

## ○柵原吉井特別養護老人ホーム組合の職員の給与に関する規則

昭和 55 年 3 月 29 日

組合規則第 5 号

改正 昭和 56 年 12 月 26 日組合規則第 12 号 昭和 58 年 12 月 21 日組合規則第 17 号  
昭和 61 年 12 月 20 日組合規則第 20 号 平成 2 年 12 月 27 日組合規則第 22 号  
平成 7 年 3 月 30 日組合規則第 31 号 平成 10 年 12 月 22 日組合規則第 33 号  
平成 16 年 1 月 16 日組合規則第 40 号 平成 17 年 3 月 22 日組合規則第 46 号  
平成 18 年 7 月 7 日組合規則第 52 号 平成 18 年 11 月 22 日組合規則第 53 号  
平成 19 年 4 月 10 日組合規則第 59 号 平成 21 年 12 月 1 日組合規則第 62 号  
平成 25 年 11 月 22 日組合規則第 68 号 平成 26 年 1 月 14 日組合規則第 69 号  
平成 28 年 1 月 29 日組合規則第 71 号 令和元年 8 月 27 日組合規則第 74 号  
令和 4 年 2 月 18 日組合規則第 79 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、柵原吉井特別養護老人ホーム組合職員の給与に関する条例（昭和 54 年特養組合条例第 6 号。以下「条例」という。）に基づき職員の給与に関し必要な事項を定めるものとする。

(給料の支給日)

第 2 条 条例第 7 条に規定する給料の支給日は、毎月 15 日とする。ただし、休日、日曜日、土曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い日を支給日とする。

- 2 特別の事情により、前項の規定により難しいと認められる場合は、前項の規定にかかわらず、管理者は、その支給日を変更することができるものとする。
- 3 給料の計算期間（以下「給与期間」という。）中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。
- 4 職員がその所属する支給義務者（以下「所属長」という。）を異にして異動した場合の給料は、その給与期間の現日数から勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎とした日割りによる計算（以下「日割計算」という。）により、発令の前日までの分をその者が従前所属していた所属長において支給し、発令当日以降の分をその者が新たに所属することとなった所属長におい

て支給する。

- 5 前項の場合において、その者が従前所属していた所属長は、その異動が給与期間中給料の支給定日前であるときは、その際給料を支給する。

第3条 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、給与期間中給料の支給定日前であっても、請求の暇での給料を日割計算によりその際支給する。

第4条 職員が休職（条例第24条第1項の規定により、給与を支給される場合を除く。以下同じ。）を命ぜられ、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、若しくは停職処分を受けた場合又は休職若しくは専従許可の有効期間の終了により復職し、若しくは停職の終了により職務に復帰し若しくは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におけるその給与期間の給料は、日割計算によりこれを支給する。

- 2 給与期間の初日から引き続いて休職若しくは専従許可の有効期間中の職員又は育児休業法第2条の規定による育児休業中若しくは停職中の職員が給料の支給定日後に復職し、又は職務に復帰した場合には、その給与期間中の給料をその際支給する。

第5条 職員が給料の給与期間中、給料の支給定日後において、離職、休職、停職又は無給休暇等により、過払いとなった場合は、その際返納させなければならない。

（管理職手当の支給）

第6条 条例第10条の規定により管理職手当を支給する職員の職は、荘長と事務長とし、次表に定める額とする。

職員の職	郡	管理職手当額
参与	2	44,000円
荘長・荘長代理	2	34,000円
事務長	2	24,000円

- 2 管理職手当は給料の支給方法に準じて支給する。  
3 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次の各号のいずれ

かに該当する場合は、管理職手当を支給することができない。

- (1) 外国に主張中の場合
- (2) 研修中の場合
- (3) 勤務しなかった場合（条例第 24 条第 1 項の場合及び公務上負傷し、又は疾病にかかり条例第 13 条の規定に基づいて勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除く。）

