

平成25年度 第19回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成25年11月29日（金）午後1時30分～4時

2 開催場所

人事委員会委員室（県庁第二庁舎7階）

3 出席者

【人事委員】

委員長	曾我紀厚
委員	中原都
委員	荒濱健太郎

【事務局職員】

事務局長	森谷邦彦	次長兼任用課長	稲田将
給与課長	新高謙一	係長	遠藤公亮
係長	向井京子	係長	有岡博己
係長	河村淳		

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 条例改正に対する本委員会の意見について

議案第2号 平成25年度鳥取県職員採用試験（大学卒業程度（追加募集：畜産・建築・機械・電気））の第1次試験合格者の決定について

議案第3号 選考により採用することができる職に係る承認について

報告第1号 平成25年度鳥取県警察官採用試験（警察官B）の採用候補者の決定について

報告第2号 平成25年度鳥取県職員採用試験（高校卒業程度（警察事務））の採用候補者の決定について

報告第3号 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

報告第4号 地方公務員法の一部を改正する法律の公布について

5 議事の公開・非公開

議案第1号及び第3号並びに報告第3号及び第4号を公開とし、議案第2号並びに報告第1号及

び第2号を非公開とした。

6 議 事

1 議案第1号

条例改正に対する本委員会の意見について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

県議会から意見聴取のあった条例案について、以下のとおり回答しようとするもの。

① 条例案の名称

議案第11号 職員の特殊勤務手当に関する条例等の一部改正について

議案第36号 職員の給与に関する条例等の一部改正について

② 条例案の概要

(1) 議案第11号関係

ア 条例の改正理由

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「DV法」という。）の一部が改正され、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者がDV法の適用対象に加えられたことに伴い、特殊勤務手当の支給の対象業務を拡大する等の所要の改正を行う。

<参考/本委員会の意見について>

人事委員会への意見照会は地公法第5条第1項の「職員に関する事項」について行われるものであることから、本委員会が行う条例意見は、職員の特殊勤務手当に関する条例案の該当部分に対して行うこととする。

イ 条例案の概要

(ア) 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正

a 困難折衝等業務手当の支給対象業務に、生活の本拠を共にする交際相手から暴力を受けた者からの相談等の業務を加える。

b DV法の題名を引用する規定について、所要の規定の整理を行う。

(イ) 鳥取県男女共同参画推進条例の一部改正

DV法の題名を引用する規定について、所要の規定の整理を行う。

(ウ) 鳥取県営住宅の設置及び管理に関する条例の一部改正

a 県営住宅に優先的に選考して入居させることができる者に、生活の本拠を共にする交際相手から暴力を受けた者を加える。

b DV法の題名を引用する規定について、所要の規定の整理を行う。

(エ) 施行期日は、平成26年1月3日とする。

(2) 議案第36号関係

ア 条例の改正理由

人事委員会の「職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告」を踏まえ、及び大規模災害からの復興に関する法律の施行に伴い、給料表の改定等の所要の改正を行う。

イ 条例案の概要

(ア) 職員の給与に関する条例の一部改正

a 全給料表について、国の俸給表に準じた給料表に改める。

b 55歳を超える職員（行政職給料表5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表(1)の適用を受ける職員及び再任用職員を除く。）に対する給料、地域手当等の支給に当たっては、その月額額の1.5パーセントに相当する額を減ずる。

c 災害派遣手当の支給対象に、復興計画の作成等のため本県の区域に派遣された関係行政機関等の職員を加える。

(イ) 任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の一部改正

- 任期付研究員及び任期付職員の給料表について、国の俸給表に準じた給料表に改める。
- (ウ) 職員の育児休業等に関する条例、職員の勤務時間、休暇等に関する条例、県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び職員の修学部分休業に関する条例の一部改正
 (ア) bに伴う所要の規定の整備を行う。
- (エ) 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の一部改正
 (ア) aに伴う所要の規定の整備を行う。
- (オ) 施行期日等
 a 施行期日は、公布日とする(ア) cに関する事項を除き、平成 26 年 4 月 1 日とする。
 b 所要の経過措置を講ずる。

