

第5章 単身赴任手当

第1 性格

単身赴任手当は、職員の単身赴任に伴う二重生活による経済的負担の軽減、家族間のコミュニケーション不足による心身面の負担の緩和等を目的として経済的な援助措置を行うために支給される手当である。

根拠：給与条例第13条の7、技労条例第4条の6

第2 認定事務の手続

1 届出

新たに給与条例第13条の7第1項又は第3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、人事委員会が定める様式（別紙第1）の単身赴任届により、配偶者等との別居の状況等を速やかに認定権者に届け出るものとする。

この場合、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。

（注1）単身赴任届に添付する関係書類は、別表を参照のこと。

（注2）任命権者又は認定権者を異にして異動した場合において、同一建物内における異動であれば、旧勤務公署の認定簿をもって単身赴任届に代えることができるものとする。

また、単身赴任手当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及び手当額に変更がある場合（支給要件を欠くこととなり手当の支給がされなくなる場合を含む。）も必ず届出を行うこと。

根拠：単身赴任規則第7条

2 認定及び支給額の決定

認定権者は、受理した単身赴任届に記載された事項及び関係書類により、その者が給与条例第13条の7第1項又は第3項の職員たる要件を具備しているかどうかを確かめて認定し、その者に支給すべき単身赴任手当の月額を決定し、又は改定するものとする。

根拠：単身赴任規則第8条第1項

3 単身赴任手当認定簿の記載及び事後の確認

認定権者は、この決定又は改定に係る事項を人事委員会が定める様式（別紙第2）の単身赴任手当認定簿に記載するものとし、その後においても支給要件・支給月額等が適正であるかどうか随時確認するものとする。

根拠：単身赴任規則第8条第2項、第10条

4 単身赴任届、単身赴任手当認定簿及び関係書類の保管

単身赴任届、単身赴任手当認定簿及び関係書類は、個人ごとに整理し、一件綴りにより保管するものとする。また、異動の際には新勤務公署に送付する。

第3 認定基準

1 支給要件

公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、転居し、やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居し、単身で生活することを常況とし、距離要件を満たす職員及びこれとの均衡上規則で定める職員（2 権衡職員参照）に支給する。

根拠：給与条例第13条の7第1項、第3項

(1) 転居

- ① 転居は、公署を異にする異動又は在勤する公署の移転（以下「異動・移転」という。）に伴うものであることが必要であり、出張に伴うものは含まれない。
- ② 転居は、必ずしも異動・移転と同時に行われる必要はなく、異動・移転から3年以内に転居した場合は、異動・移転に伴う転居として取り扱う。
- ③ 転居の日は新住居に入居した日（転入日）をいう。

(2) 別居

- ① 同居していた配偶者と別居することが必要であり、異動・移転前に既に配偶者と別居していた場合は対象とならない。
(注) 単身赴任手当を支給されていた者にさらに異動・移転があつて引き続き単身赴任した場合で、給与条例第13条の7第1項ただし書の距離要件を満たす場合は引き続いて単身赴任手当が支給できる。
- ② やむを得ない事情により配偶者（事実上の婚姻関係を含む。）と別居したことが必要である。
この場合のやむを得ない事情とは、異動・移転のときに次のア～スの事情があり、異動・移転の時から別居の時までの間やむを得ない事情が引き続いてしていることである。

根拠：単身赴任規則第2条

ア 配偶者が疾病等により介護を必要とす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。

イ 配偶者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校その他の教育施設（以下「学校等」という。）に在学している同居の子を養育すること。

ウ 配偶者が引き続き就業すること。

エ 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る自宅（単身赴任規則第2条第4号に掲げる住宅を含む。）を管理するため自宅に居住すること。

オ 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある別居の親族（職員又は配偶者の父母を除く。）を介護していること。ただし、配偶者が主として介護している場合に限る。

