

# 茨城県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例

令和7年2月21日

条例第2号

(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24条第5項の規定に基づき、職員の給与に関する事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この条例において「職員」とは、法第3条第2項に規定する一般職に属する職員（法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、地方自治法（昭和22年法律第67号）第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき地方公共団体から派遣された者、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号の職員で、同法第5条第2項に規定する者以外のもの及び法第57条に規定する単純な労務に雇用される者を除く。）をいう。

(給与の支払)

第3条 この条例に基づく給与は、他の法令及び次条第2項に規定する場合を除くほか、現金で直接職員に支払わなければならない。ただし、職員から口座振替払を希望する旨の申出があったときは、口座振替の方法により支払うことができる。

2 法第25条第2項の規定に基づき、次に掲げるものを控除することができる。

- (1) 団体生命保険料
- (2) 茨城県市町村職員共済組合貯金
- (3) 職員公舎の使用料金
- (4) 職員駐車場の使用料金
- (5) 給与に係る過払金

3 公務について生じた実費の弁償は、給与には含まれない。

(給料)

第4条 給料は、茨城県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年条例第8号。以下「勤務時間条例」という。）第7条第1項に規定する正規の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であつて、この条例に定める管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当を含まないものとする。

2 宿舎、食事、制服その他生活に必要な施設等の全部又は一部が職員に支給される場合におい

ては、別に条例で定めるところにより、その相当額をその職員の給料から控除する。

(給料)

第5条 各職員の受ける給料は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤務条件を考慮したものでなければならない。

(給料表及び等級別基準職務表)

第6条 この条例に定める給料表の種類は、茨城県職員の給与に関する条例（昭和27年茨城県条例第9号。以下「県給与条例」という。）第5条第1項に規定する給料表を準用し、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表の定めるところによる。

2 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき等級別基準職務表は、次の各号に掲げる給料表の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

(1) 行政職給料表 行政職給料表等級別基準職務表（別表第1）

(2) 医療職給料表 医療職給料表等級別基準職務表（別表第2）

3 等級別基準職務表に規定する職務に相当する職務で同表に規定のない職務の級は、規則で定める。

(初任給、昇格、昇給等の基準)

第7条 職員の職務の級は、等級別基準職務表のほか、規則で定める基準に従い決定する。

2 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、規則で定める初任給の基準に従い決定する。

3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、規則で定めるところにより決定する。

4 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前1年間における当該職員の勤務成績に応じて、行うものとする。

5 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして規則で定める職員にあつては、3号給）とすることを標準として規則で定める基準に従い決定するものとする。

6 55歳（医療職給料表の適用を受ける職員にあつては、57歳）を超える職員の第4項の規定による昇給は、前項の規定にかかわらず、第4項に規定する期間における当該職員の勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて規則で定める基準に従い決定するものとする。

- 7 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。
- 8 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 9 第4項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、規則で定める。

(育児短時間勤務職員等の給料月額)

第7条の2 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。以下「育児休業法」という。）第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の給料月額は、第5条から前条までの規定にかかわらず、これらの規定による当該育児短時間勤務職員等の給料月額に、勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

(定年前再任用短時間勤務職員の給料月額)

第7条の3 法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、第7条第1項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められた当該定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

(任期付短時間勤務職員の給料月額)

第7条の4 育児休業法第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額については、第5条から第7条までの規定にかかわらず、これらの規定による当該任期付短時間勤務職員の給料月額に、勤務時間条例第2条第4項の規定により定められた当該任期付短時間勤務職員の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

(給料の支給)

第8条 給料は、月の1日から末日までを計算期間とし、規則で定める期日に支給する。

第9条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。ただし、離職した職員が即日職員に任命されたときは、その日の翌日から給料を支給する。

- 2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

- 3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により給料を支給する場合であつて、その月の1日から支給する以外のとき、又はその月の末日まで支給する以外のときは、その給料額は、その月の現日数から勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(給料の調整額)

第10条 広域連合長は、給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務の時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づいて、給料月額につき適正な調整額表を規則で定めることができる。

- 2 前項の規定による給料の調整額は、その調整前における給料月額の100分の25を超えてはならない。

(管理職手当)

第11条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、規則で指定するものについて、その職務の特殊性に基づいて、規則で定める基準に従い支給する。

- 2 前項の規定による管理職手当の月額、同項に規定する職を占める職員（以下「管理職員」という。）の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えてはならない。

(扶養手当)

第12条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

- 2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

- (1) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
- (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
- (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (5) 重度心身障害者

- 3 扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については、1人につき13,000円、前項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき6,500円とする。

