

## 議案第2号

みやき町職員の配偶者同行休業に関する条例の制定について

みやき町職員の配偶者同行休業に関する条例を次のように定めるものとする。

平成29年 2月28日提出

みやき町長 末 安 伸 之

### 提案理由

この議案は、地方公務員法の一部を改正する法律（平成25年法律第79号）の規定に基づき、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する職員で、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進する目的で配偶者同行休業の制度を設ける必要があるため、議会の議決を求めるものである。

## みやき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。）、第2項、第3項及び第6項から第8項までの規定並びに同条第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の実施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、職員としての在職期間が2年以上である職員が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を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年を超えない範囲の期間とする。

(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。以下「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つ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）の規定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。）であつ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任命権者が認めるもの

(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当該職員の配偶者（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。

(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条に規定する休業の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 法第26条の6第3項の条例で定める期間の再度の延長ができる特別の事情は、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任命権者がこれに準ずると認める特別の事情とする。

3 第2条の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の承認について準用する。

(配偶者同行休業の承認の取消事由)

第7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) 任命権者が、配偶者同行休業をしている職員について、みやき町職員の勤務時間、休

暇等に関する条例（平成17年みやき町条例第25号）第22条に規定する産前及び産後の休暇を与えることとなったこと。

(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。

(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任命権者が認めること。

(届出)

第8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、第2号又は第4号（任命権者が必要と認めるものに限る。）に掲げる事由に該当することとなった場合

(配偶者同行休業に伴う任期付採用及び臨時的任用)

第9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（以下この項及び次項において「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为定めた採用

(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为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、その任期为更新することができる。

3 任命権者は、第1項の規定により任期为定めて採用された職員の任期为更新する場合には、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10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、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からその日後における最初の昇給日の前日までのいずれかの日及び当該昇給日又はこれらのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(委任)

第11条 この条例に定めるもののほか、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29年4月1日から施行する。