

議案第63号

朝来市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例制定について
朝来市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例を別紙のとおり定める。

令和元年11月28日提出

朝来市長 多 次 勝 昭

提案理由要旨

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）の規定に基づき、市職員を公益的法人等へ派遣することができるようにするため、所要の条例整備をしようとするものです。

朝来市条例第 号

朝来市公益的法人等への職員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10条第1項及び第2項並びに第12条第1項の規定に基づき、公益的法人等への職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。)第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。以下同じ。)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、法第2条第1項に規定する団体のうち、次に掲げるもので規則で定めるものとの間の取決めに基づき、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(次項に定める職員を除く。)を派遣することができる。

- (1) 市が基本金その他これに準ずるものを出資している団体
- (2) 市内に主たる事務所を有する団体
- (3) 前2号に掲げるもののほか、その業務の全部又は一部が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団体

2 法第2条第1項に規定する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又は条例により任期を定めて任用される職員(地公法第28条の4第1項、第28条の5第1項若しくは第28条の6第1項若しくは第2項又は朝来市一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成25年朝来市条例第48号。以下「任期付職員条例」という。)第2条若しくは第3条の規定により採用された職員を除く。)
- (2) 非常勤職員(地公法第28条の5第1項若しくは第28条の6第2項又は任期付職員条例第4条の規定により採用された職員を除く。)
- (3) 地公法第22条第1項に規定する条件付採用になっている職員
- (4) 朝来市職員の定年等に関する条例(平成17年朝来市条例第52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) 地公法第28条第2項各号のいずれか若しくは朝来市職員の分限及び懲戒に関する手続及び効果に関する条例(平成17年朝来市条例第50号)第2条に該当して休職にされ、又は同法第29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の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基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) 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) 職員派遣をされた職員(以下「派遣職員」という。)の派遣先団体における業

務の従事の状況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) 派遣職員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項に規定する取決めに反することとなった場合
- (4) 派遣職員が地公法第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) 派遣職員が地公法第28条第2項各号のいずれか又は朝来市職員の分限及び懲戒に関する手続及び効果に関する条例第2条に該当することとなった場合
- (6) 派遣職員が地公法第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

(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。））である派遣職員及び技能労務職員（地公法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員であって、企業職員以外のものをいう。以下同じ。））である派遣職員を除く。第6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ものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ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及び技能労務職員である職員を除く。）に関する朝来市職員の給与に関する条例（平成17年朝来市条例第69号。以下「給与条例」という。）第31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。以下「労災保険法」という。）第7条第2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 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。

(企業職員又は技能労務職員である派遣職員の給与の種類)

第7条 企業職員又は技能労務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ものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、住居手当及び期末手当を支給することができる。

(報告)

第8条 任命権者は、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9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、市が資本金その他これに準ずるものを出資している株式会社のうち、次に掲げるもので規則で定めるものとする。

(1) 市内に主たる営業所を有する株式会社

(2) 前号に掲げるもののほか、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株式会社

(退職派遣者とならない職員)

第10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。

(退職派遣者を採用しなければならない場合)

第11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2項に規定する退職派遣者（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場合又は適当でない認められる場合

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項の規定により締結された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) 公務上の必要等のために当該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

(退職派遣者を採用することができない場合)

第12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、地公法第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。

(取決めで定めなければならない事項)

第13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14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及び技能労務職員である職員を除く。次条において同じ。）に関する給与条例第31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（当該業務に係る労災

保険法第7条第2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15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。

(報告)

第16条 任命権者は、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処遇の状況等を市長に報告しなければならない。

附 則

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

議案第63号資料

朝来市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例逐条解説

(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10条第1項及び第2項並びに第12条第1項の規定に基づき、公益的法人等への職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。以下同じ。）の派遣等に関し必要な事項を定めるものとする。

【解説】

この条例の趣旨を明らかにしています。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）に基づき、公益的法人等への職員の派遣等に関し、必要な事項を定めようとするものです。

[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]

(職員の派遣)

第2条 任命権者（地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、次に掲げる団体のうち、その業務の全部又は一部が当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体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条例で定めるもの（以下この項及び第3項において「公益的法人等」という。）との間の取決めに基づき、当該公益的法人等の業務にその役職員として専ら従事させるため、条例で定めるところにより、職員（条例で定める職員を除く。）を派遣することができる。

