

政策会議付議事案書（令和 7 年 2 月 4 日）

提案課名 人事課

報告者名 遠藤 一成

事案名	秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例及び秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例の制定について	有 資料 無
目的・必要性	1 必要性 現在、生産年齢人口の減少や働き方の多様化などにより、職員採用試験の受験者が年々減少しているほか、定年を待たずに中途退職する者が増えており、人材の確保や育成に取り組んでいく必要性がより一層高まっています。 このような中で、地方公務員法に定められた休業制度を新たに創設することにより、職員の資質向上やライフワークバランスの確保を図ることができるようにすることで、職員の確保及び退職の未然防止を図る手段の一つとして活用するものです。 2 休業制度の目的 公務において活躍が期待される有為な地方公務員の継続的な勤務を促進するため。 (1) 職員の自己啓発等休業に関する条例 大学等における修学や国際貢献活動を希望する職員に対し、身分を保有したまま職務に従事しないことを認める休業制度（地方公務員法第 26 条の 5） (2) 職員の配偶者同行休業に関する条例 職員が外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（地方公務員法第 26 条の 6）	
経過・検討結果	平成 19 年 8 月 「自己啓発等休業制度を位置付けた地方公務員法の一部を改正する法律」が施行される。 平成 26 年 2 月 「配偶者同行休業制度を位置付けた地方公務員法の一部を改正する法律」が施行される。 令和 7 年 1 月 上記の目的・必要性を踏まえ、本市においても休業制度を創設することとした。	
決定等を要する事項	1 地方公務員法第 26 条の 5 の規定に基づき、「秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例」を次のとおり制定すること。 (1) 休業の事由 ア 大学等における修学 国内外の大学（大学に設置される専攻科及び大学院を含む。）や短期大学、専門学校等の課程に在学して、その課程を履修	

決定等を要する事項	イ 国際貢献活動 独立行政法人国際協力機構（JICA）が行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動への参加 (2) 休業の申請及び承認 職員としての在職期間が2年以上である職員が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、職員の勤務成績、大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮したうえで、承認・不承認を決定 (3) 休業の期間 ア 大学等における修学 2年（特に必要な場合は3年） イ 国際貢献活動 3年 (4) 職員の身分等 ア 職を有するが職務に従事せず、給与は支給しない（共済費の負担はあり） イ 休業している職員は定数外とする (5) 施行日 公布の日 2 地方公務員法第26条の6の規定に基づき、「秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例」を次のとおり制定すること。 (1) 休業の事由 職員が、外国での勤務等により外国の住所又は居所を定めて滞在する配偶者と生活を共にすること (2) 休業の申請及び承認 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、職員の勤務成績その他の事情を考慮したうえで、休業を承認することができる。 (3) 休業の期間 3年以内（その期間の範囲内であれば1回の延長が可） (4) 職員の身分等 ア 職を有するが職務に従事せず、給与は支給しない（共済費の負担はあり） イ 休業している職員は定数外とする (5) 施行日 公布の日
今後の取扱い	令和7年2月 令和7年3月市議会第1回定例会に条例制定議案を提出 3月 条例の施行（公布の日）

秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例を制定することについて

1 条例制定の背景

公務を取り巻く社会環境の変化に対応できるよう、職員の自発性や自主性を生かした幅広い能力の開発や国際協力の機会を提供するための柔軟な仕組みとして、平成19年に地方公務員法が改正され、自己啓発等休業制度が創設されました。

2 制定の理由

本市においても、生産年齢人口の減少や働き方の多様化などにより職員採用試験の受験者数の減少や、早期退職する者が増えており、人材の確保や育成に取り組んでいく必要性がより一層高まっています。

このような中で、職員に幅広い能力開発を促す自己啓発の機会を提供することで、その結果を職務復帰後に本市の行政運営に還元することを期待するとともに、新たな人材の確保につなげることを目的に、自己啓発等休業制度を創設するものです。

3 条例の内容

(1) 休業の事由

ア 大学等における修学

国内外の大学（大学に設置される専攻科及び大学院を含む。）や短期大学、専門学校等の課程に在学して、その課程を履修

イ 国際貢献活動

独立行政法人国際協力機構（JICA）が行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動への参加

(2) 休業の申請及び承認

職員が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、職員の勤務成績、大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮したうえで、承認・不承認を決定

