請求に係る子の一歳到達日後である場合は、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日）と当該国等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）以前の日である場合

三 第三条の四の規定に該当する場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子の一歳六か月到達日以前の日である場合

二 任命権者は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。ただし、任期を定めて採用された職員が第四条第七号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。

（育児休業の期間の延長の請求手続）

第六条 育児休業の期間の延長の請求は、育児休業承認請求書により行い、第四条第七号に規定する職員が任期を更新されることに伴い育児休業の期間の延長を請求する場合を除き、育児休業の期間の末日とされている日の翌日の一月（次に掲げる育児休業の期間を延長しようとする場合は、二週間）前までに行うものとする。

一 当該請求に係る子の出生の日から第四条の三に規定する期間内にしている育児休業（当該期間内に延長後の育児休業の期間の末日とされる日があることとなるものに限る。）

二 第三条の三第三号に掲げる場合に該当してしている育児休業

三 第三条の四の規定に該当してしている育児休業

二 前条第二項本文の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第七条 育児休業法第四条第二項の人事院規則で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の期間の

延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとする。

（育児休業をしている職員が保有する官職）

第八条 育児休業をしている職員は、その承認を受けた時占めていた官職又はその期間中に異動した官職を保有するものとする。ただし、併任に係る官職については、この限りでない。

2 前項の規定は、当該官職を他の職員をもって補充することを妨げるものではない。

（育児休業の承認の取消事由）

第九条 育児休業法第六条第二項の人事院規則で定める事由は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするときとする。

（育児休業に係る子が死亡した場合等の届出）

第十条 育児休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

一 育児休業に係る子が死亡した場合

二 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合

三 育児休業に係る子を養育しなくなった場合

2 前項の届出は、養育状況変更届により行うものとする。

3 第五条第二項本文の規定は、第一項の届出について準用する。

（育児休業をしている職員の職務復帰）

第十一条 育児休業の期間が満了したとき、育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたこと以外の事由により効力を失ったとき又は育児休業の承認が取り消されたとき（第九条に規定する事由に該当したことにより承認が取り消された場合を除く。）は、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

（育児休業に係る人事異動通知書の交付）

第十二条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、規則八―一二第五十八条の規定による人事異動通知書（以下「人事異動通知書」という。）を交付しなければならない。ただし、次の各号に規定する育児休業（第四号については、引き続き承認する育児休業に限る。）が当該育児休業に係る子の出生の日から第四条の三に規定する期間内にあるものである場合にあっては、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に替えることができる。

一 職員の育児休業を承認する場合

二 職員の育児休業の期間の延長を承認する場合

三 育児休業をした職員が職務に復帰した場合

四 育児休業をしている職員について当該育児休業の承認を取り消し、引き続き当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認する場合

（育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新）

第十三条 任命権者は、育児休業法第七条第三項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

（育児休業に伴う任期付採用に係る人事異動通知書の交付）

第十四条 任命権者は、次に掲げる場合には、人事異動通知書を交付しなければならない。ただし、第三号に掲げる場合において、人事異動通知書の交付によらないことを適当と認めるときは、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に替えることができる。

一 育児休業法第七条第一項の規定により任期を定めて職員を採用した場合

二 育児休業法第七条第一項の規定により任期を定めて採用された職員（次号において「任期付職員」という。）の任期を更新した場合

三 任期の満了により任期付職員が当然に退職した場合

（育児休業をしている職員の期末手当に係る勤務した期間に相当する期間）

第十五条 育児休業法第八条第一項の人事院規則で定める期間は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間とする。

一 育児休業法第三条の規定により育児休業をしていた期間

二 規則九―四〇（期末手当及び勤勉手当）第一条第三号から第五号まで、第十号又は第十二号に掲げる職員（同条第四号に掲げる職員については、勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）として在職した期間

