

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年 10 月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が、平成 25 年 4 月 1 日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員 9,091 人、県費負担市町立学校教職員 7,417 人、合計 16,508 人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等 10 種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は 3,294 人で、その平均給与月額は 369,511 円（給料 336,726 円、扶養手当 10,773 円、地域手当 22,012 円）であり、平均年齢は 43.1 歳（男性 44.4 歳、女性 39.8 歳）、性別構成は男性 71.8%、女性 28.2%、学歴別構成は大学卒 65.0%、短大卒 15.6%、高校卒 19.4%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 392,922 円（給料 360,271 円、扶養手当 9,696 円、地域手当 22,955 円）であり、その平均年齢は 43.1 歳（男性 44.0 歳、女性 41.6 歳）、性別構成は男性 62.0%、女性 38.0%、学歴別構成は大学卒 79.5%、短大卒 8.8%、高校卒 11.3%、中学卒 0.4%である。

なお、調査対象である本年 4 月の職員の給与については、平成 23 年度から平成 25 年度までにおける職員の給与の特例に関する条例（平成 23 年滋賀県条例第 9 号。以下「旧特例条例」という。）により、給料等について減額措置が講じられており、当該措置がなかった場合の行政職給料表適用者の平均給与月額は 373,833 円（給料 340,730 円、扶養手当 10,773 円、地域手当 22,330 円）、また、全職員の平均給与月額は 396,208 円（給料 363,333 円、扶養手当 9,696 円、地域手当 23,179 円）である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

2 民間の給与

県内民間事業所のうち、企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の 616 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 128 の事業所について、人事院と共同して行った「平成 25 年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(5)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年 4 月の事務・技術関係職種等に該当する従業員 4,926 人の給与について調査した。
(参考資料第 14 表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年 4 月の初任給について調査したところ、その平均月額、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	1 9 4 , 3 4 3 円
	短 大 卒	1 7 8 , 5 7 5 円
	高 校 卒	1 5 9 , 8 8 2 円

注 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等特定の者にもみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

(参考資料第 15 表参照)

(3) 家族(扶養)手当

民間事業所における家族(扶養)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	1 5 , 1 4 2 円
配 偶 者 と 子 1 人	2 0 , 4 0 4 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 4 , 5 4 6 円

注 家族(扶養)手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象としたものである。

(参考資料第 16 表参照)

(4) 住宅(住居)手当

民間事業所における住宅(住居)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所の 46.9%が住宅(住居)手当を支給しており、そのうち、借家・借間居住者に対する手当月額の最高支給額の平均額の階層は、24,000 円以上 25,000 円未満となっている。

(参考資料第 17 表参照)

(5) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合は、平均給与月額額の 3.93 月分となっている。

(参考資料第 18 表参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与の比較

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員(新規採用者を除く。平均年齢 43.6 歳)と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員(新規採用者を除く。)について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年 4 月において、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均にして 5,801 円 (1.49%) 下回っていることが明らかとなった。

また、旧特例条例による減額措置前の職員の給与と民間事業所従業員の給与を同様に比較すると、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均にして 175 円 (0.04%) 下回る結果となった。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)		較差 (A - B)
394,316 円	旧特例条例による減額措置後の額	388,515 円	5,801 円 (1.49%)
	旧特例条例による減額措置前の額	394,141 円	175 円 (0.04%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

3 上段は、旧特例条例による減額措置後の職員の給与に基づき算定した較差額(率)であり、下段は、旧特例条例による減額措置前の職員の給与に基づき算定した較差額(率)である。

なお、本年 7 月以降の職員給与については、平成 25 年度における職員の給与の特例に関する条例(平成 25 年滋賀県条例第 52 号。以下「新特例条例」という。)に基づく、減額措置が講じられている。

新特例条例による減額措置が本年 4 月に実施されたと仮定して試算した場合の職員の給与と、民間事業所従業員の給与を比較したところ、以下の結果が得られた。

【参考】職員の給与と民間従業員の給与の較差（試算）

民間従業員 の 給 与 (A)	職 員 の 給 与 (B)		較 差 (A - B)
3 9 4 , 3 1 6 円	新特例条例 による減額 措置後の額	3 6 6 , 5 7 7 円	2 7 , 7 3 9 円 (7 . 5 7 %)

注 職員の給与(B)および較差(A - B)の欄の表示は、本年7月から実施されている新特例条例による減額措置が本年4月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した場合の値である。

4 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給(給料)の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は107.3であった。

また、同年の47都道府県の平均は107.5、近畿6府県は101.4~108.8であった。

5 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国で0.7%、大津市で1.0%の下落となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ166,040円、193,310円および220,550円となった。

(参考資料第30表および第31表その2参照)

6 人事院の報告等の概要

人事院は、本年8月8日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告を行った。また、国家公務員制度改革等について報告を行うとともに、「一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出」を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

7 むすび

(1) 給与の改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり、本年は改定を行う必要はないものと認める。なお、職員の給与は、本年は2つの特例条例により減額されているところであるが、改定内容の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した職員の本来あるべき給与水準を明らかにするため、これまでと同様、本年4月分の月例給について旧特例条例による減額措置前の公民較差に基づき検討を行った。