③ 条例案に対する人事委員会の判断 (案)

(1) 議案第 11 号関係

D V法の適用対象が拡大されたことに伴い、現に特殊勤務手当を支給している同法に基づく他の業務との均衡や困難性等を勘案し、当該適用対象の拡大に係る業務についても同様に当該手当の支給ができるよう改正するものであり、異議はない。

(2) 議案第 36 号関係

本年、本委員会が行った給与勧告に基づく部分については、勧告の内容どおりであり、妥当である。また、災害派遣手当の規定の改正については、大規模災害からの復興に関する法律の施行により災害派遣手当の支給対象が拡大されたことに伴う所要の改正であり、異議はない。

【質 疑】

委 員

給与条例はわかりにくい。

事務局

常任委員会でも実際に職員の給料がいくらになるのかわかりにくいという指摘があった。

事務局

職員には乗率を反映させた給料表が情報として示されている。

また、昇給通知書は実際に支給される額で通知される。

委 員

職員の特殊勤務手当に関する条例等の一部を改正する条例案に関し、改正前の職員の特殊勤務手当に関する条例第 3 条第 1 項第 2 号の「要保護者」が削除されているがどういう趣旨か。

事務局

改正後の第 3 条第 1 項第 2 号の「その他の措置を要する者」に含まれるという整理。

委 員

D V法の一部改正に関して、適用対象者の拡大以外に何か変更になったところはあるか。

事務局

ない。

2 議案第 2 号

平成 25 年度鳥取県職員採用試験（大学卒業程度（追加募集：畜産・建築・機械・電気））の第 1 次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

① 実施結果

職 種	公告時採用 予定者数 (A)	採用予 定者数	申込者数 (B)	第 1 次試験 受験者数 (C)	第 1 次 試験合 格者数	受験率 (C / B)	受験 競争率 (C / A)
畜産	名程度 2	名程度 2	名 19(5)	名 13(4)	名 7(3)	% 68.4	倍 6.5

建築	1	2	19(3)	16(3)	8(3)	84.2	16.0
機械	1	2	9(1)	5(1)	4(1)	55.6	5.0
電気	1	1	24(1)	18(1)	3(0)	75.0	18.0
計	5	7	71(10)	52(9)	22(7)	73.2	10.4

※表中の（ ）は女性の内数。採用予定者数は11月29日現在のもの。

② 試験日程

第1次試験	試験日	11月10日(日)
	試験会場	鳥取県庁第二庁舎4階会議室
	試験種目	教養試験、専門試験、論文試験、適性検査
	合格者発表日	12月2日(月)午後2時
第2次試験	試験日	12月18日(水)～20日(金)
	試験会場	県庁会議室
	試験種目	人物試験(集団討論及び個別面接)
	採用候補者発表日	1月10日(金)(予定)

3 議案第3号

選考により採用することができる職に係る承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

職員の任用に関する規則第19条第2項の規定に基づく選考職の承認について、鳥取県教育委員会から以下のとおり申請があり、適当と認められるので申請のとおり承認しようとするもの。

① 申請のあった職

文化財主事(任期付職員)

② 採用予定者数

2名程度

③ 採用予定日

平成26年4月1日

④ 申請理由

埋蔵文化財の発掘調査業務については、その業務の専門性・特殊性から、高度の専門的知識・経験、職務遂行能力が求められる。

そのため、その者が業務に必要な専門的知識・経験を有しているか、それらの知識・経験を業務に活用できるかどうかといった点に着目し、専門試験、論文試験、実技試験及び人物試験により総合的に評価する必要がある。