4 前 3 項に定めるもののほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(扶養手当の支給)

第 7 条 条例第 12 条第 1 項に規定する届出は、扶養親族届（様式第 1 号）により届け出なければならない

第 8 条 管理者は、職員から前条の届出を受けたときは、扶養親族届記載の扶養親族が条例第 11 条第 2 項に規定する要件を備えているかどうか又は配偶者のない旨を確かめて、その認定に係る事項を扶養親族簿（様式第 2 号）に記載するものとする。

2 管理者は、次に掲げる者を扶養親族とすることはできない。

- (1) 民間その他から扶養手当に相当する手当の支給を受けている者
- (2) その者の勤労所得、資産所得、事業所得等の合計額が、年額 1,300,000 円以上である者
- (3) 重度心身障害者の場合は、前 2 号による外終身労務に服することができない程度でない者

3 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。

第 9 条 管理者は、前条の認定を行うとき及びその他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。

第 10 条 扶養手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

2 条例第 11 条第 1 項の職員が次に掲げる場合に該当するときは、その期間中扶養手当は支給することができない。

- (1) 法第 29 条の規定に基づき停職を命ぜられた場合
- (2) 法第 55 条の 2 第 1 項のただし書きの規定に基づき、許可を与えられた場合
- (3) 育児休業法第 2 条の規定による育児休業の許可を受けた場合

第 1 1 条 扶養手当は、職員が次の各号のいずれかに該当し、給料を減額されるときにおいても減額されない。

- (1) 条例第 13 条の規定により給与を減額された場合
- (2) 法第 29 条第 1 項の規定により、減給処分を受けた場合  
(住居手当の適用除外職員)

第 1 2 条 条例第 12 条の 2 第 1 項第 1 号の規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 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。以下同じ。）父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者（条例第 11 条に規定する扶養親族で条例第 12 条第 1 項の規定による届出がされている者に限る。以下同じ。）以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び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

第 1 2 条の 2 条例第 12 条の 2 第 1 項第 2 号の規則で定める住宅は、次に掲げる職員とする。

- (1) 職員が所有権の移転を一定期間留保する契約により購入した住宅
- (2) 職員の扶養親族たる者が所有する住宅又はその者が前号に規定する契約により購入した住宅
- (3) その他管理者が定める住宅  
(世帯主)

第 1 2 条の 3 条例第 12 条の 2 第 1 項第 2 号の「世帯主」とは、主としてその収入によって世帯の生計を支えている職員をいう。この場合において、職員又はその扶養親族たる者と職員の配偶者又は 1 親等の血族若しくは姻族である者（以下「配偶者等」という。）とが共有している住宅（管理者がこれに準ずると認める住宅を含む。）に当該職員と当該配偶者等とが、同居しているときは、これらの同居している者全員で一の世帯を構成しているものとする。  
(職員以外の当該住宅の新築者等)

第 1 2 条の 4 条例第 12 条の 2 第 1 項第 2 号の規則で定める者は、次の各号に掲げる住宅の区分に応じ、当該各号に掲げる者とする。

- (1) 第 12 条の 2 第 2 号に掲げる住宅 当該扶養親族たる者
- (2) 第 12 条の 2 第 3 号に掲げる住宅のうち管理者が定める住宅 管理者が定める者

(届出)

第12条の5 新たに条例第12条の2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(様式第3号)により、その居住の実情、住宅の所有関係等を速やかに管理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は、家賃の額、住宅の所有関係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。

(確認及び決定)

第12条の6 管理者は、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12条の2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 管理者は、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(様式第4号)に記載するものとする。

第12条の7 第12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、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。

(支給の始期及び終期)

第12条の8 住居手当の支給は、職員が新たに条例第12条の2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12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日を経過した後にはされたときは、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。前項ただし書きの規定は、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。

(事後の確認)

第12条の9 管理者は、現に住居手当の支給を受けている職員が条例第12条の2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。