カ 配偶者が児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第9項に規定する家庭的保育事業、同条第10項に規定する小規模保育事業、同条第11項に規定する居宅訪問型保育事業若しくは同条第12項に規定する事業所内保育事業を行う施設、同法第39条第1項に規定する保育所、同法第59条第1項に規定する施設のうち同法第6条の3第9項から第12項まで若しくは第39条第1項に規定する業務を目的とするもの又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園（以下「保育所等」という。）に在所している同居の子を養育すること。

キ 配偶者が特定の医療機関等において疾病等の治療等を受けている同居の子（学校等に在学している子及び保育所等に通う同居の子を除く。）を養育すること。

ク 配偶者が特定の医療機関等において疾病等の治療を受けていること。

ケ 配偶者が妊娠中であり、特定の医療機関等において出産のための妊婦検診を受けていること。

コ 配偶者が出産した日から8週間を経過していないこと。

サ 配偶者が学校等に在学していること。

シ 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（単身赴任規則第2条第4号に掲げる住宅を含み、職員がかつて在勤していた公署の通勤圏（当該公署から住宅までの距離が40km未満の範囲）内に所在する住宅又は職員が当該公署に在勤していた間に居住していた通

勤圏内にない住宅に限る。)を管理するため、当該住宅に転居すること。ただし、配偶者以外に当該住宅を管理する者がいない場合に限る。

ス 配偶者が、住居の移転を伴う直近の公署を異にする異動又は在勤する公署の移転の際に新築中の住宅(契約済みのものを含む。)を管理すること。

セ その他配偶者が職員と同居できないと認められるア～スに類する事情

(注)セにより認定しようとする場合には、あらかじめ教育人事課に協議すること。

- ③ 異動・移転に伴う転居による別居であることが必要であり、異動・移転後に赴任先で一時期配偶者と同居した場合は異動・移転に伴う別居とはいえない。
- ④ 「別居」とは、配偶者と生活の本拠を異にしていると認められる場合をいい、少なくとも月の過半は配偶者と別れて生活していることをいう。

(3) 単身

- ① 「単身で生活することを常況とする」とは、生活を共にする者がいないことをいう。
賄い付きの下宿や世帯用宿舎にただ単に同僚と入居する場合等は生活を共にしていないと認められるので手当が支給されるが、職員又は配偶者の父母・子と同居している場合は生活を共にしていると認められ要件を欠くこととなる。
- ② 別居の時点で1年以上配偶者と別れて単身で生活することが見込まれることが必要である。
- ③ 一時期配偶者以外の同居者がいたがその後に単身となった場合も、単身の要件を満たした時点から支給する。

(4) 距離要件

- ① 異動・移転直前に配偶者と同居していた住居から異動・移転後に在勤する公署に通勤することが困難であることが必要である。
また、単身赴任中さらに異動・移転があり勤務公署が変わった場合又は配偶者が転居した場合で、現に配偶者の居住する住居から現に在勤する公署に通勤困難でなくなった場合は、その間、単身赴任手当は支給しない。

根拠：給与条例第13条の7第1項ただし書き

- ② 通勤困難とは、次のア又はイの基準に該当する場合をいう。

ア 通勤距離(通勤経路が複数である場合は最短のもの)が40km以上であること。

イ 通勤距離が40km未満で通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等からアに相当する程度に通勤困難であると認められること。

(注1)イは、具体的には、

a 交通機関を利用して通勤すると仮定した場合に就業時間の2時間程度前に家を出なければならないこと。

b その他通勤困難と認められる場合

[例1] 交通機関の運行状況が悪く、通勤時間帯の交通機関の運行本数が1時間に1本程度であること。

[例2] 通常予想される超過勤務を行った場合に帰宅に利用できる交通機関がないこと。

[例3] 変則勤務や業務多忙の状況から通勤に利用できる交通機関がないこと。

(注2) bの基準により通勤困難と認定しようとする場合には、あらかじめ教育人事課に協議すること。ただし、離島(大入島を除く。)については、40km未満であっても通勤困難として取り扱うこととし、教育人事課への協議は不要とする。