- 4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22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いる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかか

ならず、5,000 円に当該期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

- 5 前各項に規定するもののほか、扶養親族の数の変更に伴う支給額の改定その他扶養親族の支給に関し必要な事項は、規則で定める。

(地域手当)

第 13 条 地域手当は、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して、すべての職員に支給し、県給与条例第 11 条の 2 の規定を準用する。

(住居手当)

第 14 条 住居手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額 16,000 円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（茨城県後期高齢者医療広域連合が設置する公舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他規則で定める職員を除く。）

(2) 第 15 条の 2 第 1 項又は第 3 項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。同条において同じ。）が居住するための住宅（茨城県後期高齢者医療広域連合が設置する公舎その他規則で定める住宅を除く。）を借り受け、月額 16,000 円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして規則で定める職員

- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当する職員については、当該各号に定める額の合計額）とする。

(1) 前項第 1 号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める額（その額に 100 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

ア 月額 27,000 円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から 16,000 円を控除した額

イ 月額 27,000 円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から 27,000 円を控除した額の 2 分の 1（その控除した額の 2 分の 1 が 17,000 円を超えるときは、17,000 円）を

11,000 円に加算した額

(2) 前項第 2 号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の 2 分の 1 に相当する額（その額に 100 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

- 3 前 2 項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、規則で定める。

(通勤手当)

第 15 条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤（職員が勤務のため、その者の住居と在勤庁との間を往復することをいう。以下この条において同じ。）のため交通機関又は有料の道路（以下この条において「交通機関等」とい

う。)を利用してその運賃又は料金(以下この項から第3項までにおいて「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離(職員の住居から在勤庁までに至る経路のうち一般に利用し得る最短の経路の長さによるものとする。以下この項において同じ。)が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの(以下この条において「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

(3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員(交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。)

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下この項及び次項において「運賃等相当額」という。)

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)

ア 自動車等の使用距離(以下この号において「使用距離」という。)が片道5キロメートル未満である職員 4,300円

イ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 7,800円

ウ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 9,200円

エ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 12,200円

オ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 15,000円

カ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 18,000円

キ 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員 21,000円

ク 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員 24,000円

- ケ 使用距離が片道 40 キロメートル以上 45 キロメートル未満である職員 27,000 円
- コ 使用距離が片道 45 キロメートル以上 50 キロメートル未満である職員 28,200 円
- サ 使用距離が片道 50 キロメートル以上 55 キロメートル未満である職員 29,400 円
- シ 使用距離が片道 55 キロメートル以上 60 キロメートル未満である職員 30,600 円
- ス 使用距離が片道 60 キロメートル以上である職員 31,800 円

(3) 前項第 3 号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して規則で定める区分に応じ、前 2 号に定める額、第 1 号に定める額又は前号に定める額

3 新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（第 1 号、次項及び第 5 項において「新幹線鉄道等」という。）を利用せずに通勤するものとした場合における通勤距離等の実情を考慮する必要があると認められる職員で規則で定めるもののうち、第 1 項第 1 号又は第 3 号に掲げる職員で、通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当 支給単位期間につき、規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額に相当する額（次項において「特別料金等相当額」という。）

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

4 前項の規定は、新たに給料表の適用を受ける職員となった者のうち、第 1 項第 1 号又は第 3 号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして規則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等を利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの（任用の事情等を考慮して規則で定める職員に限る。）その他前項の規定による通勤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規則で定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。

5 運賃相当額をその支給単位期間の月で除して得た額（交通機関等が 2 以上ある場合においては、その合計額）、第 2 項第 2 号に定める額及び特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が 2 以上ある場合においては、その合計額）の合計額が 15 万円を超える職員の通勤手当の額は、前 3 項の規定にかかわらず、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、15 万円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額

とする。

- 6 通勤手当は、支給単位期間（規則で定める通勤手当にあっては、規則で定める期間）に係る最初の月の規則で定める日に支給する。
- 7 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の規則で定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して規則で定める額を返納させるものとする。
- 8 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として規則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。
- 9 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、規則で定める。

（単身赴任手当）

第15条の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、父母の疾病その他の規則で定め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、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通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する公署に通勤することが、通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められない場合には、この限りでない。

- 2 単身赴任手当の月額額は、30,000円（規則で定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が規則で定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて規則で定める額を加算した額）とする。
- 3 新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他規則で定め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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する公署に通勤することが通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員その他第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規則で定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、規則で定める。



(特殊勤務手当)

第 16 条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

2 特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲、支給額その他特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に条例で定める。