⑤ 選定方法

教育委員会において採用候補者選考試験を実施。

(1) 試験内容

- ・ 専門試験：文化財主事に必要な専門的知識についての筆記試験(多肢選択式)
- ・ 論文試験：公務員として必要な識見、思考力、表現力などの能力についての筆記試験
- ・ 実技試験：土器の実測に関する実技試験
- ・ 人物試験：個別面接による人物及び専門的知識についての口述試験

(2) 受験資格

次のいずれかに該当する人

- ・大学又は大学院で考古学又は歴史学を専攻して卒業（修了）した人又は平成26年3月31日までに卒業（修了）見込みの人
- ・大学又は大学院を卒業（修了）したのち、発掘調査員に相当する職に6か月以上従事した経験のある人（ただし、発掘調査補助員及び発掘作業員を除く。）

※年齢要件なし

⑥ 人事委員会の判断

上記の職は、「常に選考によるものとするが、実施に当たりあらかじめ人事委員会の承認を要するもの」として整理されている職であり、また選定方法も適当であると判断する。

4 報告第1号

平成25年度鳥取県警察官採用試験（警察官B）の採用候補者の決定について、事務局が説明した。

【説明】

鳥取県警察本部において、採用候補者が決定され、11月29日（金）に発表される。その結果は以下のとおりであったので報告するもの。

① 実施結果

試験区分	公告時 採用予 定者数	採用予 定者数	申込者数	第1次試験 受験者数 (A)	第1次試験 合格者数	第2次試験 受験者数	採用 候補者数 (B)	受験 競争率 (A/B)
	名程度	名程度	名	名	名	名	名	倍
警察官(男性)	20	26	120	107	71	65	26	4.1
警察官(女性)	3	5	24	20	12	12	5	4.0
合計	23	31	144	127	83	77	31	4.1

※「公告時採用予定者数」は募集時点、「採用予定者数」は採用候補者発表時点のもの。

② 試験日程

第1次試験	試験日	9月22日（日）
	試験会場	【鳥取会場】鳥取大学共通教育棟 【米子会場】米子コンベンションセンター会議室
	試験種目	教養試験（多肢選択式）、適性検査
	合格者発表日	10月9日（水）
第2次試験	試験日	11月5日（火）、6日（水）
	試験会場	県警察本部庁舎会議室、県庁第二庁舎会議室、県警察学校
	試験種目	人物試験（個別面接）、作文試験、適性検査、身体検査、体力検査
	採用候補者発表日	11月29日（金）

※第2次試験は警察本部に委任して実施。

5 報告第2号

平成25年度鳥取県職員採用試験（高校卒業程度（警察事務））の採用候補者の決定について、事務局が説明した。

【説明】

鳥取県警察本部において、採用候補者が決定され、11月29日（金）に発表される。その結果は以下のとおりであったので報告するもの。

① 実施結果

職 種	公告時 採用予 定者数	採用予 定者数	申込者数	第1次試験 受験者数 (A)	第1次試験 合格者数	第2次試験 受験者数	採用 候補者数 (B)	受験 競争率 (A/B)
警察事務	名程度 2	名程度 4	名 93(47)	名 64(33)	名 10(4)	名 6(3)	名 4(1)	倍 16.0

※表中の（ ）は女性の内数。

※「公告時採用予定者数」は募集時点、「採用予定者数」は採用候補者発表時点のもの。

② 試験日程

第1次試験	試 験 日	9月29日(日)
	試 験 会 場	【鳥取会場】鳥取大学共通教育棟 【米子会場】鳥取大学医学部講義・実習棟
	試 験 種 目	教養試験(多肢選択式)、適性検査
	合格者発表日	10月9日(水)
第2次試験	試 験 日	11月1日(金)
	試 験 会 場	県警察本部庁舎会議室
	試 験 種 目	人物試験(個別面接)、作文試験、身体検査
	採用候補者発表日	11月29日(金)

※第2次試験は警察本部に委任して実施。

6 報告第3号

「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」(平成25年11月15日付け総務副大臣通知)について、事務局が説明した。