根拠：単身赴任規則第3条

- ③ 通勤経路の長さは、原則として、通勤手当にならない、最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路について徒歩及び通勤手当上の交通機関(航空機、交通用具は除く。)により通勤したのものとした場合の経路を交通方法に応じて次の手段により合計する。

ただし、交通機関について、鉄道及びバスのいずれも利用が可能な場合は、職員の選択によることができる。

また、鉄道を利用する場合において、本人が利用する最寄りの駅に特急又は急行列車が停車しない場合は、それぞれ停車する最寄りの駅を本人が利用する最寄りの駅とすることができる。

ア 徒歩 …………… 地区上の距離

イ 鉄道等の交通機関 …… 営業距離

ウ 船舶 …………… 航路距離

(注) 交通機関の営業距離から明らかに 40 km以上となる場合は、徒歩の距離等の算定は省略して差し支えない。

2 権衡職員

1 の要件は満たさないが、1 の職員との権衡上単身赴任手当を支給することが必要と認められる(1)から(8)の職員に対しても、1 の職員に準じて単身赴任手当を支給する。

根拠：給与条例第 13 条の 7 第 3 項、単身赴任規則第 5 条

(1) 異動・移転に伴うものではないが、公益法人等への職員の派遣等に関する条例第二条第一項の規定による派遣から職務に復帰したことに伴い、住居を移転し、単身赴任規則第二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、距離要件を満たし、単身で生活することを常況とする職員

根拠：単身赴任規則第 5 条第 1 号

(2) 通勤困難とは認められないが、異動・移転後に在勤する公署における職務遂行上の必要性から住居を移転せざるを得ない職員で、距離要件以外の 1 の要件を満たす職員

職務遂行上の必要性とは、職務遂行のために実態として居住地の制約を受けている場合をいう。

(注 1) 校長宿舎はこれに当たらない。

(注 2) これにより認定しようとする場合には、あらかじめ教育人事課に協議すること。

根拠：単身赴任規則第 5 条第 2 号

(3) 配偶者のない職員で、異動・移転に伴い転居し、人事委員会の定める事情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した職員で、単身の要件及び距離要件を満たす職員

① 「人事委員会の定める事情」は次のとおりである。

ア 子が学校教育法第 1 条に規定する学校等に在学し、又は児童福祉法第 39 条に規定する保育所その他これに類する施設に在所すること。

イ その他子が職員と同居できないと認められるアに類する事情

(注) イに該当するものとして認定しようとする場合には、あらかじめ教育人事課に協議すること。

② 給与条例第 13 条の 7 第 1 項ただし書の距離要件については、現に子の居住する住居から現に在勤する公署に通勤困難であることが必要となる。

③ 子が複数である場合はそのうちの一人について支給要件を満たせば単身赴任手当を支給する。

根拠：単身赴任規則第 5 条第 3 号

(4) 異動・移転に伴い転居した後、異動・移転の日から起算して 3 年以内に人事委員会の定める特別の事情により異動・移転直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあっては、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。）と別居し、別居の直後の配偶者等の住居から別居の直後に在勤する公署及び現に配偶者等の居住する住居から現に在勤する公署に通勤困難と認められる職員で単身の要件を満たす職員

① 配偶者のある職員に係る「人事委員会の定める特別の事情」は次のとおりである。

ア 疾病等により介護を必要とする職員又は配偶者の父母を介護するため、配偶者が旧勤務地住宅に転居すること。

- (注)「旧勤務地住宅」… ① 職員がかつて在勤していた公署の通勤圏（当該公署から住宅までの距離が 40 km未満の範囲）内に所在する住宅
② 職員が当該公署に在勤していた間に居住していた通勤圏内にない住宅
※ 住居の移転を伴う直近の公署を異にする異動又は在勤する公署の移転（新たに採用された者の当該採用を含む。）の直前の居住地を含む。