(1) 一般社団法人又は一般財団法人

(2) 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第55条に規定する一般地方独立行政法人

(3) 特別の法律により設立された法人（前号に掲げるもの及び営利を目的とするものを除く。）で政令で定めるもの

(4) 地方自治法（昭和22年法律第67号）第263条の3第1項に規定する連合組織で同項の規定による届出をしたもの

3 第1項の取決めにおいては、当該職員派遣に係る職員の職員派遣を受ける公益的法人等（以下「派遣先団体」という。）における報酬その他の勤務条件及び当該派遣先団体において従事すべき業務、当該職員の職員派遣の期間、当該職員の職務への復帰に関する事項その他職員派遣に当たって合意しておくべきものとして条例で定める事項を定めるものとする。

(派遣職員の職務への復帰)

第5条 任命権者は、派遣職員が派遣先団体の役職員の地位を失った場合その他の条例で

定める場合であって、その職員派遣を継続することができないか又は適当でないとき認めるときは、速やかに当該職員派遣に係る派遣職員を職務に復帰させなければならない。

(派遣職員の給与)

第6条

2 派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、条例で定めるところにより、給与を支給することができる。

(派遣職員の復帰時等における処遇)

第9条 地方公共団体は、派遣職員が職務に復帰した場合における任用、給与等に関する処遇及び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。）の退職手当の取扱いについては、部内の職員との均衡を失することのないよう、条例で定めるところにより必要な措置を講じ、又は適切な配慮をしなければならない。

(特定法人の業務に従事するために退職した者の採用)

第10条 任命権者と特定法人（当該地方公共団体が出資している株式会社のうち、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当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体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条例で定めるものをいう。以下同じ。）との間で締結された取決めに定められた内容に従って当該特定法人の業務に従事するよう求める任命権者の要請に応じて職員（条例で定める職員を除く。）が退職し、引き続き当該特定法人の役職員として在職した後、当該取決めで定める当該特定法人において業務に従事すべき期間が満了した場合又はその者が当該特定法人の役職員の地位を失った場合その他の条例で定める場合には、地方公務員法第16条各号（第3号を除く。）の一に該当する場合（同条の条例で定める場合を除く。）その他条例で定める場合を除き、その者が退職した時就いていた職又はこれに相当する職に係る任命権者は、当該特定法人の役職員としての在職に引き続き、その者を職員として採用するものとする。

2 前項の取決めににおいては、同項の要請に応じて退職し引き続き当該特定法人に在職する者（以下「退職派遣者」という。）の当該特定法人における報酬その他の勤務条件並びに当該特定法人において従事すべき業務及び業務に従事すべき期間、同項の規定による当該退職派遣者の採用に関する事項その他当該退職派遣者が当該特定法人の業務に従事するに当たって合意しておくべきものとして条例で定める事項を定めるものとする。

(退職派遣者の採用時における処遇等)

第12条 地方公共団体は、退職派遣者が第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任用、給与等に関する処遇及び同項の規定により採用された職員が退職し

た場合の退職手当の取扱いについては、部内の職員との均衡を失することのないよう、条例で定めるところにより必要な措置を講じ、又は適切な配慮をしなければならない。

(職員の派遣)

第2条 任命権者は、法第2条第1項に規定する団体のうち、次に掲げるもので規則で定めるものとの間の取決めに基づき、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（次項に定める職員を除く。）を派遣することができる。

- (1) 市が基本金その他これに準ずるものを出資している団体
- (2) 市内に主たる事務所を有する団体
- (3) 前2号に掲げるもののほか、その業務の全部又は一部が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団体

2 法第2条第1項に規定する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又は条例により任期を定めて任用される職員（地公法第28条の4第1項、第28条の5第1項若しくは第28条の6第1項若しくは第2項又は朝来市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成25年朝来市条例第48号。以下「任期付職員条例」という。）第2条若しくは第3条の規定により採用された職員を除く。）
- (2) 非常勤職員（地公法第28条の5第1項若しくは第28条の6第2項又は任期付職員条例第4条の規定により採用された職員を除く。）
- (3) 地公法第22条第1項に規定する条件付採用になっている職員
- (4) 朝来市職員の定年等に関する条例（平成17年朝来市条例第52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) 地公法第28条第2項各号のいずれか若しくは朝来市職員の分限及び懲戒に関する手続及び効果に関する条例（平成17年朝来市条例第50号）第2条に該当して休職にされ、又は同法第29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の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基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) 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) 職員派遣をされた職員（以下「派遣職員」という。）の派遣先団体における業務の従事の状況の連絡に関する事項

