

海部地区急病診療所組合職員の給与の支給等に関する規則

(平成2年3月30日)
(規則第1号)

改正	平成3年2月25日	規則第1号	平成19年8月23日	規則第7号
	平成4年2月13日	規則第1号	平成20年2月8日	規則第1号
	平成4年4月20日	規則第5号	平成20年8月18日	規則第6号
	平成5年2月15日	規則第3号	平成21年5月29日	規則第4号
	平成6年2月14日	規則第2号	平成21年9月7日	規則第4号
	平成6年3月31日	規則第4号	平成21年11月30日	規則第5号
	平成6年8月19日	規則第6号	平成22年12月1日	規則第1号
	平成7年2月16日	規則第1号	平成23年8月22日	規則第1号
	平成9年2月14日	規則第2号	平成24年2月24日	規則第4号
	平成10年2月16日	規則第2号	平成25年5月2日	規則第2号
	平成12年2月14日	規則第1号	平成27年4月1日	規則第1号
	平成13年9月7日	規則第12号	平成28年3月3日	規則第2号
	平成15年6月12日	規則第4号	平成29年2月20日	規則第1号
	平成15年11月28日	規則第6号	平成29年3月30日	規則第3号
	平成16年8月30日	規則第3号	平成30年2月23日	規則第3号
	平成18年3月30日	規則第1号	平成30年3月30日	規則第4号

(趣旨)

第1条 この規則は、海部地区急病診療所組合職員の給与に関する条例(平成2年海部地区休日診療所組合条例第4号。以下「条例」という。)の規定に基づき、職員の給与の支給等について、必要な事項を定めるものとする。

(給料の支給)

第2条 条例第8条に規定する給料の支給日は、その月の16日とする。ただし、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める日とする。

その月の16日が日曜日に当たるとき 14日

その月の16日が土曜日に当たるとき 15日(その日が国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)第3条に規定する休日(次号において「休日」という。)に当たるときは、14日)

その月の16日が休日に当たるとき 17日

2 給料の支給日後において新たに職員となった者及び給料の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、その際給料を支給する。

第3条 職員がその所属する給料の支払義務者を異にして異動した場合においては、発令の前日までの分の給料は、その月の現日数から週休日(海部地区急病診療所組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成9年海部地区休日診療所組合条例第3号。以下「勤務時間条例」という。)第3条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。)の日数を差し引いた日数を基礎とした日割による計算(以下「日割計算」という。)によりその者が従前所属していた給料の支払義務者において支給し、発令の当日以降の分の給料は、その者のその月に受ける給料額からその者が従前所属していた給料の支払義務者において既に支給された額を差し引いた額を、その者が新たに所属することになった給料の支払義務者において支給する。

2 前項の場合において、その者が従前所属していた給料の支払義務者は、その異動がその月の給料の支給日前であるときは、その際給料を支給し、その者が新たに所属することになった給料の支払義務者は、その異動がその月の給料の支給日後であるときは、その際給料を支給する。

第3条の2 職員が、職員又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために給料を請求した場合には、その月の給料の支払日前であっても、請求の日までの給料を日割計算によりその際支給する。

第4条 職員が月の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその月の給料は、日割計算により支給する。

休職(条例第23条第1項の規定により給与の全額を支給される場合を除く。以下この条において同じ。)にされ、又は休職の終了により復職した場合

地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第55条の2第1項ただし書に規定する許可(以下「専従許可」という。)を受け、又は専従許可の有効期間の終了により復職した場合

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2条の規定により育児休業を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合

停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合

2 月の1日から引き続いて休職にされ、専従許可を受け、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、又は停職にされている職員が、給料の支給日後に復職し、又は職務に復帰した場合には、その月の給料をその際支給する。

(管理職手当の支給)

第5条 条例第9条第1項の規定により管理職手当を支給する職及びその職にある職員に支給する管理職手当の月額、次の表に掲げる額(育児休業法第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。)にあってはその額に勤務時間条例第2条第2項又は第5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。)を、育児休業法第18条第1項に規定する短時間勤務職員にあってはその額に勤務時間条例第2条第4項又は第5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それぞれ乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。