(支給方法)

第12条の10 住居手当は、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住居手当に係る事実が確認できない場合等でその日において支給することができないときは、その日後において支給することができるものとする。

2 住居手当は、職員が次に掲げる場合に該当するときは、その期間中支給することができない。

(1) 法第29条の規定に基づき停職を命ぜられた場合

(2) 法第55条の2第1項ただし書きの規定に基づき、許可を与えられた場合

(3) 育児休業法第2条の規定による育児休業の許可を受けた場合

(通勤手当の支給)

第13条 職員は、新たに条例第12条の3第1項の職員たる要件を具備するに至った場合には、通勤届(様式第5号)により、速やかに届け出なければならない同項の職員が住居、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についても同様とする。

2 条例第12条の3第1項第2号若しくは第3号に該当する職員で同条第2項の職員たる要件を具備していないものが新たに当該要件を具備するに至った場合、又は条例第12条の3第1項第2号若しくは第3号に該当する職員で同条第2項の職員たる要件を具備するものが当該要件を欠くに至った場合には、当該職員は前項の規定の例により届け出なければならない。

(確認及び決定)

第13条の2 管理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12条の3第1項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月額を決定し、又は改定しなければならない。

(支給範囲の特例)

第13条の3 条例第12条の3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」とは、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。）別表に掲げる程度の障害のため歩行することが著しく困難な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管理者認めるものとする。

(運賃等相当額の算出の基準)

第13条の4 条例第12条の3第2項第1号に規定する運賃等相当額の算出は、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る運賃等の額によるものとする。

2 前条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、この限りではない。

第13条の5 運賃等相当額は、次の各号による額の総額（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。

(1) 交通機関等が定期券を発行している場合は、当該交通機関等の利用区間に係る通用期間1箇月の定期券の価格（価額の異なる定期券を発行しているときは、最も低廉となる定期券の価額）。ただし、交替制勤務に従事する職員等で平均1箇月当たりの通勤所要回数の少ないもの（以下「交替制勤務者等」という。）について、この額が次号の場合による額を超えるときは、同号の場合による額とする。

(2) 交通機関等が定期券を発行していない場合は、当該交通機関等の利用区間についての通勤21回分（交替制勤務者等にあつては、平均1箇月当たりの通勤所要回数分）の運賃等の額であつて、最も低廉となるもの。

(3) 前条ただし書きに該当する場合は、往路及び帰路の交通機関等について前2号による額との均衡を配慮し、それらの算出方法に準じて算出した額。

(自動車等使用者についての特例)

第13条の6 条例第12条の3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らに対応する同条第2項第3号に規定する通勤手当

の月額は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 条例第12条の3第1項第3号に掲げる職員（交通機関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、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 運賃等相当額及び条例第12条の3第2項第2号に掲げる額の合計額（その額が45,000円を超えるときは、その額と45,000円との差額の2分の1（その差額の2分の1が5,000円を超えるときは、5,000円）を45,000円に加算した額）
- (2) 条例第12条の3第1項第3号に掲げる職員のうち、運賃等相当額が同条第2項に掲げる額以上である職員（前号に掲げる職員を除く。） 条例第12条の3第2項第1号に掲げる額
- (3) 条例第12条の3第1項第3号に掲げる職員のうち、運賃等相当額が同条第2項に掲げる額未満である職員（前号に掲げる職員を除く。） 条例第12条の3第2項第2号に掲げる額

（交通の用具）

第13条の7 条例第12条の3第1項第2号に規定する交通の用具は、次の各号に掲げるものとする。ただし、組合の所有に属するものを除くものとする。

- (1) 自転車（原動機付のものを除く。）
  - (2) 原動機付自転車、自動車その他の原動機付の交通の用具
- （支給の始期及び終期）

第13条の8 通勤手当の支給は、職員に新たに条例第12条の3第1項の職員たる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日（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たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が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13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月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日（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。前項ただし書きの規定は、通勤手当の月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。