三 休職にされていた期間（規則九―四〇第五条第二項第五号イから二までに掲げる期間を除く。）

（育児休業をした職員の職務復帰後における号俸の調整）

第十六条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日、同日後における最初の昇給日（規則九―八（初任給、昇格、昇給等の基準）第三十四条に規定する昇給日をいう。以下この項において同じ。）又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

2 育児休業をした職員が職務に復帰した場合における号俸の調整について、前項の規定による場合には部内の他の職員との均衡を著しく失うと認められるときは、同項の規定にかかわらず、あらかじめ人事院と協議して、その者の号俸を調整することができる。

第三章 育児短時間勤務

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第十七条 育児休業法第十二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 育児休業法第七条第一項若しくは配偶者同行休業法第七条第一項又は規則八―一二第四十二条第二項（第一号及び第二号を除く。）の規定により任期を定めて採用された職員

二 法第八十一条の五第一項から第四項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員

三 勤務延長職員

（育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができない特別の事情）

第十八条 育児休業法第十二条第一項ただし書の人事院規則で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

一 育児短時間勤務の承認が、産前の休業を始め又は出産したことにより効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が第四条第一号イ又はロに掲げる場合に該当することとなったこと。

二 育児短時間勤務の承認が、第二十一条第一号に掲げる事由に該当したことにより取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第四条第二号イ又はロに掲げる場合に該当することとなったこと。

三 育児短時間勤務の承認が休職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った後、当該休職又は停職が終了したこと。

四 育児短時間勤務の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後、当該子を養育することができ状態に回復したこと。

五 育児短時間勤務の承認が、第二十一条第二号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。

六 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、三月以上の期間を経過したこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児短時間勤務計画書により任命権者に申し出た場合に限る。）。

七 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたこと。

とにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じること。

（育児休業法第十二条第一項第五号の人事院規則で定める勤務の形態）

第十九条 育児休業法第十二条第一項第五号の人事院規則で定める勤務の形態は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める勤務の形態（同項第一号から第四号までに掲げる勤務の形態を除く。）とする。

一 勤務時間法第六条第三項の規定の適用を受ける職員 日曜日及び土曜日を週休日（同条第一項に規定する週休日を用い。以下この条において同じ。）とし、又は日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、四週間ごとの期間（育児短時間勤務をしようとする期間の全てを四週間ごとに区分することができない場合にあつては、人事院の定めるところにより、当該育児短時間勤務をしようとする期間を一週間、二週間、三週間又は四週間に区分した各期間。以下この号において「単位期間」という。）につき一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分、十九時間三十五分、二十三時間十五分又は二十四時間三十五分となるように、かつ、週休日以外の日において一日につき午前五時から午後十時までの間に於いて二時間以上（単位期間をその初日から一週間ごとに区分した各期間（単位期間が一週間である場合にあつては、単位期間）ごとにつき一日を限度として職員があらかじめ指定する日にあつては、二時間未満）勤務すること。

二 勤務時間法第七条第一項の規定の適用を受ける職員 次に掲げる勤務の形態（勤務日が引き続き十二日を超えず、かつ、一回の勤務が十六時間を超えないものに限る。）

イ 四週間ごとの期間につき八日以上を週休日とし、当該期間につき一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分、十九時間三十五分、二十三時間十五分又は二十四時間三十五分となるように勤務すること。

ロ 五十二週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合の日を週休日とし、週休日及び四週間につき四日以上となるようにし、及び当該期間につき一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分、十九時間三十五分、二十三時間十五分又は二十四時間三十五分となるように、かつ、毎四週間につき一週間当たりの勤務時間が四十二時間を超えないように勤務すること。

（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）

第二十条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、育児短時間勤務承認請求書により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の一月前までに行うものとする。