職名	支給額
局長	74,800
課長	59,500

2 前項の管理職手当は、職員が月の1日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合(条例第23条第1項の場合及び公務上の負傷若しくは疾病又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。以下「補償法」という。)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。第22条第4項第6号及び第27条第2号において同じ。)による負傷若しくは疾病のため、勤務時間条例第13条の規定により病気休暇を与えられている場合を除く。)には、支給することができない。

3 管理職手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

(扶養手当の支給)

第6条 条例第11条第1項の規定による届出は、扶養親族届(第1号様式)によるものとする。

2 任命権者(その委任を受けた者を含む。以下同じ。)は、前項に規定する届出があったときは、

その届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定しなければならない。

- 3 任命権者は、次に掲げる者を扶養親族とすることはできない。

職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者

年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

- 4 職員が他の者と共同して同一人を扶養する場合には、その職員が主たる扶養者である場合に限り、その者の扶養親族として認定することができる。

- 5 任命権者は、前3項の認定を行うに当たって必要と認めるときは、扶養事実等を証明するに足る証拠書類の提出を求めることができる。

- 6 任命権者は、第2項から第4項までの認定をしたときは、その認定に係る事項を扶養手当認定簿(第2号様式)に記載しなければならない。

- 7 扶養手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料の支給日までに扶養手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。

- 8 職員がその所属する給料の支払義務者を異にして異動した場合におけるその異動した日の属する月の扶養手当は、前項本文の規定にかかわらず、その月の初日に職員が所属する給料の支払義務者において支給する。この場合において、職員の異動がその月の給料の支給日前であるときは、その際支給するものとする。

(地域手当の支給)

第7条 地域手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

(住居手当の支給)

第7条の2 条例第13条第1項第1号の管理者が規則で定める職員は、「職員の扶養親族たる者(条例第10条に規定する扶養親族で同条例第11条第1項の規定による届出がされている者に限る。以下この条において同じ。)が所有する住宅及び職員の配偶者(婚姻の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。以下この条において同じ。)父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅並びに管理者がこれらに準ずると認める住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員とする。

第7条の3及び第7条の4 削除

第7条の5 新たに条例第13条第1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、住居届(第3号様式)により、その居住の実情を速やかに任命権者に届け出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額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。

第7条の6 任命権者は、職員から前条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13条第1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住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

- 2 任命権者は、前項の規定により住居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住居手当認定簿(第4号様式)に記載するものとする。

第7条の7 第7条の5第1項の規定による届出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、任命権者は、管理者の定める基準に従い、家賃の額に相当する額を算定するものとする。

第7条の8 住居手当の支給は、職員が新たに条例第13条第1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、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月(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)をもって終る。ただし、住居手当の支給の開始については、第7条の5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 住居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、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

第7条の9 任命権者は、現に住居手当の支給を受けている職員が条例第13条第1項の職員たる要件を具備しているかどうか及び住居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。

第7条の10 住居手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

2 第6条第7項のただし書及び同条第8項の規定は、前項の住居手当の支給について準用する。
(通勤手当の支給)

第8条 条例第14条及びこの規則に規定する「通勤」とは、職員が勤務のため、その者の住居と勤務公署(支所、出張所、分室その他これらに類するものが設置されているときは、それらに勤務する職員については、それらをもって勤務公署とする。以下同じ。)との間を往復することをいう。

2 条例第14条第1項に規定する徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離並びに同条及びこの規則に規定する自動車等の使用距離は、一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。

第9条 職員は、新たに条例第14条第1項の職員としての要件を具備するに至った場合には、通勤届(第5号様式)により、その通勤の実情を速やかに任命権者に届け出なければならない。同項の職員が次の各号の一に該当する場合についても同様とする。

任命権者を異にして異動した場合

住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合

2 任命権者は、職員から前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通勤用定期乗車券(これに準ずるものを含む。以下「定期券」という。)の提示を求める等の方法により確認し、その者が条例第14条第1項の職員としての要件を具備するときは、その者に支給すべき通勤手当の額を決定し、又は改定しなければならない。

3 任命権者は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を通勤手当認定簿(第6号様式)に記載するものとする。

第10条 条例第14条第1項各号に規定する通勤することが著しく困難である職員は、次の各号のいずれかに該当する職員で、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と任命権者が認めるものとする。

住居又は勤務公署のいずれかの一が離島等にある職員

地方公務員災害補償法施行規則(昭和42年自治省令第27号)別表第3に定める程度の障害のため歩行することが著しく困難な職員

第11条 交通機関等に係る通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法により算出するものとする。