（支給しない場合）

第13条の9 条例第12条の3第1項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の1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ときは、その月の通勤手当は支給しない。

- 2 条例第12条の3第1項の職員が次に掲げる場合に該当するときは、その期間中通勤手当は支給することができない。

（1） 法第29条の規定に基づき停職を命ぜられた場合

（2） 法第55条の2第1項のただし書きの規定に基づき、許可を与えられた場合

（3） 育児休業法第2条の規定による育児休業の許可を受けた場合

（支給方法）

第13条の10 通勤手当は、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通勤手当に係る事実が確認できない場合等で、その日において支給することができないときは、その日後において支給することができるものとする。

（事後の確認）

第13条の11 管理者は、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12条の3第1項の職員たる要件を具備するかどうか及び通勤手当の月額が適正であるかどうかを当該職員に定期券の提示を求め、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。

（給与の減額）

第14条 条例第13条の規定により給与を減額することとなる職員が勤務しなかった時間数は、その給与期間の全時間数によって計算し、この場合において1時間未満の端数を生じた場合は、その端数が30分以上のときは、1時間

とし、30分未満のときは切り捨てて計算するものとする。

第15条 減額すべき給与額は、その給与期間の分の給料に対応する額をそれぞれ次の給与期間以降の給料から差し引くものとする。ただし、離職、休職、停職、無給休暇等の場合において減額すべき給与額が給料から差し引くことができないときは、その他の未支給の給与から差し引くものとする。

2 前項の場合において、なお減額すべき給与額を差し引くことができないときは第5条の規定を準用する。

(時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当及び宿日直手当の支給)

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、超過勤務命令(伺)簿(様式第6号)により勤務を命ぜられた職員に対して、その実際に勤務した時間について支給する。

2 条例第15条の別に定める日は、当該国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)による休日等の直後の正規の勤務日とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により、管理者が別に定める日とすることができる。

3 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その給与期間の全時間数(時間外勤務手当のうち、支給割合を異にする部分があるときは、その異にする部分ごとに各別に計算した時間数)によって計算し、その時間数に1時間未満の端数を生じた場合は、第14条の規定を準用する。

4 条例第14条の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て、当該各号に定める割合とする。

(1) 条例第14条第1項第1号に掲げる勤務 100分の125

(2) 条例第14条第1項第2号に掲げる勤務 100分の135

5 条例第14条第2項の規則で定める場合は、100分の25とする。

6 条例第14条第2項の規則で定める時間は、次の各号に掲げる時間とする。

(1) 休日(美咲町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成17年美咲町条例第44号。以下「勤務時間条例」という。)第10条に規定する休日という。以下同じ。)が属する週において、職員が休日勤務を命ぜられて休日勤務手当が支給された場合に、当該週に週休日の振替等により勤務時間が割り振られたときの次の時間

ア 当該週の勤務時間が労働基準法(昭和22年法律第49号)第32条第1項

の規定に基づき命ずることのできる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）に、当該休日勤務した時間を加えた時間以下になるときのあらかじめ割り振られた 1 週間の正規の勤務時間（以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務した勤務時間。

イ 当該週の勤務時間が法定労働時間に当該休日勤務した時間を加えた時間を超えるとときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち、当該休日勤務した時間数に相当する時間（勤務時間条例第 4 条第 1 項に規定する職員（以下「交替制等勤務職員」という。）については、割振り変更前の正規の勤務時間が法定労働時間を超える場合においては法定労働時間に当該休日勤務した時間を加えた時間から割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間とし、割振り変更前の正規の勤務時間が法定労働時間に満たない場合においては当該休日勤務した時間に次号イに該当する時間を加えた時間数に相当する時間）

