

【参考】〇〇町(村)職員の給与の支給等に関する規則

平成〇年〇月〇日

規則第〇号

(趣旨)

**第1条** この規則は、〇〇町(村)職員の給与に関する条例（昭和〇年〇〇町(村)条例第〇号。以下「条例」という。）の規定に基づき、職員の給与の支給等に関し、必要な事項を定める。

(給料の支給)

**第2条** 条例第8条の2第1項に規定する給料の支給日は、その月の23日とする。ただし、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（以下「休日」という。）又は日曜日若しくは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で休日又は日曜日若しくは土曜日のいずれにも該当しない日を支給日とする。

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、発令の前日までの給料はその月の現日数から週休日（〇〇町(村)職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成〇年〇〇町(村)条例第4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りによる計算（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、その月の給料の支給日前であっても、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。

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

- (1) 休職（条例第 22 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
  - (2) 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
  - (3) 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
  - (4) 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 4 条の 2 略

（身体又は精神に著しい障害がある者に係る扶養親族の要件）

#### 第 4 条の 2 の 2 略

（扶養手当の支給）

#### 第 4 条の 3 略

（地域手当の支給）

#### 第 5 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 5 条の 2 略

#### 第 5 条の 3 略

#### 第 5 条の 4 略

#### 第 5 条の 5 略

#### 第 5 条の 6 略

#### 第 5 条の 7 略

#### 第 5 条の 8 略

#### 第 5 条の 9 略

#### 第 5 条の 10 略

（通勤手当の支給）

**第 6 条** 条例第 11 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官公署（保育園等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官公署とする。以下同じ。）との間を往復することをいう。

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

2 条例第 11 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、一般に利用し得る最短の経路の長さによるものとする。

**第 7 条** 職員は、新たに条例第 11 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。

(1) 任命権者を異にして異動した場合

(2) 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 11 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 7 条の 2** 条例第 11 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、次の各号の一に該当する職員で、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。

(1) 住居又は勤務官公署のいずれかの一が離島等にある職員

(2) 補償法別表に定める程度の身体障害のため歩行することが著しく困難な職員

**第 8 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。）が深夜に及ぶためこれにより難しい場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

3 条例第 11 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。

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

- (1) 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11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
  - (2) 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
  - (3) 町(村)長の定める交通機関等 町(村)長の定める額
- 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8条の2** 条例第11条第2項第2号(〇〇町(村)職員の育児休業等に関する条例(平成〇年〇〇町(村)条例第2号。以下「育児休業条例」という。)第17条又は第20条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の町(村)長が規則で定める職員は、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の町(村)長が規則で定める割合は、100分の50とする。

**第8条の3** 条例第11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。

- (1) 条例第11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)
- (2) 条例第11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

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

- (3) 条例第 11 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 9 条** 条例第 11 条第 1 項第 2 号に規定する交通の用具は、次に掲げるものとする。ただし、国又は地方公共団体の所有に属するものを除く。

- (1) 自動車、原動機付自転車その他の原動機付きの交通用具
- (2) 自転車。ただし、原動機付きのものを除く。

**第 9 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 10 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 11 条第 3 項の町(村)長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、同項の町(村)長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。

(1) 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 11 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

(2) 職員が条例第 11 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 箇月あ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 10 条** 通勤手当の支給は、職員に新たに条例第 11 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7条第1項の規定による届出が、これにかか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。

3 条例第11条第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になるときは、その月の通勤手当は、支給することができない。

**第10条の2** 条例第11条第4項の町(村)長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。

(1) 離職し、若しくは死亡した場合又は条例第11条第1項の職員としての要件を欠くに至った場合

(2) 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

(3) 月の中途において休職にされ、専従許可を受け、外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律（昭和62年法律第78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。

(4) 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11条第4項の町(村)長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) 1箇月当たりの運賃等相当額等（第8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11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

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

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、町(村)長の定める月(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。)

(2) 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

イ ロ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)

ロ 第9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町(村)長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11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10条の3** 条例第11条第5項に規定する町(村)長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。

(1) 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。

(2) 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8条第3項第3号の町(村)長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。

(1) 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。

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

- (2) 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、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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) その他町(村)長の定める事由が生ずること。

**第10条の4** 支給単位期間は、第10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つては、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10条の5** 条例第11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11条** 任命権者は、現に通勤手当の支給をうけている職員について、その者が条例第11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12条** 削除

(単身赴任手当の支給)

**第12条の2** 略

**第12条の3** 略

**第12条の4** 略

**第12条の5** 略

**第12条の6** 略

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

第 12 条の 7 略

第 12 条の 8 略

第 12 条の 9 略

第 12 条の 10 略

第 12 条の 11 略

(時間外勤務手当等の支給)

**第 13 条** 時間外勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当は、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、その日後において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移動し、又は離職し、若しくは死亡した場合には、その移動し、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 13 条の 2** 条例第 13 条第 2 項の町(村)長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。