(給与の減額)

第 17 条 職員が勤務しない場合には、勤務時間条例第 8 条第 1 項に規定する時間外勤務代休時間、勤務時間条例第 9 条に規定する祝日法による休日（勤務時間条例第 10 条第 1 項の規定により代休日を指定されて当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）又は勤務時間条例第 9 条に規定する年末年始の休日（勤務時間条例第 10 条第 1 項の規定により代休日を指定されて当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）である場合、休暇による場合及び茨城県後期高齢者医療広域連合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例（平成 19 年条例第 7 号）の規定に基づき職務専念義務を免除された場合（給与を減額する旨定められている場合を除く。）を除き、その勤務しない 1 時間につき、第 22 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第 18 条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務 1 時間につき、第 22 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲内で規則で定める割合（その勤務が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間である場合には、その割合に 100 分の 25 を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が 7 時間 45 分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲内で規則で定める割合」とあるの

は、「100分の100」とする。

3 前2項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ同条例第3条第2項又は第4条により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（規則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

4 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外にした勤務（勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。）の時間と割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（前項に規定する規則で定める時間を除く。）との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務の時間 100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務 100分の50

5 勤務時間条例第8条第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務の時間 100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）から第1項に規定する規則で定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の割合 100分の50から第3項に規定する規則で定める割合を減じた割合

6 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項第1号中「第

1項に規定する規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

(休日勤務手当)

第19条 祝日法による休日等（勤務時間条例第3条第1項及び第4条の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあつては、勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日が勤務時間条例第4条及び第5条の規定に基づく週休日に当たるときは、規則で定める日）及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125から100分の150の範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。ただし、正規の勤務時間外に勤務をしても、休日勤務手当は、支給されない。

(夜間勤務手当)

第20条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(端数計算)

第21条 第17条に規定する勤務1時間当たりの給与額及び第18条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第22条 第17条から第20条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから勤務時間条例第9条に規定する休日に係る勤務時間を考慮して規則で定める時間を減じたもので除して得た額とする。

(宿日直手当)

第23条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき、次表に掲げる区分に応じた額を支給する。ただし、勤務時間が5時間以上の宿直勤務については、次表に掲げる支給額のほか、その勤務1回につき1,400円を加給する。

区分	支給額
勤務時間が5時間未満の場合	2,950円
勤務時間が5時間以上の場合	5,900円
休日（次項の場合を除く。）である場合	5,900円

1月1日から1月3日まで及び12月29日から12月31日までである場合	6,900円
執務時間が午前8時30分から午後0時30分までと定められた日又はこれに相当する日の退庁時から引き続いて行われる場合	8,850円

2 前項の規定にかかわらず、宿日直勤務のうち常直的な宿日直を命ぜられた職員には、その勤務に対して、月の1日から末日までの期間において、勤務した日数がその期間の2分の1を超える場合にあっては月額21,000円を、勤務した日数がその期間の2分の1以下の場合にあっては月額10,500円を支給する。

3 前2項の勤務は、第18条から第20条までの勤務には含まれないものとする。

(管理職員特別勤務手当)

第23条の2 管理職員が、臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等(次項において「週休日等」という。)に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間(週休日等に含まれる時間を除く。)であって正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

3 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額(前2項に規定する勤務に従事する時間等を考慮して規則で定める勤務をした職員にあってはその額に100分の150を乗じて得た額)とする。

(1) 第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、12,000円を超えない範囲内において規則で定める額

(2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において規則で定める額

4 前3項に規定するもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は規則で定める。

(特定の職員についての適用除外)

第24条 第18条から第20条までの規定は、管理職員には適用しない。

2 第7条第2項から第9項まで、第12条及び第15条の2の規定は、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員には適用しない。

(期末手当)

第25条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第25条の3までにおいてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の規

則で定める日（次条及び第 25 条の 3 第 1 項においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前 1 箇月以内に退職し、又は死亡した職員（第 29 条第 7 項の規定の適用を受ける職員及び規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に 100 分の 125（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 5 級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、規則で定める職員を除く。第 26 条第 2 項において「特定幹部職員」という。）にあつては、100 分の 105）を乗じて得た額に、基準日以前 6 箇月以内の期間における当該職員の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 6 箇月 100 分の 100
- (2) 5 箇月以上 6 箇月未満 100 分の 80
- (3) 3 箇月以上 5 箇月未満 100 分の 60
- (4) 3 箇月未満 100 分の 30

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100 分の 125」とあるのは「100 分の 70」と、「100 分の 105」とあるのは「100 分の 60」とする。