イ 学校教育法第 1 条に規定する学校その他の教育施設に入学、転学若しくは在学する子又は児童福祉法第 39 条に規定する保育所その他これに類する施設に入所、転所若しくは在所する子を養育するため、配偶者が旧勤務地住宅に転居すること。

ウ 配偶者が特定の医療機関等（当該配偶者の子がかつて疾病等の治療等を受けたことのある医療機関等に限る。）において疾病等の治療等を受ける子（学校等に入学又は転学するため旧勤務地住宅に転居する子及び保育所等に入所又は転所するため旧勤務地住宅に転居する子を除く。）を養育するため、旧勤務地住宅に転居すること。

エ 子が住居の移転を伴う直近の異動等の日以後に疾病等を発症し、かつ、当該異動等に伴う転居後の住居に引き続き居住した場合には当該疾病等について適切な治療等を受けることができないと認められるときに、配偶者が当該子を養育するため、転居すること。

オ 育児休業をした配偶者が職務に復帰するため、旧勤務地住宅に転居すること。

カ 配偶者が特定の医療機関等（当該配偶者がかつて疾病等の治療等を受けたことのある医療機関等に限る。）において疾病等の治療等を受けるため、旧勤務地住宅に転居すること。

キ 配偶者が住居の移転を伴う直近の異動等の日以後に疾病等を発症し、かつ、当該異動等に伴う転居後の住居に引き続き居住した場合には当該疾病等について適切な治療等を受けることができないと認められるときに、当該疾病等の治療を受けるため、転居すること。

ク 出産又は育児のため休学をした配偶者が復学するため、旧勤務地住宅に転居すること。

ケ 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（単身赴任規則第 2 条第 4 号に掲げる住宅を含み、住居の移転を伴う直近の異動等の日の前日から所有している住宅であって旧勤務地住宅であるものに限る。）を管理するため、当該住宅に転居すること。ただし、配偶者以外に当該住宅を管理する者がいない場合に限る。

コ 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（単身赴任規則第 2 条第 4 号に掲げる住宅を含み、職員又は配偶者が住居の移転を伴う直近の異動等の日以後に所有することとなった住宅に限る。）を管理するため、当該住宅に転居すること。ただし、配偶者以外に当該住宅を管理する者がいない場合に限る。

サ その他配偶者が職員と同居できないと認められるア～コに類する事情

(注) サに該当するものとして認定しようとする場合には、あらかじめ教育人事課に協議すること。

② 配偶者のない職員に係る「人事委員会の定める特別の事情」は次のとおりである。

ア 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が学校教育法第 1 条に規定する学校その他の教育施設に入学若しくは転学するため、又は児童福祉法第 39 条に規定する保育所その他これに類する施設に入所若しくは転所するため、旧勤務地住宅に転居すること。

イ その他の子が職員と同居できないと認められるアに類する事情

(注) イに該当するものとして認定しようとする場合には、あらかじめ教育人事課に協議すること。

根拠：単身赴任規則第5条第4号

(5) 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で、単身以外の1の要件を満たす職員

根拠：単身赴任規則第5条第5号

(6) (4)において、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

根拠：単身赴任規則第5条第6号

(7) 新たに採用されたことに伴い転居した職員で、転居以外の1の要件を満たす職員

根拠：単身赴任規則第5条第7号

(8) その他給与条例第13条の7第1項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人事委員会の定める職員は、次のとおりである。