2 前項の通勤の経路又は方法は、往路と帰路とを異にし、又は往路と帰路とにおけるそれぞれの通勤の方法を異にするものであってはならない。ただし、正規の勤務時間(勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。)が深夜に及ぶためこれにより難しい場合等正当な理由がある場合は、この限りでない。

3 条例第14条第2項第1号に規定する運賃等相当額(次項において「運賃等相当額」という。)は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする。

定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 通用期間が支給単位期間(条例第14条第5項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。)である定期券の価額

回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 当該回数乗車券等の通勤21回分(交替制勤務に従事する職員等にあつては、平均1箇月当たりの通勤所要回数分)の運賃等の額

管理者の定める交通機関等 管理者の定める額

4 第2項ただし書に該当する場合の運賃等相当額は、往路及び帰路において利用するそれぞれの交通機関等について、前項各号に定める額との均衡を考慮し、それらの算出方法に準じて算出した額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする。

第11条の2 条例第14条第2項第2号(海部地区急病診療所組合職員の育児休業等に関する条例(平成4年組合条例第7号。以下「育児休業条例」という。))第16条又は第18条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の管理者が規則で定める職員は、平均1か月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の管理者が規則で定める割合は、100分の50とする。

第11条の3 条例第14条第2項第3号に規定する同条第1項第3号に掲げる職員の区分及びこれに対応する同条第2項第3号に規定する通勤手当の額は、次に掲げるとおりとする。

条例第14条第1項第3号に掲げる職員(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つて、その利用する交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除く。)のうち、自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが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 同条第2項第1号及び第2号に定める額(同項第1号に規定する1箇月当たりの運賃等相当額(以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。))及び同項第2号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者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、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

条例第14条第1項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額(2以上の交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。)が同条第2項第2号に定める額以上である職員(前号に

掲げる職員を除く。)同項第1号に定める額

条例第14条第1項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額等が同条第2項第2号に定める額未満である職員(第1号に掲げる職員を除く。)同項第2号に定める額

第12条 条例第14条第1項第2号に規定する交通の用具は、自動車その他の原動機付の交通用具及び自転車とする。ただし、国又は地方公共団体の所有に属するものを除く。

第12条の2 通勤手当は、支給単位期間(第4項各号に掲げる通勤手当に係るものを除く。)又は当該各号に定める期間(以下この条及び第13条の5において「支給単位期間等」という。)に係る最初の月の第2条に規定する給料の支給日(以下この条において「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日までに通勤手当に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給することができる。

2 支給単位期間等に係る通勤手当の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、当該通勤手当をその際支給する。

3 職員がその所属する給料の支払義務者を異にして異動した場合であって、その異動した日が支給単位期間等に係る最初の月であるときにおける当該支給単位期間等に係る通勤手当は、その月の初日に職員が所属する給料の支払義務者において支給する。この場合において、職員の異動が当該通勤手当の支給日前であるときは、その際支給するものとする。

4 条例第14条第3項の管理者が規則で定める通勤手当は、次の各号に掲げる通勤手当とし、同項の管理者が規則で定める期間は、当該通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

職員が2以上の交通機関等を利用するものとして条例第14条第2項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合(次号に該当する場合を除く。)において、1箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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

職員が条例第14条第2項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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

第13条 通勤手当の支給は、職員に新たに条例第14条第1項の職員としての要件が具備されるに至った場合においてはその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、通勤手当を支給されている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれの者が離職し、又は死亡した日、通勤手当を支給されている職員が同項の職員としての要件を欠くに至った場合においてはその事実の生じた日の属する月(これら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、通勤手当の支給の開始については、第9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 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合において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)から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。

第13条の2 条例第14条第4項の管理者が規則で定める事由は、通勤手当(1箇月の支給単位期間

に係るものを除く。)を支給される職員について生じた次の各号のいずれかに掲げる事由とする。

離職し、若しくは死亡した場合又は条例第14条第1項の職員としての要件を欠くに至った場合

通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があったことにより、通勤手当の額が改定される場合

月の中途において休職にされ、専従許可を受け、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「派遣法」という。)第2条第1項の規定により派遣され、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、又は停職にされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなるとき。

出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合

2 交通機関等に係る通勤手当に係る条例第14条第4項の管理者が規則で定める額は、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とする。

