

配偶者帯同休業法の制定についての 意見の申出のポイント

平成25年 8 月
人 事 院

配偶者帯同休業法の制定について

背景

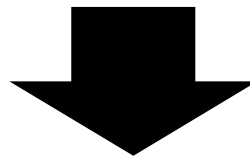
転勤した配偶者に同行するために職員が退職するケースが見られるため、外国への転勤の多い府省を中心として、配偶者に同行するために勤務しないことを認める制度（休業制度）を創設することについて、従前より人事院に要望あり

「**日本再興戦略**」(抄)(平成25年6月14日閣議決定)
女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む

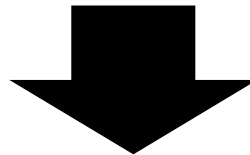
【具体的施策】

- ・配偶者の転勤に伴う離職への対応
- ・業務効率化によるワーク・ライフバランスの実践推進 など

有為な職員が配偶者の外国での勤務等により退職することは公務にとって損失



そのような職員の継続的な勤務を促進し、その能力を活用して、公務の円滑な運営に資することが必要



公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

配偶者帯同休業制度の概要

1. 休業の対象となる職員

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

配偶者は国家公務員に限らない。

2. 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

3. 休業の期間

- ・ 休業期間は3年を超えない範囲内
- ・ 3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能

4. 休業の効果

休業中、職員としての身分を保有するが職務に従事せず、給与は非支給

5. 休業の失効等

- ・ 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

6. 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求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、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

7. 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

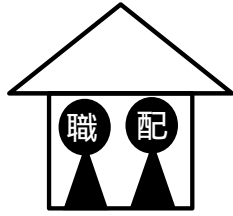
【配偶者帯同休業の取得例】



職員 配偶者(国家公務員に限らない。)

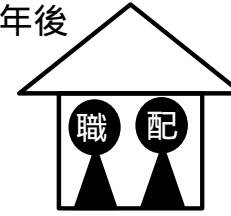
<例1>

国内



(配偶者)海外へ3年間の赴任辞令
(職員)赴任と同時に3年間の
休業を請求・承認

3年後



(配偶者)国内へ帰任
(職員)配偶者とともに帰国、
職務に復帰

海外



海外で生活

(注)休業中の職員は、休業前の能力の
維持・向上に努めるものとする(例2も同様)

<例2>

国内

1年後



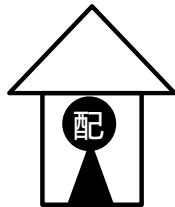
配偶者の赴任辞令から1年後に
2年間の休業を請求・承認

休業から2年後

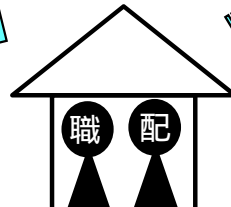


単身で帰国、職務に復帰

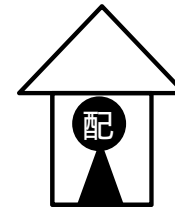
海外



海外へ5年間の赴任辞令
(既に単身赴任で1年経過)



海外で生活



引き続き海外で単身赴任

【取得できない例】

配偶者が海外に渡航するものの生活の本拠を移さない場合(観光目的での渡航など)