(3) 休業の期間

ア 大学等における修学 2年（特に必要な場合は3年）

イ 国際貢献活動 3年

(4) 職員の身分等

ア 職を保有するが、職務に従事せず、給与は支給しない

イ 休業している職員は定数外とする

4 施行日

公布の日

秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例を制定することについて

秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例を別紙のとおり制定するものとする。

令和 7 年 月 日提出

秦野市長 高 橋 昌 和

提案理由

地方公務員法第 26 条の 5 に基づく自己啓発等休業制度について定めるため、制定するものであります。

秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例

(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5第1項、第5項及び第6項の規定に基づき、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。以下同じ。）の自己啓発等休業（同条第1項に規定する自己啓発等休業をいう。以下同じ。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(自己啓発等休業の承認)

第2条 任命権者は、職員としての在職期間が2年以上である職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、その職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、その職員の勤務成績その他の事項を考慮したうえで、自己啓発等休業をすることを承認することができる。

(自己啓発等休業の期間)

第3条 法第26条の5第1項の条例で定める期間は、大学等課程の履修のための休業にあつては2年（大学等課程の履修の成果を挙げるために特に必要な場合として規則で定める場合は3年）、国際貢献活動のための休業にあつては3年とする。

(大学等教育施設)

第4条 法第26条の5第1項の条例で定める教育施設は、次に掲げる教育施設とする。

- (1) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第83条に規定する大学（その大学に置かれる同法第91条に規定する専攻科及び同法第97条に規定する大学院を含む。）
- (2) 学校教育法第1条に規定する学校以外の教育施設で学校教育に類する教育を行うもののうち、その教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるものであつて同法第104条第7項第2号の規定により大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設（自己啓発等休業をしようとする職員がその課程を履修する場合に限る。）
- (3) 学校教育法第108条に規定する短期大学

- (4) 前3号に掲げる教育施設に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）
- (5) 学校教育法第115条に規定する高等専門学校
- (6) 学校教育法第124条に規定する専修学校
- (7) 前各号に掲げる教育施設に準ずる教育施設として任命権者が認めるもの（奉仕活動）

第5条 法第26条の5第1項の条例で定める奉仕活動は、次に掲げる奉仕活動とする。

- (1) 独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法（平成14年法律第136号）第13条第1項第4号の規定に基づき自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（その奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）
- (2) 前号に掲げる奉仕活動のほか、国際協力の促進に資する外国における奉仕活動のうち職員として参加することが適当であると任命権者が認めるもの

（自己啓発等休業の承認の申請）

第6条 自己啓発等休業の承認の申請は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びにその期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容を明らかにしなければならない。

（自己啓発等休業の期間の延長）

第7条 自己啓発等休業をしている職員は、その自己啓発等休業を開始した日から引き続き自己啓発等休業をしようとする期間が第3条に規定する休業の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、任命権者に対し、自己啓発等休業の期間の延長を申請することができる。

2 自己啓発等休業の期間の延長は、任命権者が特別の事情があると認める場合を除き、1回に限るものとする。

3 第2条の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の承認について準用する。

（自己啓発等休業の承認の取消事由）

第8条 法第26条の5第5項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、その者が在学している課程を休学し、若しくはその授業を頻繁に欠席していること又はその者が参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていないこと。

- (2) 自己啓発等休業をしている職員が、その者が在学している課程を休学し、停学にされ、又はその授業を欠席していること、その者が参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていないことその他の事情により、その職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じること。

(報告等)

第9条 自己啓発等休業をしている職員は、任命権者から求められた場合のほか、次に掲げる場合には、その職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動の状況について任命権者に報告しなければならない。

- (1) その職員が、その申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合
- (2) その職員が、その在学している課程を休学し、停学にされ、若しくは授業を欠席している場合又はその参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていない場合
- (3) その職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合

2 任命権者は、自己啓発等休業をしている職員から前項の報告を求めるほか、その職員と定期的に連絡をとることにより、十分な意思疎通を図るものとする。

(職務復帰後における号給の調整)

第10条 自己啓発等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、その自己啓発等休業の期間を大学等課程の履修又は国際貢献活動のためのもののうち、職員としての職務に特に有用であると認められるものにあつては100分の100以下、それ以外のものにあつては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規則で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。

(退職手当の取扱い)

