

総行公第24号
平成26年2月21日

各都道府県知事
各政令指定都市市長
各人事委員会委員長 } 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

地方公務員法の一部を改正する法律等の運用について (通知)

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) については、平成26年2月13日に地方公務員法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令 (平成26年政令第30号) が公布され、本日施行されました。同法の施行に当たっては、平成25年11月22日付け総行公第89号総務大臣通知が発せられているところですが、その運用に当たっては、当該通知により示した事項、平成26年2月13日に公布された人事院規則26-0 (職員の配偶者同行休業) のほか、下記事項に留意の上、適切に取り扱われるようお願いします。

なお、貴都道府県内の市町村等に対してもこの旨周知願います。

記

1 配偶者同行休業制度

(1) 条例の整備 (地方公務員法 (昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。) 第26条の6第1項関係)

配偶者同行休業制度の目的・趣旨等を踏まえ、できるだけ速やかに必要な条例を整備されたいこと。

(2) 休業の期間 (地公法第26条の6第1項関係)

配偶者同行休業の期間は3年を超えない範囲で、各地方公共団体ごとに条例で適切な期間を定めるものであること。

(3) 外国での勤務その他の条例で定める事由 (地公法第26条の6第1項関係)

配偶者同行休業の対象となる事由について、国家公務員の場合は、人事院規則26-0 (職員の配偶者同行休業) 第5条において、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を規定しているが、同条第4号の「これらに準ずる事由として人事院が定めるもの」は現時点では定められていないこと。

(4) 配偶者同行休業の期間の延長（地公法第26条の6第2項及び第3項関係）

配偶者同行休業の期間の延長は原則として1回に限られるものであること。

なお、国家公務員においては配偶者同行休業の期間の延長に係る「人事院規則で定める特別の事情」は現時点では定められていないこと。

(5) 配偶者同行休業に伴う採用（地公法第26条の6第7項関係）

任命権者は、配偶者同行休業の承認の申請があった場合において、当該申請に係る期間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、任期を定めた採用又は臨時的任用を行うことができること。この場合における臨時的任用は、地公法第22条第2項から第5項までの規定は適用されないものであること。

配偶者同行休業に伴う臨時的任用について、国家公務員の場合は、当初の休業期間及びその後の延長期間を通じ、任用の期間が1年を超えることはできないこととしているが、地方公務員の場合は、配偶者同行休業の期間の延長が行われた場合について、当初の休業期間及び延長された期間について、それぞれ1年を限度として臨時的任用を行うことができることとしていること。

2 勤務条件

(1) 給与（地公法第26条の6第11項（地公法第26条の5第3項準用）関係）

- ① 配偶者同行休業をしている職員に対しては給与を支給しないこと。
- ② 期末手当及び勤勉手当について、それぞれの基準日に配偶者同行休業をしている職員については、これらの手当を支給しないこと。

期末手当及び勤勉手当の支給を受ける者として基準日に在職している職員のうち、基準日前6ヶ月以内の期間において配偶者同行休業をしている職員として在職した期間がある職員の期末手当及び期末特別手当に係る在職期間の算定については、当該期間の2分の1の期間を除算することが適当であること。また、勤勉手当に係る勤務期間の算定については、配偶者同行休業をしている職員として在職した期間を除算することが適当であること。

(2) 職務復帰後における号給の調整

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、同日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に、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ものであること。

(3) 退職手当

配偶者同行休業をした職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、配偶者同行休業をした期間を在職期間から除算すること。

3 分限及び懲戒並びに服務

(1) 分限及び懲戒

配偶者同行休業をしている職員の分限及び懲戒については、地公法第3章第5節(分限及び懲戒)の規定の適用を受けるものであること。

(2) 服務

配偶者同行休業をしている職員の服務については、地公法第3章第6節(服務)の規定のうち、信用失墜行為の禁止(第33条)、守秘義務(第34条)及び営利企業等の従事制限(第38条)等の規定の適用を受けるが、職務専念義務(第35条)の規定の適用は受けないこと。

ただし、営利企業等の従事の許可については、公務の信用を失墜させるおそれがないように留意しつつ、必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であること。

4 定数上の取扱い

配偶者同行休業をしている職員は、定数条例上、原則として定数内として取り扱われるものであるが、当該休業中の職員を定数外として取り扱う旨を条例で定めることにより定数外と取り扱うことが可能であること。

5 共済制度及び災害補償

(1) 共済制度

配偶者同行休業をしている職員は、地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)第2条第1項第1号に規定する職員として、地方公務員共済組合の組合員となるものであること。

(2) 災害補償

配偶者同行休業の取得期間中は、地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)は適用されないものであること。

6 企業職員等への適用

企業職員及び特定地方独立行政法人の職員は、賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項は団体交渉によって労働協約を締結できるとされていることから、配偶者同行休業制度の給与に関する規定(地公法第26条の6

第11項で準用する地公法第26条の5第3項)は企業職員及び特定地方独立行政法人の職員には適用されないものであること。

以 上