2 第五条第二項本文の規定は、育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求について準用する。

（育児短時間勤務の承認の取消事由）

第二十一条 育児休業法第十四条において準用する育児休業法第六条第二項の人事院規則で定める事由は、次に掲げる事由とする。

一 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。

二 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。

（育児短時間勤務に係る子が死亡した場合等の届出）

第二十二条 第十条の規定は、育児短時間勤務について準用する。

（育児休業法第二十一条の人事院規則で定めるやむを得ない事情）

第二十三条 育児休業法第二十二条の人事院規則で定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

一 過員を生ずること。

二 当該育児短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員（育児休業法第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員を用い。以下同じ。）を任期付短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができないこと。

（育児短時間勤務等に係る人事異動通知書の交付）

第二十四条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、人事異動通知書を交付しなければならない。

一 職員の育児短時間勤務を承認する場合

二 職員の育児短時間勤務の期間の延長を承認する場合

三 育児短時間勤務の期間が満了し、育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は育児短時間勤務の承認が取り消された場合

四 育児休業法第二十二条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合

（育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員の任用に係る任期の更新）

第二十五条 第十三条の規定は、任期付短時間勤務職員の任期の更新について準用する。

（育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員の任用に係る人事異動通知書の交付）

第二十六条 任命権者は、次に掲げる場合には、人事異動通知書を交付しなければならない。ただし、第三号に掲げる場合において、人事異動通知書の交付によらないことを適当と認めるときは、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に替えることができる。

一 育児休業法第二十三条第一項の規定により職員を任用した場合

二 任期付短時間勤務職員の任期を更新した場合

三 任期の満了により任期付短時間勤務職員が当然に退職した場合

（任期付短時間勤務職員の職務の級の決定の特例）

第二十七条 育児短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員の職務の級は、当該育児短時間勤務をしている職員の属する職務の級より上位の職務の級に決定することはできない。育児休業法第二十二条の規定による短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員の職務の級についても、同様とする。

第四章 育児時間

（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 育児短時間勤務又は育児休業法第二十二条の規定による短時間勤務をしている職員

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（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）

（育児時間の承認）

第二十九条 育児時間の承認は、勤務時間法第十三条第一項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を除く。以下この条において同じ。）にあつては、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於いて、三十分を単位として行うものとする。

2 勤務時間法第二十条の第二項の介護時間又は規則一五―一四第二十二条第一項第八号の休暇の承認を受けて勤務しない職員に対する育児時間の承認については、一日につき二時間から当該介護時間又は当該休暇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育児時間の承認については、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（当該非常勤職員が規則一五―一五第四条第二項第一号又は第五号の休暇の承認を受けて勤務しない場合に於いては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、二時間からこれらの休暇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。

（育児時間の承認の請求手続）

第三十条 育児時間の承認の請求は、育児時間承認請求書により行うものとする。

2 第五条第二項本文の規定は、育児時間の承認の請求について準用する。

（育児時間の承認の取消事由等）

第三十一条 第二十一条及び第二十二条の規定は、育児時間について準用する。

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對し、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、当該職員に對して、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ない。

（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 職員に對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め、その概要を公表しなければならない。

第六章 雑則

第三十五条 この規則に定めるもののほか、職員の育児休業、育児短時間勤務及び育児時間に関し必要な事項は、人事院が定める。

附 則

この規則は、平成四年四月一日から施行する。

附 則（平成二年一月二〇月二五日人事院規則一一二六） 抄

1 この規則は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則（平成二年一月二二日人事院規則一九〇〇一二）

この規則は、平成十二年一月一日から施行する。

附 則（平成二年七月一四日人事院規則一一三〇）

この規則は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則（平成二年二月二七日人事院規則一九〇〇一三） 抄

（施行期日）

第一条 この規則は、平成十四年四月一日から施行する。ただし、次条及び附則第三条の規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条 国家公務員の育児休業等に関する法律及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の一部を改正する法律（平成十三年法律第四十二号。以下この条において「改正法」という。）の施行の日前に改正法第一条の規定による改正前の育児休業法第三条第一項の規定により育児休業をしたことのある職員（改正法の施行の際現に育児休業をしている職員を除く。）については、改正法第一条の規定による改正後の育児休業法第三条第一項ただし書の人事院規則で定める特別

