

議案第 7 号

おいらせ町職員の配偶者同行休業に関する条例の制定について

おいらせ町職員の配偶者同行休業に関する条例を別紙のとおり定める。

平成30年 3 月 7 日 提出

おいらせ町長 三 村 正太郎

提案理由

国及び県の取り扱いに準じて、職員が、外国での勤務により外国に居所を定めて滞在する配偶者と、生活を共にするために休業をすることを承認する旨を定めるため提案するものである。

おいらせ町職員の配偶者同行休業に関する条例

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第26条の6第1項（同条第4項において準用する場合を含む。）から第3項まで及び第6項から第8項まで並びに同条第11項において準用する法第26条の5第6項の規定に基づき、職員の配偶者同行休業に関し必要な事項を定めるものとする。

(配偶者同行休業の承認)

第2条 任命権者は、職員が配偶者同行休業を申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該職員が配偶者同行休業することを承認することができる。

(配偶者同行休業の期間)

第3条 法第26条の6第1項の条例で定める期間は、3年とする。

(配偶者同行休業の対象となる配偶者が外国に滞在する事由)

第4条 法第26条の6第1項の条例で定める事由は、次に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。第8条第1号において「配偶者外国滞在事由」という。）とする。

(1) 外国での勤務

(2) 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの

(3) 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（前2号に掲げるものに該当するものを除く。）

(4) 前3号に掲げるもののほか、これらに準ずる事由として規則で定めるもの

(配偶者同行休業の承認の申請)

第5条 配偶者同行休業の承認の申請は、配偶者同行休業をしようと

する期間の初日及び末日並びに職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにしてしなければならない。

- 2 任命権者は、配偶者同行休業の申請をした職員に対して、当該申請について確認するため必要があると認める書類の提出を求めることができる。

（配偶者同行休業の期間の延長）

第6条 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が第3条に規定する期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、配偶者同行休業の期間の延長を申請することができる。

- 2 第2条及び前条第2項の規定は、配偶者同行休業の期間の延長について準用する。

（配偶者同行休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第7条 法第26条の6第3項の条例で定める特別の事情は、配偶者同行休業の期間の延長後の期間が満了する日における当該配偶者同行休業に係る配偶者の第4条第1号の外国での勤務が同日後も引き続くこととなり、及びその引き続くことが当該延長の請求時には確定していなかったことその他町長がこれに準ずると認める事情とする。

（配偶者同行休業の承認の取消事由）

第8条 法第26条の6第6項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなったこと。
- (2) 配偶者同行休業をしている職員が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項の規定により勤務しなくな

ったこと。

- (3) 任命権者が、配偶者同行休業をしている職員について、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項の規定による育児休業を承認することとなったこと。

（届出）

第9条 配偶者同行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。

- (1) 配偶者が死亡した場合
- (2) 配偶者が職員の配偶者でなくなった場合
- (3) 配偶者と生活を共にしなくなった場合
- (4) 前条第1号又は第2号に掲げる事由に該当することとなった場合

2 第5条第2項の規定は、前項の届出について準用する。

（配偶者同行休業に伴う任期付採用及び臨時的任用）

第10条 任命権者は、第2条又は第6条第1項の規定による申請があった場合において、当該申請に係る期間（以下この項及び第3項において「申請期間」という。）について職員の配置換えその他の方法によって当該申請をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うことができる。この場合において、第2号に掲げる任用は、申請期間について1年を超えて行うことができない。

- (1) 申請期間を任用の期間（以下この条において「任期」という。）の限度として行う任期を定めた採用

- (2) 申請期間を任期の限度として行う臨時的任用

2 任命権者は、前項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその任期を明示しなければならない。

3 任命権者は、第1項の規定により任期を定めて採用された職員の任期が申請期間に満たない場合にあっては、当該申請期間の範囲内

において、その任期を更新することができる。

4 第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

5 任命権者は、第1項の規定により任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

(職務復帰後における号給の調整)

第11条 配偶者同行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、当該配偶者同行休業の期間を100分の50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以後において規則の定めるところによりその者の号給を調整することができる。

2 配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合における号給の調整について、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すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、あらかじめ町長と協議して、その者の号給を調整することができる。

(施行事項)

第12条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成30年4月1日から施行する。