1 箇月当たりの運賃等相当額等(第11条の3第1号に掲げる職員にあっては、1箇月当たりの運賃等相当額及び条例第14条第2項第2号に定める額の合計額。以下この項において同じ。)が55,000円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあっては当該事由に係る交通機関等(同号の改定後に1箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての交通機関等) 同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあってはその者の利用するすべての交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、管理者の定める月(以下この条において「事由発生月」という。)の末日にしたものとして得られる額(次号において「払戻金相当額」という。)

1 箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イに掲げる場合以外の場合 55,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前項各号に掲げる事由に係る交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額(事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、零)

イ 第12条の2第4項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 55,000円に事由発生月の翌月から同項第1号若しくは第2号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての交通機関等についての払戻金相当額及び管理者の定める額の合計額のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあっては、零)

3 条例第14条第4項の規定により職員に前項に定める額を返納させる場合において、返納に係る通勤手当の支払義務者と事由発生月の翌月以降に支給される給与の支払義務者が同一であるときは、当該給与から当該額を差し引くことができる。

第13条の3 条例第14条第5項に規定する管理者が規則で定める期間は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 当該交通機関等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6箇月を超えない範囲内で最も

長いものに相当する期間

回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等又は第11条第3項第3号の管理者の定める交通機関等 1箇月

- 2 前項第1号に掲げる交通機関等について、次の各号のいずれかに掲げる事由(前条第1項各号に掲げる事由に該当する事由に限る。)が前項第1号に定める期間に係る最後の月の前月以前に生ずることが当該期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月)までの期間について、同項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。

法第28条の2第1項の規定による退職その他の離職をすること。

専従許可を受け、派遣法第2条第1項の規定により派遣され、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、自己啓発等休業をし、研修等のために旅行をし、又は休暇により通勤しないこととなること。

勤務場所を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い通勤経路又は通勤方法に変更があること。

勤務態様の変更により通勤のため負担する運賃等の額に変更があること。

その他管理者の定める事由が生ずること。

第13条の4 支給単位期間は、第13条第1項の規定により通勤手当の支給が開始される月又は同条第2項の規定により通勤手当の額が改定される月から開始する。

- 2 月の中途において休職にされ、専従許可を受け、派遣法第2条第1項の規定により派遣され、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、又は停職にされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなったとき(次項に規定する場合に該当しているときを除く。)は、支給単位期間は、その後復職し、又は職務に復帰した日の属する月の翌月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月)から開始する。

- 3 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合(前項に規定するときから復職等をしないで引き続き当該期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合を除く。)には、支給単位期間は、その後再び通勤することとなった日の属する月から開始する。

第13条の5 条例第14条第1項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等に係る最初の月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないことになるときは、当該支給単位期間等に係る通勤手当は、支給することができない。

第14条 任命権者は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が条例第14条第1項の職員としての要件を具備するかどうか及び通勤手当の額が適正であるかどうかを当該職員に定期券等の提示を求め、又は通勤の実情を実地に調査する等の方法により、随時確認するものとする。

第15条 削除

第15条の2から第15条の11まで 削除
(時間外勤務手当等の支給)

第16条 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当は、その月の分を翌月の給料の支給日に

支給する。ただし、その日において支給することができないときは、その日後に支給することができるものとし、職員がその所属する給料の支払義務者を異にして異動し、又は離職し、若しくは死亡した場合には、その異動し、又は離職し、若しくは死亡した日までの分をその際支給することができるものとする。

- 2 職員が勤務時間条例第8条の2第1項の規定により指定された時間外勤務代休時間に勤務した場合において支給する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外勤務手当に対する前項の規定の適用については、同項中「翌月の」とあるのは、「勤務時間条例第8条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された日の属する月の翌月の」とする。

第16条の2 条例第15条第2項及び第4項の管理者が規則で定める割合は、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とする。

条例第15条第2項第1号に掲げる勤務 100分の125

条例第15条第2項第2号に掲げる勤務 100分の135

条例第15条第3項に掲げる勤務 100分の25

(休日勤務手当の支給される日)

第16条の3 条例第16条第1項の規則で定める日は、週休日に当たる勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日の直後の勤務日等(勤務時間条例第8条の2第1項に規定する勤務日等をいう。以下この条において同じ。)(当該勤務日等が条例第16条第1項に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等又は勤務時間条例第8条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日(以下この条において「休日等」という。)に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等)とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により、任命権者が他の日とすることについて管理者の承認を得たときは、その日とする。

