

藤枝市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例

(趣旨)

第 1 条 この条例は、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号。以下「法」という。）第 2 条第 1 項及び第 3 項、第 5 条第 1 項、第 6 条第 2 項、第 9 条、第 1 0 条第 1 項及び第 2 項並びに第 1 2 条第 1 項の規定に基づき、公益的法人等への職員の派遣等に関し必要な事項を定めるものとする。

(職員の派遣)

第 2 条 任命権者は、次に掲げる団体との間の取決めにに基づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員（次項各号に掲げる職員を除く。）を派遣することができる。

- (1) 法第 2 条第 1 項第 1 号に規定する法人のうち規則で定めるもの
- (2) 法第 2 条第 1 項第 2 号に規定する一般地方独立行政法人のうち規則で定めるもの
- (3) 法第 2 条第 1 項第 3 号に規定する政令で定める法人のうち規則で定めるもの
- (4) 法第 2 条第 1 項第 4 号に規定する団体

2 法第 2 条第 1 項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 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常勤の職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第 2 8 条の 4 第 1 項、第 2 8 条の 5 第 1 項又は第 2 8 条の 6 第 1 項若しくは第 2 項の規定により採用された職員を除く。）
- (2) 非常勤の職員
- (3) 地方公務員法第 2 2 条第 1 項に規定する条件付採用になっている職員（規則で定める職員を除く。）
- (4) 藤枝市職員の定年等に関する条例（昭和58年藤枝市条例第24号）第 4 条第 1 項の規定により引き続いて勤務させることとされ、又は同条第 2 項の規定により期限を延長することとされている職員
- (5) 地方公務員法第 2 8 条第 2 項各号若しくは藤枝市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（昭和29年藤枝市条例第26号）第 2 条各号のいずれかに該当して休職にされ、又は同法第 2 9 条第 1 項各号のいずれかに該当して停職にされている職員その他同法第 3 5 条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づ

づき職務に専念する義務を免除されている職員

3 法第2条第3項の条例で定める事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 第1項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）に係る職員の職員派遣を受ける団体（以下「派遣先団体」という。）における福利厚生に関する事項
- (2) 前号に規定する職員の派遣先団体における業務の従事の状態の連絡に関する事項
(派遣職員の職務への復帰)

第3条 法第5条第1項の条例で定める場合は、次に掲げる場合とする。

- (1) 職員派遣をされた職員（以下「派遣職員」という。）が派遣先団体の役職員の地位を失った場合
- (2) 派遣職員の職員派遣が法又はこの条例の規定に適合しなくなった場合
- (3) 前条第1項の取決めに反することとなった場合
- (4) 派遣職員が地方公務員法第28条第1項第2号又は第3号に該当することとなった場合
- (5) 派遣職員が地方公務員法第28条第2項各号のいずれかに該当することとなった場合又は水難、火災その他の災害により生死不明若しくは所在不明となった場合
- (6) 派遣職員が地方公務員法第29条第1項第1号又は第3号に該当することとなった場合
- (7) 前各号に定めるもののほか、公務上の必要がある場合等任命権者が特に必要と認める場合

(派遣職員の給与)

第4条 派遣職員（企業職員（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3条第4号に規定する職員をいう。以下同じ。）である派遣職員を除く。第6条及び第7条において同じ。）のうち、法第6条第2項に規定する業務に従事する者には、その職員派遣の期間中、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

(職務に復帰した職員に関する給与条例の特例)

第5条 職員派遣後職務に復帰した職員（企業職員である職員を除く。第7条において同じ。）に関する藤枝市職員の給与に関する条例（昭和29年藤枝市条例第20

号。以下「給与条例」という。)第19条第1項の規定の適用については、派遣先団体において就いていた業務(当該業務に係る労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第2項及び第3項に規定する通勤を含む。)を公務とみなす。

(派遣職員の復帰時における処遇)

第6条 任命権者は、派遣職員が職務に復帰した場合におけるその者の職務の級及び号給については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(職務に復帰した職員等に関する退職手当条例の特例)

第7条 職員派遣後職務に復帰した職員が退職した場合(派遣職員がその職員派遣の期間中に退職した場合を含む。)における藤枝市職員の退職手当に関する条例(昭和29年藤枝市条例第50号。以下「退職手当条例」という。)の規定の適用については、派遣先団体の業務に係る業務上の傷病又は死亡は退職手当条例第4条第2項、第5条第1項及び第6条の4第1項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該業務に係る労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤による傷病は退職手当条例第4条第2項、第5条第2項及び第6条の4第1項に規定する通勤による傷病とみなす。

2 派遣職員に関する退職手当条例第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用については、職員派遣の期間(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)に規定する育児休業の期間を除く。)は退職手当条例第6条の4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は該当しないものとみなす。

3 前項の規定は、派遣職員が派遣先団体から所得税法(昭和40年法律第33号)第30条第1項に規定する退職手当等(同法第31条の規定により退職手当等とみなされるものを含む。)の支払を受けた場合には、適用しない。