(2) 交替制等勤務職員について、法定労働時間に満たない勤務時間が割り振られている週に週休日の振替等により勤務時間が割り振られた場合の次の時間（前号の場合を除く。）

ア 当該週の勤務時間が法定労働時間以下になるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間

イ 当該週の勤務時間が法定労働時間以下になるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち法定労働時間から当該割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間

7 条例第 15 条の規則で定める割合は、100 分の 135 とする。

(宿日直手当)

第 17 条 条例第 18 条第 1 項本文に規定する宿日直手当の額は、その勤務 1 回につき宿日直手当 4,000 円、日直手当 4,900 円とする。ただし、勤務時間が 5 時間未満の場合は、その勤務 1 回につき 2,000 円とする。

2 宿日直手当は、宿日直勤務命令簿（様式第 7 号）により、勤務を命ぜられ、その勤務に服した職員に対して支給する。

第 18 条 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当及び宿日直手当は、一の給与期間の分を次の給与期間における給料の支給定日に支給する。ただし、その日が、美咲町の休日に当たるときは第 2 条第 1 項ただし書きの規定を、特別の事情がある場合は同条第 2 項の規定を準用する。

2 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当及び宿日直手当は、前項の規定にかかわらず職員が第 3 条に規定する非常の場合の費用に充てるために請求した場合には、その日までの分をその際支給し、職員が、その所属する給料の支給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。

第 19 条 公務により旅行中の職員は、その旅行期間中正規の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし旅行目的地において正規の勤務時間を超えて勤務すべきことを所属長があらかじめ指示して命じた場合において現に勤務し、かつ、その勤務時間につき明確に証明できるものについては、時間外勤務手当を支給する。

(勤務 1 時間当たりの給与額の算出の基礎となる給料の月額)

第 20 条 条例第 17 条に規定する勤務時間 1 時間当たりの給与額の算出の基礎となる給与の月額は、給料を減額されている場合でも、本来受けるべき給料の月額とする。

(期末手当を受ける職員)

第 21 条 条例第 20 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（以下「基準日」という。）に在職する職員（条例第 20 条の 2 各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 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。）
- (2) 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。）
- (3) 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。）
- (4) 非常勤職員（条例第 23 条の規定の適用を受ける職員をいう。）
- (5) 専従休職者（法第 55 条の 2 第 1 項ただし書きの許可を受けている職員をいう。以下同じ。）
- (6) 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、育児休業法第 6 条の 2 第 1 項に規定する職員以外の職員

第 21 条の 2 条例第 20 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。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 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もの（非常勤職員である者を除く。）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
- (3) その退職に引き続き次に掲げる者（非常勤職員である者を除く。）となったもの
  - ア 国家公務員
  - イ 公庫、公団等の職員
  - ウ 他の地方公共団体の職員（期末手当の支給について、条例の適用を受ける職員としての在職期間を当該地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の職員となった者に限る。）

第21条の3 条例第24条第7項の規則で定める職員は、前条第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。

第21条の4 基準日前1箇月以内において、条例の適用を受ける常勤の職員としての退職が2回以上ある者について前2条の規定を適用する場合には、基準日に最も近い日の退職のみをもって、当該退職とする。

(加算を受ける職員及び加算割合)

第21条の5 条例第20条第5項（条例第21条第4項において準用する場合を含む。）の規則で定める職員の区分は、別表の職員欄に掲げる職員とし、同項の100分の15を超えない範囲内で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。

(期末手当に係る在職期間)

第22条 条例第20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。

2 前項の期間の算定については、次の各号に掲げる期間を除算する。

- (1) 第21条第3号から第5号までに掲げる職員として在職した期間については、その全期間
- (2) 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として在職した期間については、その2分の1の期間
- (3) 休職にされていた期間については、その2分の1の期間

3 第 21 条第 4 号に掲げる職員で勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様であるもの及び公務傷病等による休職者（条例第 24 条第 1 項の規定の適用を受ける職員、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及び公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律（昭和 32 年法律第 117 号）の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）であった期間については、前項の規定にかかわらず、除算は行わない。