【説 明】

総行給第79号
平成25年11月15日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

総務副大臣
関口 昌



地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

第1 給与減額支給措置について

1 今年度の地方公務員給与については、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」(平成25年1月28日付け総行給第1号。以下「平成25年1月通知」という。)により、国家公務員の給与減額支給措置に準じて必要な措置を講じるよう要請しているところであり、未対応の団体については、改めて平成25年1月通知の要請の趣旨をご理解いただき、速やかに必要な対応をいただきたいこと。

2 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号。以下「給与改定・臨時特例法」という。)に基づき実施されている国家公務員の給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとされたところであり、平成26年度の地方公務員給与に関して減額要請を新たに行うことは予定していないこと。

なお、国においては給与体系の抜本改革に取り組むとともに、定員の大幅な純減を目指すなどの行財政改革を推進することとしているところであり、地方公共団体

においても、改めて以下第2及び第3の項目を踏まえ、給与の適正化及び適正な定員管理の推進等の行財政改革に積極的に取り組まれないこと。

第2 本年の給与改定及び給与の適正化について

地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

- 1 国家公務員については、給与減額支給措置による減額前の官民の給与の較差が極めて小さいこと等から給与改定を行わないこととされたところであるが、地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であつたとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止するなど昇給抑制措置が講じられたところである。地方公共団体においても、国の取扱い及び平成25年1月通知を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。

- 3 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成23年の人事院勧告において2カ年で廃止することとされ、その後、給与改定・臨時特例法に基づき、平成26年3月31日をもって全額廃止することとされている。地方公共団体においても、国が廃止することを踏まえ、必要な措置を講じること。

- 4 級別職務分類表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表又は給料表を定めている場合(いわゆる「わたり」を行っている場合)等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

- 5 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。

特に、地域手当については、原則として国における地域手当の指定基準に基づいた支給地域及び支給割合を超えないようにすること。また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに廃止を基本とした見直しを行うこと。

- 6 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成25年1月1日から段階的に支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当につい

ても「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成24年8月7日付け総行給第58号）を踏まえ、国に準じて必要な措置を講ずること。

- 7 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。
- 8 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。ただし、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

また、人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に、地域の民間給与を反映させた適切な対応を行うこと。

なお、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第3 その他の事項

- 1 定員については、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。
- 2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。その際、前年度の給与情報等についても併せて掲載するほか、給与情報等公表システムの様式の改正等に合わせて速やかに内容を更新する等住民により分かりやすく情報を提供するという観点からの工夫を積極的に行うべきものであること。
- 3 能力・実績に基づく人事管理を推進する観点から、勤務実績の給与への反映については、公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、国の人事評価制度・運用も参考としつつ、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に早急に取り組むこと。

なお、今後、人事評価制度の導入を行うための地方公務員法の改正を予定しているので留意すること。

- 4 国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組む、平成26年度中から実施に移すため、人事院に対し、早急に具体的な措置を取りまとめるよう要請することとされた。この見直しの動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討することとしているので、今後の動向に留意すること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成25年11月15日
閣議決定〕

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする。特別職の国家公務員の給与についても、同様に取り扱うものとする。
- 2 東日本大震災からの復興のための財源を確保するため国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づき実施されている給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする。
- 3 我が国の厳しい財政状況に鑑みれば、総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進しなければならない。このため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請する。
 - (2) 情報通信技術を活用した業務改革の推進、地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、国家公務員の定員については、現下の状況を踏まえ、平成26年度予算において、現行の合理化計画の目標数を大幅に上回る合理化を達成するとともに、重要課題には適切に対応しつつ増員を抑制し、これまでに引き続き、大幅な純減を目指す。
 - (3) 国家公務員法等の一部を改正する法律案（第185回国会閣法第19号）に基づき設置される内閣人事局において、国が果たすべき役割を踏まえ、今後の総人件費の基本方針、新たな定員合理化の計画等を策定する。

(4) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すことを要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、その水準を毎年度公表する。