第11条 秦野市職員の退職手当に関する条例（昭和38年秦野市条例第6号。以下この条において「退職手当条例」という。）第7条の4第1項及び第8条第4項の規定の適用については、自己啓発等休業をした期間は、退職手当条例第7条の4第1項に規定する現実に勤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 自己啓発等休業をした期間についての退職手当条例第8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に相当する月数を、同法第55条の2第1項ただし書きに規定する事由又はこれらに準ずる理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（法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業の期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が公務の効率的な運営に特に資するものと認められることその他の規則で定める要件に該当する場合については、その月数の2分の1に相当する月数）」とする。

（委任）

第12条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

附 則

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。
（秦野市職員の定数に関する条例の一部改正）
- 2 秦野市職員の定数に関する条例（昭和30年秦野市条例第44号）の一部を次のように改正する。
第2条第2項中第4号を第5号とし、第3号を第4号とし、第2号を第3号とし、第1号の次に次の1号を加える。
（2） 秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例（令和7年秦野市条例第号）第2条の規定により自己啓発等休業をしている職員

秦野市職員の自己啓発等休業に関する条例施行規則制定案のあらまし

1 休業の承認の申請手続

条例第 6 条第 1 項の承認の申請は、自己啓発等休業承認申請書により、休業を始めようとする日の 1 か月前までに行うものとする。

2 職務復帰

自己啓発等休業の期間が満了したとき、又は自己啓発等休業の承認が取り消されたときは、その自己啓発等休業に係る職員は、職務に復帰する。

3 人事異動通知書の交付

次に掲げるときは、職員に対して人事異動通知書を交付しなければならないこと。

- (1) 職員の自己啓発等休業を承認するとき
- (2) 職員の自己啓発等休業の期間の延長を承認するとき
- (3) 自己啓発等休業をした職員が職務に復帰したとき
- (4) 職員の自己啓発等休業の承認を取り消したとき

4 報告等

自己啓発等休業から職務に復帰した職員は、自己啓発等の成果を証明できる書類を添えて、速やかに自己啓発等休業状況報告書を提出するものとする。ただし、条例第 8 条の規定により自己啓発等休業の承認が取り消された場合は、この限りではない。

5 昇給日

条例第 10 条の規則で定める日は、秦野市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則（（昭和 40 年規則第 27 号）第 10 条に規定する昇給日とする。

自己啓発等休業制度の概要

総務省

大学等における修学や国際貢献活動を希望する常勤の職員に対し、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことを認める休業制度

1. 休業の事由

(1) 大学等における修学

国内外の大学（大学に設置される専攻科及び大学院を含む。）の課程に在学してその課程を履修

(2) 国際貢献活動

独立行政法人国際協力機構が自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動への参加

※ 独立行政法人国際協力機構が実施する「青年海外協力隊」、「シニア海外ボランティア」等が該当

2. 対象となる職員の要件

職員としての在職期間が2年以上あること

3. 休業の期間

(1) 大学等における修学のための休業 2年（特に必要な場合 3年）

※ 特に必要な場合 大学院の課程で修業年限が2年を超え3年を超えないものに在学してその課程を履修（大学院博士課程（後期）等）

(2) 国際貢献活動のための休業 3年

4. 休業の請求及び承認

職員が休業を請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、職員の勤務成績、大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮した上で承認・不承認を決定

5. 休業の効果

身分は保有するが職務に従事せず（定員外）、給与は非支給

6. 復帰後の給与等の取扱い

(1) 俸給の復職時調整 部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲で調整が可能

(2) 退職手当の在職期間の取扱い 休業期間の全期間除算（大学等における修学又は国際貢献活動の内容が、公務の能率的な運営に特に資するものと認められる場合等は休業期間の1/2を除算）

7. 施行日

平成19年8月1日

秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例を制定することについて

1 条例制定の背景

平成 25 年の人事院の意見申出において、「女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立」の具体策の一つとして、「配偶者の転勤に伴う離職への対応」が掲げられたことを踏まえ、国家公務員について配偶者同行休業制度の創設するための法改正が行われました。

地方公務員についても、国と地方の権衡を図る観点から、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、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度が創設されました。

2 制定の理由

本市においても、生産年齢人口の減少や働き方の多様化などにより職員採用試験の受験者数の減少や、早期退職する者が増えており、人材の確保や育成に取り組んでいく必要性がより一層高まっています。

このような中で、有為な人材が配偶者の転勤に伴い離職してしまうことを未然に防止するとともに、人材の確保につなげることを目的に、配偶者同行休業制度を創設するものです。

