

北播磨総合医療センター企業団職員の配偶者同行休業に関する条例

〔平成28年2月19日〕  
条例第3号

改正 平成29年2月17日 条例第3号

(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、第6項から第8項まで及び同条第11項の規定に基づき、職員（北播磨総合医療センター企業団職員の定年等に関する条例（平成25年北播磨総合医療センター企業団条例第1号）第3条第2項に該当する職員をいう。以下同じ。）の配偶者同行休業（法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をいう。以下同じ。）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 企業長は、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7条において「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企業長が定めるもの

(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当該職員の配偶者（法第26条の6第1項に規定する配偶者をいう。以下同じ。）が当該期間中に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、企業長に対し、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。

（配偶者同行休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第6条の2 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申請時には確定していなかったことその他企業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) 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項の規定により就業しなくなったこと。
- (3) 企業長が、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、その旨を企業長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

（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 企業長は、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 企業長は、前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。

3 企業長は、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及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として企業長が定める日又はそのいずれかの日に、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。

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、その者の号給を調整することができる。

(退職手当の取扱い)

第11条 北播磨総合医療センター企業団の一般職の職員の退職手当に関する条例(平成25年北播磨総合医療センター企業団条例第9号。以下「退職手当条例」という。)第16条第1項及び第18条第4項の規定の適用については、配偶者同行休業をした期間は、退職手当条例第16条第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

2 配偶者同行休業をした期間についての退職手当条例第18条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数(地方公務員法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業(公務要件に該当する場合を除く。))、地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)第6条第1項ただし書に規定する事由又はこれに準ずる事由に

より現実に職務に従事することを要しなかった期間については、その月数)」とあるのは、「その月数」とする。

(補則)

第12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、企業長が定める。

## 附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。  
(北播磨総合医療センター企業団職員の育児休業等に関する条例の一部改正)
- 2 北播磨総合医療センター企業団職員の育児休業等に関する条例(平成25年北播磨総合医療センター企業団条例第7号)の一部を次のように改正する。  
第2条第1号中「育児休業法」を「地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の6第7項又は育児休業法」に改める。  
第9条第1号中「育児休業法」を「地方公務員法第26条の6第7項又は育児休業法」に改める。  
(北播磨総合医療センター企業団職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)
- 3 北播磨総合医療センター企業団職員の給与の種類及び基準を定める条例(平成25年北播磨総合医療センター企業団条例第8号)の一部を次のように改正する。  
第23条の次に次の1条を加える。  
(配偶者同行休業の承認を受けた職員の給与)  
第23条の3 地方公務員法第26条の6第1項の規定による承認を受けた職員には、配偶者同行休業をしている期間については、いかなる給与も支給しない。

附 則(平成29年2月17日条例第3号)

この条例は、平成29年4月1日から施行する。