4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

なお、国家公務員給与の在り方に関する3(1)の動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討するものとする。

人 事 院 総 裁 談 話

平成25年11月15日

人事院総裁 原 恒雄

本日の閣議において、平成25年度の国家公務員給与について、本年の本院の給与等に関する報告どおり、これを据え置くとともに、あわせて、現在実施されている国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月末をもって終了することとされ、これにより給与法に定められた本来の給与水準が回復されることとなります。

公務において人材を確保し、国家公務員の士気を維持・向上させ、能率的な行政運営を図るためには、民間準拠による適正な給与水準を確保していくことが必要と考えます。

今後の公務員給与について、本院としては、本年の報告で言及したとおり、官民給与の実情を踏まえ、地域間の給与配分の見直し、特に50歳台後半層の水準を中心とした給与カーブの見直し、職務や勤務実績に応じたより適正な給与の実現など、俸給表構造や諸手当制度の在り方を含めた給与制度の総合的見直しに向けた検討を早急に進め、必要な勧告を行っていく所存です。

公務員各位においては、国民全体の奉仕者としての使命感を持って、国民の要請に応えるべく一層職務に精励されることを望みます。

7 報告第4号

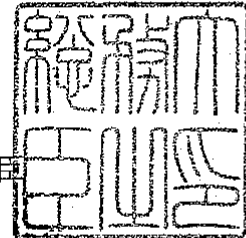
「地方公務員法の一部を改正する法律の公布について（通知）」（平成25年11月22日付け総務大臣通知）について、事務局が説明した。

【説 明】

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

総務大臣



地方公務員法の一部を改正する法律の公布について（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。以下「改正法」という。）は、平成25年11月22日に公布されました。

この法律は、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有為な地方公務員の継続的な勤務を促進するため、地方公務員について配偶者同行休業の制度を設けるものです。

改正法の施行については、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとされています。

貴職におかれては、今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮をお願いします。

なお、条例参考例及び運用上の留意事項については、今後、国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成25年法律第78号）における取扱いを踏まえ、別途通知する予定ですので、これも参考の上、所要の措置を講ずるよう願います。

おって、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

第1 配偶者同行休業

1 配偶者同行休業の承認

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、条例で定めるところにより、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、3年を超えない範囲内において条例

で定める期間、配偶者同行休業（職員が、外国での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（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。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下同じ。）をすることを承認することができること。（第26条の6第1項関係）

2 配偶者同行休業の期間の延長

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1に規定する条例で定める期間を超えない範囲内において、条例で定めるところにより、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、当該延長は、特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。こと。（第26条の6第2項から第4項まで関係）

3 配偶者同行休業の承認の失効等

(1) 配偶者同行休業の承認は、当該配偶者同行休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合には、その効力を失うこと。（第26条の6第5項関係）

(2) 任命権者は、配偶者同行休業をしている職員が当該配偶者同行休業に係る配偶者と生活を共にしなくなったこと等と認めるときは、当該配偶者同行休業の承認を取り消すものとする。こと。（第26条の6第6項関係）

4 配偶者同行休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

(1) 任命権者は、配偶者同行休業の承認又は配偶者同行休業の期間の延長の申請があった場合において、当該申請に係る期間（以下「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、条例で定めるところにより、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と。この場合において、ロに掲げる任用は、申請期間について1年を超えて行うことができないこと。（第26条の6第7項関係）

イ 申請期間を任用の期間（以下「任期」という。）の限度として行う任期を定めた採用

ロ 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、条例で定めるところにより、(1)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こと。（第26条の6第8項関係）

(3) 任命権者は、(1)の規定により任期を定めて採用された職員を、任期を定

めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職に任用することができること。（第26条の6第9項関係）

第2 その他

- 1 この法律は、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。（附則第1条関係）
- 2 この法律の施行に伴い、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。（附則第2条から附則第5条まで関係）

7 次回の人事委員会の開催

平成25年12月20日（金）午後4時から開催することとした。