3 条例の内容

(1) 休業の事由

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配偶者と、その住所又は居所において生活を共にすること

(2) 休業の申請及び承認

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、職員の勤務成績その他の事情を考慮したうえで、休業を承認することができる。

(3) 休業の期間

3 年以内（その期間の範囲内であれば 1 回の延長可）

(4) 職員の身分等

- ア 職を保有するが、職務に従事せず、給与は支給しない
- イ 休業している職員は定数外とする

4 施行日

公布の日

秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例を制定することについて

秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例を別紙のとおり制定するものとする。

令和 7 年 月 日提出

秦野市長 高 橋 昌 和

提案理由

地方公務員法第 26 条の 6 に基づく配偶者同行休業制度について定めるため、制定するものであります。

秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 26 1 号。以下「法」という。）第 26 条の 6 第 1 項から第 3 項まで、第 6 項から第 8 項まで及び第 11 項の規定に基づき、職員の配偶者同行休業（同条第 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 任命権者は、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、その申請をした職員の勤務成績その他の事項を考慮したうえで、その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 8 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。）

(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その職員の配偶者がその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なければならない。

2 任命権者は、配偶者同行休業の申請をした職員に対して、その申請について確認するため必要があると認める書類の提出を求めることができる。

(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、その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条の条例で定め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、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7条 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その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延長の請求時には確定していなかったことその他任命権者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8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、秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(昭和46年秦野市条例第6号)第12条に規定する特別休暇のうち規則で定めるものを取得することとなったこと。
- (3) 任命権者が、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9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、その旨を任命権者に届け出なければならない。

- (1) 配偶者が死亡した場合
- (2) 配偶者がその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

2 第5条第2項の規定は、前項の届出について準用する。

(配偶者同行休業に伴う任期付採用及び臨時的任用)

第10条 任命権者は、第2条又は第6条の規定による申請があった場合において、その申請に係る期間(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その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、その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 任命権者は、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、その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 任命権者は、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、あらかじめその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11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、その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規則で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12条 秦野市職員の退職手当に関する条例（昭和38年秦野市条例第6号。以下この条において「退職手当条例」という。）第7条の4第1項及び第8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7条の4第1項に規定する現実に勤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8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に相当する月数を、同法第55条の2第1項ただし書きに規定する理由又はこれらに準ずる理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。

(委任)

第 13 条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(秦野市職員の定数に関する条例の一部改正)

2 秦野市職員の定数に関する条例（昭和 30 年秦野市条例第 44 号）の一部を次のように改正する。

第 2 条第 2 項中第 5 号を第 6 号とし、第 4 号を第 5 号とし、第 3 号を第 4 号とし、第 2 号の次に次の 1 号を加える。

(3) 秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例（令和 7 年秦野市条例第 号）第 2 条の規定により配偶者同行休業をしている職員

秦野市職員の配偶者同行休業に関する条例施行規則制定案のあらまし

1 休業の承認の申請手続

条例第 5 条第 1 項の承認の申請は、配偶者同行休業承認申請書により、休業を始めようとする日の 1 か月前までに行うものとする。

2 職務復帰

配偶者同行休業の期間が満了したとき、配偶者同行休業の承認が休職若しくは停職の処分を受けたこと以外の事由により効力を失ったとき、又は配偶者同行休業の承認が取り消されたときは、その配偶者同行休業に係る職員は、職務に復帰する。

3 人事異動通知書の交付

次に掲げるときは、職員に対して人事異動通知書を交付しなければならないこと。

- (1) 職員の配偶者同行休業を承認するとき
- (2) 職員の配偶者同行休業の期間の延長を承認するとき
- (3) 配偶者同行休業をした職員が職務に復帰したとき
- (4) 職員の配偶者同行休業の承認を取り消したとき

4 配偶者同行休業に伴う任期付採用又は臨時的任用に係る人事異動通知書の交付

次に掲げるときは、職員に対して人事異動通知書を交付しなければならない。

- (1) 条例第 10 条第 1 項の規定により、任期を定めて職員を採用したとき
- (2) 条例第 10 条第 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同条第 2 項の規定により更新したとき
- (3) 任期の満了により前 2 号の職員が退職したとき

5 昇給日

条例第 11 条第 1 項の規則で定める日は、秦野市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則（（昭和 40 年規則第 27 号）第 10 条に規定する昇給日とする。