の事情には、改正法附則第二条第二項に規定する直近の育児休業に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったことを含むものとする。

2 前項の規定は、既に同項の規定により育児休業をしたことがある職員には適用しない。

附 則（平成五年四月一日人事院規則一九〇〇一四）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二年三月五日人事院規則一一四二）

この規則は、平成十六年四月一日から施行する。

附 則（平成二年二月一日人事院規則一一四三） 抄

（施行期日）

1 この規則は、平成十八年四月一日から施行する。

附 則（平成二年七月二〇日人事院規則一九〇〇一五）

（施行期日）

1 この規則は、平成十九年八月一日から施行する。

（育児休業をした職員の職務復帰後における号俸の調整に関する経過措置）

2 国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成十九年法律第四十二号）の施行の際現に育児休業をしている職員が職務に復帰した場合におけるこの規則による改正後の規則一九一〇第十六条第一項の規定の適用については、同項中「百分の百以下」とあるのは、「百分の百以下（当該期間のうち平成十九年八月一日前の期間については、二分の一）」とする。

附 則（平成二年二月二七日人事院規則一九〇〇一六）

（施行期日）

1 この規則は、平成二十一年四月一日から施行する。

（改正法附則第三条第二項の人事院規則で定める内容）

2 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十年法律第九十四号。以下「改正法」という。）附則第三条第二項の人事院規則で定める内容は、改正法の施行の際現に改正法第三条の規定による改正前の育児休業法（以下「旧育児休業法」という。）第十二条第一項に規定する育児短時間勤務をしている職員の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める内容とする。ただし、当該職員が勤務する部局又は機関その他の職員の勤務の時間帯その他の事情によりこれにより難い場合には、それらの事情を考慮して人事院が定める内容とすることができる。

一 旧育児休業法第十二条第一項第一号に掲げる勤務の形態により勤務する職員 当該職員の同項に規定する育児短時間勤務の内容（以下「旧内容」という。）について勤務の時間帯における終業の時刻を五分繰り上げたものを改正法第三条の規定による改正後の育児休業法（以下「新育児休業法」という。）第十二条第一項第一号に掲げる勤務の形態による同項に規定する育児短時間勤務の内容（以下「新内容」という。）として勤務すること。

二 旧育児休業法第十二条第二号に掲げる勤務の形態により勤務する職員 当該職員の旧内容について勤務の時間帯における終業の時刻を五分繰り上げたものを新育児休業法第十二条第一項第二号に掲げる勤務の形態による新内容として勤務すること。

三 旧育児休業法第十二条第三号に掲げる勤務の形態により勤務する職員 当該職員の旧内容について勤務の時間帯における終業の時刻を十五分繰り上げたものを新育児休業法第十二条第一項第三号に掲げる勤務の形態による新内容として勤務すること。

四 旧育児休業法第十二条第四号に掲げる勤務の形態により勤務する職員 当該職員の旧内容について勤務の時間帯における終業の時刻を一日につき八時間勤務することとされた日にあつては十五分、一日につき四時間勤務することとされた日にあつては五分それぞれ繰り上げたものを新育児休業法第十二条第四号に掲げる勤務の形態による新内容として勤務すること。

（施行期日）

第一条 この規則は、令和四年一月一日から施行する。

（施行期日）

第一条 この規則は、令和四年十月一日から施行する。

(施行期日)

附則（令和四年二月一八日人事院規則一一七九）抄

第一条 この

第二条 この

一
令和三年改正法

二
令
和
五

三 暫定再

四 暫定再

五
定
年
前

六
施行日

七
旧
法
再

(改正後の)

第二十四条

する。

(雜則)

第二十五条

附則

(施行期日)

第一条 この

（人事院規則）

第二條 この

規定の適用

規則

(施于期日)

（施行期日）

（聖過昔置）

(経道位置)

第二條 この

つていたものの勤務の形態については、この規則による改正後の同号の規定にかかわらず、なお従前の例による。