第16条の4 条例第16条第2項の管理者が規則で定める割合は、100分の135とする。

第17条 削除

(管理職員特別勤務手当の支給)

第17条の2 条例第17条の2第3項第1号の管理者が規則で定める額は、次の表の職名欄に掲げる職の区分に応じ、それぞれ支給額欄に定める額とする。

職名	支給額
局長	8,000円
課長	6,000円

- 2 条例第17条の2第3項第1号の管理者が規則で定める勤務は、勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務とする。
- 3 条例第17条の2第3項第2号の管理者が規則で定める額は、次の表の職名欄に掲げる職の区分に応じ、それぞれ支給額欄に定める額とする。

職名	支給額
局長	4,300円
課長	3,500円

- 4 条例第17条の2第1項の勤務をした後、引き続いて同条第2項の勤務をした同条第1項に規定

する管理監督職員には、その引き続き勤務に係る同条第2項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。

(期末手当の支給)

第18条 条例第18条第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員(条例第18条の2各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

無給休職者(法第28条第2項第1号の規定に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)

刑事休職者(法第28条第2項第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。)

専従休職者(法第55条の2第1項ただし書の許可を受けている職員をいう。)

停職者(法第29条第1項の規定により停職にされている職員をいう。)

非常勤職員(条例第22条(育児休業条例第18条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定の適用を受ける職員をいう。)

育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業条例第7条第1項に規定する職員以外の職員

2 条例第18条第1項後段の規則で定める職員は、次の各号に掲げる職員とし、これらの職員には、期末手当を支給しない。

その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前項各号のいずれかに該当する職員であった者

その退職又は失職の後基準日までの間において次に掲げる者(非常勤職員にあっては、法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「短時間勤務職員」という。)に限る。)となったもの

ア 条例の適用を受ける職員

イ 特別職の職員(法第3条第3項に規定する特別職に属する組合の職員をいう。 以下同じ。)

その退職に引き続き次に掲げる者(非常勤職員にあっては、短時間勤務職員に限る。)となったもの

ア 他の地方公共団体の職員(管理者の定めるものに限る。)

イ 国家公務員等(管理者の定めるものに限る。)

3 条例第23条第6項ただし書の規則で定める職員は、前項第2号及び第3号に掲げる職員とし、これらの職員には期末手当を支給しない。

4 基準日前1か月以内において条例の適用を受ける常勤の職員又は短時間勤務職員としての退職が2回以上ある者については前2項の規定を適用する場合には、基準日にもっとも近い日の退職のみをもって当該退職とする。

5 条例第18条第5項の管理者が規則で定める職員の区分は、別表の職員欄に掲げる職員の区分とし、同項の100分の15を超えない範囲内で管理者が規則で定める割合は、当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合とする。

6 条例第18条第2項に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

7 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

第1項第3号から第5号までに掲げる職員(同号に掲げる職員については、勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。)として在職した期間については、その全期間

育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1か月以下である職員を除く。)として在職した期間については、その2分の1の期間

休職にされていた期間(公務傷病等による休職者(条例第23条第1項の適用を受ける職員又は教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第14条の規定の適用を受ける職員をいう。以下同じ。)であった期間を除く。)については、その2分の1の期間

育児短時間勤務職員等として在職した期間については、当該期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間

- 8 基準日以前6か月以内の期間において、次の各号に掲げる者が条例の適用を受ける職員となった場合(第2号及び第3号に掲げる者にあつては、引き続き条例の適用を受ける職員となった場合に限る。)は、その期間内においてそれらの者として在職した期間は、第6項の在職期間に算入する。

条例の適用を受けない常勤の職員

他の地方公共団体の職員(管理者が定めるものに限る。)

国家公務員等(管理者が定めるものに限る。)

- 9 前項の期間の算定については、第7項の規定を準用する。

第18条の2 条例第18条の2及び第18条の3(これらの規定を条例第19条第5項及び第23条第7項において準用する場合を含む。)に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

- 2 前条第8項各号に掲げる者が引き続き条例の適用を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、前項の在職期間とみなす。