- ① 同一公署内における異動又は職務内容の変更等に伴い、職務の遂行上住居を移転し、1(2)②に規定するやむを得ない事情により、配偶者等と別居することとなった職員で、当該異動又は職務内容の変更等の直後の職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと人事委員会が認めるもののうち、単身で生活することを常況とする職員又は満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
- ② 同一公署内における異動又は職務内容の変更等に伴い、職務の遂行上住居を移転した後、人事委員会の定める特別の事情((4)①中「異動・移転前」を「異動又は職務内容が変更となる前」と読み替えた場合の人事委員会の定める特別の事情をいう。)により、当該異動又は職務内容の変更等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職務内容の変更等の日から起算して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人事委員会が認めるもののうち、単身で生活することを常況とする職員又は満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
- ③ 単身赴任手当を支給されていた職員が配偶者のない職員となった場合で、異動・移転前から配偶者のない職員であったものとした場合に(3)から(6)又は上記①②の職員たる要件に該当する職員
- ④ 単身赴任手当の支給を受けている配偶者が公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い職員が居住する住居に転居した日と同日の異動等に伴い住居を移転することにより引き続き当該配偶者と別居することとなった職員で、当該異動等の直後に在勤する公署に通勤することが困難であり、単身で生活することを常況とする職員又は満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(ただし、当該配偶者が単身赴任手当の支給を受ける場合を除く。)
- ⑤ 配偶者のいない職員で、異動等に伴い転居し、人事委員会の認める事情により同居していた扶養親族たる父母(原則として当該職員の他に生活を共にするものがない父母に限る。)と別居した職員で、単身の要件及び距離要件を満たす職員

(注) ①、②、⑤の職員として認定しようとする場合には、あらかじめ教育人事課に協議すること。

(注) 国家公務員等であった者から県職員となった場合や公益法人への派遣から職務に復帰した場合など、(1)～(8)に準じて単身赴任手当の支給を受けられる場合もある。

根拠：単身赴任規則第5条第8号

第4 支給方法

1 支給額

単身赴任手当の支給額（月額）は、次のとおりである。

$$\text{単身赴任手当の支給額（月額）} = 30,000 \text{円} + \text{加算額}$$

根拠：給与条例第13条の7第2項

(1) 加算額

加算額は、職員の住居と配偶者の住居（配偶者のない職員については子の住居）との間の距離（以下「交通距離」という。）が60 km以上の職員について、交通距離に応じて次の額になる。

交通距離		加算額
60 km以上	80 km未満	4,000 円
80 km以上	100 km未満	6,000 円
100 km以上	300 km未満	8,000 円
300 km以上	500 km未満	16,000 円
500 km以上	700 km未満	24,000 円
700 km以上	900 km未満	32,000 円
900 km以上	1,100 km未満	40,000 円
1,100 km以上	1,300 km未満	46,000 円
1,300 km以上	1,500 km未満	52,000 円
1,500 km以上	2,000 km未満	58,000 円
2,000 km以上	2,500 km未満	64,000 円
2,500 km以上		70,000 円

根拠：単身赴任規則第4条

(2) 交通距離

- ① 交通距離は、配偶者等の住居から職員の住居までの最も経済的と認められる通常の経路（当該経路が複数ある場合は最短の経路）を徒歩及び交通機関（航空機を除く。）により往来した場合の経路を交通方法に応じて通勤距離と同様の方法（支給要件の距離要件を参照）により合計した距離となる。

(注) 明らかに交通距離の区分を異にしない場合は、徒歩の距離の算定を省略して差し支えない。

- ② 配偶者のない職員で、距離要件を満たす異動・移転に伴う転居により別居した満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が複数ある職員については、そのうち①の交通距離が最も長い子により加算額を支給する。

(3) 支給調整

配偶者が単身赴任手当又は国、他の地方公共団体の職員等として単身赴任手当に相当する手当を受ける職員には、その間、単身赴任手当を支給しない。（民間企業の単身赴任手当とは調整しない。）

根拠：単身赴任規則第6条

2 支給の始期及び終期

(1) 支給の始期

- ① 新たに給与条例第13条の7第1項又は第3項の要件を具備した場合、支給額を変更すべき事実が発生した場合は、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）から支給を開始し、又は支給額の改定を行う。

なお、届出が事実の生じた日から15日を経過した後になされたときは、届出を受理した日の属する月の翌月（受理した日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給開始又は支給額の改定を行う。（支給額の改定のときは、増額する場合に限る。）