まず、月例給については、民間事業所従業員との給与較差が極めて小さく、適切な改定が困難であることから、給料表、諸手当とも改定を行わないことが適当である。

また、特別給についても、民間の特別給の支給割合が職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

(2) 人事評価制度の確立

本県においては、平成18年4月からの「給与構造の見直し」により、勤務実績をよりの確に反映し得る基盤が整備されているところであるが、職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、本県の昇給・昇格や勤勉手当の各制度において人事評価の結果が反映され、より実効性の高いものとなるよう、新たな人事評価制度の早期確立に向けた取組を進める必要がある。また、現在、一部の職階で導入されている「自律型人材育成制度」については、その対象範囲を拡げる必要がある。

(3) 時間外勤務の縮減

時間外勤務については、職員の心身両面の健康管理や公務能率の増進を図るため、任命権者において、その縮減に努められるよう繰り返し要請してきたところであり、仕事と生活の調和を促進する観点からも重要な課題である。

本県においては、これまで業務の改善や効率化など様々な取組が行われ、一定の成果もみられるところであるが、なお一層の縮減に向けて引き続き、管理職員による適正な勤務時間管理を徹底するとともに、職員一人ひとりが効率的な業務遂行に努めるなど、全庁一丸となった取組を進める必要がある。

もとより、適正な労働時間の管理は労働基準法や関係の通知により求められているところであり、使用者が講ずべき措置について実効ある取組を進める必要がある。

(4) メンタルヘルス対策の充実

近年、公務の複雑化や多様化が進む中で、職員の仕事上のストレスも増大する傾向にあり、職員のメンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

メンタルヘルス対策は、心の病を持つ職員だけを対象とするものではなく、すべての職員の心の健康の保持・増進を図ることが大切である。任命権者は、すべての職場において良好なコミュニケーションが保たれ、明るく活力に満ちた働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、心の病の予防をはじめ、その早期発見、職場復帰の支援等、引き続きメンタルヘルス対策の充実に努める必要がある。

(5) 男女共同参画・仕事と生活の調和の推進

職員の意欲・能力を最大限に引き出し、それを組織として生かすことができる勤務環境を整備するため、任命権者において、女性職員の登用や仕事と生活の調和の推進に、種々取り組まれてきたところである。人材育成に配慮した人事管理を行う上で、男女を問わず意欲と能力のある職員を登用することが必要であり、県政における男女共同参画を推進する上で、女性職員の登用や職域の拡大に引き続き努める必要がある。

また、男女共同参画を推進するため、本県においてもこれまでから男性職員の育児休業取得促進のため、様々な措置が講じられてきたところであるが、引き続き、男性職員の育児休業取得の促進に努めていく必要がある。

なお、仕事と子育て等の両立支援に関する取組の一環として、人事院は、本年の報告に併せて、「配偶者帯同休業制度」の創設について意見の申出を行ったところであるが、本県においても、今後の国における制度の整備状況や地方公務員法の改正等の動向を注視していく必要がある。

(6) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、当面は現行の再任用の仕組みにより、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、これを踏まえ人事院は、再任用の円滑な実施など、雇用と年金の確実な接続を図るために必要な取組について報告を行ったところである。また、地方公務員についても、総務副大臣から各都道府県等に対し、同閣議決定の趣旨を踏まえ必要な措置を講ずるよう要請があったところである。

雇用と年金の接続の問題については全国共通の課題であり、本県においても、国に準じた制度とすることが適当であると考えられることから、これらの要請等を踏まえ、再任用制度の十分な周知や多様な働き方のための工夫を行うなど、適切に対応していく必要がある。なお、再任用職員の給与水準等の見直しについて、人事院は、今後必要な検討を進めるとしており、その動向に留意する必要がある。

(7) 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与制度については、平成 18 年度からの給与構造改革において、全般的な改革が実施されてきた。その後の社会経済情勢の変化等を踏まえ、人事院は本年の報告において、民間の組織形態の変化への対応、地域間や世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与を課題として、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを給与減額支給措置終了後に実施できるよう、所要の準備を行うこととしている。

本県では、給与制度について、これまで国の制度に準拠することを基本としてきたことから、今後の国における見直しの動向を注視していく必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、勧告の実施を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、給与改定を行う必要はないものと判断したことから、本年は勧告を行わず、報告のみとしたところである。

本県においては、職員の給与について、厳しい財政状況を理由に、10年余の長きにわたり独自の減額措置が講じられ、また、本年7月からは、国の要請に基づく更なる減額措置が行われているところである。これらの措置はいずれも、人事委員会勧告に基づくことなく、地方公務員法で定める給与決定の原則とは異なる基準により実施された異例の措置であり、誠に遺憾である。

特に、本年7月から職員が実際に受ける給与額は、民間準拠による水準を大きく下回っており、これらの減額措置による職員の士気や家計、人材確保への影響は避けられず、その代償は極めて大きいと言わざるを得ない。本委員会としては、こうしたことが繰り返されることのないよう切に望むものである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割をあらためて認識され、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要請する。

(別紙)

人事院「給与等に関する報告の骨子」

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

- * 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) 76円 0.02%

(給与減額支給措置による減額後) 29,282円 7.78%

(行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)405,463円 平均年齢43.1歳
(減額後)376,257円)

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

- * 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の見直し
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

人事院「国家公務員制度改革等に関する報告の骨子」

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

人事院「一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の骨子」

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

1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

2 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（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※ 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

1回の休業期間は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

休業期間中は、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) 休業の承認の失効等

- ・ 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

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施