- 3 任命権者は、条例第18条の3第1項(条例第19条第5項及び第23条第7項において準用する場合を含む。)の規定による一時差止処分(以下「一時差止処分」という。)を行おうとする場合は、あらかじめ、管理者に協議しなければならない。

- 4 任命権者は、一時差止処分を行った場合には、当該一時差止処分を受けた者に文書を交付しなければならない。

- 5 前項の文書の交付は、一時差止処分を受けた者の所在を知ることができない場合においては、その内容を組合を組織する市町村の役場前の掲示場に掲示することをもってこれに代えることができるものとし、掲示された日から2週間を経過した時に文書の交付があったものとみなす。

- 6 任命権者は、一時差止処分を取り消した場合は、当該一時差止処分を受けた者及び管理者に対し、速やかに、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

- 7 任命権者は、一時差止処分を行った場合は、処分説明書の写し1通を管理者に提出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、管理者が定める。

第19条 期末手当の基準日に離職し、又は死亡した職員及び同日に新たに職員となった者は、条例第18条第1項の「それぞれ在職する職員」に該当するものとする。

第20条 期末手当の計算の基礎となる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(以下この条において「給与月額」という。)は、次の各号に定めるところによる。

休職者の場合には、条例第23条に規定する支給率を乗じない給与月額

条例第21条の規定に基づき給与が減額される場合には、減額前の給与月額。ただし、負傷又は疾病により給料が半減される場合には、半減後の給与月額

懲戒処分により給与を減ぜられた場合には、減ぜられない給与月額

(勤勉手当の支給)

第21条 条例第19条第1項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員(条例第19条第5項において準用する条例第18条の2各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

休職にされている者(公務傷病等による休職者を除く。)

第18条第1項第3号から第5号までのいずれかに該当する者

育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業条例第7条第2項に規定する職員以外の職員

2 条例第19条第1項後段の規則で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には勤勉手当を支給しない。ただし、第2号に掲げる者のうち、勤勉手当に相当する手当が支給されない職員については、この限りでない。

その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前項各号のいずれかに該当する職員であった者

第18条第2項第2号及び第3号に掲げる者

3 第18条第4項の規定は、前項の場合に準用する。

4 第19条に掲げる者は、条例第19条第1項に規定する「それぞれ在職する職員」に該当するものとする。

5 条例第19条第2項各号の「前項の職員」には、第1項各号に規定する職員を含まないものとする。

第22条 条例第19条第2項に規定する割合は、職員の勤務期間による割合(次項において「期間率」という。)に職員の勤務成績による割合(第7項から第13項までにおいて「成績率」という。)を乗じて得た割合とする。

2 期間率は、基準日以前6か月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、次の表に定める割合とする。

勤 務 期 間	割 合
6か月	100分の100
5か月15日以上6か月未満	100分の95
5か月以上5か月15日未満	100分の90
4か月15日以上5か月未満	100分の80
4か月以上4か月15日未満	100分の70
3か月15日以上4か月未満	100分の60
3か月以上3か月15日未満	100分の50
2か月15日以上3か月未満	100分の40
2か月以上2か月15日未満	100分の30

1 か月15日以上 2 か月未満	100分の 20
1 か月以上 1 か月15日未満	100分の 15
15日以上 1 か月未満	100分の 10
15日未満	100分の 5
0	0

3 前項に規定する勤務期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

4 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

第18条第1項第3号から第5号までに掲げる職員（同項第5号に掲げる職員については、勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）として在職した期間

育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間 当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1か月以下である職員を除く。)として在職した期間

休職にされていた期間（公務傷病等による休職者であった期間を除く。）

育児短時間勤務職員等として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間

条例第21条の規定により給与を減額された期間

負傷又は疾病(公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病を除く。)により勤務しなかった期間から週休日、勤務時間条例第8条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日並びに条例第16条第1項に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等(次号において「週休日等」という。)を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間。ただし、健康診断に基づく事後措置により勤務期間を短縮された者についてのその短縮された期間及び生理日の就業が著しく困難なため病気休暇の承認を得て勤務しなかった者についてのその病気休暇の期間(連続する最初の2暦日に係る期間に限る。)を除く。

勤務時間条例第16条の規定する介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間から週休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

