

奈良県広域水道企業団職員の単身赴任手当に関する規程をここに公布する。

令和 7 年 3 月 3 1 日

奈良県広域水道企業団企業長 山下 真

奈良県広域水道企業団企業管理規程第 2 4 号

奈良県広域水道企業団職員の単身赴任手当に関する規程

(趣旨)

第 1 条 この規程は、奈良県広域水道企業団職員の給与に関する規程（令和 7 年 3 月企業管理規程第 1 7 号。以下「給与規程」という。）第 1 2 条第 3 項の規定に基づき、単身赴任手当に関し必要な事項を定めるものとする。

(やむを得ない事情)

第 2 条 奈良県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準等に関する条例（令和 7 年 2 月条例第 3 2 号。以下「条例」という。）第 1 0 条の企業長が定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 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。）が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。

(2) 配偶者が学校教育法（昭和 2 2 年法律第 2 6 号）第 1 条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。

(3) 配偶者が引き続き就業すること。

(4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（企業長が定めるこれに準ずる住宅を含む。）を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。

(5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情

(通勤困難の基準)

第 3 条 条例第 1 0 条本文及びただし書並びに給与規程第 1 2 条第 2 項の企業長が定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

(1) 企業長の定めるところにより算定した通勤距離が 6 0 キロメートル以上であること。

(2) 企業長の定めるところにより算定した通勤距離が 6 0 キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

(加算額等)

第 4 条 給与規程第 1 2 条第 1 項に規定する交通距離の算定は、最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さについて、企業長の定めるところにより行うものとする。

2 給与規程第12条第1項の企業長が定める距離は、100キロメートルとする。

3 給与規程第12条第1項の企業長が定める額は、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 100キロメートル以上300キロメートル未満 8,000円

(2) 300キロメートル以上500キロメートル未満 16,000円

(3) 500キロメートル以上700キロメートル未満 24,000円

(4) 700キロメートル以上900キロメートル未満 32,000円

(5) 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 40,000円

(6) 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 46,000円

(7) 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 52,000円

(8) 1,500キロメートル以上2,000キロメートル未満 58,000円

(9) 2,000キロメートル以上2,500キロメートル未満 64,000円

(10) 2,500キロメートル以上 70,000円

(権衡職員の範囲等)

第5条 給与規程第12条第2項の企業長が定めるやむを得ない事情は、第2条に規定するやむを得ない事情とする。

2 給与規程第12条第2項の条例第10条の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして企業長が定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、第2条に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員であって、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署に通勤することが第3条に規定する基準に照らして困難であると認められる職員以外の職員で当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと認められるものとして企業長が認める職員のうち、単身で生活することを常況とする職員

(2) 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、第2条に規定するやむを得ない事情に準じて企業長が定める事情（以下単に「企業長が定める事情」という。）により、同居していた満18歳に達す

る日以後の最初の３月３１日までの間にある子と別居することとなった職員（配偶者のない職員に限る。）で、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署に通勤することが第３条に規定する基準に照らして困難であると認められるもの（当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと認められるものとして企業長が認める職員を含む。）のうち、単身で生活することを常況とする職員

(3) 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転した後、企業長が定める特別の事情により、当該異動又は公署の移転の直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあつては、満１８歳に達する日以後の最初の３月３１日までの間にある子。以下「配偶者等」という。）と別居することとなった職員（当該別居が当該異動又は公署の移転の日から起算して３年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する公署に通勤することが第３条に規定する基準に照らして困難であると認められるもの（当該別居の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転して配偶者等と同居することができないと認められるものとして企業長が認める職員を含む。）のうち、単身で生活することを常況とする職員

(4) 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、第２条に規定するやむを得ない事情（配偶者のない職員にあつては、企業長が定める事情）により、同居していた配偶者等と別居することとなった職員で、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署に通勤することが第３条に規定する基準に照らして困難であると認められるもの（当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと認められるものとして企業長が認める職員を含む。）のうち、満１５歳に達する日以後の最初の３月３１日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員

(5) 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転した後、企業長が定める特別の事情により、当該異動又は公署の移転の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員（当該別居が当該異動又は公署の移転の日から起算して３年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する公署に通勤することが第３条に規定する基準に照らして困難であると認められるもの（当該別居の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転して配偶者

等と同居することができないと認められるものとして企業長が認める職員を含む。)のうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員

(6) 第1号から前号までの規定中「公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い」とあるのを「新たに給料表の適用を受ける職員となったこと又は事由発生に伴い」と、「第2条」とあるのを「前項」と、「異動又は公署の移転」とあるのを「適用又は事由発生」と読み替えた場合に、当該各号に掲げる職員たる要件に該当することとなる職員

(7) その他条例第10条の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして企業長が定める職員

(支給の調整)

第6条 職員の配偶者が単身赴任手当又は国、地方公共団体その他の団体のこれに相当する手当の支給を受ける場合には、その間、当該職員には単身赴任手当は支給しない。

(届出)

第7条 新たに条例第10条又は給与規程第12条第2項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、総務事務システム（電子計算機を利用して、職員の勤務、給与等に関する事務の処理並びに職員の出勤時間及び退勤時間の記録を行うシステムで総務部総務課長が管理するものをいう。以下同じ。）により、配偶者等との別居の状況等を速やかに企業長に届け出なければならない。単身赴任手当の支給を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、企業長において配偶者等との別居の状況等を認定することができる場合として企業長が定める場合には、同項の規定による届出を要しない。

(確認及び決定)

第8条 企業長は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が条例第10条又は給与規程第12条第2項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき単身赴任手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。前条第3項に規定する場合においても同様とする。

2 企業長は、前項の規定により単身赴任手当の月額を決定し、又は改定した

ときは、その決定又は改定に係る事項を総務事務システムに記録するものとする。

（支給の始期及び終期）

第9条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに条例第10条又は給与規程第12条第2項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が条例第10条又は給与規程第12条第2項に規定する要件を欠くに至った日（企業長が定める場合にあつては、当該要件を欠くに至った日以降の日で企業長が定める日）の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、単身赴任手当の支給の開始については、第7条第1項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

2 単身赴任手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

（事後の確認）

第10条 企業長は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が条例第10条又は給与規程第12条第2項の職員たる要件を具備しているかどうか及び単身赴任手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

2 企業長は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し居住の実情等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

（その他）

第11条 この規程の実施に関し必要な事項は、企業長が定める。

附 則

この規程は、令和7年4月1日から施行する。