第 22 条の 2 基準日以前 3 箇月以内（基準日が 12 月 1 日であるときは、6 箇月以内）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 3 号から第 5 号まで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、前条第 1 項の在職期間に算入する。

- (1) 現業職員
- (2) 特別職の職員（常勤の者に限る。）
- (3) 国家公務員
- (4) 公庫、公団等の職員
- (5) 他の地方公共団体の職員（期末手当の支給について、条例の適用を受ける職員としての在職期間を当該地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の職員であつた者のうち、業務の必要上当該地方公共団体との相互了解のもとに行われる計画的な人事交流により条例の適用を受ける職員となったものに限る。）

2 前項の記箇の算定については、前条第 2 項及び第 3 項の規定を準用する。

（一時差止処分に係る在職期間）

第 22 条の 3 条例第 20 条の 2 第 4 号並びに第 20 条の 3 第 1 項及び第 5 項（これらの規定を条例第 21 条第 5 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 1 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。

（一時差止処分の取消の申立ての手続き）

第 22 条の 4 条例第 20 条の 3 第 4 項（条例第 21 条第 5 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の取消の申立ては、その理由を明示し書面で、任命権者に対して、行わなければならない。

（一時差止処分の取消の通知）

第 2 2 条の 5 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

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第 2 3 条 条例第 21 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 21 条第 5 項において準用する条例第 29 条の 2 各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 休職者(公務傷病等による休職者を除く。)
- (2) 第 21 条第 3 号から第 6 号までのいずれかに該当する者

第 2 3 条の 2 条例第 21 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、これらの職員には勤勉手当を支給しない。ただし、第 2 号に掲げる者のうち基準日に勤勉手当が支給されない特別職の職員については、この限りではない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 第 21 条の 2 第 2 号及び第 3 号に掲げる者

2 第 21 条の 4 の規定は、前項の場合に準用する。

(勤勉手当の支給割合)

第 2 3 条の 3 条例第 21 条第 2 項に規定する割合は、次条に規定する職員の勤務期間による割合(以下「期間率」という。)に第 23 条の 4 第 3 項に規定する職員の勤務成績による割合(以下「成績率」という。)を乗じて得た割合とする。

(勤勉手当の成績率)

第 2 3 条の 4 成績率は、次の各号のいずれかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内で任命権者(その委任を受けた者を含む。)が定めるものとする。

2 一般の職員

- (1) 基準日以前 6 箇月以内の期間(以下「評定期間」という。)における勤務成績が特に優秀な職員 100 分の 90 以上
- (2) 評定期間における勤務成績が優秀な職員(前号に該当する職員を除く。) 100 分の 80 以上 90 未満
- (3) 評定期間における勤務成績が良好な職員(前 2 号に該当する職員を除

- く。) 100 分の 75
- (4) 前 3 号に掲げる職員以外の職員
- ア 評定期間における勤務成績がやや良好 100 分の 70
- イ 評定期間における勤務成績がよくない 100 分の 65
- (5) 再任用職員 100 分の 40
- 3 評定期間において、法第 29 条の規定による処分を受けた職員の成績率は、前項の規定にかかわらず次に掲げる割合とする。
- (1) 一般の職員
- ア 停職の処分を受けた職員 100 分の 35
- イ 減給の処分を受けた職員 ((1) に該当する職員を除く。) 100 分の 45
- ウ 戒告の処分を受けた職員 ((1) 及び (2) に該当する職員を除く。) 100 分の 55
- (1) 再任用職員
- ア 停職の処分を受けた職員 100 分の 20
- イ 減給の処分を受けた職員 ((1) に該当する職員を除く。) 100 分の 25
- ウ 戒告の処分を受けた職員 ((1) 及び (2) に該当する職員を除く。) 100 分の 30
- (勤勉手当の期間率)