勤務時間条例第16条の規定による介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

基準日以前6箇月の全期間にわたって勤務しない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

5 第18条第8項の規定は、前2項に規定する条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

6 前項の期間の算定については、第4項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

7 再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、任命権者が定めるものとする。ただし、任命権者は、その所属の条例第19条第1項の職員が著しく少数であること等の事情により、第1号及び第2号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ管理者の承認を得て、別

段の取扱いをすることができる。

直近の業績評価(基準日以前における直近の業績評価(職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。)をいう。以下同じ。)の全体評語(当該直近の業績評価の結果を総括的に表示する記号であって、任命権者又はその委任を受けた者による確認が行われたものをいう。以下同じ。)が上位の段階である職員のうち、勤務成績が特に優秀な職員 100分の110以上100分の180以下

直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 100分の98.5以上100分の110未満

直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の業績評価の全体評語が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員(次号の管理者の定める職員を除く。) 100分の87

直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員及び基準日以前6か月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の管理者が定める職員 100分の87未満

8 前項の場合において、職員の成績率は、直近の業績評価の全体評語について、当該職員より上位である職員(当該職員について評価を行う者(以下「評価者」という。)による評価について、審査を行い、調整を行う者(当該者を指定しない場合にあっては、評価者)が成績率を定めようとする職員と同一である職員(管理者が定める職員を除く。)に限る。)の成績率を超えてはならない。

9 第7項の場合において、直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員について、同項第1号から第3号までのいずれに該当するかを定めるとき及び当該職員の成績率を定めるとき並びに直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評語が付された理由、個別評語(職員が果たすべき役割(業務に関する目標を定めることにより当該職員に対して示されたものに限る。)ごとに、それぞれ評価の結果を表示する記号をいう。以下同じ。)及び当該個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

10 第7項第1号及び第2号に掲げる職員として成績率を定める者の数について基準となる割合は、管理者が定める。

11 再任用職員の成績率は、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、任命権者が定めるものとする。

直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 100分の44.5以上

直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の業績評価の全体評語が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員(次号の管理者の定める職員を除く。) 100分の41

直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員及び基準日以前6か月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の管理者の定める職員 100分の41未満

12 第8項及び第9項の規定は、前項の場合に準用する。この場合において、第9項中「第7項」とあるのは「第11項」と、「同項第1号から第3号まで」とあるのは「同項第1号又は第2号」

と読み替えるものとする。

13 第7項から前項までに定めるもののほか、職員の勤勉手当の成績率に関し必要な事項は、管理者が定める。

(期末手当及び勤勉手当の支給日)

第23条 期末手当及び勤勉手当の支給日は、次の表の基準日欄に掲げる基準日の別に応じて、それぞれ支給日欄に定める日とする。ただし、支給日欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同欄に定める日が土曜日に当たるときは同欄に定める日の前日とする。

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

第24条 勤勉手当の計算の基礎となる給料の月額及びこれに対する地域手当の月額については、第20条の規定を準用する。

(端数計算)

第25条 条例第18条第2項の期末手当基礎額又は第19条第2項前段の勤勉手当基礎額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第26条 条例第20条第1項に規定する管理者が規則で定める時間は、7時間45分に18を乗じて得た時間とする。

(条例第21条第2項の勤務しない期間の範囲)

第27条 条例第21条第2項の勤務しない期間には、病気休暇(次に掲げる場合における病気休暇(以下「生理休暇等」という。)以外の病気休暇をいう。以下同じ。)の日(1日の勤務時間の一部を病気休暇により勤務しない日を含む。)のほか、当該療養期間中の週休日、条例第16条第1項に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等その他の勤務しない日(1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、生理休暇等の日その他の管理者が定める日を除く。)が含まれるものとする。

生理日の就業が著しく困難な場合

公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
その他管理者が定める場合

(条例第21条第2項の規定により給与を減額する日)

第28条 一の負傷又は疾病による病気休暇が引き続いている場合においては、当該病気休暇の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇の日(1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気休暇により勤務しなかった日に限る。次項において同じ。)につき、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に100分の50を乗じて得た額を減額する。

2 一の負傷又は疾病が治癒し、他の負傷又は疾病による病気休暇が引き続いている場合においては、当初の病気休暇の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇の日につき、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に100分の50を乗じて得た額を減額する。

3 前2項の規定の適用については、生理休暇等の期間その他の管理者が定める期間の前後の勤務しない期間は、引き続いているものとする。

(月の中途において給与が減額される場合における給料の日割計算)