【解説】

第1項は、市が派遣先の団体との取決めに基づき、職員を派遣することができることを定めています。派遣先の団体となる要件は次に掲げるもので、規則で定めるものです。

- ・市が基本金や基本金に準じるものを出資している団体
- ・市内に主たる事務所を有している団体
- ・派遣先の団体における業務が市の事務事業と密接な関連を有しており、かつ、市の施策を推進するために人的援助を行うことが必要な団体

第2項は、公益的法人等に派遣できない職員について定めています。条例で定める派遣できない職員は、次のとおりです。

- ・臨時的に任用される職員及び任期を定めて採用される職員（再任用職員及び任期付職員を除く）
- ・非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く）
- ・条件付採用期間の職員
- ・朝来市職員の定年等に関する条例の規定により定年延長になっている職員
- ・地方公務員法第28条第2項の規定等により休職にされている職員又は同法第29条第1項の規定により停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の定めるところにより職務専念義務を免除されている職員

第3項は、任命権者と派遣先団体との間の取決めについて規定しています。法第2条第3項の規定により、取決めをしておくべき事項は下記のとおりです。

- ・派遣先団体における報酬その他の勤務条件
- ・派遣先団体において従事すべき業務
- ・職員派遣の期間
- ・職務への復帰に関する事項

上記のほか、派遣先団体と合意しておくべきものとして、次のとおり規定するものです。

- ・派遣職員の派遣先団体における福利厚生に関する事項
- ・派遣職員の派遣先団体における業務の従事の状況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) 派遣職員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項に規定する取決めに反することとなった場合
- (4) 派遣職員が地公法第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) 派遣職員が地公法第28条第2項各号のいずれか又は朝来市職員の分限及び懲戒に関する手続及び効果に関する条例第2条に該当することとなった場合
- (6) 派遣職員が地公法第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

【解説】

職員派遣を継続することができない場合について定めています。下記事由に該当することとなった場合、派遣職員を職務に復帰させることとしています。

- ・派遣職員が派遣先団体の役職員の地位を失った場合
- ・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
- ・派遣職員が派遣先団体との取決めに反することとなった場合
- ・派遣職員が心身の故障のため、職務の遂行に支障があるか、堪えない場合若しくは、その職に必要な適格性を欠く場合
- ・派遣職員が心身の故障のため、長期の休養を要する場合、刑事事件に関し起訴された場合、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になった場合
- ・派遣職員が地方公務員法若しくはこれに基づく条例等に違反し、又は全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

(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。）である派遣職員及び技能労務職員（地公法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員であって、企業職員以外のものをいう。以下同じ。）である派遣職員を除く。第6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ものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

【解説】

派遣職員には、法の規定により、職員派遣の期間中、派遣元の団体からは給与を支給しないこととされています。しかし、派遣先の団体において従事する業務が、市の委託を受けて行う業務や市と共同して行う業務、又は市の事務若しくは事業を補完、支援すると認められる業務については、給料、扶養手当、住居手当及び期末手当の100分の100以内を支給することができることとします。

(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及び技能労務職員である職員を除く。）に関する朝来市職員の給与に関する条例（平成17年朝来市条例第69号。以下「給与条例」という。）第31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。以下「労災保険法」という。）第7条第2項に規定する通勤を含む。）を公務とみなす。

【解説】

職員派遣後、職務に復帰した職員に関する給与条例の特例について定めています。職員が公務上（通勤途上を含む）の負傷若しくは疾病により休職処分にされた場合は、休職期間中は全額給与を支給することとしていますが、派遣先団体において就いていた業務（通勤途上を含む）についても公務とみなすこととしています。

（派遣職員の復帰時における処遇）

第6条 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。

【解説】

派遣職員が職務に復帰した場合は、規則で定めるところにより、他の職員との権衡を考慮し、職務の級及び号給を調整できることを規定しています。

（企業職員又は技能労務職員である派遣職員の給与の種類）

第7条 企業職員又は技能労務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ものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、住居手当及び期末手当を支給することができる。