第 24 条 期間率は、基準日以前 6 箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、次表に定める割合とする。

勤務期間	割合
6 箇月	100 分の 100
5 箇月 15 日以上 6 箇月未満	100 分の 95
5 箇月以上 5 箇月 15 日未満	100 分の 90
4 箇月 15 日以上 5 箇月未満	100 分の 80
4 箇月以上 4 箇月 15 日未満	100 分の 70
3 箇月 15 日以上 4 箇月未満	100 分の 60
3 箇月以上 3 箇月 15 日未満	100 分の 50
2 箇月 15 日以上 3 箇月未満	100 分の 40
2 箇月以上 2 箇月 15 日未満	100 分の 30
1 箇月 15 日以上 2 箇月未満	100 分の 20



1 箇月以上 1 箇月 15 日未満	100 分の 15
15 日以上 1 箇月未満	100 分の 10
15 日未満	100 分の 5
0	0

(勤勉手当に係る勤務期間)

第 24 条の 2 前条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。

2 前項の期間の算定については、次の各号に掲げる期間を除算する。

- (1) 第 21 条第 3 号から第 6 号までに掲げる職員（同条第 4 号に掲げる職員にあつては、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
- (2) 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。）
- (3) 条例第 13 条の規定により給与を減額された期間
- (4) 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（補償法第 2 条第 2 項及び第 3 項に規定する通勤をいう。）以下同じ。）による負傷若しくは疾病（派遣職員の派遣先の業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含む。）を除く。により勤務しなかった期間から週休日及び休日を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (5) 育児休業法第 9 条第 1 項の規定による部分休業の承認を受けて 1 日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が 90 日を超える場合には、その勤務しなかった期間
- (6) 基準日以前 6 箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらずその全期間

第 24 条の 3 第 22 条の 2 第 1 項の規定は、前条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。この場合において、同条中「基準日以前 3 箇月以内（基準日が 12 月 1 日であるときは、6 箇月以内）」とあるのは、「基準日以前 6 箇月以内の期間」と読み替えるものとする。

2 前項の期間の算定については、前条第 2 項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

第 24 条の 4 育児休業法第 6 条の 2 の規則で定める期間は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外

の期間とする。

- (1) 育児休業法第2条の規定により、育児休業をしていた期間
- (2) 第21条（期末手当を受ける職員）第3号から第5号までに掲げる職員（同条第4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。）及び第23条（勤勉手当の支給を受ける職員）第2号に掲げる（第21条第3号から第5号までのいずれかに該当する者）職員として在職した期間
- (3) 休職にされていた期間

基準日	支給日
6月1日	6月15日
12月1日	12月15日

（期末手当及び勤勉手当の支給日）  
第25条 期末手当及び勤勉手当の支給日は、次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（これらの日が日曜日又は土曜日に当たるときは、それぞれの前日）とする。

（期末手当及び勤勉手当の計算期間）

第25条の2 第22条、第22条の2、第24条の2及び第24条の3の期間の計算については、次の各号に定めるところによる。

- (1) 月により期間を計算する場合は、民法（明治29年法律第89号）第143条の例による。
- (2) 1月に満たない期間が2以上ある場合は、これらの期間を合算するものとし、これらの期間の計算については、日を月に換算する場合は30日をもって1月とし、時間を日に換算する場合は柵原吉井特別養護老人ホーム組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（昭和55年組合規則第4号）第3条第2項の例による。

2 前項第2号の場合における負傷又は疾病により勤務しなかった期間（休職にされていた期間を除く。）及び第24条の2第2項第4号に定める30日を計算する場合は、次に定めるところによる。

- (1) 週休日及び休日を除く。

（端数計算）

第25条の3 条例第20条第2項の期末手当基礎額又は条例第21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。

(死亡した職員の給与の支給)