（注）15日の起算については、扶養手当の項に同じ。

- ② 新たに採用された職員又は勤務公署を異にして異動した職員が新たに給与条例第13条の7第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った場合（異動前に手当の受給がない）において、その発令の日から起算して7日（7日目が週休日又は休日である場合には、その週休日又は休日の翌日）以内に事実が生じた場合は、その発令の日をもって同条第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った日として取り扱い、支給の開始を行うことができる。ただし、発令日が1日付けの場合で、かつ、その発令の日から15日以内に単身赴任届が提出されている場合に限る。
- ③ 在勤する公署の移転に伴い、職員が新たに給与条例第13条の7第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った場合は、②に準じて取り扱うものとする。

（2）支給の終期

職員が給与条例第13条の7第1項又は第3項の職員たる要件を欠くに至った場合（職員が離職又は死亡した場合、配偶者と離婚した場合、配偶者が死亡した場合及び子が15歳又は18歳に達した日以後の最初の3月31日の翌日を迎えた場合を含む。）は、その事実の生じた日の属する月（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）まで支給する。

根拠：単身赴任規則第9条

＜臨時的任用職員の取扱いについて＞

臨時的任用職員の単身赴任手当は、任用期間の満了をもって支給終了となる。

再度の任用によって雇用が引き続く場合（3/31退職、4/1採用）であっても、再度の任用と以前の任用を同一の任用ととらえることはできない。

よって、再度の任用をされた際には、その任用時に転居・別居・単身・距離要件の支給要件を満たさない限り、単身赴任手当の支給対象とはならない。

第5 教育人事課への協議

認定権者は、次に掲げる要件について認定しようとするときは、別紙様式第1～4により、あらかじめ教育人事課に協議しなければならない。

なお、これに該当する場合は、いずれも人事委員会にあらかじめ協議しなければならないものであり、教育人事課から人事委員会に対して協議する。

- (1) 運用通知規則第2条関係第2項第7号の「やむを得ない事情」
(第3-1-(2)-②-セ) …………… 別紙様式第1
- (2) 運用通知規則第3条関係第4項第2号の「通勤困難」
(第3-1-(4)-②-イ-b) …………… 別紙様式第2
- (3) 単身赴任規則第5条第2号の「職務の遂行上」単身赴任する職員
(第3-2-(2))
(第3-2-(8)-①) …………… 別紙様式第3
(第3第3-2-(8)-②)
- (4) 「人事委員会の定める事情」
(第3-2-(3)-①-イ) …………… 別紙様式第1
- (5) 「人事委員会の定める特別な事情」
(第3-2-(4)-①-サ) …………… 別紙様式第1
(第3-2-(4)-②-イ)
- (6) 同居していた扶養親族たる父母との別居
(第3-2-(8)-⑤) …………… 別紙様式第4

※ 長期派遣研修の研修生が単身赴任に相当する転居をした場合の特例

長期派遣研修（大分大学教職大学院）の研修生となった職員が、研修を受けるために転居した場合であって、「研修の開始」を「異動」と、「研修先」を「異動先」とみなしたときに単身赴任手当の支給要件をすべて満たす場合は、単身赴任手当に相当する額を「調整旅費」の形で支給する特別の対応を行うので、該当者がある場合は教育人事課に連絡すること。

第6 その他

- (1) 単身赴任手当は、給料の支給方法に準じて支給する。
したがって、職員が休職若しくは停職にされた場合、専従の許可若しくは育児休業の承認を受けた場合、外国機関等派遣条例第2条第1項若しくは公益的法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣された場合又は大学院修学休業若しくは自己啓発休業をした場合、配偶者同行休業をした場合、あるいはこれらの期間の終了により職務に復帰した場合のその月分は、日割計算により支給することとなる。
根拠：支給規則第14条第1項、第5条第1項
- (2) 給与の減額（給与条例第15条）が行われる場合であっても単身赴任手当は減額されない。
- (3) 休職（私傷病による休職に限る。）、停職、派遣、専従、育児休業、大学院修学休業及び自己啓発等休業の期間中は、単身赴任手当は支給しない。
- (4) 単身赴任手当は課税所得となる。