【解説】

派遣職員には、法の規定により、職員派遣の期間中、派遣元の団体からは給与を支給しないこととされています。この条では、企業職員と技能労務職員について規定しています。企業職員と技能労務職員においても、職員と同様、派遣先の団体において従事する業務が、市の委託を受けて行う業務や市と共同して行う業務、又は市の事務若しくは事業を補完、支援すると認められる業務については、給料、扶養手当、住居手当及び期末手当を支給することができることとします。

（報告）

第8条 任命権者は、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。

【解説】

任命権者が市長に対して報告すべき事項について定めています。任命権者は、派遣職員の派遣先の団体での処遇の状況等及び派遣が終了し、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としています。

(特定法人)

第9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、市が資本金その他これに準ずるものを出資している株式会社のうち、次に掲げるもので規則で定めるものとする。

- (1) 市内に主たる営業所を有する株式会社
- (2) 前号に掲げるもののほか、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株式会社

【解説】

法第10条第1項に規定する特定法人について定めています。特定法人とは、市が出資している株式会社のうち、市内に主たる営業所を有する株式会社のほか、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、かつ、市の施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要な株式会社で、具体的には規則で定めることとしています。

(退職派遣者とならない職員)

第10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。

【解説】

法第10条第1項の規定は、第9条で規定する特定法人の業務に従事するよう求める任命権者の要請に応じて職員が退職し、引き続き当該特定法人の役職員として在職した後、業務に従事すべき期間が満了した場合又は特定法人の役職員としての地位を失った場合に、任命権者は、職員が退職した時に就いていた職又はこれに相当する職に引き続き採用するものであるとされていますが、条例第2条第2項各号に掲げる職員は、この退職による派遣ができない者とするものです。

(退職派遣者を採用しなければならない場合)

第11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2項に規定する退職派遣者(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場合又は適当でないと認められる場合
 - 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項の規定により締結された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) 公務上の必要等のために当該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

【解説】

退職派遣者を採用しなければならない場合について定めています。第9条で規定する特定法人に在職した後、業務に従事すべき期間が満了した場合又は下記の事由に該当する場合に、任命権者は、職員として引き続き採用しなければならないとしています。

- ・ 特定法人の役職員の地位を失った場合
- ・ 次に掲げる場合であって、特定法人の役職員として在職させることができない場合又は適当でないとして認められる場合
 - 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 任命権者と特定法人との間で締結された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るか、堪えない場合又は長期の休職を要する場合
 - エ 退職派遣者が刑事事件に起訴された場合
- ・ 公務上の必要により、退職派遣者を職員として採用することが必要な場合

(退職派遣者を採用することができない場合)

第12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、地公法第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。

【解説】

退職派遣者が、特定法人の業務に従事すべき期間に、刑法その他の法令の規定に違反し、懲戒免職の処分を行うことが適当と認められる場合は、採用することができないとしています。

(取決めで定めなければならない事項)

- 第13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

【解説】

法第10条第2項の規定により、任命権者と特定法人との間で締結される取決めについては、次のとおりとされています。

- ・ 特定法人における報酬その他の勤務条件
- ・ 特定法人において従事すべき業務及び業務に従事すべき期間
- ・ 退職派遣者の採用に関する事項

上記のほか、特定法人と合意しておくべきものとして、本条で規定するものです。

- ・ 退職派遣者の特定法人における福利厚生に関する事項
- ・ 退職派遣者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14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及び技能労務職員である職員を除く。次条において同じ。）に関する給与条例第31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（当該業務に係る労災保険法第7条第2項に規定する通勤を含む。）を公務とみなす。

【解説】

特定法人に派遣された後、採用された職員の給与条例の特例について定めています。職員が公務上（通勤途上を含む）の負傷もしくは疾病により休職処分にされた場合は、休職期間中は全額給与を支給することとしています。特定法人において就いていた業務（通勤途上を含む）についても公務とみなすこととしています。

(退職派遣者の採用時における処遇)

第15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。

【解説】

退職派遣者が期間満了等法の規定に基づき採用された場合は、規則で定めるところにより、他の職員との権衡を考慮し、職務の級及び号給を調整できることを規定しています。

(報告)

第16条 任命権者は、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処遇の状況等を市長に報告しなければならない。

【解説】

任命権者が市長に対して報告すべき事項について定めています。任命権者は、退職派遣者の特定法人での処遇の状況等及び派遣が終了し、職員として採用された場合の処遇の状況等を市長に報告しなければならないとしています。

附 則

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

【解説】

この条例の施行期日を定めたものです。