第 26 条 職員が死亡した場合における職員の給与は、次に掲げる遺族に支給するものとする。

- (1) 配偶者（届出をしないが職員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）
- (2) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で、職員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた者
- (3) 前号に掲げるもののほか、職員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた親族
- (4) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第 2 号に該当しない者

2 前項に掲げる者の給与を受ける順位は、前項各号の順位によるものとし、第 2 号及び第 4 号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位によるものとする。この場合において、父母については養父母の父母を先にし、実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし、父母の実父母を後にする。

3 給与の支給を受けるべき同順位の者が 2 名以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

(その他)

第 27 条 この規則に定めるもののほか、職員の給与に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規則は、公布の日から施行し、昭和 55 年 3 月 1 日から適用する。

2 この規則前、従前の規定に基づいてなされた給与に関する決定その他の手続きは、この規則の規定に基づいてなされたものとみなす。

附 則(昭和 56 年 12 月 26 日組合規則第 12 号)

この規則は、公布の日から施行し、昭和 56 年 12 月 1 日から適用する。

附 則(昭和 58 年 12 月 21 日組合規則第 17 号)

この規則は、公布の日から施行し、昭和 58 年 8 月 1 日から適用する。

附 則(昭和 61 年 12 月 20 日組合規則第 20 号)

この規則は、公布の日から施行し、昭和 62 年 1 月 1 日から適用する。

附 則(平成 2 年 12 月 27 日組合規則第 22 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 19 条の 2 第 2 項第 2 号及び同項第 3 号の改正規定並びに附則第 3 項の規定は平成 3 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 この規則(前項ただし書きに規定する改正規定を除く。)による改正後の期末手当及び勤勉手当に関する規則の規定は、平成 2 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 3 平成 3 年 6 月に支給する勤勉手当に係る勤務期間の算定に関しては、この規則による改正後の期末手当及び勤勉手当に関する規則第 19 条の 2 第 2 項及び第 3 号の規定は、これらの規定の改正規定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 7 年 3 月 30 日組合規則第 31 号)

この規則は、公布の日から施行し、平成 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 10 年 12 月 22 日組合規則第 33 号)

この規則は、公布の日から施行し、平成 11 年 1 月 1 日から施行する。

附 則(平成 16 年 1 月 16 日組合規則第 40 号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成 17 年 3 月 18 日組合規則第 46 号)

この規則は、平成 17 年 3 月 22 日から施行する。ただし、第 2 条の規定は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 18 年 7 月 7 日組合規則第 52 号)

(施行期日)

- 第 1 条 この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から適用する。

(給料の切替による経過措置)

- 第 2 条 柵原吉井特別養護老人ホーム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 18 年組合条例第 81 号)附則第 7 条の規定による給料を支給される職員に関する第 6 条の規定の適用については、同条中「給料月額」とあるのは、「給料月額と柵原吉井特別養護老人ホーム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 18 年組合条例第 81 号) 附則第 7 条の規定による給料の額との合計額」とする。

附 則(平成 18 年 11 月 22 日規則第 53 号)

この規則は、平成 19 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（平成 19 年 4 月 10 日規則第 59 号）

この規則は、公布の日から施行し、平成 19 年 4 月 1 日より適用する。

別表（第 21 条の 5 関係）

給料表	職員	加算割合
給料表（一）	職務の級 6 級の職員	100 分の 15
	職務の級 4 級及び 5 級の職員	100 分の 10
	職務の級 3 級の職員	100 分の 5
給料表（二）	職務の級 4 級の職員	100 分の 5

附 則（平成 21 年 12 月 1 日規則第 62 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 25 年 11 月 22 日規則第 68 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 26 年 1 月 14 日規則第 69 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 28 年 1 月 29 日規則第 71 号）

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和元年 8 月 27 日規則第 74 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和 4 年 2 月 18 日規則第 79 号）

この規則は、公布の日から施行し、令和 4 年 2 月 1 日より適用する。