4 第 2 項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 3 級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職員の職の職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分に応じて 100 分の 15 を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第 2 項の期末手当基礎額とする。

6 第 2 項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、規則で定める。

第 25 条の 2 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第 1 項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第 4 号に該当する者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に法第 29 条第 1 項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員
- (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に法第 28 条第 4 項の規定により失職した職員

(3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に該当する者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に拘禁刑以上の刑に処せられたもの

(4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられたもの

第25条の3 任命権者は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について拘禁刑以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在所期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが公務に対する住民の信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2 任命権者は、前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差し止処分」という。）を行った場合には、その旨を書面で当該一時差し止処分を受けた者に通知しなければならない。

3 前項の規定により一時差し止処分を行った旨の通知をする場合において、当該一時差し止処分を受けた者の所在が知れないときは、通知をすべき内容を告示することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その告示した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該一時差し止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

4 一時差し止処分を受けた者は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第18条第1項に規定する期間が経過した後においては、当該一時差し止処分後の事情の変化を理由に当該一時差し止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 任命権者は、一時差し止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差し止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差し止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているとき、その他これを取り消すことが一時差し止処分の目的に明らかに反すると認めるとき

は、この限りでない。

(1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられなかった場合

(2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合

(3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴されることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

6 前項の規定は、任命権者が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

7 任命権者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

8 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、規則で定める。

(勤勉手当)

第26条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この項から第3項までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、当該職員の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じてそれぞれ基準日の属する月の規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員（規則で定めるものを除く。）についても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、規則で定める基準に従って任命権者が定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給される勤勉手当の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の105（特定幹部職員にあっては、100分の125）を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の50（特定幹部職員にあっては、100分の60）を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 第25条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同

条第5項中「前項」とあるのは「第26条第3項」と、「同項に規定する合計額」とあるのは「給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額」と、「第2項」とあるのは「同条第2項」と、「期末手当基礎額」とあるのは「勤勉手当基礎額」と読み替えるものとする。

5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第25条の2中「前条第1項」とあるのは「第26条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第26条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（管理職手当等の支給方法）

第27条 管理職手当、扶養手当、地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法に関し必要な事項は、規則で定める。

（退職者の給与）

第28条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間が満2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が前2項以外の心身の故障により法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 職員が法第27条第2項の規定に基づく退職の事由に関する条例で定める場合の一に該当して退職にされたときは、その退職の期間中、規則で定めるところに従い、これに給料、扶養手当、地域手当、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。

6 法第27条第2項及び第28条第2項の規定により退職にされた職員には、他の条例に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

7 第2項、第3項又は第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間で第25条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡したときは、第25条第1項の規定により規則で



定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、規則で定める職員については、この限りでない。

- 8 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第25条の2及び第25条の3の規定を準用する。この場合において、第25条の2中「前条第1項」とあるのは、「第28条第7項」と読み替えるものとする。

(育児短時間勤務職員等についての特例)

第29条 育児短時間勤務職員等についての第25条第4項から第6項まで及び第26条第3項の適用については、第25条第4項中「給料」とあるのは「給料の月額を勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)で除して得た額」とし、同条第5項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」とし、同条第6項中「規則」とあるのは「育児短時間勤務職員等の勤務時間を考慮して規則」とし、第26条の3第3項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」とする。

(委任)

第30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

(施行期日)

- 1 この条例は、令和7年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日から刑法等一部を改正する法律(令和4年法律第67号)の施行の日の前日までの間における第25条の2第3号、同条第4号、第25条の3第1項第1号及び同条第5項第1号の規定の適用については、各条中「拘禁刑」とあるのは、「禁錮」とする。

別表 1（第 6 条関連）

行政職給料表等級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
1 級	主事の職務
2 級	主任の職務
3 級	係長の職務
4 級	課長補佐の職務
5 級	課長の職務
6 級	事務局次長の職務
7 級	事務局長の職務

別表 2（第 6 条関連）

医療職等級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
1 級	准看護師又は看護助手の職務
2 級	1 相当困難な業務を行う准看護師又は看護助手の職務 2 看護師の職務 3 保健師の職務
3 級	1 困難な業務を行う准看護師の職務 2 困難な業務を行う看護師の職務 3 困難な業務を行う保健師の職務
4 級	1 特に困難な業務を行う准看護師の職務 2 特に困難な業務を行う看護師の職務 3 特に困難な業務を行う保健師の職務
5 級	1 極めて困難な業務を行う准看護師の職務 2 極めて困難な業務を行う看護師の職務 3 極めて困難な業務を行う保健師の職務