(1) 条例第 13 条第 2 項第 1 号に掲げる勤務 100 分の 125

(2) 条例第 13 条第 2 項第 2 号に掲げる勤務 100 分の 135

2 条例第 13 条第 3 項の規則で定める割合は 100 分の 25 とする。

(休日勤務手当の支給される日)

**第 13 条の 3** 条例第 14 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 14 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町(村)長の承認を得たときは、その日とする。

**第 13 条の 4** 条例第 14 条第 2 項の町(村)長が規則で定める割合は、100 分の 135 とする。

(宿日直手当の支給)

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

**第 14 条** 宿日直手当の支給される勤務は、〇〇町(村)職員の勤務時間、休暇等に関する規則(平成〇年〇〇町(村)規則第 8 号)第 6 条第 1 項に掲げる勤務とする。

2 宿日直手当の額は、その勤務 1 回につき 4,800 円とする。ただし、条例第 16 条第 2 項ただし書の規定による加算額は 1 月 1 日及び 12 月 31 日の宿日直勤務については、勤務 1 回につき 5,500 円、1 月 2 日、1 月 3 日、12 月 29 日及び 12 月 30 日の宿日直勤務については、勤務 1 回につき 4,500 円とする。

(管理職員特別勤務手当の支給)

#### **第 14 条の 2** 略

(期末手当の支給)

**第 15 条** 条例第 17 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 17 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。

(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) 専従休職者(専従許可を受けている職員をいう。以下同じ。)

(4) 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。)

(5) 非常勤職員(条例第 21 条(育児休業条例第 20 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。)

(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、育児休業条例第 7 条第 1 項に規定する職員以外の職員

(7) 無給派遣職員(派遣職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)

2 条例第 17 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、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項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者(非常勤職員にあつては、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 条例附則第 15 項に規定する職員

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

- ウ 企業職員（〇〇町(村)企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和〇年〇〇町(村)条例第 11 号）第 1 条に規定する職員をいう。以下同じ。）
  - エ 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〇〇町(村)の職員をいう。以下同じ。）
- (3) 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（町(村)長の定めるものに限る。）
  - イ 国家公務員等（町(村)長の定めるものに限る。）
- 3 条例第 22 条第 6 項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 箇月以内において、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、基準日に最も近い日の退職のみをもって当該退職とする。
- 5 条例第 17 条第 5 項の町(村)長が規則で定める職員の区分は、別表第 2 の職員欄に掲げる職員の区分とし、同項の 100 分の 20 を超えない範囲内で町(村)長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 17 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する期間とする。
- 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。
- (1) 第 1 項第 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（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 箇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
  - (3) 休職（専従休職者を除く。）にされていた期間（次に掲げる期間を除く。）については、その 2 分の 1 の期間
  - (4) 休職にされていた期間（公務傷病等による休職者（条例第 22 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
  - (5) 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 箇月以内の期間において、次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（第 4 号及び第 5 号に掲げる者にあつては、引

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

き続き条例の適用を受ける職員となった場合に限り。)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。

- (1) 条例附則第15項に規定する職員
- (2) 企業職員
- (3) 特別職の職員
- (4) 他の地方公共団体の職員(町(村)長が定めたものに限る。)
- (5) 国家公務員等(町(村)長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15条の2** 条例第17条の2及び第17条の3(これらの規定を条例第18条第5項及び第22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17条の3第1項(条例第18条第5項及び第22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、町(村)長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、その内容を〇〇町(村)公告式条例(昭和38年〇〇町(村)条例第〇号)第2条第2項に規定する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、掲示を始めた日から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町(村)長に対し、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通を町(村)長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、町(村)長が定める。

**第16条** 期末手当の基準日に退職し、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17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17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。

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

- (1) 休職者の場合には、条例第 22 条に規定する支給率を乗じない給与月額
- (2) 条例第 20 条の 2 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、減額後の給与月額
- (3) 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 18 条** 略

**第 19 条** 略

(期末手当及び勤勉手当の支給日)

**第 20 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（これらの日が日曜日に当たるときはそれぞれその前々日とし、土曜日に当たるときはそれぞれその前日）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

(準用)

**第 21 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 17 条の規定を準用する。

(端数計算)

**第 22 条** 条例第 17 条第 2 項の期末手当基礎額又は条例第 18 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 23 条** 条例第 20 条第 1 項に規定する町(村)長が規則で定める時間は、7 時間 45 分（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、勤務時間条例第 3 条第 2 項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間）に 18 を乗じて得た時間とする。

(条例第 20 条の 2 第 2 項の勤務しない期間の範囲)

**第 24 条** 条例第 20 条の 2 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 14 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町(村)長が定める日を除く。）が含まれるものとする。

(本資料は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」の参考資料として作成した架空の規則です)

- (1) 生理日の就業が著しく困難な場合
- (2) 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
- (3) その他町(村)長が定める場合  
(条例第20条の2第2項の規定により給与を減額する日)

**第25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全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町(村)長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26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によって計算する。

(委任)

**第27条** この規則の施行に関し、必要な事項は町(村)長が定める。