4 派遣職員がその職員派遣の期間中に退職した場合に支給する退職手当条例の規定による退職手当の算定の基礎となる給料月額については、他の職員との権衡上必要があると認められるときは、規則で定めるところにより、その額を調整することができる。

(企業職員である派遣職員の給与の種類)

第8条 企業職員である派遣職員のうち、法第6条第2項に規定する業務に従事する者には、その職員派遣の期間中、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住

居手当、期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

(報告)

第9条 任命権者は、規則で定めるところにより、派遣職員の派遣先団体における処遇の状況等及び職員派遣後職務に復帰した職員の処遇の状況等を市長に報告しなければならない。

(特定法人)

第10条 法第10条第1項に規定する条例で定める株式会社（以下「特定法人」という。）は、その業務の全部又は一部が地域の振興、住民の生活の向上その他公益の増進に寄与するとともに、市の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、市がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるものとして規則で定めるものとする。

(退職派遣ができない職員)

第11条 法第10条第1項に規定する条例で定める職員は、第2条第2項各号に掲げる職員とする。

(退職派遣者を職員として採用しなければならない場合)

第12条 法第10条第1項に規定するその他の条例で定める場合は、次に掲げる場合とする。

- (1) 法第10条第1項の要請に応じて退職し引き続き特定法人に在職する者（以下「退職派遣者」という。）が特定法人の役職員の地位を失った場合
- (2) 次に掲げる場合であって、退職派遣者を引き続き特定法人の役職員として在職させることができないか又は適当でない認められるとき。
 - ア 退職派遣者の特定法人の業務への従事が法又はこの条例の規定に適合しなくなった場合
 - イ 法第10条第1項の取決めに反することとなった場合
 - ウ 退職派遣者が心身の故障のため、業務の遂行に支障があり、若しくはこれに堪えない場合又は長期の休養を要する場合
 - エ 退職派遣者が刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 公務上の必要その他特別の事情により退職派遣者を職員として採用することが必要と認められる場合

(退職派遣者を職員として採用しない場合)

第13条 法第10条第1項に規定するその他条例で定める場合は、退職派遣者が特定法人の業務に従事すべき期間に刑法（明治40年法律第45号）その他の法令の

規定に違反した場合であって、当該退職派遣者が引き続き職員として在職したものとみなしたならば地方公務員法第29条第1項の規定による懲戒免職の処分を行うことが適当と認められる場合とする。

(取決めにおいて定めなければならない事項)

第14条 法第10条第2項に規定する条例で定める事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 法第10条第1項に規定する要請に係る職員の特定法人における福利厚生に関する事項
- (2) 前号に規定する職員の特定法人における業務の従事の状況の連絡に関する事項

(採用された職員に関する給与条例の特例)

第15条 法第10条第1項の規定により採用された職員（企業職員である職員を除く。次条から第18条までにおいて同じ。）に関する給与条例第19条第1項の規定の適用については、特定法人において就いていた業務（当該業務に係る労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤を含む。）を公務とみなす。

(退職派遣者の採用時における処遇)

第16条 退職派遣者が法第10条第1項の規定により職員として採用された場合におけるその者の職務の級及び号給については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(採用された職員に関する退職手当条例の特例)

第17条 法第10条第1項の規定により採用された職員に関する退職手当条例の規定の適用については、特定法人の業務に係る業務上の傷病又は死亡は退職手当条例第4条第2項、第5条第1項及び第6条の4第1項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該業務に係る労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤による傷病は退職手当条例第4条第2項、第5条第2項及び第6条の4第1項に規定する通勤による傷病とみなす。

第18条 職員が、法第10条第1項の規定により、任命権者の要請に応じ、引き続いて特定法人（退職手当（これに相当する給与を含む。以下この項において同じ。）に関する規程において、職員が、任命権者の要請に応じ、退職手当を支給されないで、引き続いて当該特定法人に使用される者となった場合に、職員とし

ての勤続期間を当該特定法人に使用される者（役員を含む。以下この項において同じ。）としての勤続期間に通算することと定めているものに限る。）に使用される者（以下「特定法人役職員」という。）となるため退職し、かつ、引き続き特定法人役職員として在職した後引き続いて法第10条第1項の規定により職員として採用された場合におけるその者の退職手当条例第7条第1項及び第2項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 前項の場合における特定法人役職員としての在職期間については、退職手当条例第7条(第5項を除く。)の規定を準用して計算する。

3 法第10条第1項の規定により退職し、引き続いて特定法人役職員となった場合においては、規則で定める場合を除き、退職手当条例の規定による退職手当は、支給しない。

（報告）

第19条 任命権者は、規則で定めるところにより、退職派遣者の特定法人における処遇の状況等及び退職派遣者が法第10条第1項の規定により職員として採用された場合におけるその者の処遇の状況等を市長に報告しなければならない。

（委任）

第20条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成31年4月1日から施行する。