第29条 月の中途において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100分の50を乗じて得た額が減額されることとなった場合における給料は、当該月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎とした日割りによって計算する。

(委任)

第30条 この規則の施行に関し必要な事項は、管理者が定める。

附 則

この規則は、平成2年4月1日から施行する。

附 則(平成3年2月25日規則第1号)

(施行期日等)

1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第6条第2項、第21条第2号及び第33条第4項第4号の改正規定は、平成3年1月1日から施行する。

2 この規則(前項ただし書に規定する改正規定を除く。)による改正後の海部地区休日診療所組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成2年4月1日から適用する。

附 則(平成4年2月13日規則第1号)

1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第7条第3項第2号の改正規定、第28条の次に1条を加える改正規定及び第2号様式の改正規定は、平成4年1月1日から施行する。

2 この規則(前項ただし書に規定する改正規定を除く。)による改正後の海部地区休日診療所組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成3年4月1日から適用する。

3 扶養手当認定簿は、当分の間、従前の様式の扶養手当認定簿によることができる。

附 則(平成4年4月20日規則第5号)

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 平成4年6月に支給する期末手当に係る在職期間の算定に関しては、改正後の第29条第7項第2号の規定は、この規則の施行の日以後の期間について適用し、同日前の期間については、なお従前の例による。

附 則(平成5年2月15日規則第3号)

この規則は、平成5年4月1日から施行する。

附 則(平成6年2月14日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成6年3月31日規則第4号)

この規則は、平成6年4月1日から施行する。

附 則(平成6年8月19日規則第6号抄)

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成7年2月16日規則第1号)

(施行期日等)

1 この規則は、公布の日から施行する。

2 この規則による改正後の海部地区休日診療所組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成6年4月1日から適用する。

附 則 (平成9年2月14日規則第2号)

(施行期日等)

1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第3条第1項、第6条第2項、第22条第2項、第28条の2を第28条の3とし、第28条の次に1条を加える規定、第33条第4項第4号及び第35条を削り、第36条を第35条とし、第35条の次に1条を加える改正規定は、平成9年4月1日から施行する。

2 この規則(前項ただし書に規定する改正規定を除く。)による改正後の海部地区休日診療所組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成8年4月1日から適用する。

附 則 (平成10年2月16日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成12年2月14日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成13年9月7日規則第12号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成15年6月12日規則第4号)

1 この規則は、公布の日から施行し、平成15年4月1日から適用する

2 平成15年6月に支給する期末手当に関するこの規則による改正後の海部地区休日診療所組合職員の給与の支給等に関する規則第18条第8項の規定の適用については、同項中「6か月」とあるのは「3か月」とする。

附 則 (平成15年11月28日規則第6号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成16年8月30日規則第3号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成18年3月30日規則第1号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年8月23日規則第7号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成20年2月8日規則第1号)

1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成20年4月1日から施行する。

2 第1条の規定による改正後の海部地区休日診療所組合職員の給与の支給等に関する規則第22条第7項の規定は、平成19年12月1日から適用する。

附 則 (平成20年8月18日規則第6号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成21年5月29日規則第4号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成21年9月7日規則第4号)

この規則は、平成21年10月1日から施行する。

附 則 (平成21年11月30日規則第5号)

この規則は、平成21年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年12月1日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成23年8月22日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成24年2月24日規則第4号)

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年5月2日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成27年4月1日規則第1号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年3月3日規則第2号)

1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

2 第1条の規定による改正後の海部地区急病診療所組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成27年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)(平成29年2月20日規則第1号)

1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

(平成29年改正条例附則第3条の規定が適用される間の読替え)

2 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第7条の2中「条例第13条第1項」とあるのは、「海部地区急病診療所組合職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(平成29年海部地区急病診療所組合条例第2号)附則第3条の規定により読み替えられた条例第13条第1項」とする。

附 則 (平成29年3月30日規則第3号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成30年2月23日規則第3号)

この規則は、公布の日から施行し、改正後の海部地区急病診療所組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成29年4月1日から適用する。

附 則 (平成30年3月30日規則第4号)

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

別表(第18条関係)

職 員	加 算 割 合
職務の級6級の職員	100分の15
職務の級5級の職員	
職務の級4級の職員	100分の10
職務の級3級の職員	100分の5

様式(省略)